



## **ANALISIS KEPEMIMPINAN, FASILITAS KANTOR, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA MINTA KASIH KECAMATAN SALAPIAN KABUPATEN LANGKAT**

**Enjelina Romauli Br Tambunan, Wilchan Robain**

Universitas Pembangunan Pancabudi Medan

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan meningkatkan kinerja perangkat desa yang meliputi kepemimpinan, fasilitas kantor, dan disiplin kerja secara parsial dan simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa di desa Minta Kasih. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan sampel sebanyak 37 responden. Penggunaan data primer menggunakan kuisioner. Hasil dari penelitian ini menjelaskan bahwa dari tiga variabel berupa kepemimpinan, fasilitas kantor dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Maka hasil uji dapat dilihat menunjukkan F hitung terbesar 86.287 dan F tabel sebesar 3.29 masing masing dengan nilai lebih kecil dari 0,05 dan signifikansinya lebih rendah dari 0,000. Menurut model regresi 0,05. Berikut hasil uji determinasi menunjukkan bahwa nilai tersebut mencapai 761 atau 76,1 %, dengan R Square yang disesuaikan.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan, Fasilitas Kantor, disiplin kerja, dan Kinerja.

### **PENDAHULUAN**

Desa Minta Kasih berada di Kecamatan Salapian, Kabupaten Langkat, Provinsi Sumatera Utara, Indonesia. Desa ini terdiri dari enam dusun: Dusun I Cangkolan, Dusun II Minta Kasih, Dusun III Kuta Paya, Dusun IV Batu Guru, Dusun V Cangkolan Hulu, dan Dusun VI Namo Rimas. Desa Berterima Kasih termasuk desa maju di Kabupaten Langkat. Sumber

Daya Manusia (SDM) pada desa Minta Kasih harus memiliki kemampuan dan kinerja yang baik untuk memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja perangkat desa seperti kepemimpinan, fasilitas kantor, dan disiplin kerja. Kepala desa perlu memiliki kemampuan kepemimpinan dan disiplin

---

\*Correspondence Address : [tambunanangelina210@gmail.com](mailto:tambunanangelina210@gmail.com)

DOI : 10.31604/jips.v11i10.2024.4255-4264

© 2024UM-Tapsel Press

kerja yang baik untuk meningkatkan kinerja perangkat desa.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja perangkat desa Minta Kasih. Kepala desa bertanggung jawab untuk menentukan kemajuan desa dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Namun, dukungan dan partisipasi masyarakat juga penting. Seorang pemimpin seharusnya mengontrol dan membina pekerjaan perangkatnya agar kinerja perangkat desa tidak rendah. Kepala desa harus mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai kepala desa bersama dengan perangkat desa.

Meningkatkan kinerja perangkat desa Minta Kasih harus memperhatikan fasilitas kantor yang tersedia. Fasilitas yang lengkap akan membantu perangkat desa menyelesaikan pekerjaan dengan mudah. Minimnya fasilitas kantor, seperti komputer, mesin fotocopy, dan proyektor dapat menghambat kinerja perangkat desa. Di kantor juga belum menggunakan fingerprint, sebaiknya kantor dapat menggunakan absensi teknologi. Di ruangan perangkat desa masih menggunakan fasilitas kipas angin, hanya ruangan kepala desa yang sudah menggunakan AC. Fasilitas kantor belum cukup memadai, dikarenakan keterbatasan anggaran sehingga keperluan Kantor tidak memenuhi kebutuhan; fasilitas yang tidak memadai dapat menghambat pekerjaan, menurunkan kinerja perangkat desa.

Disiplin kerja di perangkat desa Minta Kasih perlu ditingkatkan. Kepala desa dan perangkat desa perlu memberikan contoh yang baik dalam disiplin kerja. Mereka harus mentaati aturan yang telah ditetapkan dan diberi sanksi jika melanggar. Kepala desa juga dapat meningkatkan motivasi perangkat desa dengan memberikan penghargaan atau insentif kepada yang disiplin bekerja. Ini dapat menjadi motivasi bagi

perangkat desa untuk menjadi lebih disiplin dalam bekerja.

