

**DETERMINAN KINERJA PERANGKAT DESA DI KECAMATAN SEKAR
KABUPATEN BOJONEGORO**

***DETERMINAN OF VILLAGE APPARATUS PERFORMANCE IN SEKAR
DISTRICT BOJONEGORO REGENCY***

Regina Wetang¹, Siti Sundari²

Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur^{1,2}

19013010009@student.upnjatim.ac.id¹, sitisundari.ak@upnjatim.ac.id²

ABSTRACT

The poor performance of village officials in managing village fund direct cash assistance and the allocation of village funds for village development is the basis for this research. This study aims to examine how leadership, work environment, office facilities and the competence of village officials affect the performance of village officials in Sekar District, Bojonegoro Regency. This study uses primary data. Primary data in this study were taken through questionnaires distributed directly. This research uses a quantitative approach. The population used in this study were village officials in Sekar District, Bojonegoro Regency. The number of samples used was 50 respondents and the sampling method used simple random sampling. The data analysis technique used is SEM-PLS (Partial Least Square). The results of this study indicate that leadership and office facilities affect the performance of village officials in Sekar District, Bojonegoro Regency. Meanwhile, the work environment and competence of village officials have no effect on the performance of village officials in Sekar District, Bojonegoro Regency.

Keywords: *Office Facilities, Leadership, Village Apparatus Performance, Village Apparatus Competence, Work Environment*

ABSTRAK

Kinerja perangkat desa yang masih belum baik dalam pengelolaan BLT-DD (Bantuan Langsung Tunai Dana Desa) dan alokasi dana desa untuk pembangunan desa menjadi dasar dilakukannya penelitian ini. Penelitian ini bertujuan untuk menguji bagaimana kepemimpinan, lingkungan kerja, fasilitas kantor dan kompetensi perangkat desa berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Sekar Kabupaten Bojonegoro. Penelitian ini menggunakan data primer. Data primer dalam penelitian ini diambil melalui kuesioner yang disebarakan secara langsung. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah perangkat desa di Kecamatan Sekar Kabupaten Bojonegoro. Jumlah sampel yang digunakan adalah 50 responden dan metode penentuan sampelnya menggunakan *simple random sampling*. Teknik analisis data yang digunakan adalah SEM-PLS (*Partial Least Square*). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan fasilitas kantor berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Sekar Kabupaten Bojonegoro. Sedangkan, lingkungan kerja dan kompetensi perangkat desa tidak berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Sekar Kabupaten Bojonegoro.

Kata Kunci: Fasilitas Kantor, Kepemimpinan, Kinerja Perangkat Desa, Kompetensi Perangkat Desa, Lingkungan Kerja

PENDAHULUAN

Perangkat desa adalah pelaksana dari kegiatan pemerintahan desa yang berhubungan langsung dengan masyarakat. Jika desa ingin memajukan desanya, perangkat desa harus memberikan kinerja yang lebih maksimal agar efektivitas kerja bisa dipertanggungjawabkan. Kinerja perangkat desa merupakan pencapaian hasil kerja atas tugas yang dilaksanakannya. Kinerja perangkat desa yang intensif dan optimal diperlukan untuk meningkatkan pembangunan desa sehingga tujuan pemerintah desa dapat tercapai dengan baik (Putra, 2021). Tujuan suatu instansi akan tercapai apabila kinerja pegawai dilakukan dengan baik, efektif dan efisien. Penelitian ini dilakukan di Kantor Desa di Kecamatan Sekar. Observasi awal mengenai kinerja perangkat desa dilakukan dengan wawancara kepada masyarakat di wilayah Kecamatan Sekar. Berdasarkan wawancara pada tanggal 15 Desember 2022 dengan beberapa masyarakat di Kecamatan Sekar mengungkapkan bahwa perangkat desa masih sering melakukan kesalahan dalam pengelolaan BLT-DD (Bantuan Langsung Tunai Dana Desa). Perangkat desa tidak menyalurkan BLT-DD (Bantuan Langsung Tunai Dana Desa) secara merata. Selain itu, masyarakat juga mengungkapkan bahwa perangkat desa masih kurang dalam mengelola alokasi dana desa terutama alokasi dana desa untuk pembangunan desa karena pembangunan desa khususnya perbaikan jalan desa yang rusak baru dilakukan pada akhir tahun 2022 serta beberapa Kantor Desa di Kecamatan Sekar hanya menampilkan APBDes tahun 2020 saja pada website Sistem Informasi Desa. Hal tersebut menunjukkan bahwa perangkat desa kurang memperhatikan website Sistem Informasi Desa yang dimiliki oleh Kantor Desa di Kecamatan Sekar.

