

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara dengan Pengawasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jambi

Hendarji*, Arna Suryani, Sudirman

Program Pascasarjana, Universitas Batanghari Jambi

*Correspondence: Hendarji@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan agar dapat menelaah dampak teknik kepemimpinan Transformasional dan fasilitas kerja terhadap kinerja dengan pengawasan kerja dijadikan variabel perantara dalam Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jambi. Berikut adalah parafrase dari kalimat "Teknik yang dipakai pada kajian berupa Statistik deskriptif verifikatif dan kuantitatif": Sistem yang diterapkan dalam penelitian ini meliputi statistik dengan menggambarkan masalah serta penelitian dengan data skunder. Tujuan penelitian di dalam penelitian ini mempengaruhi gaya kepemimpinan transformasional dan fasilitas kerja pada kinerja pegawai dengan pengawasan kerja sebagai variabel intervening pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jambi dengan total spesimen 91 orang. Pada kajian ini Dengan memakai alat analisis Smart PLS 3.0. pada prinsip cerminan gaya kepemimpinan transformasional, fasilitas kerja, pengawasan kegiatan dan hasil kegiatan pegawai Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jambi menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional mempunyai total skor sebesar 4366 pada kelompok baik. setelahnya untuk cerminan pilihan fasilitas giat menunjukkan dalam fasilitas kegiatan pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jambi lebih tinggi dengan total skor 2499 pada kategori sangat baik. Selanjutnya gambaran variabel pengawasan kerja menunjukkan total skor 3449 dengan kriteria baik, Sedangkan cerminan objek hasil kegiatan Aparatur Sipil Negara dengan total nilai berupa 4495 dengan cukup memuaskan. Berdasarkan hasil kajian menggunakan aplikasi Smart PLS 3.0 gaya kepemimpinan transformasional berdampak relevan pada pengawasan kegiatan, fasilitas kerja berdampak relevan terhadap pengawasan kegiatan, gaya kepemimpinan transformasional berdampak positif dan relevan terhadap kegiatan Aparatur Sipil Negara, fasilitas kerja berdampak positif dan relevan pada kegiatan Aparatur Sipil Negara, pengawasan berdampak baik dan relevan terhadap kegiatan Aparatur Sipil Negara, gaya kepemimpinan transformasional berdampak relevan pada kegiatan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Transformasional, Fasilitas Kerja, Pengawasan Kerja, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

Transformational and work facilities on performance with work supervision as an intervening variable at the General Bureau of the Jambi Province Regional Secretariat. The method used in this research is descriptive and quantitative descriptive statistics. The research object in this study is the influence of transformational leadership style and work facilities on employee performance with work supervision as an intervening variable at the General Bureau of the Regional Secretariat of Jambi Province with a total of 91 specimens. This research uses the Smart PLS 3.0 analysis tool. Based on the reflection of the transformational leadership style, work facilities, supervision of activities and results of activities of employees of the General Bureau of the Regional Secretariat of Jambi Province, it shows that the transformational leadership style has a total score of 4366 in the good category. Then, for an overview of the work facilities variable, it shows that the work facilities at the General Bureau of the Regional Secretariat of Jambi Province are higher with a total score of 2499 in the very good category. Furthermore, the description of the work supervision variable shows a total score of 3449 with good criteria, while the reflection of objects resulting from the activities of the State Civil Service with a total score of 4495 is quite satisfactory. Based on the results of a study using the Smart PLS 3.0 application, transformational leadership style has a relevant impact on monitoring activities, work facilities have a relevant impact on monitoring activities, transformational leadership style has a positive and relevant impact on the activities of the State Civil Service, work facilities have a positive and relevant impact on the activities of the State Civil Apparatus, supervision has a good and relevant impact on the activities of the State Civil Service, transformational leadership style has a relevant impact on activities.

Keyword: Leadership Style, Discipline, Motivation, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Kegiatan mencerminkan pencapaian Program atau kebijakan yang diterapkan mencapai target dan tujuan organisasi, menurut Moeheriono (2013). Hasibuan (2003) menambahkan bahwa kinerja individu dalam melaksanakan tugas tergantung pada kecakapan dan pengalaman. Kinerja karyawan sangat penting untuk organisasi, karena membantu mencapai tujuan. Evaluasi kinerja karyawan harus dilakukan secara berkala sebagai bagian dari proses staffing yang mencakup rekrutmen hingga penilaian kerja.

Biro Umum Sekretariat Daerah Jambi adalah unit di Sekretariat Daerah Provinsi Jambi yang bertugas menunjang Kepala Daerah yang dilalui Sekretaris Daerah dalam merumuskan regulasi dan mengkoordinasikan administrasi pemerintah daerah, dan memberikan layanan pemberkasan kepada Bagian keperluan, Bagian pemberkasan Keuangan, dan Bagian Tata Usaha dan Rumah Tangga. Biro Administrasi Umum memiliki pegawai sebanyak 98 orang Biro Administrasi Umum SETDA Provinsi Jambi dari tahun 2020 sampai tahun 2024 mengalami penurunan jumlah pegawai, pada tahun 2020 jumlah pegawai sebanyak 110 pegawai, kemudian menurun pada tahun 2021 dengan jumlah pegawai sebanyak 108, kembali menurun pada tahun 2022 sebanyak 103 dan pada tahun 2023 dan 2024 sebanyak 98 pegawai. Pada tahun terakhir yaitu tahun 2024 Biro Administrasi Umum SETDA Provinsi Jambi.