Berdasarkan penelitian sebelumnya mengenai kinerja perangkat desa Minta Kasih di Kecamatan Salapian Kabupaten Langkat, maka saya tertarik untuk mengkaji lebih dalam dengan memilih judul yaitu "Analisis Kepemimpinan, Fasilitas Kantor, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Minta Kasih Kecamatan Salapian Kabupaten Langkat".

## TINJAUAN PUSTAKA

### 1. Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja individu atau kelompok sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Selain hasil kerja, kinerja juga melibatkan proses pekerjaan. Kinerja, menurut Hasibuan (2018), didefinisikan sebagai hasil yang dihasilkan atau dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi atau instansi sesuai dengan tugasnya dengan tujuan mencapai hasil maksimal yang diharapkan. Penilaian kinerja. Selain itu menurut Edison (2016), Kinerja diartikan sebagai hasil dari proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah disepakati sebelumnya. Namun, menurut Sutrisno (2016:172), kinerja adalah hasil kerja karyawan yang diukur berdasarkan kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan organisasi.

Penilaian kinerja perangkat desa sangat penting untuk menentukan keberhasilannya dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat di daerahnya. Desa Minta Kasih harus memiliki kemampuan dan kinerja yang baik agar tercipta suasana kekeluargaan, sehingga tidak ada rasa canggung atau tidak enak hati antara satu dengan yang lain. Penilaian kinerja, menurut Dessler (2015), adalah proses menilai kinerja karyawan secara relatif terhadap standar kerjanya. Menurut Kasmir dalam

Chusminah & Haryati (2019:63–64), beberapa elemen digunakan untuk menilai kinerja. Ini termasuk absensi, kejujuran, tanggung jawab, kemampuan, loyalitas, kepatuhan, kerja sama, kepemimpinan, dan niat. Oleh karena itu, penilaian kinerja diperlukan untuk mengetahui hasil perangkat desa atau tingkat keberhasilannya. Kantor menemukan bahwa peran kinerja perangkat desa terhadap prestasi sangat penting dan berguna untuk menetapkan rencana untuk tindakan selanjutnya. Tugas pekerjaan tidak dapat dilakukan tanpa hasil kerja yang baik. menjadi kurang efektif dan menghambat pencapaian tujuan. Kantor desa Minta Kasih bertujuan membangun desa menjadi maju. Banyak perangkat desa berusaha berprestasi untuk mencapai tujuan tersebut. Menurut Sunyoto (2013) mengatakan bahwa prestasi kerja adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Yang dimaksud dengan Prestasi kerja adalah hasil kerja perangkat desa dalam mencapai prestasi maksimal dengan mewujudkan kualitas diri dalam bidang pekerjaan.

## **2. Kepemimpinan**

Peranan kepala desa sebagai kepemimpinan sangat penting dalam kinerja perangkat desa. Dengan adanya kepemimpinan yang baik maka akan mampu mendorong dan mempengaruhi perilaku perangkat desa. Menurut Kamal 2015, Menurut Purwanto et al. (2020), untuk mencapai tujuan organisasi, seorang pemimpin harus dapat mengelola atau mengatur organisasi dengan baik sehingga mereka dapat meningkatkan kinerja karyawan dan melaksanakan kepemimpinan dengan baik, yang pada gilirannya akan memungkinkan pencapaian tujuan organisasi.

Dalam mewujudkan kepemimpinan yang baik, kepala desa harus menjalankan fungsi kepemimpinan yang berhubungan langsung dengan perangkat desa. Fungsi kepemimpinan kepala desa Minta Kasih dalam meningkatkan kinerja perangkat desa adalah mengarahkan dan memotivasi perangkat desa. Kepala desa bertanggung jawab dalam mengarahkan kerja mereka. Menurut Usman Effendi 2015:206 mengatakan Fungsi kepemimpinan mencakup memandu, membimbing, membangun, mengarahkan, menjalin hubungan komunikasi yang baik, memberikan pengawasan yang efektif, dan memberikan motivasi kerja, yang semuanya ditujukan untuk mencapai kinerja yang tinggi dari orang-orang dalam organisasi.