Kinerja perangkat desa dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kepemimpinan, lingkungan kerja, fasilitas kantor dan kompetensi perangkat desa. Pemerintahan desa harus memiliki kinerja yang baik dari perangkat desa. Kinerja perangkat desa yang semakin baik membuat penyelenggaraan pemerintahan desa akan tersusun dan terarah lebih baik untuk kemajuan desa (Lumempow et al., 2021). Peran pemimpin sangat penting dalam setiap organisasi atau instansi. Tugas utama dari seorang pemimpin adalah bisa mencapai kinerja pegawai agar dapat mencapai tujuan dan sasaran dari organisasi atau instansi yang dipimpinnya. Kepala desa sebagai pemimpin pada pemerintahan desa memiliki pengaruh terhadap kinerja perangkat desa dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kepala Desa bisa memberikan motivasi atau arahan kepada perangkat desa agar perangkat desa mencapai hasil kerja yang maksimal.

Penelitian Wahyudi et al., (2022) menunjukkan bahwa kepemimpinan yang baik akan mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini berarti seorang pemimpin yang baik dan tepat akan meningkatkan kinerja pegawai. Pemimpin yang baik dan tepat tentunya dapat melakukan pengawasan langsung, mengarahkan dan memberikan masukan yang positif kepada pegawainya. Pemimpin yang cakap akan memunculkan minat pegawai untuk bekerja lebih giat dan menghasilkan hasil kerja yang maksimal. Namun, hasil penelitian Muthia Basri & Nasir (2019) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja perangkat desa. Hal ini berarti kinerja pegawai yang baik tidak dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan kepala desa.

Suatu organisasi atau instansi harus memperhatikan lingkungan kerja sebagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Kondisi lingkungan kerja yang baik secara fisik maupun non fisik menunjukkan bahwa lingkungan kerja pada suatu organisasi atau instansi telah kondusif sehingga pegawai merasa senang dan puas. Lingkungan kerja yang baik secara fisik maupun non fisik akan memberikan motivasi kerja bagi para pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan lingkungan kerja yang kondusif, maka akan membuat pegawai bekerja lebih giat dan muncul keinginan untuk bekerja secara maksimal sehingga mencapai kinerja terbaiknya sesuai harapan organisasi atau instansi.

Penelitian Sekamdo et al. (2021) membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perangkat desa. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai. Setiap organisasi harus dapat menciptakan suasana yang mendukung pelaksanaan tugas masing-masing pegawai dalam organisasi. Namun, hasil penelitian Rahman (2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti kinerja perangkat desa tidak dipengaruhi oleh lingkungan kerja.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja perangkat desa adalah fasilitas kantor. Fasilitas kantor yang memadai dengan kondisi yang layak pakai dan terpelihara dengan baik akan membantu kelancaran proses kerja dalam suatu organisasi atau instansi. Fasilitas kantor juga disebut dapat menjadi pendorong kebutuhan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan agar dengan mudah terselesaikan. Tujuan dari adanya fasilitas kantor yaitu dapat meningkatkan semangat kerja pegawai.

Dengan meningkatnya semangat kerja pegawai maka kinerja pegawai pasti ikut meningkat (Anita et al., 2022).

Penelitian Kuntoro & Thamrin Noor (2022) membuktikan bahwa fasilitas kantor berpengaruh positif terhadap kinerja perangkat desa. Fasilitas kantor yang memadai akan mendukung kinerja pegawai dan mempermudah dalam meningkatkan kinerjanya di dalam organisasi tersebut. Fasilitas kantor yang memadai juga dapat menunjang cepat terselesainya suatu pekerjaan. Namun, hasil penelitian Pratama & Wihara (2021) menunjukkan bahwa fasilitas kantor tidak berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa. Hal ini berarti kinerja perangkat desa tidak dipengaruhi oleh fasilitas kantor.