Dibandingkan pada tahun 2021 s.d. 2023 Berikut adalah parafrase dari kalimat "terjadi fluktuasi kenaikan dan penurunan terhadap penilaian pegawai": Terdapat variasi dalam peningkatan dan penurunan penilaian pegawai, Pada aspek penilaian kinerja, terlihat bahwa setiap aspek memiliki nilai yang bervariasi, yaitu: Disiplin kehadiran masuk jam kerja memiliki nilai 92,7 (Sangat Baik) pada tahun 2022, namun mengalami penurunan menjadi 91,5 yang masih dalam kategori Sangat Baik. Kepemimpinan yang awalnya bernilai 79,4% (Baik) juga menunjukkan penurunan menjadi 78,7. Orientasi pelayanan mendapatkan nilai 79,1 (Baik), sementara pengembangan karir yang bernilai 59,3% (Kurang) mengalami penurunan pada tahun 2021. Kerjasama yang awalnya bernilai 64,0% (Baik) juga mengalami penurunan

Untuk aspek tepat sasaran untuk penyelesaian tugas, nilai meningkat menjadi 60,1%, meskipun masih berada dalam dikelompokkan Kurang. Lingkungan kerja turun menjadi 61,4%, juga dalam kategori Kurang. Wawasan kerja mengalami peningkatan dengan nilai 79,1 (Baik). Tanggung jawab memperoleh nilai 60,4 (Kurang), prestasi kerja mencapai 69,0 (Baik), sementara komitmen menurun menjadi 59,2% (Kurang). Secara komperhensif, penilaian tahun 2022 berada di bawah tahun 2021 dan tahun 2023. Fluktuasi dalam kriteria penilaian ini menunjukkan bahwa aspek penilaian pegawai masih belum optimal, dengan sebagian besar aspek berada pada kategori kurang baik.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Pasal 1 ayat (1) menjelaskan bahwa ASN (Aparatur Sipil Negara) mencakup PNS dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja di instansi pemerintah. Dengan demikian, ASN yang bekerja di Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jambi memiliki peran dalam menjalankan fungsi administrasi serta mendukung kegiatan pemerintahan demi tercapainya tata kelola yang baik.

Untuk mencapai kinerja pegawai yang maksimal, penerapan gaya kepemimpinan yang tepat dari atasan merupakan salah satu faktor yang dapat menggerakkan, mengarahkan, membimbing dan memotivasi pegawai untuk lebih berprestasi dalam bekerja. Mengacu pada pendapat Thoha (2013) yang menyatakan salah satu indikator untuk menilai gaya kepemimpinan transformasional yang bersifat partisipatif adalah sebelum pengambilan keputusan terlebih dahulu mengkonsultasikan dan mendiskusikan dengan bawahan. Kondisi ini berarti pimpinan sebelum penentuan/pengambilan keputusan terlebih dahulu mengadakan rapat, baik dilakukan pada rapat pimpinan, atau rapat koordinasi maupun rapat teknis.

Salah satu cara yang dapat dilakukan suatu organisasi harus menjaga dan memelihara sumber daya manusia yang dimiliki oleh pegawai yaitu dengan cara organisasi harus dapat mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, agar organisasi memiliki sumber daya manusia yang berkualitas untuk dapat mencapai tujuan. faktor yang berdampak pada kegiatan Aparatur Sipil Negara di Biro Umum SETDA Provinsi Jambi yaitu fasilitas kerja fasilitas kerja tersedia fa yang mencukupi untuk menunjang pekerjaan pegawai. Namun dampak fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai belum optimal dilihat dari data penilaian tugas pegawai pengembangan karier yang mendapat nilai kurang di lingkungan kerja. Biro Umum SETDA Provinsi Jambi untuk jenis pengawasan terhadap laporan

keuangan untuk tahun 2020 dan 2021 hanya dilakukan 1 kali yang seharusnya dilakukan 2 kali dalam satu tahun atau per semester dan untuk pengawasan terhadap TLHP hanya dilakukan 1 kali pada tahun 2019, dan pengawasan terhadap anggaran perubahan perangkat daerah di tahun 2020 dan 2021 tidak dilakukan pada Biro Umum kajian ini penting untuk digunakan untuk memenuhi capaian sesuai harapan Biro Umum untuk meningkatkan hasil kegiatan aparatur sipil negara yang menciptakan good government, maka Biro Umum mampu mempunyai Aparatur Sipil Negara yang kompeten dengan hasil kerja yang tinggi sehingga dapat menciptakan hasil kerja yang kompeten.