Dengan memperhatikan ciri-ciri pemimpin kepala desa yang baik, kepala desa dapat memberikan pelayanan dan membawa desa mencapai kesejahteraan dengan pengetahuan dan kemampuan yang mengarahkan bawahannya. Kepala desa bertanggung jawab menjalankan desa dengan amanah, musyawarah, dan mengatur kemasyarakatan. Kepala desa perlu membangun komunikasi yang baik dengan perangkat desa untuk meningkatkan kinerja mereka. Kepala desa mampu membawa masyarakat menuju kesejahteraan dengan melayani dan mengedepankan mereka. Pemimpin desa harus dekat dengan warganya, melindungi, dan melayani masyarakatnya.

## **3. Fasilitas kantor**

Fasilitas kantor yang baik membantu perangkat desa bekerja dan meningkatkan kinerjanya. Menurut Moenir (2015:119), fasilitas dapat didefinisikan sebagai segala jenis peralatan, perlengkapan kerja, dan fasilitas lainnya yang berfungsi sebagai alat utama atau alat bantu dalam

melakukan pekerjaan, serta berfungsi sosial untuk kepentingan orang-orang yang berhubungan dengan organisasi kerja itu. Namun, menurut Husnan (Wahyuni, 2014:4), fasilitas kerja adalah sarana dan prasarana yang dibutuhkan untuk membantu karyawan menyelesaikan tugas dengan lebih mudah sehingga mereka dapat meningkatkan kinerja mereka. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Fasilitas kantor merupakan segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati dan dinikmati oleh perangkat desa untuk mempermudah aktivitas kantor sehingga perangkat desa Minta Kasih dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

Fungsi fasilitas kantor di desa Minta Kasih adalah untuk memudahkan dan memperlancar pekerjaan perangkat desa serta meningkatkan kinerja mereka dalam menyelesaikan tugas. Dengan adanya fasilitas kantor, perangkat desa lebih bergairah bekerja. Fasilitas kantor yang memadai meningkatkan kinerja perangkat desa dengan memberikan kenyamanan, mempercepat proses kerja, dan semangat kerja. Fasilitas yang memadai termasuk tempat kerja yang nyaman dan peralatan kerja lengkap untuk meningkatkan kualitas kinerja perangkat desa. Menurut (Munawirsyah, 2017) fungsi fasilitas kerja adalah memfasilitasi proses kerja untuk menghemat waktu, meningkatkan produktivitas, kualitas produk yang lebih terjamin, dan meningkatkan kepuasan pelanggan.

Fasilitas yang ada di kantor desa Minta Kasih merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja perangkat desa. Dengan adanya fasilitas kantor yang memadai, dapat mendukung atau membantu segala aktivitas pekerjaan. Fasilitas yang memadai, seperti ruang kantor yang nyaman, penerangan dan sirkulasi udara yang baik, dapat membantu perangkat desa dalam menjalankan tugasnya

dengan lebih baik. Namun, fasilitas perlengkapan kantor dan alat kerja, seperti komputer, laptop, dan internet masih kurang memadai. Kondisi komputer masih baik namun terbatas serta fasilitas kantor minim dan menghambat kinerja perangkat desa. Menurut Menurut Mudie dan Cottam (Tjiptono, 2014), ada sejumlah elemen yang mempengaruhi fasilitas, termasuk perencanaan spasial, perencanaan ruangan, perlengkapan dan perabotan, tata cahaya, warna, dan pesan yang disampaikan secara grafis.