Terdapat faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja yaitu kompetensi perangkat desa. Kompetensi perangkat desa adalah suatu kemampuan perangkat desa untuk menjalankan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi dengan keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Syamsidar et al., 2021). Kompetensi tentunya dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Semakin tinggi tingkat kompetensi pegawai akan semakin tinggi pula kinerjanya.

Penelitian Putra (2021) membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja perangkat desa. Hal ini menunjukkan bahwa perangkat desa dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan sangat bergantung oleh kompetensi yang sesuai dengan bidang pekerjaan. Dengan memiliki kompetensi yang lebih memadai dan sesuai dengan pekerjaan, perangkat desa akan lebih menguasai dan mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan *job description* yang ditetapkan sehingga meningkatkan

kinerja. Namun hasil penelitian Hidayat (2021) kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti kinerja perangkat desa tidak dipengaruhi oleh kompetensi.

Berdasarkan uraian di atas maka penelitian ini bertujuan untuk menguji dan membuktikan pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, fasilitas kantor dan kompetensi perangkat desa terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Sekar Kabupaten Bojonegoro. Perbedaan dari penelitian terdahulu dan yang sekarang yaitu terletak pada objek penelitian, alat uji, dan tahun penelitian. Penelitian sekarang dilakukan di Kecamatan Sekar Kabupaten Bojonegoro.

KAJIAN TEORI

Teori Atribusi

Teori atribusi adalah penjelasan proses dimana orang menarik kesimpulan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku orang lain. Teori ini menjelaskan situasi di sekitar yang menyebabkan perilaku seseorang dalam persepsi sosial disebut dengan *dispositional attributions* dan *situational attributions*. *Dispositional attributions* merupakan penyebab internal yang ada dalam diri seseorang misalnya kepribadian, persepsi diri, kemampuan, dan motivasi sedangkan *situational attributions* merupakan penyebab eksternal yang mengacu pada lingkungan sekitar yang dapat mempengaruhi perilaku misalnya kondisi sosial, nilai-nilai sosial, dan pandangan masyarakat (Robbins & Judge, 2017). Implikasi teori atribusi pada penelitian ini dapat menjelaskan bahwa keberadaan “sejumlah atribut” yang secara alami berlaku secara internal dan eksternal dalam pemerintahan desa seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, fasilitas kantor dan kompetensi perangkat desa dapat mempengaruhi

perilaku perangkat desa dalam meningkatkan kinerjanya. Perilaku perangkat desa yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik.

Kinerja Perangkat Desa

Keberhasilan suatu organisasi atau instansi sangat erat kaitannya dengan kinerja karyawan dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan merupakan salah satu indikator keberhasilan dalam suatu organisasi. Kinerja karyawan menjadi penentu keberhasilan organisasi apabila dapat melaksanakan tugas dan fungsinya secara tepat dan memadai dalam mewujudkan tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Winokan et al., 2022). Kinerja perangkat desa adalah kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan perangkat desa dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas yang diberikan. Kinerja perangkat desa juga disebut dengan hasil atau sesuatu yang dicapai oleh perangkat desa (Nur Pangestu et al., 2022). Kinerja perangkat desa sangat penting untuk kemajuan atau perubahan ke arah yang lebih baik dalam pemerintahan desa. Keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas dalam pemerintahan desa ditentukan oleh kinerja perangkat desa.

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah suatu kemampuan yang melekat pada diri seorang yang memimpin tergantung dari macam-macam faktor, baik faktor internal maupun eksternal (Hutahaean, 2021). Salah satu pengaruh yang diperoleh dari sikap kepemimpinan adalah dapat mempengaruhi seseorang. Pengaruh yang diberikan ini dimaksudkan di dalam sebuah pekerjaan atau organisasi. Sikap kepemimpinan memiliki tujuan untuk mencapai sebuah target atau *goal*. Salah satu faktor yang berkontribusi pada peningkatan kinerja perangkat desa adalah kepemimpinan