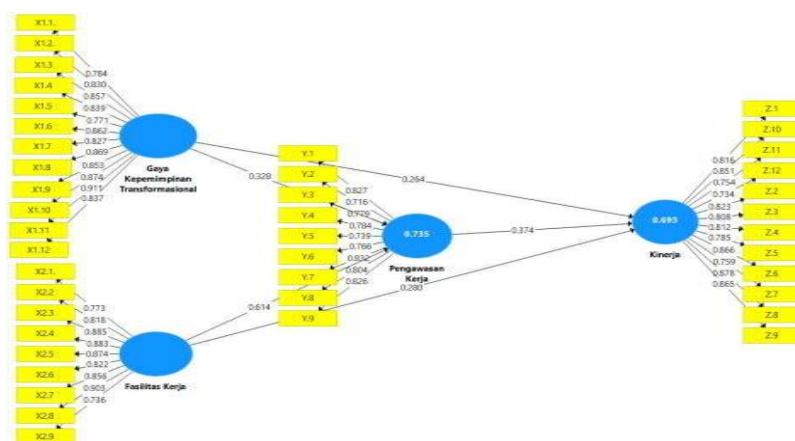
METODE

Dalam penelitian ini, metode yang diterapkan mencakup gambaran masalah dan menggunakan data sekunder. Sugiyono (2016) menjelaskan bahwa metode verifikatif adalah pendekatan penelitian yang menguji hipotesis hasil penelitian deskriptif melalui pembuktian statistik, untuk menentukan apakah hipotesis tersebut diterima atau ditolak. Alat analisis yang digunakan adalah PLS (Partial Least Square). Alasan pemilihan PLS dalam penelitian ini meliputi: pertama, PLS adalah metode analisis data yang tidak memerlukan ukuran sampel besar, sehingga analisis bisa dilakukan dengan sampel yang kurang dari 100 tanpa bergantung pada distribusi residual. Kedua, PLS dapat digunakan untuk menganalisis teori yang belum teruji dengan baik, karena metode ini dapat digunakan untuk membuat prediksi. Ketiga, PLS memungkinkan penggunaan algoritma dengan analisis *ordinary least square* (OLS), yang meningkatkan efisiensi perhitungan algoritma (Ghozali & Latan, 2015). Keempat, pendekatan PLS menganggap bahwa semua ukuran varians dapat digunakan untuk penjelasan.

HASIL

Uji Validitas Konvergen

Capain *counting* bentuk pertama kajian, digunakannya *software* SmartPLS 3.0:



Gambar 1. Hasil Perhitungan Model Awal Penelitian

Kajian pembebanan luar dilaksanakan agar dapat di justifikasi bahwa bentuk memiliki pembebanan luar tertinggi dalam bentuk harus dapat dimodelkan dibandingkan dengan konstruk lainnya. Hasil keseluruhan pembebanan luar sangat tinggi yaitu 0,70, yang mengindikasikan bahwa model tersebut sudah reliabel. Selanjutnya, validitas diuji dengan menggunakan metode pengukuran (outer model) melalui AVE. Jika nilai AVE melebihi 0,50, hal ini menunjukkan tingkat kesesuaian yang sangat baik. Hasil perhitungan AVE adalah:

Tabel. 1. Nilai Jumlah Varians yang Diekstraks

| Variabel | Nilai AVE | Keterangan |
|---|-----------|------------|
| Gaya kepemimpinan Transformasional (X1) | 0.712 | Valid |
| Disiplin (X2) | 0.706 | Valid |
| Motivasi kerja (Y) | 0.619 | Valid |
| Kinerja Pegawai (Z) | 0.662 | Valid |

Sumber: Smart PLS Versi 3.0 (2024)

Table 1 menunjukkan keseluruhan angka di atas 0,5 , yang berarti angka atau *value* AVE untuk setiap konstruk tidak dapat uji secara serentak atau tolak ukur dalam variabel penelitian dapat dianggap benar. prinsip hasil yang sudah di teliti ini, maka kesimpulan yaitu konstruk yang tidak dapat diukur secara langsung telah memenuhi syarat untuk pemakaian validitas konvergen. Selanjutnya adalah melakukan uji diskriminasi *validity* menggunakan Cross-loadings. Suatu alat ukur untuk menguji sesuai standar *validitas diskriminant* apabila beban luar sesuai alat ukur untuk menguji pada pilihannya merupakan pilihan tertinggi dibandingkan pilihan lainnyapada beban luarnya lebih tinggi yaitu 0,7. Hasil pengujian standar *validitas diskriminant* yaitu:

Tabel 2. *Cross Loading*

| | Gaya Kepemimpinan Trasformasional (X1) | Fasilitas Kerja (X2) | Pengawasan Kerja (Y) | Kinerja Pegawai (Z) |
|-------|---|-------------------------|-------------------------|------------------------|
| X1.1 | 0.784 | 0.485 | 0.523 | 0.531 |
| X1.2 | 0.830 | 0.474 | 0.586 | 0.591 |
| X1.3 | 0.857 | 0.545 | 0.630 | 0.594 |
| X1.4 | 0.839 | 0.479 | 0.598 | 0.551 |
| X1.5 | 0.771 | 0.478 | 0.587 | 0.492 |
| X1.6 | 0.862 | 0.456 | 0.634 | 0.591 |
| X1.7 | 0.827 | 0.604 | 0.622 | 0.669 |
| X1.8 | 0.869 | 0.417 | 0.552 | 0.588 |
| X1.9 | 0.853 | 0.493 | 0.560 | 0.587 |
| X1.10 | 0.874 | 0.57 | 0.603 | 0.630 |
| X1.11 | 0.911 | 0.572 | 0.631 | 0.642 |
| X1.12 | 0.837 | 0.683 | 0.641 | 0.636 |
| X2.1 | 0.519 | 0.773 | 0.634 | 0.589 |
| X2.2 | 0.462 | 0.818 | 0.609 | 0.561 |
| X2.3 | 0.579 | 0.885 | 0.725 | 0.659 |
| X2.4 | 0.50 | 0.883 | 0.719 | 0.641 |
| X2.5 | 0.513 | 0.874 | 0.712 | 0.618 |
| X2.6 | 0.544 | 0.822 | 0.750 | 0.737 |
| X2.7 | 0.544 | 0.856 | 0.700 | 0.575 |
| X2.8 | 0.472 | 0.903 | 0.673 | 0.610 |
| X2.9 | 0.550 | 0.736 | 0.635 | 0.655 |
| Y.1 | 0.603 | 0.728 | 0.827 | 0.686 |
| Y.2 | 0.624 | 0.545 | 0.716 | 0.453 |
| Y.3 | 0.504 | 0.665 | 0.779 | 0.665 |
| Y.4 | 0.570 | 0.558 | 0.784 | 0.576 |
| Y.5 | 0.525 | 0.554 | 0.739 | 0.495 |
| Y.6 | 0.552 | 0.672 | 0.766 | 0.731 |
| Y.7 | 0.561 | 0.691 | 0.832 | 0.630 |
| Y.8 | 0.490 | 0.703 | 0.804 | 0.626 |
| Y.9 | 0.611 | 0.638 | 0.826 | 0.681 |
| Z.1 | 0.496 | 0.539 | 0.601 | 0.816 |
| Z.2 | 0.571 | 0.499 | 0.615 | 0.851 |
| Z.3 | 0.548 | 0.562 | 0.605 | 0.754 |
| Z.4 | 0.569 | 0.545 | 0.602 | 0.734 |
| Z.5 | 0.702 | 0.496 | 0.625 | 0.823 |
| Z.6 | 0.601 | 0.605 | 0.655 | 0.808 |
| Z.7 | 0.664 | 0.689 | 0.717 | 0.812 |
| Z.8 | 0.729 | 0.582 | 0.706 | 0.785 |
| Z.9 | 0.692 | 0.601 | 0.705 | 0.866 |
| Z.10 | 0.617 | 0.568 | 0.653 | 0.759 |
| Z.11 | 0.627 | 0.486 | 0.596 | 0.878 |
| Z.12 | 0.520 | 0.609 | 0.598 | 0.865 |

Sumber: Smart PLS Versi 3.0 (2024)

Berdasarkan tabel 2. Seluruh alat ukur pada pilihan penelitian memiliki nilai *perbebanan luar* di atas 0,7, menunjukkan bahwa alat ukur tersebut telah memenuhi *validitas diskriminanti* dengan baik. Ini terlihat dari nilai *perbebanan luar* yang lebih tinggi pada pilihan yang dibentuknya dibandingkan dengan pilihan lain. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa alat ukur memiliki pengakuan diskriminan yang baik dalam membentuk pilihan masing-masing. Selanjutnya, nilai *untuk mengukur keandalan skala secara keseluruhan* yaitu:

Tabel 3. Reability

| Variabel | Composite Reliability | Keterangan | Cronbach Alpha | Keterangan |
|----------|-----------------------|------------|----------------|------------|
| X1 | 0.967 | Reliabel | 0.963 | Reliabel |
| X2 | 0.956 | Reliabel | 0.947 | Reliabel |
| Y | 0.936 | Reliabel | 0.923 | Reliabel |
| Z | 0.959 | Reliabel | 0.953 | Reliabel |

Sumber: Smart PLS Vers 3.0 (2024).

Nilai percobaan Kepastian Komposisi serta *Alpha Cronbach* membenarkan semua relatif terjamin nilai Kepastian Komposisi tinggi dari 0, 70. Maksudnya nilai sangat baik, informasi kajian menggunakan untuk menghasilkan kajian yang terbaik.

Penilaian Model Internal

Menghitung cara dengan PLS diawali dalam prespektif *R-Square* buat tiap relatif perkembangan terbatas. Bagan 5 ialah *result* ditaksir *R-square* dalam pemakaian SmartPLS 3. 0:

Tabel 4. Nilai R-Square

| Variabel | R-Square |
|----------------------|----------|
| Pengawasan Kerja (Y) | 0.693 |
| Kinerja Pegawai (Z) | 0.735 |

Sumber: Smart PLS Vers 3.0 (2024)

Hasil nilai R-Square menunjukkan bahwa pengawasan kerja sebesar 69,3 % dan hasil kerja Aparatur Sipil Negara 73,5%. Bahwa influence leadership style transformasional serta fasilitas kerja pada pengawasan kegiatan berada dalam bentuk baik, begitu juga pengaruhnya terhadap kinerja pegawai yang juga termasuk dalam kategori kuat.