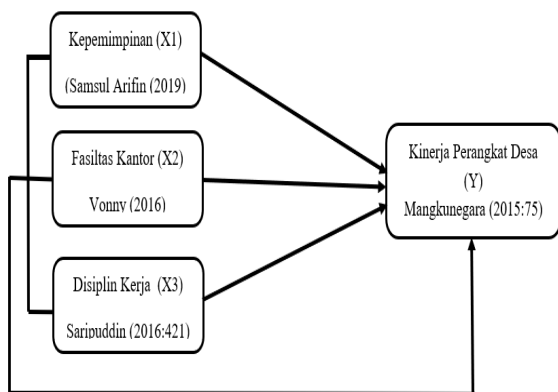
### **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang menghormati, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan dalam tugas sebagai perangkat desa. Penting untuk mencapai tujuan dan memberikan pelayanan yang baik. Disiplin kerja melibatkan ketaatan pada peraturan, tata tertib, dan tanggung jawab terhadap tugas. Disiplin kerja, menurut Siswanto (2013), didefinisikan sebagai sikap di mana orang-orang menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan yang berlaku. Mereka juga harus melakukannya dan tidak mengelak dari sanksi jika melanggar tugas dan wewenang mereka. Namun, seperti yang dinyatakan Rivai dalam Rizki dan Suprajang (2017) "disiplin kerja memiliki beberapa komponen seperti kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja etis". Sehingga dapat disimpulkan disiplin kerja adalah perilaku yang harus diterapkan untuk mencapai kinerja yang baik di tempat kerja atau di mana saja.

Disiplin kerja berpengaruh pada kinerja. Disiplin penting di kantor desa. Perangkat desa kurang disiplin dalam melaksanakan tugasnya, akan sulit mencapai kinerja dan tujuan yang diinginkan. Minta Kasih perlu memiliki disiplin kerja yang baik untuk

memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Penting memberikan dukungan penghargaan atas kinerja baik untuk meningkatkan disiplin & kinerja perangkat desa. Raharjo dalam Pangarso (2016) menyatakan bahwa disiplin kerja memengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu, kedisiplinan sangat penting untuk perangkat desa karena akan meningkatkan kinerjanya.

Tujuan disiplin kerja adalah membentuk sikap, perilaku, dan kehidupan berdisiplin pada perangkat desa agar mereka dapat bekerja lebih mudah, menciptakan suasana kerja yang baik, dan meningkatkan kinerja. Untuk mencapai tujuan tersebut, perlu diberikan teguran, pengarahan, dan tindakan pendisiplinan kepada perangkat desa. Afandi (2016:2) menyatakan bahwa tujuan disiplin kerja adalah disiplin yang baik menunjukkan betapa pentingnya seseorang melakukan apa yang harus mereka lakukan..Sedangkan menurut Henry Simamora dalam Sinambela (2019:399) "tujuan utama tindakan pendisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku-perilaku pegawai konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh instansi".



*Kerangka Konseptual*

## HIPOTESIS

- 1) Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja perangkat desa Minta Kasih Kecamatan Salapian Kabupaten Langkat.

- 2) Fasilitas kantor secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa Minta Kasih Kecamatan Salapian Kabupaten Langkat
- 3) Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa Minta Kasih Kecamatan Salapian Kabupaten Langkat
- 4) Kepemimpinan, fasilitas kantor, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa Minta Kasih Kecamatan Salapian Kabupaten Langkat

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Sampel penelitian ini, yang dilakukan dengan pendekatan kuantitatif, terdiri dari 37 orang yang menjawab koesioner yang saya bagikan. Data primer dan skunder digunakan untuk mengumpulkan data. Setiap pekerja di Desa Minta Kasih Kabupaten Langkat

### 1. Uji Reliabilitas

#### a) Uji Validitas

Menurut uji validitas, angket harus divalidasi. Pernyataan angket dianggap valid jika nilai korelasi total disesuaikan lebih dari 0,30 (Ghozali, 2016). Semua data yang disajikan dengan olah SPSS dianggap valid jika nilai korelasi total yang disesuaikan lebih dari 0.30.

#### b) Uji Reliabilitas

Uji kehandalan atau reliabilitas memerlukan keakuratan sehingga dinyatakan handal atau reliabel.

Berdasarkan faktor pembagian kuesioner atau survei, karyawan yang secara bijaksana menanggapi survei yang dianggap dapat dipercaya. Hasilnya, nilai Cronbach Alpha digunakan untuk mengevaluasi kredibilitas kuesioner.

Nilai Cronbach Alpha di atas 0,60 dianggap mampu (handal) sebagai nilai keakuratan uji reliabilitas yang dapat diandalkan, sedangkan nilai di bawah 0,60 dianggap tidak dapat diandalkan.