yang diterapkan dan diperlihatkan ke dalam suatu gaya kepemimpinan. Kepala desa sebagai pemimpin memiliki kemampuan untuk mendorong dan mempengaruhi semangat kerja yang baik kepada perangkat desa. Gaya kepemimpinan kepala desa akan berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja perangkat desa.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah bagian pokok yang mampu meningkatkan kualitas produktivitas kerja. Lingkungan kerja merupakan kehidupan sosial, fisik, dan psikologi pada suatu instansi yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai (Jusdiana Ahmad et al., 2022). Kinerja perangkat desa dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Faktor-faktor lingkungan kerja pada pemerintahan desa harus diperhatikan agar perangkat desa dapat bekerja dengan optimal, nyaman, dan memiliki motivasi tinggi untuk menjadi lebih produktif. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung perangkat desa untuk bekerja sehingga memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerjanya.

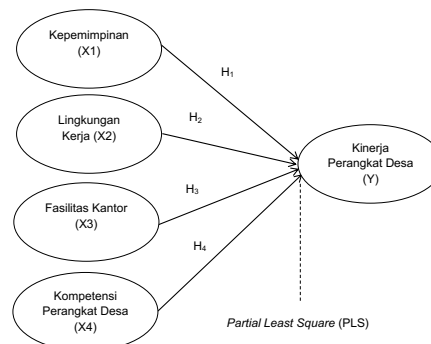
Fasilitas Kantor

Fasilitas adalah sarana dan prasarana untuk melancarkan dan memberikan kemudahan suatu pekerjaan. Sedangkan, fasilitas kantor yaitu sarana pendukung dalam beraktivitas yang berbentuk fisik dan dapat digunakan dalam jangka waktu yang relatif lama, sehingga dapat memberi manfaat untuk masa yang akan datang (Rahayu & Nurhayati, 2022). Fasilitas kantor menjadi sarana pendukung aktivitas bekerja pada pemerintahan desa. Fasilitas kantor yang memadai akan membantu penyelesaian pekerjaan dengan cepat dan tepat sehingga dapat menghasilkan kinerja perangkat desa yang maksimal.

Kompetensi Perangkat Desa

Kompetensi perangkat desa adalah suatu kemampuan perangkat desa untuk menjalankan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi dengan keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Syamsidar et al., 2021). Kompetensi perangkat desa dilihat sebagai kemampuan untuk mencapai suatu kinerja. Kompetensi berpengaruh langsung terhadap kinerja atau dapat memprediksikan prestasi kerja yang sangat baik. Faktor kemampuan atau kompetensi dapat mempengaruhi kinerja karena dengan kompetensi yang tinggi maka kinerja perangkat desa pun akan tercapai.

Kerangka Konseptual



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Sumber: Diolah oleh penulis, 2023

Hipotesis

H₁ = Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Sekar

H₂ = Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Sekar

H₃ = Fasilitas Kantor berpengaruh terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Sekar

H₄ = Kompetensi Perangkat Desa berpengaruh terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Sekar

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Objek penelitian yang akan digunakan adalah Kinerja Perangkat Desa, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Fasilitas Kantor dan Kompetensi Perangkat Desa di Kecamatan Sekar. Variabel dependen pada penelitian ini adalah kinerja perangkat desa. Kinerja perangkat desa adalah kinerja sekelompok orang atau lebih sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing seperti perencanaan, penganggaran, penatausahaan, pelaporan, pertanggungjawaban dan pengawasan pada pemerintah desa. Variabel independen pada penelitian ini menggunakan empat variabel yaitu kepemimpinan, lingkungan kerja, fasilitas kantor dan kompetensi perangkat desa. Skala pengukuran yang

digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Populasi dalam penelitian ini adalah perangkat desa di Kecamatan Sekar Kabupaten Bojonegoro. Teknik penentuan sampel ini menggunakan *simple random sampling*. Penelitian ini menggunakan undian sebagai cara pengambilan sampel. Sampel pada penelitian ini yaitu 50 responden. Pengumpulan data menggunakan metode angket (kuesioner). Metode analisis data pada penelitian ini menggunakan *Partial Least Square* (PLS) dengan *software* WarpPLS 7.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Model Pengukuran (Outer Model)

Uji Validitas

1. Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Uji *convergent validity* adalah nilai loading faktor pada tiap indikator konstruk. Nilai yang diharapkan > 0.7, namun nilai loading 0.5-0.6 dianggap masih cukup memadai (Sholihin & Ratmono, 2021).

