

PENGARUH TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP DAN FASILITAS KERJA TERHADAP EFEKTIFITAS KERJA DENGAN SEMANGAT KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Maisarah¹⁾ Zulkifli²⁾ Nyak Umar³⁾

Fakultas Ekonomi, Universitas Jabal Ghafur

email : maisarah140701@gmail.com

Fakultas Ekonomi, Universitas Jabal Ghafur

email : zulkiflirusli768@gmail.com

Fakultas Ekonomi, Universitas Jabal Ghafur

email : nyakumarmm@gmail.com

Info Artikel	ABSTRAK
<p><i>Riwayat Artikel:</i> Diterima: 11 Des 2024 Direvisi: 15 Jan 2025 Dipublikasikan: 11 Jan 2025</p>	<p>Penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh <i>Transformational Leadership</i> Dan Fasilitas Kerja Terhadap Efektifitas Kerja Dengan Semangat Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie. Dimana variabel independen (X) yaitu <i>Transformational Leadership</i> dan Fasilitas Kerja variabel moderating (Z) yaitu Semangat Kerja dan Efektifitas Kerja (Y) sebagai variabel dependennya. Populasi penelitian adalah pegawai yang bekerja Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie berjumlah 68 orang jumlah sampel yaitu sebanyak 68 responden. Analisis data pada penelitian ini menggunakan program SmartPLS. Berdasarkan hasil analisis di atas dapat disimpulkan bahwa pengaruh langsung transformasional leadership terhadap semangat kerja positif dan signifikan. pengaruh langsung Transformasional leadership terhadap semangat kerja positif dan signifikan. pengaruh langsung fasilitas kerja terhadap semangat kerja positif dan signifikan. pengaruh langsung Transformasional leadership terhadap semangat kerja positif dan signifikan. pengaruh langsung efektifitas kerja terhadap semangat kerja pembeliann positif namun tidak signifikan</p>
<p><i>Nomor DOI</i> 10.47647/jeko.v%vi%i.2807</p> <p><i>Cara Mensitasi:</i> Maisarah, M., Zulkifli, Z., & Umar, N. (2025) Pengaruh <i>Transformational Leadership</i> Dan Fasilitas Kerja Terhadap Efektifitas Kerja Dengan Semangat Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie. <i>Jurnal Ekobismen</i>, 5 (1), 43-57</p>	<p>Kata Kunci : <i>Transformational Leadership</i>, Fasilitas Kerja, Efektifitas Kerja, Semangat Kerja</p> <p>ABSTRACT</p> <p><i>With work spirit acting as a mediating variable, the goal of this study is to ascertain how transformational leadership and workspaces affect work effectiveness at the Pidie Regency's Population and Civil Registration Service. where Work Facilities, specifically Work Spirit and Work Effectiveness (Y), are the moderating variable (Z) and Transformational Leadership (X) is the independent variable. There were 68 employees of the Pidie Regency's Population and Civil Registration Service who made up the study's population, and there were 68 responders in the samples. The SmartPLS application was used for data analysis in this study. The aforementioned analysis's findings support the notion that transformational leadership has a favourable and noteworthy direct impact</i></p>

<p><i>on work ethic. The long-term effects of transformational leadership on positive and meaningful work environments. positive and significant impact of work-related facilities on employee satisfaction. The long-term effects of transformational leadership on positive and meaningful work environments. The effect of work efficiency on employee satisfaction is positive but not statistically significant.</i></p> <p>Keywords: Transformational Leadership, Work Facilities, Work Effectiveness, Work Spirit</p>

PENDAHULUAN

Pemimpin merupakan panutan dalam suatu organisasi, sehingga perubahan harus dimulai dari tingkat yang paling atas (*from up to bottom*). Untuk itu organisasi memerlukan pemimpin yang reformis yang mampu menjadi alat penggerak perubahan (*transformation*) organisasi. Salah satu gaya kepemimpinan yang dinilai mampu menghadapi perubahan dan menyikapi sifat pegawai adalah gaya kepemimpinan *transformatasional*. Model kepemimpinan *transformatasional* pada hakikatnya menekankan pada seorang pemimpin yang perlu memotivasi para bawahan mereka atas tanggung jawab pekerjaan yang telah diberikan.

Pemimpin *transformatasional* juga harus mampu membangun komunikasi dan dapat mengartikulasi visi serta misi dalam sebuah organisasi, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan serta keyakinan diri bawahan yang akan memberikan pengaruh terhadap peningkatan kerja. Pemimpin *transformatasional* cenderung untuk mengkomunikasikan visi dan tujuan organisasi secara lebih jelas sehingga bawahan dapat mengidentifikasi dan cenderung menimbulkan pengaruh yang kuat pada pengikut, memberikan motivasi pada bawahannya serta merangsang kreativitas untuk berkinerja lebih baik demi tercapainya tujuan organisasi.

Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas organisasi berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan, karena dapat menunjang kinerja pegawai, terutama dalam penyelesaian pekerjaan. Fasilitas kerja yang disediakan oleh sebuah perusahaan digunakan untuk memudahkan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai. Fasilitas kerja yang memadai dengan kondisi yang layak pakai dan terpelihara dengan baik akan membantu kelancaran proses kerja dalam suatu organisasi. Pemberian fasilitas yang lengkap juga dijadikan salah satu pendorong untuk bekerja. Dengan adanya fasilitas kerja yang memadai, maka pegawai dalam hal menjalankan aktivitas pekerjaannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Fasilitas kerja juga akan mempengaruhi efektivitas kinerja pegawai. Fasilitas kerja yang baik dan baik pada akhirnya pasti akan mempengaruhi efektivitas kinerja pegawai pada sebuah perusahaan.

Efektivitas kerja pegawai merupakan awal mula dari keberhasilan organisasi, karena efektivitas individu akan menghasilkan efektivitas tingkat kelompok, efektivitas kelompok ini bergerak dalam suatu organisasi yang mempunyai suatu tujuan bersama atau bisa dikatakan tingkat efektivitas organisasi. Efektivitas kinerja pegawai tidak mungkin jauh dari manajemen kinerja untuk mendapatkan keberhasilan dalam organisasi atau individu.

Semangat kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh sikap moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Banyak faktor yang mempengaruhi semangat kerja diantaranya gaji, sistem pengupahan, kondisi kerja, insentif produksi, pendidikan, proses komunikasi dan lain sebagainya. Penyebab turunnya semangat kerja oleh pegawai dikarenakan kurangnya gaji dan insetif yang diberikan perusahaan kepada pegawai, perusahaan tidak memberikan kesempatan kepada pegawai untuk maju, kurangnya perasaan aman untuk bekerja serta kurangnya fasilitas kerja didalam perusahaan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini yaitu apakah *transformational leadership* berpengaruh terhadap efektifitas kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie, apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap efektifitas kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie, apakah *transformational leadership* berpengaruh terhadap semangat kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie, apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie, dan apakah Efektifitas Kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie. Sedangkan dilihat dari tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah *transformational leadership* berpengaruh terhadap Efektifitas kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie, untuk mengetahui apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap efektifitas kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie, untuk mengetahui apakah *transformational leadership* berpengaruh terhadap semangat kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie, untuk mengetahui apakah Fasilitas kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie, dan untuk mengetahui apakah Efektifitas Kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie.

Transformational leadership adalah pola menyalur dari tindakan seseorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. *Transformational leadership* menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat, dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. *Transformational leadership* menunjukkan, secara langsung maupun tidak langsung, tentang keyakinan seseorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Arinya *transformational leadership* adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba memengaruhi efektifitas kerja, Rivai dan Mulyadi dalam (Basri et al., 2021)

Transformational leadership adalah suatu gaya yang dapat memaksimalkan produktivitas, semangat kerja, pertumbuhan, dan mudah menyesuaikan dengan segala situasi, Rivai dalam (Monia & Hanafi, 2022). Menurut Mulyadi dalam (Tamengkel & Rumawas, 2022) *Transformational leadership* adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa

transformational leadership adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh pimpinan.

Transformational leadership merupakan dasar dalam mengklasifikasikan tipe kepemimpinan. Gaya kepemimpinan memiliki tiga pola dasar, yaitu yang mementingkan pelaksanaan tugas yang mementingkan hubungan kerja sama dan yang mementingkan hasil yang dapat di capai, Rivai dalam (Budiratmoko & Tajib, 2022). Fasilitas Kerja Menurut pendapat Moekijat dalam (Monde et al., 2022) secara sederhana yang dimaksud dengan fasilitas adalah suatu sarana fisik yang dapat memproses suatu masukan (input) menuju keluaran (output) yang diinginkan. Selanjutnya menurut Buchari dalam (Rangkuti et al., 2021) fasilitas adalah penyedia perlengkapan-perengkapan fisik untuk memberikan kemudahan kepada penggunanya, sehingga kebutuhan-kebutuhan dari pengguna fasilitas tersebut dapat terpenuhi. Ditambahkan oleh Bary dalam (Hendri & Rizki, 2021) fasilitas kerja adalah sebagai sarana yang diberikan perusahaan untuk mendukung jalannya nada perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali.

Menurut Ovidiu dalam (Mokoolang et al., 2022) secara sederhana yang dimaksud dengan fasilitas adalah suatu sarana fisik yang dapat memproses suatu masukan (*input*) menuju keluaran (*output*) yang diinginkan. Fasilitas adalah sarana untuk melancarkan dan memudahkan pelaksanaan fungsi. Fasilitas merupakan komponen individual dari penawaran yang mudah ditumbuhkan atau dikurangi tanpa mengubah kualitas dan model jasa. Fasilitas juga merupakan alat untuk membedakan program lembaga pendidikan yang satu dari pesaing yang lainnya, Lupiyaodi dalam (Jufrizen, 2021)

Selanjutnya menurut Rista dalam (Mokoolang et al., 2022) fasilitas adalah penyedia perlengkapan-perengkapan fisik untuk memberikan kemudahan kepada penggunanya, sehingga kebutuhan-kebutuhan dari pengguna fasilitas tersebut dapat terpenuhi. Pengertian dari Efektivitas Kerja menurut Ravianto dalam Masruri (Toralawe et al., 2023) “Efektivitas adalah seberapa baik pekerjaan yang dilakukan, sejauh mana orang menghasilkan keluaran sesuai dengan yang diharapkan. Ini berarti bahwa apabila suatu pekerjaan dapat diselesaikan dengan perencanaan, baik dalam waktu, biaya mau pun mutunya, maka dapat dikatakan efektif.”