**Hasil Uji Reliabilitas X1.X2.X3 dan Y  
Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kepemimpinan	91,24	31,321	,460	,256	,870
Fasilitas Kerja	95,18	30,533	,435	,148	,797
Disiplin Kerja	96,63	31,671	,274	,266	,673
Kinerja	97,79	31,630	,243	,125	,640

**2. Uji Asumsi Klasik**

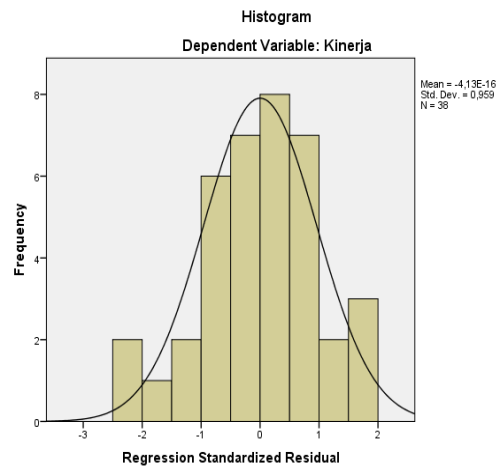
**a) Uji Normalitas Data**

Menurut hasil uji normalitas data, data berdistribusi normal, jika nilai dari uji kolmogorov Smirnov menunjukkan nilai dari Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05 dinyatakan terbebas dari uji kolmogorov Smirnov.

**Uji Kolmogorov-Smirnov  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

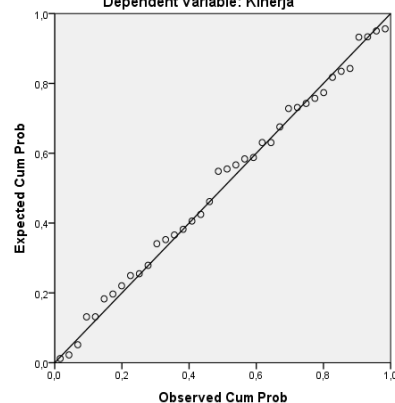
		Unstandardized Predicted Value
N		37
Normal	Mean	29,1578947
Parameters <sup>a,b</sup>	Std. Deviation	,39301501
Most Extreme	Absolute Differences	,084
	Positive	,047
	Negative	-,084
Test Statistic		,084
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

Nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.200 lebih besar dari 0.05 ditemukan berdasarkan hasil uji Kolmogorov-Smirnov, yang menunjukkan bahwa residual berdistribusi normal



Hasil uji normalitas data pada gambar Histogram menunjukkan bahwa kecembungan membentuk sebuah lonceng yang menyatakan gambar berdistribusi normal

**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual  
Dependent Variable: Kinerja**



Hasil gambar PP Plot menyatakan titik titik yang berada pada garis diagonal dan tidak melenceng jauh

pada garis diagonal, menyatakan bahwa hasil gambar PP Plot normal.

**b) Uji Multikoloniaritas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

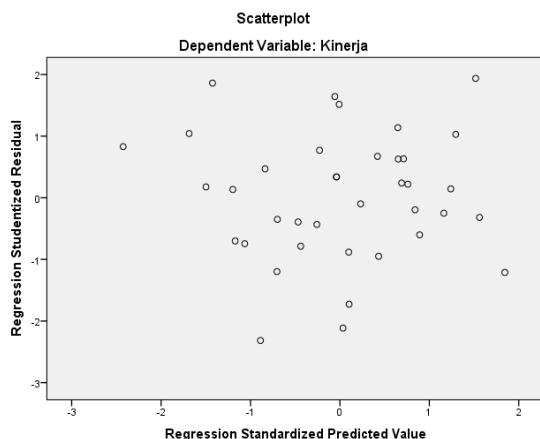
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepemimpinan	,751	1,332
	Fasilitas Kerja	,852	1,174
	Disiplin Kerja	,737	1,356

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari hasil uji multikoloniaritas, dapat disimpulkan bahwa data di atas menunjukkan nilai dengan toleransi > 0,10 dan VIF < 10 maka hasil uji multikoloniaritas pada data diatas terbebas dari multikoloniaritas. Berdasarkan nilai data diatas menunjukkan hasil uji berdistribusi normal dari pada variabel kepemimpinan, fasilitas kantor dan disiplin kerja terhadap variabel kinerja.