Tabel 1
Hasil Outer Loading

	Kepemimpinan (X1)	Lingkungan Kerja (X2)	Fasilitas Kantor (X3)	Kompetensi Perangkat Desa (X4)	Kinerja Perangkat Desa (Y)
X1.1	0,771				
X1.2	0,828				
X1.3	0,757				
X1.4	0,722				
X1.5	0,816				
X2.1		0,669			
X2.2		0,886			
X2.3		0,906			
X2.4		0,899			
X2.5		0,926			
X3.1			0,753		
X3.2			0,763		
X3.3			0,730		
X3.4			0,837		

X3.5			0,908		
X4.1				0,803	
X4.2				0,742	
X4.3				0,810	
X4.4				0,825	
X4.5				0,787	
Y.1					0,826
Y.2					0,783
Y.3					0,822
Y.4					0,789
Y.5					0,805

Sumber: *Data primer diolah, 2023*

Berdasarkan Tabel 1 outer loading semua indikator valid. Indikator dapat dikatakan valid karena hampir semua nilai loading factor berada di atas 0,7. Terdapat satu indikator yang dibawah 0,7 tetapi nilai loading 0,5-0,6 dianggap masih cukup memadai sehingga konstruk untuk semua variabel tidak ada yang dieliminasi dari model.

2. Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Untuk menilai uji validitas diskriminan yaitu didasarkan pada cross loading dengan konstruk setiap variabel harus > 0.7. Selain itu, validitas diskriminan juga dapat diukur dengan membandingkan

akar kuadrat *average variance extracted* (AVE) lebih besar daripada korelasi antar konstruk. Metode lain dengan membandingkan nilai *square root of variance extracted* (AVE) setiap variabel laten dengan korelasi antar variabel laten lainnya dalam model ini, jika *square root of average variance extracted* (AVE) variabel laten lebih besar dari korelasi dengan seluruh variabel laten lainnya maka dikatakan memiliki *discriminant validity* yang baik. Direkomendasikan nilai pengukuran harus lebih besar dari 0.50 (Sholihin & Ratmono, 2021). Hasil pengujian *discriminant validity* diperoleh sebagai berikut:

Tabel 2
Average Variance Extracted (AVE)

	Average Variance Extracted (AVE)
Kepemimpinan (X1)	0,780
Lingkungan Kerja (X2)	0,915
Fasilitas Kantor (X3)	0,801
Kompetensi Perangkat Desa (X4)	0,794
Kinerja Perangkat Desa (Y)	0,805

Sumber: *Data primer diolah, 2023*

3. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsistensi internal alat ukur. Konstruk dikatakan reliabilitas yang

tinggi jika memiliki *Cronbach's Alpha* diatas 0,6 dan *Composite Reliability* lebih besar dari 0,7 (Sholihin & Ratmono, 2021). Berikut adalah hasil

dari output laten variable coefficient yang digambarkan dengan tabel agar mempermudah analisis.

Tabel 3
Composite Reliability Coefficient dan Cronbach's Alpha Coefficient

	X1	X2	X3	X4	Y	Kriteria	Keterangan
Composite Reliability	0,886	0,935	0,899	0,895	0,902	>0,7	Reliable
Cronbach's Alpha	0,838	0,911	0,858	0,853	0,864	>0,6	Reliable

Sumber: *Data primer diolah, 2023*

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui nilai Composite Reliability memiliki nilai > 0,7 dan Cronbach's Alpha memiliki nilai > 0,6 jadi dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel telah memenuhi syarat kriteria uji reliabilitas.

Model Struktural (*Inner Model*)

Evaluasi model struktural (inner model) bertujuan untuk mengukur hubungan keseluruhan variabel dan untuk mengetahui pengaruh hubungan antar

variabel. Inner model meliputi R-Squared, Q-Squared dan uji kecocokan model (model fit). Pada uji kecocokan model terdapat 3 indeks pengujian meliputi average path coefficient (APC), average R-Squared (ARS) dan average variance inflation (AVIF) dengan kriteria APC dan ARS diterima dengan syarat p-value < 0,05 dan AVIF < 5 (Sholihin & Ratmono, 2021). Berikut ini adalah hasil output model fit dan quality indices yang disajikan dalam tabel yaitu:

Tabel 4
Hasil Output Model Fit

	Indeks	P-value	Kriteria	Keterangan
APC	0,239	0,022	P < 0,05	Diterima
ARS	0,608	0,001	P < 0,05	Diterima
AVIF	2,906		AVIF < 5	Diterima
	Good if < 5			

Sumber: *Data primer diolah, 2023*

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa APC memiliki indeks sebesar 0,239 dengan p-value < 0,022, sedangkan ARS memiliki indeks sebesar 0,608 dengan p-value < 0,001, dilihat dari kriteria APC dan ARS sudah memenuhi kriteria. Untuk nilai AVIF yang harusnya < 5 sudah terpenuhi karena berdasarkan data tersebut AVIF nilainya 2,906.

Tabel 5
R Square

	X1	X2	X3	X4	Y
R-Squared					0,608

Sumber: *Data primer diolah, 2023*

Evaluasi model struktural pada R², nilai R-squared variabel Kinerja Perangkat Desa (Y) sebesar 0,608. Maka dapat

disimpulkan bahwa pengaruh variabel Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Fasilitas Kantor dan Kompetensi Perangkat Desa terhadap Kinerja Perangkat Desa sebesar 60,8% atau 61% dan 39,9% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Tabel 6
Q Square

	X1	X2	X3	X4	Y
Q-Squared					0,727

Sumber: *Data primer diolah, 2023*

Berdasarkan tabel 4.17 dapat diketahui bahwa nilai Q^2 sebesar 0,727 yang berarti bahwa model pada penelitian ini memiliki nilai predictive relevance yang baik sehingga kemampuan prediksi model variabel independen seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, fasilitas kantor dan kompetensi perangkat desa telah sesuai dan dapat memprediksi variabel dependen yaitu kinerja perangkat desa.

Uji Hipotesis

Berdasarkan pengolahan data yang dilakukan dengan WarpPLS diperoleh hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 7
Hasil Uji Hipotesis

	Original Sample (O)	T statistic ((O/STDEV))	P value
Kepemimpinan (X1) -> Kinerja Perangkat Desa	0,388	3,014	0,002
Lingkungan Kerja (X2) -> Kinerja Perangkat Desa	-0,087	-0,595	0,277
Fasilitas Kantor (X3) -> Kinerja Perangkat Desa	0,463	3,710	<0,001
Kompetensi Perangkat Desa (X4) -> Kinerja Perangkat Desa	-0,021	-0,141	0,444

Sumber: *Data primer diolah, 2023*

Berdasarkan hasil di atas, maka uraian pengujian hipotesis sebagai berikut:

a. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa. Hasil pengujian menunjukkan nilai original sample kepemimpinan terhadap kinerja perangkat desa sebesar 0,388, nilai t-statistik sebesar 3,014 dan nilai p-value sebesar 0,002. Nilai p-value < 0,05 sehingga hipotesis yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja

perangkat desa di Kecamatan Sekar diterima.

b. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa. Hasil pengujian menunjukkan nilai original sample lingkungan kerja terhadap kinerja perangkat desa sebesar -0,087, nilai t-statistik sebesar -0,595 dan nilai p-value sebesar 0,277. Nilai p-value > 0,05 sehingga hipotesis yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja

- perangkat desa di Kecamatan Sekar ditolak.
- c. Fasilitas kantor berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa. Hasil pengujian menunjukkan nilai original sample fasilitas kantor terhadap kinerja perangkat desa sebesar 0,463, nilai t-statistik sebesar 3,710 dan nilai p-value sebesar $<0,001$. Nilai p-value $< 0,05$ sehingga hipotesis yang menyatakan fasilitas kantor berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Sekar diterima.
- d. Kompetensi perangkat desa tidak berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa. Hasil pengujian menunjukkan nilai original sample kompetensi perangkat desa terhadap kinerja perangkat desa sebesar -0,021, nilai t-statistik sebesar -0,141 dan nilai p-value sebesar 0,444. Nilai p-value $> 0,05$ sehingga hipotesis yang menyatakan kompetensi perangkat desa berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Sekar ditolak.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Sekar

Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Sekar. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan kepala desa maka kinerja perangkat desa akan meningkat. Kepemimpinan adalah suatu kemampuan yang melekat pada diri seorang yang memimpin tergantung dari macam-macam faktor, baik faktor internal maupun eksternal (Hutahaean, 2021). Salah satu pengaruh yang diperoleh dari sikap kepemimpinan adalah dapat mempengaruhi seseorang. Hal ini sudah sesuai dengan teori atribusi bahwa perilaku manusia disebabkan oleh penyebab eksternal. Kepemimpinan

kepala desa merupakan penyebab eksternal yang akan mempengaruhi kinerja perangkat desa. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Wahyudi et al. (2022), Wijaya & Anoraga Pandji (2021) dan Kuntoro & Thamrin Noor (2022) yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Sekar

Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Sekar. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun lingkungan kerja kurang kondusif belum tentu mempengaruhi kinerja perangkat desa. Lingkungan kerja bukan faktor yang dominan dalam meningkatkan kinerja perangkat desa dan pemerintah desa kurang memperhatikan lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja perangkat desa. Suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut sehat, nyaman, aman dan menyenangkan bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya (Jusdiana Ahmad et al., 2022). Pemerintahan desa harus lebih memperhatikan lingkungan kerja atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi kepada perangkat desa agar perangkat memiliki semangat kerja yang tinggi.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Arifa & Muhsin (2018), Sekamdo et al. (2021) dan Sambolangi et al. (2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa. Namun, hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Rahman (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor.

Pengaruh Fasilitas Kantor terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Sekar

Fasilitas kantor berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik fasilitas kantor maka kinerja perangkat desa akan meningkat. Fasilitas kantor yang memadai menjadi pendorong kebutuhan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan agar dengan mudah terselesaikan. Adanya fasilitas kantor dapat meningkatkan semangat kerja pegawai (Anita Febri et al., 2022). Hal ini sudah sesuai dengan teori atribusi bahwa perilaku manusia disebabkan oleh penyebab eksternal. Fasilitas kantor merupakan penyebab eksternal yang akan mempengaruhi kinerja perangkat desa. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Kuntoro & Thamrin Noor (2022), Yonda et al. (2022) dan Pratama & Wihara (2021) yang menyatakan fasilitas kantor berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa.

Pengaruh Kompetensi Perangkat Desa terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Sekar

Kompetensi perangkat desa tidak berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi perangkat yang rendah tidak akan mempengaruhi kinerja perangkat desa. Kompetensi perangkat desa dalam aspek keahlian atau keterampilan yang kurang maksimal bisa ditingkatkan dengan dilatih, dipraktikkan dan dikembangkan dalam bidang yang sesuai. Pengembangan keahlian atau keterampilan yang berhubungan dengan kompetensi dapat meningkatkan kecakapan perangkat desa (Wibowo, 2018). Selain itu, faktor yang

mempengaruhi kompetensi adalah kepercayaan dan nilai. Jika perangkat desa tidak kreatif dan tidak inovatif maka dalam pekerjaan cenderung tidak dapat bersikap untuk menemukan sesuatu yang baru dan menantang bagi dirinya. Perangkat desa harus lebih kreatif dan inovatif dalam melakukan pekerjaannya.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian Winarni & Rahmaningtyas (2020), Putra (2021) dan Nurjaya et al. (2021) yang menyatakan bahwa kompetensi perangkat desa berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa. Namun, hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Hidayat (2021) yang menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan kepemimpinan dan fasilitas kantor dapat meningkatkan kinerja perangkat desa di Kecamatan Sekar Kabupaten Bojonegoro. Sedangkan, lingkungan kerja dan kompetensi perangkat desa tidak berkontribusi dalam meningkatkan kinerja perangkat desa di Kecamatan Sekar Kabupaten Bojonegoro. Saran bagi penelitian yang akan datang dapat menggunakan variabel lain yang ada hubungannya dengan kinerja perangkat desa seperti motivasi kerja. Penelitian ini terdapat keterbatasan yaitu masih banyak responden yang memerlukan waktu lama dalam memahami kuesioner yang diberikan peneliti dan kendala yang bersifat situasional yaitu berupa situasi yang dirasakan responden pada saat pengisian kuesioner sehingga dapat mempengaruhi jawaban responden yang memungkinkan jawaban tersebut tidak sesuai dengan apa yang dirasakan responden.