Menurut Bungkaes (Derajat & Alfarizi, 2022) “Efektivitas adalah hubungan antara output dan tujuan. Dalam artian efektivitas merupakan ukuran seberapa jauh tingkat output, kebijakan dan prosedur dari organisasi mencapai tujuan yang ditetapkan. Dalam pengertian teoritis atau praktis, tidak ada persetujuan yang universal mengenai apa yang dimaksud dengan “Efektivitas”. Bagaimanapun definisi efektivitas berkaitan dengan pendekatan umum. Menurut Bungkaes (Fajar Adi Saputro et al., 2023) “Efektivitas adalah penilaian yang dibuat sehubungan dengan prestasi individu, kelompok, dan organisasi. Makin dekat prestasi mereka terhadap prestasi yang diharapkan (standar), maka makin lebih efektif dalam menilai mereka.”

Efektivitas merupakan unsur pokok untuk mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditentukan di dalam setiap organisasi, kegiatan ataupun program. Dikatakan efektif apabila tujuan ataupun sasaran tercapai sesuai dengan yang telah ditentukan. Pengertian tersebut sesuai dengan pendapat Mahmudi dalam (Fajar Adi Saputro et al., 2023) yang menyatakan

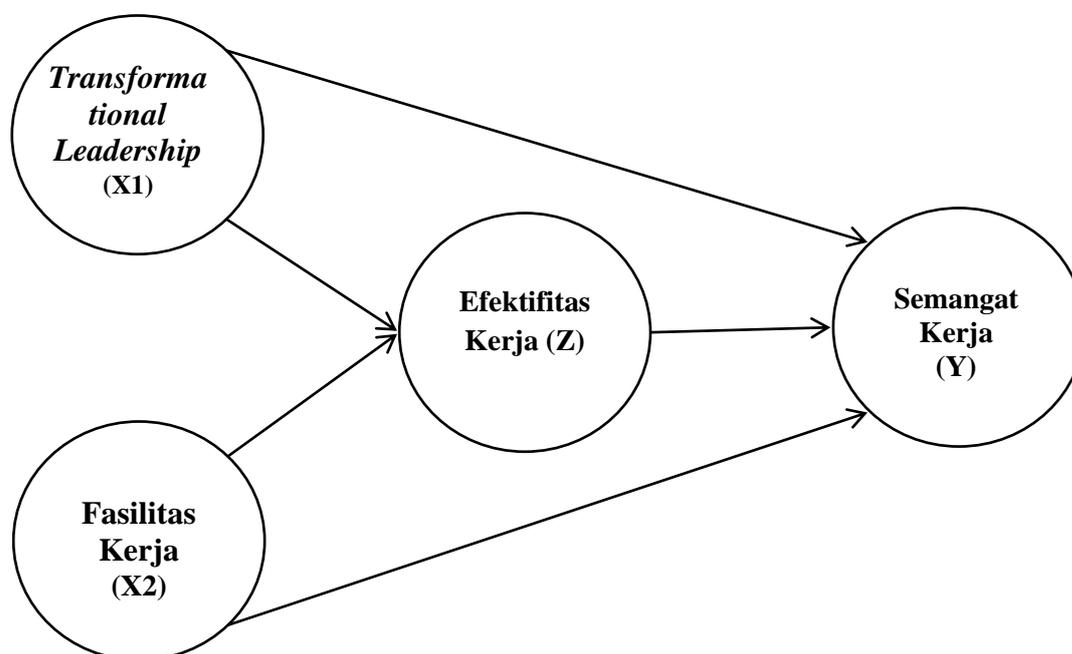
bahwa efektivitas merupakan hubungan antara output dengan tujuan, semakin besar kontribusi (sumbangan) output terhadap pencapaian tujuan, maka semakin efektif organisasi, program atau kegiatan”. Selain itu, Kurniawan dalam (Hakimah, 2019) mendefinisikan efektivitas adalah kemampuan melaksanakan tugas, fungsi (operasi kegiatan program atau misi) daripada suatu organisasi atau sejenisnya yang tidak adanya tekanan atau ketegangan diantara pelaksanaannya.

Pengertian semangat kerja menurut Nitisemito dalam (Fajar Adi Saputro et al., 2023) adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Semangat kerja berarti kesenangan tenaga kerja untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang diserahkan kepadanya sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan tepat waktu, Siswanto dalam (Hidayatullah et al., 2021). Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan cepat selesai dan lebih baik serta onkos per unit dapat diperkecil Anoraga dalam (Kamaruddin, 2024). Pariata Westra, mendefinisikan semangat kerja atau moral kerja sebagai sikap-sikap dari individu maupun kelompok-kelompok terhadap lingkungan kerja dan terhadap kesukarelaannya untuk bekerjasama agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh sesuai dengan kebutuhan suatu organisasi. Semangat kerja adalah sikap kejiwaan dan peranan yang menimbulkan kesediaan pada kelompok orang untuk bersatu padu secara lebih giat dalam usaha mencapai tujuan bersama (Subari, 2019).