Ukuran effect size-F dapat dilihat dari nilai f-square, yang digunakan untuk menilai kualitas model. Nilai f-square sebesar 0,02, 0,15, dan 0,35 diinterpretasikan sebagai pengaruh prediktor pilihan laten lemah, sedang, atau besar pada tingkat struktural (Ghozali, 2011). Detailnya:

Tabel 5. Nilai F-Square

| | Pengawasan Kerja (Y) | Kinerja Pegawai (Z) |
|---|----------------------|---------------------|
| Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) | 0.250 | 0.112 |
| Fasilitas Kerja (X2) | 0.874 | 0.084 |
| Pengawasan Kerja (Y) | | 0.121 |

Sumber: Smart PLS Vers 3.0 (2024)

Prinsip tabel 5 memiliki prespektif effect size F nya pada penjelasan di bawah ini.

1. value F Square gaya kepemimpinan tranformasional pada pengawasan kerja ialah 0.265 maksudnya besarnya effect size F pada hubungan variabel ini dikategorikan menengah.
2. value F Square fasilitas kerja terhadap pengawasan kerja yaitu 1.052 maksudnya besar effect size F pada hubungan variabel ini dikategorikan besar.
3. Value F Square gaya kepemimpinan tranformasional pada kinerja pegawai ialah 0,052 artinya besarnya effect size F pada hubungan variabel ini dikelompokkan lemah.
4. Value F Square Fasilitas Kerja terhadap kinerja pegawai adalah 0,067 artinya besarnya effect size F pada hubungan variabel ini dikategorikan lemah.
5. Value F Square Pengawasan Kerja terhadap kinerja pegawai adalah 0,240 artinya besarnya effect size F pada hubungan variabel ini dikategorikan menengah.

Pengujian Hipotesis

Hasil pengujian hipotesis diuji berdasarkan hasil pengujian Inner Model nilai yang tidak dapat diuji secara langsung digunakannya *bootstrapping* pada *SmartPLS 3.0* guna melihat dari suatu asumsi itu dapat diterima atau ditolak yang anatara dengan dilihat dari value secara langsung dengan unsur, ciri dan sifat terhadap nilai statistik-t, dan nilai-p. Untuk mendapatkan hasil secara keseluruhan

pengaruh dari nilai eksogen terhadap nilai endogen melalui prespektif efek tidak langsung. Adapun result *bootstrapping* terhadap *SmartPLS 3.0*:

Tabel 6. *Result for Inner Weights*

| | <i>Original Sample (O)</i> | <i>Sample Mean (M)</i> | <i>Standard Deviation (STDEV)</i> | <i>T Statistics (O/STDEV)</i> | <i>P Values</i> |
|---|------------------------------------|--------------------------------|---|-------------------------------------|---------------------|
| Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) | | | | | |
| -> Pengawasan Kerja (Y) | 0.328 | 0.329 | 0.057 | 5.804 | 0.000 |
| Fasilitas Kerja (X2) -> Pengawasan Kerja (Y) | 0.614 | 0.614 | 0.058 | 10.534 | 0.000 |
| Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) | | | | | |
| -> Kinerja (Z) | 0.264 | 0.274 | 0.126 | 2.100 | 0.036 |
| Fasilitas Kerja (X2) -> Kinerja (Z) | 0.280 | 0.276 | 0.140 | 2.003 | 0.046 |
| Pengawasan Kerja (Y) -> Kinerja (Z) | 0.374 | 0.373 | 0.122 | 3.068 | 0.002 |
| Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) | | | | | |
| -> Pengawasan Kerja (Y) -> Kinerja (Z) | 0.123 | 0.230 | 0.083 | 2.754 | 0.006 |
| Fasilitas Kerja (X2) -> Pengawasan Kerja (Y) -> Kinerja Pegawai (Z) | 0.123 | 0.122 | 0.043 | 2.862 | 0.004 |

Sumber: Smart PLS Versi 3.0 (2024)

Pengujian statistik terhadap setiap hubungan yang dihipotesiskan dilakukan melalui simulasi dengan metode *bootstrapping* pada sampel. *Bootstrapping* bertujuan untuk meminimalisir permasalahan ketidaknormalan data penelitian. Berikut hasil pengujian *bootstrapping* dengan menggunakan aplikasi Smart PLS 3.0:

Uji Hipotesis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Pengawasan Kerja

Hasil pengujian hipotesis antara nilai gaya kepemimpinan dan motivasi memiliki koefisien jalur sebesar 0,321. Dengan jumlah statistik t sebesar 6,180 signifikan pada 1,96 dan asas-asas p tinggi 0,000 rendah pada 0,05, pendapat H1 diterima. gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, menunjukkan bahwa peningkatan gaya kepemimpinan akan secara signifikan mempengaruhi motivasi kerja. Artinya jika gaya kepemimpinan meningkat maka akan mempengaruhi motivasi kerja secara signifikan.

Uji Hipotesis Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Pengawasan Kerja

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan hubungan faktor disiplin dengan motivasi memiliki koefisien jalur sebesar 0,639. Dengan nilai t statistik yaitu 12,817 signifikan pada 1,96 dan p-value 0,000 lebih rendah 0,05, pendapat H1 diterima. Berarti variabel disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, sehingga peningkatan disiplin akan meningkatkan motivasi. Dengan hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa variabel disiplin berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi kerja. Artinya jika disiplin semakin meningkat maka motivasi kerja akan meningkat.

Uji Hipotesis Pengaruh Gaya Kepemimpinan transformasional terhadap Kinerja

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hubungan antara variabel gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai memiliki koefisien jalur sebesar 0,170. statistik t sebesar 2,348 tinggi 1,96 dan p-value tinggi 0,019 rendah 0,05, sehingga pendapat H1 diterima. Dengan hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Artinya jika gaya kepemimpinan meningkat maka kinerja akan meningkat.

Uji Hipotesis Pengaruh fasilitas kerja terhadap Kinerja

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hubungan antara variabel disiplin dan kinerja pegawai memiliki koefisien jalur sebesar 0,244. Dengan nilai t-statistic sebesar 2,347 yang lebih besar dari 1,96 dan p-value sebesar 0,019 yang kurang dari 0,05, hipotesis H1 diterima. Ini berarti bahwa variabel disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga peningkatan disiplin Akan memajukan kinerja pegawai.

Uji Hipotesis Pengaruh Pengawasan Kerja terhadap Kinerja

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hubungan bahwa motivasi kerja memiliki koefisien jalur 0,518. Dengan pengukuran t hitung 6,001 lebih tinggi dari 1,96 serta p-value 0,000 rendah dari 0,05, pengutaraan H1 diterima dengan hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya jika motivasi kerja meningkat maka kinerja akan meningkat.

Uji Hipotesis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai melalui Pengawasan kerja

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hubungan variabel gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja Pegawai melalui pengawasan kerja menunjukkan koefisien jalur sebesar 0,123 dengan Nilai t statistics 2,862 > 1,96 dan nilai P Values nya adalah 0,004 < 0,05 sehingga hipotesis H1 diterima. Dengan hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai melalui pengawasan kerja.

Uji Hipotesis Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai melalui Pengawasan Kerja

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hubungan variabel fasilitas kerja dengan kinerja pegawai melalui supervisi kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,230. Nilai t-statistik sebesar 2,754 lebih besar dari 1,96, dan nilai p-value sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian hipotesis H1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai melalui pengawasan kerja

Pembahasan

Gambaran Kinerja Pegawai, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Fasilitas Kerja, Pengawasan Kerja dan Kinerja pada Biro Umum Setda Provinsi Jambi

Pengujian pertama ini untuk menguji hipotesis pertama, yakni gambaran Gambaran Kinerja Pegawai, Gaya Kepemimpinan, Disiplin, Dan Motivasi kerja Pada Biro Umum Setda Provinsi Jambi. Hasil penelitian tersebut berikut dibawah ini :

Tabel 7. Hasil Analisis Deskriptif Per Variabel

| No | Variabel | TotalSkor | Rentang Skala | Hasil Hipotesis | Keputusan |
|----|------------------------------------|-----------|-----------------|-----------------|-----------|
| 1 | Gaya Kepemimpinan Transformasional | 4366 | 3712,8 – 4586,3 | Baik | Diterima |
| 2 | Fasilitas Kerja | 3499 | 3439,8 - 4095 | Sangat Baik | Diterima |
| 3 | Pengawasan Kerja | 3449 | 2784,6 – 3429,8 | Baik | Diterima |
| 4 | Kinerja Pegawai | 4495 | 3712,8 – 4586,3 | Tinggi | Diterima |

Sumber : SmartPLS Versi 3.0 2024.

Keterangan hasil kuesioner tentang gaya kepemimpinan transformasional menunjukkan jumlah nilai 4366 dapat dikatakan tinggi. Pada cerminan pilihan fasilitas kerja pada Aparatur Sipil Negara di Biro Umum Setda Provinsi Jambi sangat baik dengan nilai 3499. Selanjutnya cerminan pilihan pengawasan hasil kegiatan memberikan nilai pengawasan kegiatan 3449 cukup memuaskan. Cerminan pilihan hasil kegiatan ASN memiliki nilai 4495 nilai memuaskan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan transformasional terhadap pengawasan kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengawasan kerja. Berpengaruhnya gaya kepemimpinan transformasional terhadap pengawasan kerja karena Pemimpin merupakan Role Model (panutan) di tempat kerja, Pemimpin memberikan petunjuk bagaimana menyelesaikan suatu pekerjaan, Pemimpin menanamkan rasa bangga selama bergabung bersamanya, Pemimpin memberikan motivasi untuk bekerja lebih baik. Pemimpin menumbuhkan rasa percaya diri dalam melakukan pekerjaan, Pemimpin memberikan keyakinan bahwa tujuan organisasi akan tercapai, Pemimpin mendorong untuk menggunakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan, Pemimpin mendorong untuk selalu inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan, Pemimpin berupaya meningkatkan pengembangan diri, Pemimpin

memperlakukan saya sebagai individu pribadi, bukan hanya sebagai anggota dari suatu kelompok kerja, Pemimpin bersedia mendengarkan kesulitan dan keluhan yang dialami pegawainya pada Biro Umum Setda Provinsi Jambi.

Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Pengawasan kerja

Penelitian menunjukkan pilihan fasilitas kegiatan berdampak relevan serta baik pada variabel pengawasan kegiatan. Berpengaruhnya terhadap fasilitas kerja terhadap pengawasan kerja karena Alat kerja operasional yang di gunakan memenuhi kebutuhan kerja sehari-hari, alat kerja operasional yang tersedia mudah digunakan dan efisien, Alat kerja operasional yang di gunakan memiliki tingkat keandalan yang memadai, Gedung tempat bekerja dilengkapi dengan fasilitas umum seperti kantin, toilet, dan ruang istirahat yang memadai, merasa aman dan nyaman dengan sistem keamanan yang tersedia di gedung tempat bekerja, lingkungan di sekitar gedung tempat bekerja bersih dan nyaman, Perlengkapan kerja seperti komputer, meja, dan kursi yang tersedia mendukung produktivitas kerja, Fasilitas penyimpanan dan distribusi perlengkapan kerja di tempat bekerja terorganisir dengan baik, merasa perlengkapan kerja yang tersedia memenuhi standar kesehatan dan keselamatan yang diperlukan pada Biro Umum Setda Provinsi Jambi.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan transformasional terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan variabel gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berpengaruhnya gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai karena Pemimpin merupakan Role Model (panutan) di tempat kerja, Pemimpin memberikan petunjuk bagaimana menyelesaikan suatu pekerjaan, Pemimpin menanamkan rasa bangga selama bergabung bersamanya, Pemimpin memberikan motivasi untuk bekerja lebih baik. Pemimpin menumbuhkan rasa percaya diri dalam melakukan pekerjaan, Pemimpin memberikan keyakinan bahwa tujuan organisasi akan tercapai, Pemimpin mendorong untuk menggunakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan, Pemimpin mendorong untuk selalu inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan, Pemimpin berupaya meningkatkan pengembangan diri, Pemimpin memperlakukan saya sebagai individu pribadi, bukan hanya sebagai anggota dari suatu kelompok kerja, Pemimpin bersedia mendengarkan kesulitan dan keluhan yang dialami pegawainya pada Biro Umum Setda Provinsi Jambi.

Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berpengaruhnya fasilitas kerja terhadap kinerja karena Alat kerja operasional yang di gunakan memenuhi kebutuhan kerja sehari-hari, alat kerja operasional yang tersedia mudah digunakan dan efisien, Alat kerja operasional yang di gunakan memiliki tingkat keandalan yang memadai, Gedung tempat bekerja dilengkapi dengan fasilitas umum seperti kantin, toilet, dan ruang istirahat yang memadai, merasa aman dan nyaman dengan sistem keamanan yang tersedia di gedung tempat bekerja, lingkungan di sekitar gedung tempat bekerja bersih dan nyaman, Perlengkapan kerja seperti komputer, meja, dan kursi yang tersedia mendukung produktivitas kerja, Fasilitas penyimpanan dan distribusi perlengkapan kerja di tempat bekerja terorganisir dengan baik, merasa perlengkapan kerja yang tersedia memenuhi standar kesehatan dan keselamatan yang diperlukan pada Biro Umum Setda Provinsi Jambi.

Pengaruh Pengawasan kerja terhadap Kinerja pegawai

Penelitian dapat dilihat dalam pilihan pengawasan kerja dampak baik dan relevan terhadap kinerja pegawai. Berpengaruhnya pengawasan kegiatan terhadap kinerja pegawai dikarenakan Proses seleksi karyawan di tempat kerja memberikan kesempatan kepada individu yang memiliki kualifikasi yang sesuai dengan posisi yang dibutuhkan, proses seleksi karyawan di perusahaan ini transparan dan adil, Karyawan yang direkrut melalui proses seleksi memiliki kemampuan dan pengalaman yang sesuai dengan tugas yang diberikan, Atasan mampu mengatur tugas-tugas bawahan dengan jelas dan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, berwenang untuk mengatur dan mengawasi pekerjaan bawahan, mendapatkan dukungan yang memadai dari atasan untuk mengelola dan memimpin kegiatan bawahan dengan efektif, Target kerja yang ditetapkan dapat dicapai dengan sumber daya yang ada,

Perjalanan dinas yang dilakukan adalah salah satu motivasi dalam meningkatkan kinerja saya, Proses penilaian kinerja adil dan transparan dalam memberikan penghargaan atau bonus kepada karyawan yang berprestasi pada Biro Umum Setda Provinsi Jambi.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Pengawasan Kerja

Penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai melalui pengawasan kerja. Berpengaruhnya gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui pengawasan kerja dikarenakan Pemimpin merupakan Role Model (panutan) di tempat kerja, Pemimpin memberikan petunjuk bagaimana menyelesaikan suatu pekerjaan, Pemimpin menanamkan rasa bangga selama bergabung bersamanya, Pemimpin memberikan motivasi untuk bekerja lebih baik. Pemimpin menumbuhkan rasa percaya diri dalam melakukan pekerjaan, Pemimpin memberikan keyakinan bahwa tujuan organisasi akan tercapai, Pemimpin mendorong untuk menggunakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan, Pemimpin mendorong untuk selalu inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan, Pemimpin berupaya meningkatkan pengembangan diri, Pemimpin memperlakukan saya sebagai individu pribadi, bukan hanya sebagai anggota dari suatu kelompok kerja, Pemimpin bersedia mendengarkan kesulitan dan keluhan yang dialami pegawainya pada Biro Umum Setda Provinsi Jambi.

Pengaruh Fasilitas Kegiatan Pada Hasil Kegiatan Aparatur Sipil Negara Terhadap Pengawasan kerja

Hasil penelitian fasilitas kegiatan berdampak relevan dan baik terhadap hasil kegiatan Aparatur Sipil Negara melalui pengawasan kegiatan. Fasilitas kegiatan pada hasil kegiatan Aparatur Sipil Negara melalui pengawasan kegiatan akibat Alat kerja operasional yang di gunakan memenuhi kebutuhan kerja sehari-hari, alat kerja operasional yang tersedia mudah digunakan dan efisien, Alat kerja operasional yang di gunakan memiliki tingkat keandalan yang memadai, Gedung tempat bekerja dilengkapi dengan fasilitas umum seperti kantin, toilet, dan ruang istirahat yang memadai, merasa aman dan nyaman dengan sistem keamanan yang tersedia di gedung tempat bekerja, lingkungan di sekitar gedung tempat bekerja bersih dan nyaman, Perlengkapan kerja seperti komputer, meja, dan kursi yang tersedia mendukung produktivitas kerja, Fasilitas penyimpanan dan distribusi perlengkapan kerja di tempat bekerja terorganisir dengan baik, merasa perlengkapan kerja yang tersedia memenuhi standar kesehatan dan keselamatan yang diperlukan pada Biro Umum Setda Provinsi Jambi.

SIMPULAN

1. Tipe kepemimpinan transformasional menunjukkan bahwa total skor yaitu 4.366 Masuk dalam kategori memuaskan. Selanjutnya, untuk deskripsi variabel fasilitas kerja menunjukkan bahwa fasilitas kerja pada Biro Umum adalah sangat baik skor 3.499. Berikutnya, penjelasan mengenai variabel pengawasan Pekerjaan menunjukkan bahwa nilai pengawasan kerja 3.449 pada kategori baik. Sementara itu, deskripsi mengenai pilihan hasil kegiatan Aparatur Sipil Negara menunjukkan bahwa nilai 4.495 dengan nilai yang tinggi.
2. Daya kepemimpinan dalam perubahan berdampak baik terhadap pengawasan kerja pada Biro Umum Setda Provinsi Jambi
3. Fasilitas kerja berpengaruh relevan dan baik terhadap pengawasan kerja.
4. Daya Kepemimpinan dalam perubahan dampak signifikan, positif terhadap hasil kegiatan Aparatur Sipil Negara
5. Fasilitas kerja berpengaruh relevan dan baik terhadap hasil kegiatan Aparatur Sipil Negara pada Biro Umum.
6. Pengawasan kerja dampak baik dan relevan terhadap kinerja pegawai pada Biro Umum Setda Provinsi Jambi.
7. Gaya kepemimpinan transformasional dampak baik serta signifikan terhadap kinerja pegawai melalui pengawasan kerja.
8. Fasilitas kerja dampak signifikan dan baik terhadap kinerja pegawai melalui pengawasan kerja pada Biro Umum Provinsi Jambi.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Agustine Pariesti, Usup Riassy Christa, & Meitiana. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel *Intervening* Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Katingan. *Journal of Environment and Management*, 3(1), 35–45. <https://doi.org/10.37304/jem.v3i1.4284>
- Affandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zafana Publishing.
- Asnawi, H. Nur dan Dr. H. Masyhuri. 2011. *Metodologi Riset Manajemen Pemasaran* Malang: UIN-MALIKI PRESS
- Astria Khairizah, Irwan Noor, Agung Suprpto. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (studi Karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang). *Jurnal Administrasi Publik*. Vol. 3, No. 7 . Hal. 1268 – 1272.
- Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. PT. Rineka cipta.
- Bose, I. (2018), “Employee Empowerment and Employee Performance: An Empirical Study on Selected Banks in UAE”, *Journal of Applied Management and Investments*, Vol. 7 No. 2, pp. 71-82.
- Destin Alfiani ka Maharani, Dyah Supriatin, Endah Puspitawati. 2023. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hasta Pusaka Sentosa Purbalingga. *Medikonis, Jurnal Media Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 14, No.1.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0*. Badan Penerbit, Universitas Diponegoro Semarang
- Hasibuan, Malayu S.P 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT. Bumi Aksa
- Rahmawati, R., & Febriana, D. (2022). Pengaruh Penerapan *E-government* terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Manajemen Dan Ilmu Administrasi Publik (JMIAP)*, 3, 269–274. <https://doi.org/10.24036/jmiap.v3i4.344>