DAFTAR PUSTAKA

- Anita Febri, W., Jauhari, A., & Saptaria, L. (2022). *Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kelurahan Bawang Kota Kediri*. 2(4), 282–303.
- Arifa, S. N., & Muhsin. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja. *Economic Education Analysis Journal (EEAJ)*, 7(1), 374–389.
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Sekretaris Dan Manajemen*, 5(1), 16–23.
- Hutahaean, W. S. (2021). *Teori Kepemimpinan* (1st ed.). Malang: Ahlimedia Press.
- Jusdiana Ahmad, A., Mappamaring, & Mustari, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik*, 3(1), 287–298.
- Kuntoro, B., & Thamrin Noor, M. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Desa, Fasilitas Kantor, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Perangkat Desa Se Kecamatan Kota Besi Kabupaten Kotawaringin Timur. *Jurnal Penerapan Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 7(2), 1–12.
- Lumempow, V., Posumah, J. H., & Kolondam, H. F. (2021). Evaluasi Kinerja Pemerintah Desa Dalam Menjalankan Tugas dan Fungsi. *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, 7(103), 38–49.
- Nurjaya, Affandi, A., Ilham, D., Jasmani, & Sunari, D. (2021). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Kemampuan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Aparatur Desa. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(3), 332–346.
- Nur Pangestu, R., Septia Rani, D., Setya Ning Tyas, T., Farhah, Z., & Nur Afifah, Z. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Perencanaan, Kualitas dan Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 215–228.
- Pratama, R. A., & Wihara, D. S. (2021). Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Kecamatan Plemahan Kabupaten Kediri. *Jurnal Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi*, 6(1), 167–175.
- Putra, A. S. E. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Integritas terhadap Kinerja Perangkat Desa. *Journal of Education on Social Science*, 5(1), 24–35.
- Rahayu, S., & Nurhayati. (2022). Efektivitas Penggunaan Fasilitas Pada Biro Kesejahteraan Rakyat Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi Dan Manajemen*, 2(1), 664–672.
- Rahman, Z. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Labuhan Haji Barat. *Jurnal Transekonomika: Akuntansi, Bisnis dan Keuangan*, 2(5), 293–304.

- Robbins, & Judge. (2017). *Organizational Behaviour* (13th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Sambolangi, Salim S, & Rahim, D. R. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Pada Kecamatan Mamasa Kabupaten Mamasa. *Gendhera Buana Jurnal (GBJ)*, 2(1), 201–213
- Sekamdo, M. A., Prabowo, E. S., & Wiratno, E. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi dan Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Wedi, Kabupaten Klaten. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 4(2), 215–226.
- Setyobakti, M. H., & Murniati, W. (2018). Analisis Kinerja Perangkat Desa di Kabupaten Lumajang. *Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 8(2), 42–50.
- Sholihin, M., & Ratmono, D. (2021). *Analisis SEM-PLS dengan WarpPLS 7.0 untuk hubungan nonlinier dalam penelitian sosial dan bisnis*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Syamsidar, Hakim, L., & Malik, I. (2021). Pengaruh Kompetensi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Catatan Kabupaten Enrekang. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik*, 2(1), 126–139.
- Wahyudi, D., Marantika, A., & Yusup, Y. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Fasilitas Kantor Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Kampar. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 887–898.
- Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wijaya, S. W., & Anoraga Pandji. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Subah, Kabupaten Batang. *Journal of Economics and Banking*, 3(2), 117–127.
- Winarni, & Rahمانingtyas, W. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kompetensi Perangkat Desa, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perangkat Desa. *Economic Education Analysis Journal (EEAJ)*, 9(1), 261–276.
- Winokan, J. Y., Bogar, W., Watung, S. R., & Mandagi, M. (2022). The Effect of Leadership Style and Work Climate on Employee Performance In The Population and Family Planning Department of Manado City. *Social Sciences Journal*, 27(1), 1–13.
- Yonda, R., Nasution, A. P., & Halim, A. (2022). Pengaruh Fasilitas Kantor, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Kepala Desa Terhadap Kinerja Perangkat desa Kecamatan Meranti Kabupaten Asahan. *Jurnal Proceeding FEB UNIKAL*, 763–775.