Menurut Hasibuan (Bestara et al., 2022) Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Muchinsky (Triadityo, 2022) mengatakan bahwa semangat kerja adalah kondisi seseorang yang menunjang dirinya melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik. Suasana kerja pada umumnya menjadi faktor penentu yang dapat membangkitkan semangat kerja pegawai. Misalnya saja, terciptanya suasana kekeluargaan diantara sesama rekan kerja, dan juga suasana ruang kerja yang kondusif. Hal tersebut dapat memberikan reaksi positif bagi pegawai untuk membangkitkan semangat dan kegairahan kerja.

Berdasarkan uraian yang penulis kemukakan pada latar belakang masalah dan juga landasan teori, maka penulis menjabarkan kerangka pikir peranan pengaruh *transformational leadership* dan fasilitas kerja terhadap efektifitas kerja memediasi semangat kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie ini yang kemudian akan dijadikan pegangan dalam penelitian ini dalam gambar di halaman berikut:

Gambar 1
Skema Kerangka Pemikiran



Hipotesis penelitian ini diambil berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, dan tinjauan pustaka yang telah diterlusrui sehingga di dapat Hipotesis sebagai berikut ini : H₁. *Transformational leadership* berpengaruh signifikan terhadap Efektifitas kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie. H₂. Fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap Efektifitas kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie. H₃. *Transformational leadership* berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie. H₄. Fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie. H₅. Efektifitas kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie yang berlokasi di Jalan Jl. Prof. A. Majid Ibrahim, Cot Teungoh, Kota Sigli, Kabupaten Pidie, Aceh 24112, Indonesia. Sedangkan objek penelitian dalam penelitian ini memfokuskan tentang pengaruh *Transformational leadership* dan fasilitas kerja terhadap efektifitas kerja memediasi semangat kerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie. Populasi adalah keseluruhan unsur yang menjadi objek penelitian (Arikunto, 2022:94). Dalam penelitian ini populasi penelitian adalah pegawai yang bekerja Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie baik pegawai tetap maupun pegawai kontrak dengan jumlah 68 pegawai. Berdasarkan teori tersebut, maka penulis mengambil seluruh populasi sebagai sampel. Sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi yang berjumlah 68 orang.

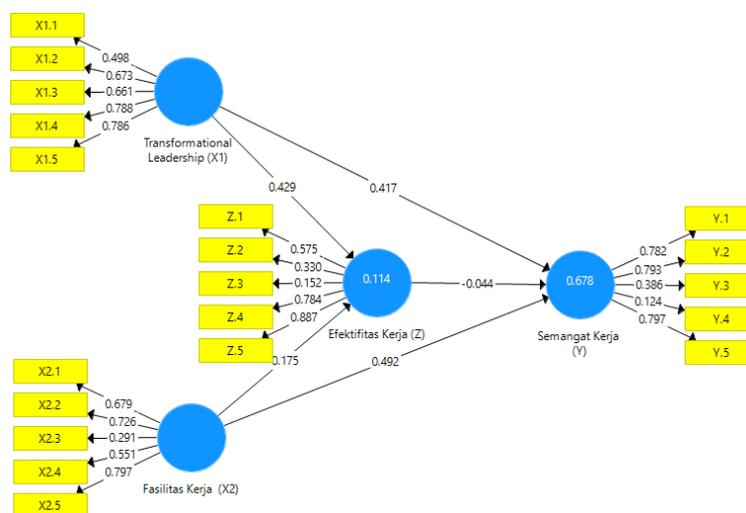
Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan adalah sebagai berikut yaitu dengan wawancara (*interview*) dan observasi, yaitu suatu cara untuk mengumpulkan data atau bahan-bahan keterangan dengan tatap muka langsung dengan para responden, pembagian Kuesioner, yaitu merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk di jawab. Dan Studi pustaka (*Library Research*), yaitu pengumpulan data secara teoritis dengan cara menelaah berbagai buku literature dan bahan teori lainnya yang berkaitan dengan masalah yang dibahas yang ada hubungannya dengan landasan teori yang dipaparkan dalam penelitian ini.

Sedangkan pengujian hipotesis menggunakan analisis full model *structural equation modeling* (SEM) dengan *smart PLS*. Dalam full model *structural equation modeling* selain mengkonfirmasi teori, juga menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antara variabel laten (Ghozali, 2022). Pengujian hipotesis dengan melihat nilai perhitungan *Path Coefisien* pada pengujian *inner model*. Hipotesis dikatakan diterima apabila nilai T statistik lebih besar dari T tabel 1,96 (α 5%) yang berarti apabila nilai T statistik setiap hipotesis lebih besar dari T tabel maka dapat dinyatakan diterima atau terbukti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