**c) Uji Heterokedastisitas**

Hasil uji heteroskedastisitas adalah hasil dari tes yang dilakukan untuk memeriksa apakah varians dari hasil uji tersebut mengandung regresi tetap dan konstan.



Gambar menunjukkan bahwa penyebaran pada titik-titik pada sumbu Y dapat didistribusikan secara acak di atas dan di bawah nol. Oleh karena itu, pola tidak membentuk lingkaran atau tidak jelas, dan titik-titik yang tersebar di sumbu Y memiliki distribusi normal. Tempatkan titik pada sumbu Y yang menerima H0 di atas dan di bawah angka 0.

**3. Uji Hipotesis**

Pengujian ini sering dilakukan untuk menentukan apakah pengaruh disiplin kerja, fasilitas kantor, dan variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan mempunyai interval kepercayaan atau level pengujian hipotesis 5%.

**Uji F Simultan**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	5,715	3	1,905	86.287	,000 <sup>b</sup>
Residual	225,338	34	6,628		
Total	231,053	37			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja , Fasilitas Kerja , Kepemimpinan

Dengan nilai 0,05, F-hitung sebesar 86.287 dan F-tabel sebesar 3.29 ditunjukkan dalam tabel ini. Relevansinya kurang dari 0,000 dan tidak melebihi 0,05. Menurut model regresi 0,05, disiplin kerja, fasilitas kantor, dan kepemimpinan berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis sebelumnya, juga dikenal sebagai hipotesis (H4), diterima.

**Uji T (Parsial)  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1 (Constant)	8,923	7,782		3,074	,004
Kepemimpinan	,294	,169	,109	3,557	,003
Fasilitas Kerja	,320	,230	,016	4,388	,001
Disiplin Kerja	,283	,204	,080	3,405	,002

a. Dependent Variable: Kinerja

H1: Hasil pengolahan data penelitian menunjukkan bahwa variable kepemimpinan (X1) memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan; t-tabel 1.692 kalah dengan t-hitung 3.557.

H2: Hasil pengolahan data penelitian menunjukkan bahwa variabel fasilitas kantor (X2) memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan; t-hitung 4,388 lebih besar daripada t-tabel 1.692.

H3: Hasil pengolahan data penelitian ini menunjukkan bahwa

disiplin kerja (X3) memengaruhi dan signifikan kinerja karyawan.

Koefisien determinasi sering digunakan dalam konteks evaluasi model regresi untuk memberikan gambaran seberapa baik model tersebut cocok dengan data yang ada. Namun, penting untuk diingat bahwa nilai R<sup>2</sup> yang tinggi tidak selalu berarti model tersebut adalah yang terbaik untuk prediksi, terutama jika ada risiko overfitting atau model tidak memenuhi asumsi dasar dari regresi linier.

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,857 <sup>a</sup>	,775	,761	1,574

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja , Fasilitas Kerja , Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

Tabel berikut menunjukkan hasil uji determinasi, yang menunjukkan bahwa nilai tersebut mencapai 761 atau 76,1 persen. R Square yang disesuaikan menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, fasilitas kantor, dan disiplin kerja sebesar 76,1 persen, dan peneliti lain yang tidak memasukkan variabel ini akan melanjutkan 23,9 %

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Hasil analisis pengujian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Desa Minta Kasih, dengan nilai t-hitung 3.557 dan nilai signifikan 0.003 di bawah 0.05, yang menunjukkan bahwa Ho (terima Ha). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hasil analisis pengujian memiliki pengaruh secara

parsial terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai regresi 4.388, ditemukan bahwa variabel kepemimpinan Untuk variabel ketiga, pelayanan (X3), nilai t-hitung 3.405 menunjukkan bahwa disiplin kerja mempengaruhi dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Saran

1. Dimohonkan kepada kepala desa Minta Kasih berperan aktif dalam pengontrolan kinerja karyawan atau memotivasi karyawan dalam menciptakan kinerja yang baik dan sebagaimana hasil penelitian yang dilakukan bahwa pemimpin di desa Minta Kasih memberikan motivasi penuh kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja dan perangkat desa di desa tersebut, dalam hal ini kepala desa sudah melakukan hal sedemikian rupa dalam membina hubungan sesama karyawan.