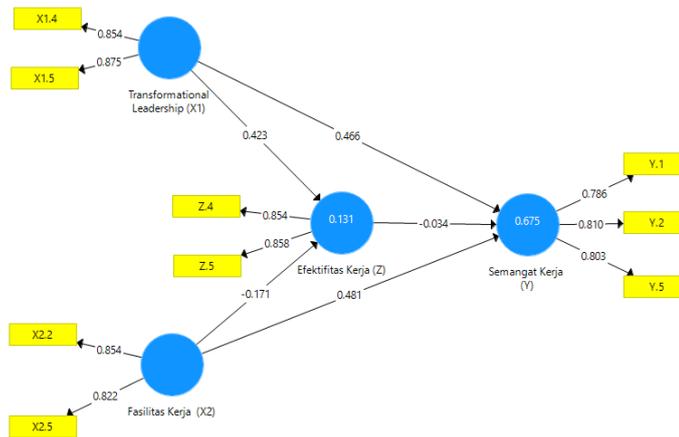
Penelitian ini menggunakan analisa SEM-PLS dengan proses perhitungannya dibantu program aplikasi *software SmartPLS*. Analisa Partial Least Square (PLS) adalah teknik statistika *multivariat* yang melakukan perbandingan antara variabel *dependent* berganda dan variabel *independent* berganda. PLS adalah salah satu metode statistika SEM berbasis varian yang didesain untuk menyelesaikan regresi berganda ketika terjadi permasalahan spesifik pada data seperti ukuran sampel penelitian kecil, adanya data yang hilang (*missing values*) dan multikolinearitas. Evaluasi model Partial Least Square (PLS) dilakukan dengan evaluasi *outer model* dan evaluasi *inner model*. Pada penelitian ini, pengujian hipotesis menggunakan Teknik analisis *Partial Least Square* (PLS) dengan program *smartPLS*. berikut ini adalah skema model program PLS yang diajukan :

Gambar 2
Outer Loading



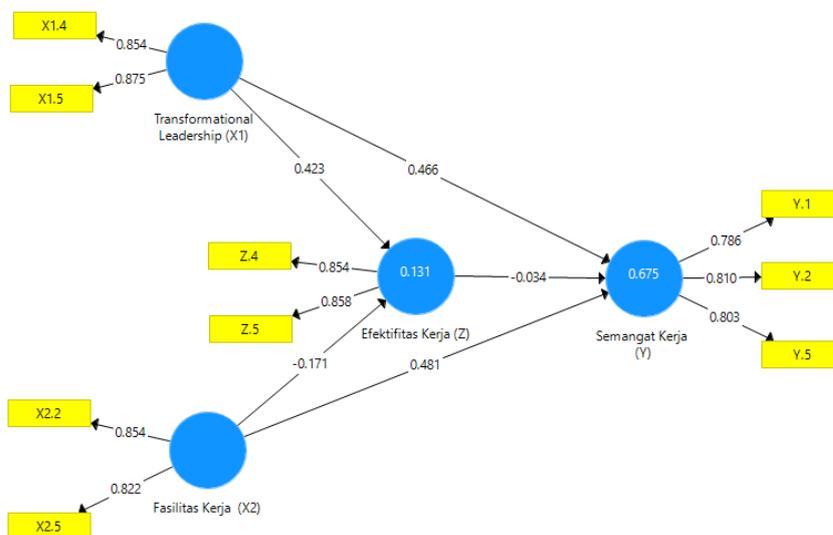
Berdasarkan gambar 2, diatas diketahui bahwa X1.1, X1.2, X1.3, X2.1, X2.2, X2.4, Z.1, Z.2, Z.3, Y.3, dan Y.4, dapat dikelurakan dari model. Maka yang berbentuk setelah dikeluarkannya beberapa indikaator sebagai berikut :

Gambar 3
Outer Calculate Algoritma



Pada gambar 3, diatas menunjukkan hasil penelitian setelah item X1.1, X1.2, X1.3, X2.1, X2.2, X2.4, Z.1, Z.2, Z.3, Y.3, dan Y.4 dikeluarkan dari model. Dari gambar tersebut, dapat dilihat bahwa masing-masing variabel yaitu *Transformasional leadership* (X1) yang memiliki (X1.4 dan X1.5), variabel fasilitas kerja (X2) yang memiliki (X2.2 dan X2.5), variabel efektifitas kerja (Z) yang memiliki (Z.2 dan Z.5), dan variabel semangat kerja (Y) yang memiliki (Y.1, Y.2 dan Y.5). Arah panah antara inidikator dengan konstruk laten adalah menuju konstruk yang menunjukkan bahwa penelitian menggunakan indikator formatif yang bersifat mendefinisikan karakteristik atau menjelaskan konstruk.

Gambar 4
Outer Loading 2 (disesuaikan)



Dari gambar 4, diatas setelah dilakukan uji kembali, hasil penelitian tidak ada indikator yang dikeluarkan dari model tersebut.

Measurement Model (*Outer Model*)

a. *Convergent Validity*

Berikut ini adalah pengoahan data pertama berdasarkan 4 variabel dengan jumlah 15 pernyataan

Tabel 1
Loading Factor

Variabel	Indikator	Loading Factor	Rule of Thumb	Kesimpulan
Transformasional leadership (X1)	X1.4	0,854	0.195	Valid
	X1.5	0,875	0.195	Valid
Fasilitas Kerja (X2)	X2.2	0,854	0.195	Valid
	X2.5	0,822	0.195	Valid
Efektifitas kerja (Z)	Z.4	0,854	0.195	Valid
	Z.5	0,858	0.195	Valid
Semangat kerja (Y)	Y.1	0,786	0.195	Valid
	Y.2	0,810	0.195	Valid
	Y.3	0,803	0.195	Valid

Berdasarkan hasil pengolahan data yang ketiga, dengan mengeliminasi beberapa instrumen yang tidak valid maka nilai instrumen-instrumen diatas sudah memenuhi kriteria yaitu lebih dari 0.195.

b. *Discriminant Validity*

Penilaian *discriminant validity* telah menjadi prasyarat yang diterima secara umum untuk menganalisis hubungan antar variabel laten. Untuk pemodelan persamaan struktural berbasis varian, seperti kuadrat terkecil parsial, kriteria Fornell-Larcker dan pemeriksaan cross-loading adalah pendekatan yang dominan untuk mengevaluasi validitas diskriminan. *Discriminant validity* adalah tingkat diferensi suatu indikator dalam mengukur konstruk instrumen. Untuk menguji *discriminant validity* dapat dilakukan dengan pemeriksaan Cross Loading yaitu koefisien korelasi indikator terhadap konstruk asosasinya (*crossloading*) dibandingkan dengan koefisien korelasi dengan konstruk lain (*cross loading*). Nilai konstruk korelasi indikator harus lebih besar terhadap konstruk asosiasinya daripada konstruk lain. Nilai yang lebih besar tersebut mengindikasikan kecocokan suatu indikator untuk menjelaskan konstruk asosiasinyadibandingkan menjelaskankonstruk-konstruk yang lain. (Jorg Henseler et al., 2014).

Tabel 2
Fornell-Larcker Criterion Discriminant Validity

	Efektifitas Kerja (Z)	Fasilitas Kerja (X2)	Semangat Kerja (Y)	<i>Transformational Leadership (X1)</i>
Efektifitas Kerja (Z)	0,610			
Fasilitas Kerja (X2)	0,114	0,634		
Semangat Kerja (Y)	0,142	0,768	0,639	
<i>Transformational Leadership (X1)</i>	0,312	0,673	0,735	0,690

Dari hasil tabel 2, diatas menunjukkan bahwa nilai loading dari masing-masing item indikator terhadap konstraknya lebih besar daripada nilai cross loading. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel laten sudah memiliki discriminant validity yang baik, dimana pada blok indikator konstruk tersebut lebih baik daripada indikator blok lainnya.

Uji Reabilitas

1. Composite Reliability

Composite Reliability merupakan bagian yang digunakan untuk menguji reliabilitas indikator-indikator variabel. Variabel dapat dikatakan memenuhi composite reliability apabila nilai *composite reliability* dari masing-masing variabel nilainya $> 0,70$. Berikut ini adalah nilai *Composite Reliability* dari masing-masing variabel :

Tabel 3
Composite Reliability

	Composite Reliability	Keterangan
Efektifitas Kerja (Z)	0,846	Reliable
Fasilitas Kerja (X2)	0,826	Reliable
Semangat Kerja (Y)	0,842	Reliable
<i>Transformational Leadership (X1)</i>	0,856	Reliable

Berdasarkan data pada tabel 3 diatas, dapat diketahui bahwa nilai *Composite Reliability* dari variabel *Transformational leadership* $> 0,7$ dengan nilai sebesar 0, 856, untuk variabel Fasilitas kerja memiliki nilai $>$ dari 0,7 yaitu 0, 826, untuk variabel Efektifitas kerja memiliki nilai $> 0,7$ yaitu 0, 846 dan serta variabel semangat kerja juga memiliki nilai yang lebih besar dari 0,7 yaitu sebesar 0,842. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel telah memiliki *Composite Reliability* $> 0,70$, menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut reliabel.

Analisis Inner Model, setelah melakukan evaluasi model dan diperoleh bahwa setiap konstruk telah memenuhi syarat *Convergent Validity*, *Discriminant Validity*, dan *Composite*

Reliability, maka yang berikutnya adalah evaluasi model struktural yang meliputi pengujian kecocokan model (model fit), *Path Coeffisient*, dan R^2 . Pengujian kecocokan model (*model fit*) digunakan untuk mengetahui apakah suatu model memiliki kecocokan dengan data.

b. Model Fit.

Tabel 4
Model Fit

	Saturated Model	Estimated Model
NFI	0,438	0,438

Nilai NFI mulai 0-1 diturunkan dari perbandingan antara model yang dihipotesiskan dengan suatu model independen tertentu. Model mempunyai kecocokan tinggi jika nilai mendekati 1. Berdasarkan tabel diatas nilai NFI berada pada 0,438 yang berarti memiliki kecocokan model yang dapat dinyatakan baik. (Ghozali, 2014)

b. R Square

Inner model (inner relation, structural model, dan substantive theory) menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada teori substantif. Model structural di evaluasi dengan menggunakan R-square untuk konstruk dependen. Nilai R^2 dapat digunakan untuk menilai pengaruh variable endogen tertentu dan variabel eksogen apakah mempunyai pengaruh substantive (Ghozali, 2014). Hasil R^2 sebesar 0.67, 0.33, dan 0.19 mengindikasikan bahwa model baik, moderat, dan lemah (Ghozali, 2014).