Pemimpin atau kepala desa memberikan nuansa kerja yang nyaman sehingga para karyawan merasa memiliki tanggung jawab yang kuat.

2. Desa Minta kasih merupakan desa yang terletak di Bahorok sangat jauh dari kota Langkat dan akses menuju ke desa Minta Kasih sangat jauh, sehingga pemesanan perlengkapan kantor sangat memakan waktu cukup lama. Hal ini menyebabkan kurang lengkap nya fasilitas kantor dalam memenuhi kinerja karyawan, disarankan kepada kepala desa Minta Kasih agar kiranya memenuhi fasilitas kerja seperti peralatan peralatan yang mendukung dalam fasilitas kerja sehingga tercapainya tujuan kinerja yang maksimal.

3. Karyawan desa Minta Kasih sebaiknya untuk menciptakan kinerja yang baik maka dibutuhkan kedisiplinan. Kepala desa Minta Kasih sebaiknya mampu memberikan teguran kepada karyawan yang melanggar aturan perusahaan wewenang tanggung jawab dipegang oleh pimpinan maka pimpinan berhak memberikan sanksi baik tertulis maupun lisan bagi karyawan yang menyalahi aturan perusahaan, hal ini menjadi peningkatan kinerja karyawan kalau sesuai dengan aturan perusahaan

## DAFTAR PUSTAKA

Afandi, Pandi. 2016. *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Cv Budi Utama.

Agustini, Fauzia. 2019. *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.

Chusminah, and R Ati Haryati. 2019. "Analisis Penilaian Kinerja Pegawai Pada Bagian Kepegawaian Dan Umum Direktorat Jenderal P2P Kementerian Kesehatan." *Widya Cipta -Jurnal Sekretari dan Manajemen*3(1): 61-70.

Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumberdaya Manusia. Terjemahan*. Jakarta: Salemba Empat.

Edison, dkk. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. ALFABETA, Bandung.

Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.

Hasibuan. (2016). *Manajemen*. PT Bumi Aksara.

Kamal, M. B. (2015). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara III (PERSERO)*. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 61-70

Moenir. (2015). *Manajemen Pelayanan Umum Indonesia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Munawirsyah, I. (2017). *Non Medis Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota*. 6, 44-51.

Nel Arianty. 2015. "PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN." *manajemen tools*5(1): 1-16.

Pangarso. 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat*. *Jurnal manajemen teori dan terapan*. 9(2)

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

Rani, Indria Hangga, and Mega Mayasari. 2015. "Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai VariabelModerasi." *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*3(2): 164-70.

Rizki, A., & Suprajang, S. E. (2017). Analisis Kedisiplinan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada Karyawan PT Griya Asri Mandiri Blitar. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 2(1), 49-56.

Robain, Wilchan. "Perspektif Manajemen Syariah Melalui Kepemimpinan dan Pengelolaan Aset Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan di Kebun Klambir Lima Kabupaten

Deli Serdang." *Journal of Trends Economics and Accounting Research* 3.3 (2023): 173-183.

Sedarmayanti, 2018. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung. Mandar Maju.

Sinambela, Lijan Poltak. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Siswanto, B. S. (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sunyoto, Danang. 2013. *Teori, Kuisisioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.

Sirait, M., Farida Ferine, K., & Robain, W. (2024). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan dengan Kompetensi sebagai Variabel Intervening pada Karyawan RSUD Mitra Sejati Medan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi Internasional (IJEMA)* , 1 (9), 709–720.

Tjiptono, F. (2014). *Pemasaran Jasa :Prinsip, Penerapan, Penelitian*. Yogyakarta : Andi Offset.

Usman Effendi, 2014, *Azas Manajemen*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta

Wahyuni, Sri. 2014. *Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah*. Volume 2 Nomor 1, 124-134.