Tabel 5
R Square

Variabel	R Square	Adjusted R Square
Efektifitas Kerja (Z)	0,131	0,105
Semangat Kerja _(Y)	0,675	0,660

Berdasarkan tabel 5 diperoleh nilai R Square sebesar 0.657, hal ini berarti 65.7% variasi atau perubahan semangat kerja dipengaruhi oleh *Transformasional leadership* dan Fasilitas kerja sedangkan sisanya sebanyak 24.3% dijelaskan oleh sebab lain. Selanjutnya variabel efektifitas kerja diperoleh nilai R Square sebesar 0.131, hal ini berarti 13,1% dipengaruhi oleh *Transformasional leadership* dan Fasilitas kerja sedangkan sisanya sebanyak 84,9% dijelaskan oleh sebab lain Sehingga dapat dikatakan bahwa RSquare pada variabel efektifitas kerja adalah moderat.

Uji Hipotesa Pengaruh Langsung, untuk mengetahui hubungan structural antar variabel laten, harus dilakukan pengujian hipotesis terhadap semangat kerja dengan efektifitas kerja sebagai variabel moderating jalur antar variabel dengan membandingkan angka p-value dengan alpha (0.005) atau t-statistik sebesar (>1.96). Besarnya P-value dan juga t-statistik

diperoleh dari output pada SmartPLS dengan menggunakan metode bootstrapping. Pengujian ini dimaksudkan untuk menguji hipotesis yang terdiri dari 3 hipotesis berikut ini:

Tabel 6
Hasil Pengujian Pengaruh Langsung

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik ((O/STDEV))	P Values
Transformational Leadership (X1) -> Semangat Kerja (Y)	0,466	0,485	0,110	4,241	0,000
Transformational Leadership (X1) -> Efektifitas Kerja (Z)	0,423	0,437	0,128	3,314	0,001
Fasilitas Kerja (X2) -> Semangat Kerja (Y)	0,481	0,475	0,093	5,149	0,000
Fasilitas Kerja (X2) -> Efektifitas Kerja (Z)	-0,171	-0,163	0,159	1,076	0,286
Efektifitas Kerja (Z) -> Semangat Kerja (Y)	-0,034	-0,031	0,086	0,394	0,695

Berdasarkan tabel 6 diatas dapat diketahui bahwa :

1. Nilai t-statistik dari pengaruh langsung *Transformasional leadership* terhadap semangat kerja lebih besar dari t-tabel (1,160) yaitu sebesar 4,241 dan P-value > 0,05 sebesar 0,000. Sehingga dapat disimpulkan pengaruh langsung *transformasional leadership* terhadap semangat kerja positif dan signifikan. Maka sesuai dengan *transformasional leadership* berpengaruh positif terhadap semangat kerja. H1 Diterima
2. Nilai t-statistik dari pengaruh langsung *Transformasional leadership* terhadap efektifitas kerja lebih besar dari t-tabel (1,160) yaitu sebesar 3,314 dan P-value > 0,05 sebesar 0,001. Sehingga dapat disimpulkan pengaruh langsung *Transformasional leadership* terhadap semangat kerja positif dan signifikan. Maka sesuai dengan *Transformasional leadership* berpengaruh positif terhadap efektifitas kerja. H2 Diterima
3. Nilai t-statistik dari pengaruh fasilitas kerja terhadap semangat kerja lebih kecil dari t-tabel (1,160) yaitu sebesar 5,149 dengan besar dan P-value < 0,05 sebesar 0,000. Sehingga dapat disimpulkan pengaruh langsung fasilitas kerja terhadap semangat kerja positif dan signifikan. Maka sesuai dengan fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja. H2 Diterima
4. Nilai t-statistik dari pengaruh fasilitas kerja terhadap efektifitas kerja lebih kecil dari t-tabel (1,160) yaitu sebesar 1,076. dengan besar dan P-value < 0,05 sebesar 0,286. Sehingga dapat disimpulkan pengaruh langsung *Transformasional leadership* terhadap semangat kerja positif dan signifikan. Maka sesuai dengan *Transformasional leadership* berpengaruh positif terhadap efektifitas kerja. H4 Ditolak
5. Nilai t-statistik dari pengaruh langsung efektifitas kerja terhadap semangat kerja lebih kecil dari t-tabel (1,160) yaitu 0,394 dan P-value < 0,05 sebesar 0,695 sehingga dapat disimpulkan pengaruh langsung efektifitas kerja terhadap semangat kerja pembeliann

positif dan tidak signifikan. Maka sesuai dengan Efektifitas kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja. H5 Ditolak.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang telah diuraikan di atas maka dapat di ambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan nilai R Square diperoleh sebesar 0.657, hal ini berarti 65.7% variasi atau perubahan semangat kerja dipengaruhi oleh *transformasional leadership* dan Fasilitas kerja sedangkan sisanya sebanyak 24.3% dijelaskan oleh sebab lain. Selanjutnya variabel efektifitas kerja diperoleh nilai R Square sebesar 0.131, hal ini berarti 13,1% dipengaruhi oleh *transformasional leadership* dan fasilitas kerja sedangkan sisanya sebanyak 84,9% dijelaskan oleh sebab lain. Sehingga dapat dikatakan bahwa R Square pada variabel efektifitas kerja adalah moderat.
2. Nilai t-statistik dari pengaruh langsung *transformasional leadership* terhadap semangat kerja lebih besar dari t-tabel (1,160) yaitu sebesar 4,241 dan P-value > 0,05 sebesar 0,000. Sehingga dapat disimpulkan pengaruh langsung *transformasional leadership* terhadap semangat kerja positif dan signifikan
3. Nilai t-statistik dari pengaruh langsung *transformasional leadership* terhadap efektifitas kerja lebih besar dari t-tabel (1,160) yaitu sebesar 3,314 dan P-value > 0,05 sebesar 0,001. Sehingga dapat disimpulkan pengaruh langsung *transformasional leadership* terhadap semangat kerja positif dan signifikan.
4. Nilai t-statistik dari pengaruh fasilitas kerja terhadap semangat kerja lebih kecil dari t-tabel (1,160) yaitu sebesar 5,149 dengan besar dan P-value < 0,05 sebesar 0,000. Sehingga dapat disimpulkan pengaruh langsung fasilitas kerja terhadap semangat kerja positif dan signifikan
5. Nilai t-statistik dari pengaruh fasilitas kerja terhadap efektifitas kerja lebih kecil dari t-tabel (1,160) yaitu sebesar 1,076. dengan besar dan P-value < 0,05 sebesar 0,286. Sehingga dapat disimpulkan pengaruh langsung *transformasional leadership* terhadap semangat kerja positif dan signifikan
6. Nilai t-statistik dari pengaruh langsung efektifitas kerja terhadap semangat kerja lebih kecil dari t-tabel (1,160) yaitu 0,394 dan P-value < 0,05 sebesar 0,695 sehingga dapat disimpulkan pengaruh langsung efektifitas kerja terhadap semangat kerja pembeliann positif dan tidak signifikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Basri, E. K., Serang, S., & Arfah, A. (2021). Effect of Transformational Leadership Style, Transactional Leadership, and Organizational Culture on Employee Performance At Pt. Wajo Partner Materials in Makassar. *Jurnal Ilmu Manajemen Profitability*, 5(2), 248–275. <https://doi.org/10.26618/profitability.v5i2.5900>
- Bestara, N. N., Habe, H., & . S. (2022). Semangat Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Dikombis : Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen, Dan Bisnis*, 1(3), 207–218. <https://doi.org/10.24967/dikombis.v1i2.1829>
- Budiratmoko, M. E., & Tajib, E. (2022). Pengaruh Transformational Leadership &

Compensation Terhadap Employee Performance Dimediasi Oleh Job Satisfaction. *Jurnal Penelitian Dan Karya Ilmiah Lembaga Penelitian Universitas Trisakti*, 7(2), 290–307. <https://doi.org/10.25105/pdk.v7i2.13317>

Derajat, S. P., & Alfarizi, A. W. (2022). Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. *GEMILANG: Jurnal Manajemen Dan Strategi Bisnis*, 3(2), 81–91.

Fajar Adi Saputro, Ahmad Jauhari, & Nur Hidayati. (2023). Pengaruh Etos Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada Badan Pendapatan, Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah (BPPKAD) Kota Kediri. *Journal of Creative Student Research*, 1(5), 101–111. <https://doi.org/10.55606/jcsrpolitama.v1i5.2671>

Hakimah, Y. (2019). Analisis Pengaruh Efektifitas Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bunga Mas Kikim Palembang. *Journal Ekonomi*, 21(1), 114–122.

Hendri, & Rizki, M. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lampung Selatan. *Jurnal Relevansi : Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 9–15. <https://doi.org/10.61401/relevansi.v5i1.48>

Hidayatullah, A., Agung, A., Widyani, D., Made, N., & Utami, S. (2021). Pengaruh Efektivitas Kerja, Semangat Kerja Dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Nusantara Surya Sakti Klungkung. *Values*, 2(3), 737–748.

Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>

Kamaruddin. (2024). *Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep*. 1(6).

Mokoolang, B. S., Santoso, I. R., & Maruwae, A. (2022). Pengaruh Fasilitas dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kantor DISDIKBUD Kabupaten Bolaang Mongondow Utara). *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(3), 2335. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.3.2335-2344.2022>

Monde, J. J. M., Pio, R. J., & Rogahang, J. J. (2022). Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Ratahan. *Productivity*, 3(2), 187–192.

Monia, F. A., & Hanafi, I. (2022). Pengaruh Transformational Leadership dan Servant Leadership terhadap Budaya Organisasi. *Journal on Teacher ...*, 4(2016), 412–420. <http://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jote/article/view/8071%0Ahttp://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jote/article/view/8071/6245>

Rangkuti, A. E., Thasya, B., & Yanti, A. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah DJBC Sumatera Utara. *Konferensi Nasional Sosial Dan Engineering Politeknik Negeri Medan 2021*, 553–564.

Subari. (2019). Pengaruh Semangat Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan

Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Kecamatan Way Seputih Kabupaten Lampung Tengah. *Pascasarja Universitas Muhammadiyah Metro*, 2(1), 69–76.

Tamengkel, L., & Rumawas, W. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja dan Keinginan Keluar Karyawan: Peran Komitmen Organisasional Sebagai Mediator. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 12(1), 52–60.

Toralawe, Y., Dama, M. N., & Gani, P. (2023). Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Bagian Keuangan Biro Umum dan Keuangan Universitas Negeri Gorontalo. *Jambura*, 6(1), 61–70. <http://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB>