

## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA PADA KECAMATAN MAMASA KABUPATEN MAMASA

Sambolangi<sup>\*1</sup>, Salim S<sup>2</sup>, Deddy Rahwandi Rahim<sup>3</sup>

<sup>\*1</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

<sup>2</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

<sup>3</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: <sup>\*1</sup>sambolangi0909@gmail.com, <sup>2</sup>salimsultan0859@gmail.com, <sup>3</sup>deddyrahwandi@gmail.com

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis (1) pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja perangkat desa pada Kecamatan Mamasa Kabupaten Mamasa (2) pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja perangkat desa pada Kecamatan Mamasa Kabupaten Mamasa (3) pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja perangkat desa pada Kecamatan Mamasa Kabupaten Mamasa (4) pengaruh gaya kepemimpinan, kompetensi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja perangkat desa pada Kecamatan Mamasa Kabupaten Mamasa (5) variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa pada Kecamatan Mamasa Kabupaten Mamasa.

Pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode sampel acak berstrata (*stratified sampling*) dengan penarikan sampel menggunakan rumus Slovin, dengan sampel sebanyak 136 orang perangkat desa di Kecamatan Mamasa Kabupaten Mamasa. Analisis data menggunakan Analisis Regresi Berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa pada Kecamatan Mamasa Kabupaten Mamasa dengan nilai 8,765 (2) Secara parsial kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa pada Kecamatan Mamasa Kabupaten Mamasa dengan nilai 8,877 (3) Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa pada Kecamatan Mamasa Kabupaten Mamasa dengan nilai 3,500 (4) Secara simultan gaya kepemimpinan, kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa pada Kecamatan Mamasa Kabupaten Mamasa dengan nilai 448,967 (5) variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa pada Kecamatan Mamasa Kabupaten Mamasa adalah variabel Gaya Kepemimpinan dengan nilai *standardized coefficient beta* sebesar 0,435.

**Kata Kunci :** *Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kinerja.*

### ABSTRACT

*This study aims to analyze (1) the influence of leadership style partially on the performance of village officials in Mamasa Subdistrict, Mamasa Regency (2) the effect of partial competence on the performance of village officials in Mamasa subdistrict, Mamasa Regency (3) the influence of the work environment partially on the performance of village officials in Mamasa Subdistrict, Mamasa Regency (4) the influence of leadership style, competence, and work environment simultaneously on the performance of village officials in Mamasa Subdistrict, Mamasa Regency (5) the most dominant variable that affecting the performance of village officials in Mamasa Subdistrict, Mamasa Regency.*

*The sample selection in this study was carried out using a stratified random sample method (stratified sampling) with sampling using the Slovin formula, with a sample of 136 village officials in Mamasa Subdistrict, Mamasa Regency. Data analysis used Multiple Regression Analysis.*

*The results showed that (1) Partially leadership style had a significant effect on the performance of village officials in Mamasa Subdistrict, Mamasa Regency with a value of 8.765 (2) Partially competence had a significant effect on the performance of village officials in the Subdistrict Mamasa with a value of 8.877 (3) Partially the work environment has a significant effect on the performance of village officials in Mamasa District, Mamasa Regency with a value of 3.500 (4) Simultaneously leadership style, competence, and work environment have a significant effect on the performance of village officials in Mamasa Subdistrict, Mamasa Regency with a value of 448,967 (5) the most dominant variable that affecting the performance of village officials in Mamasa Subdistrict, Mamasa Regency is the Leadership Style variable with a standardized coefficient beta of 0.435.*

**Keywords:** *Leadership Style, Competence, Work Environmet, and Performance.*

## PENDAHULUAN

Pemerintah desa merupakan simbol formal dari kesatuan masyarakat desa, pemerintah desa sebagai desentralisasi kekuasaan terendah selain memiliki wewenang untuk mengatur wilayahnya sendiri juga merupakan pelimpahan dekonsentrasi dari pemerintahan di atasnya pemerintah desa diselenggarakan di bawah pimpinan kepala desa dan dibantu oleh perangkatnya mewakili masyarakat desa guna menjalankan hubungan di luar dan di dalam masyarakat itu sendiri. Desa merupakan wilayah yang dihuni oleh sekelompok masyarakat dan dipimpin oleh seorang pejabat yang disebut kepala desa. Pemerintah desa adalah bagian dari birokrasi negara dan sekaligus sebagai pemimpin lokal yang memiliki posisi dan peran yang signifikan dalam membangun dan mengelola pemerintahan desa. Pemerintah desa mengemban tugas utama dalam hal menciptakan kehidupan yang demokratis, mendorong pemberdayaan masyarakat serta memberikan pelayanan publik yang baik (Dwipayana, 2003:15).

Dalam Undang-Undang No.6 Tahun 2014 ditegaskan bahwa tugas dan fungsi kepala desa adalah menyelenggarakan Pemerintahan Desa, melaksanakan Pembangunan Desa, pembinaan kemasyarakatan Desa, dan pemberdayaan masyarakat Desa. Dengan tugas dan fungsi sebanyak itu jelas kepala desa dituntut mempunyai kompetensi kepemimpinan tidak hanya berkaitan dengan pemerintahan, tetapi juga yang terkait dengan pembangunan, pembinaan kemasyarakatan, pengelolaan keuangan serta pemberdayaan masyarakat desa. Jika mereka memiliki sejumlah perangkat yang memiliki kemampuan tersebut, maka kinerjanya dalam membawa desa yang kuat dan mandiri akan menjadi kenyataan.

Standar kompetensi sangat penting untuk dijadikan pedoman apakah seseorang bisa atau pantas menduduki suatu jabatan struktural tertentu. Selain itu juga, dapat dijadikan sebagai pedoman untuk bisa melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan pada jabatan struktural tertentu (Thoha, 2018).

Kemampuan yang digambarkan tadi mesti dimiliki oleh para kepala desa di Kecamatan Mamasa seperti kemampuan dalam memimpin dan menggalang partisipasi masyarakat dalam penyusunan rencana, pelaksanaan serta pengawasan pembangunan dan pedoman pengelolaan keuangan. Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi, bahkan untuk beradaptasi dengan perubahan yang sedang terjadi di dalam maupun di luar organisasi.

Gaya kepemimpinan yang baik akan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja bawahannya. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang sangat penting terhadap kinerja, khususnya kinerja perangkat. Pengaruh tersebut sangat tergantung dari cara pimpinan memperlakukan orang-orang di bawah kepemimpinannya. Kinerja perangkat tentunya akan mengalami peningkatan ketika seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinannya mampu memberdayakan bawahan, memberikan perhatian, penghargaan dan menciptakan situasi yang kondusif dalam lingkungan kerjanya. Dampak dampak tersebut meliputi meningkatnya semangat kerja perangkat, kedisiplinan perangkat semakin membaik dan perangkat mampu bertanggung jawab.

Sebaliknya kinerja perangkat akan terhambat apabila seorang pemimpin tidak mampu menjadi pemimpin memberikan pengaruh positif bagi para perangkatnya. Dalam pra penelitian penulis lakukan terhadap kepemimpinan kepala desa di kecamatan Mamasa berdasarkan keluhan-keluhan warga masyarakat desa maka penulis mengangkat beberapa permasalahan yaitu: (1). Tidak adanya transparansi pemerintah desa terkait pelaporan kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan di desa. (2). Masyarakat desa

masih sering kesulitan dalam pengurusan berbagai administrasi karena perangkat desa yang membidangi sering tidak berada di Kantor (3). Tidak adanya pendelegasian tugas kepada perangkat desa lainnya sehingga perangkat desa tidak berani menyelesaikan permasalahan ketika terjadi di Masyarakat.

Hal ini membuat anggapan masyarakat bahwa kepemimpinan kepala desa yang ada di kecamatan Mamasa masih ada kelemahan dalam pendelegasian tugas kepada perangkatnya. Kaitan dengan permasalahan tersebut, pemerintah desa membutuhkan karakteristik dan gaya kepemimpinan yang kuat untuk membawa desa menjadi lebih maju dan berdaya saing global. Kepala desa adalah seorang pemimpin yang diamanahkan oleh masyarakat desa setempat secara demokratis untuk membawa desa mereka ke dalam perubahan yang positif dengan cara memberdayakan perangkat dan masyarakatnya dan mendayagunakan segala potensi yang dimilikinya untuk mencapai tujuan sesuai dengan visi-misinya. Hal ini menjelaskan bahwa kemajuan suatu daerah dalam hal ini sebuah desa maka sangat dipengaruhi oleh faktor kapasitas pemimpin dalam menggerakkan dan menjalankan organisasi guna pencapaian tersebut. Pemimpin yang memimpin dengan khas/gaya secara demokratis dibutuhkan perannya memimpin di desa-desa di kecamatan Mamasa. Gaya kepemimpinan sangat menentukan keberhasilan kinerja pada setiap lingkungan organisasi kerja termasuk dorongan terhadap proses pembentukan kompetensi SDM.

Kompetensi SDM perangkat desa pada kecamatan Mamasa terlihat masih kurangnya kemampuan perangkat dalam melaksanakan tugas yang bersesuaian dengan sikap, pengetahuan dan keterampilan yang selaras dengan aturan kerja yang berlaku di organisasi. Sikap sebagai perangkat desa seringkali acuh tak acuh serta keterbatasan pengetahuan dan keterampilan yang berkaitan dengan sistem administrasi dan informasi menyebabkan pencapaian organisasi terhadap tujuan program menjadi terhambat. Dalam pra penelitian melalui wawancara terhadap beberapa kepala desa yang ada di kecamatan Mamasa, penulis menemukan beberapa permasalahan terkait kompetensi perangkat desa di antaranya (1). Kehadiran perangkat desa di Kantor desa belum sesuai dengan ketentuan yang berlaku. (2). Ketepatan waktu perangkat desa menyelesaikan pekerjaannya belum sesuai dengan perencanaan. (3). Ketidakmampuan perangkat desa memahami tupoksi pekerjaan. (4). Perangkat desa belum memperlihatkan budaya inisiatif di lingkungan kerja. (5). Perangkat desa yakni kepala dusun belum memiliki kecakapan dalam menangani dan menyelesaikan masalah yang terjadi di wilayahnya sehingga selalu melibatkan peran kepala desa. (6). Masih ada perangkat desa yang kurang menguasai bidang pekerjaan dalam tugasnya sehingga sering meminta bantuan orang lain untuk menyelesaikan.

Kepala desa juga dibutuhkan untuk mengontrol kegiatan para perangkatnya, apakah berjalan sesuai dengan tujuan yang diinginkan atau tidak. Kepala desa dan perangkatnya harus saling bekerjasama dalam usaha pencapaian tersebut. Dengan demikian semakin tinggi mutu pelayanan pemerintah desa bagi masyarakat, maka semakin tinggi pula kepercayaan masyarakat kepada pemerintahan. Seiring dengan kepercayaan tersebut sekaligus akan mendorong peran dan dukungan masyarakat terhadap pelayanan pemerintahan desa. Adanya sebagian perangkat desa yang masih belum memenuhi amanat undang-undang desa dalam hal pendidikan, pelatihan pelatihan yang sudah dilakukan yang sifatnya masih secara umum sehingga kurang tepat sasaran menjadi suatu permasalahan dalam proses tata kelola pemerintahan desa. Variabel lainnya yang perlu dipertimbangan oleh kepala desa dalam tugasnya sebagai kepala pemerintahan desa yaitu lingkungan kerja.

Menurut Nitisemito (Halim, 2012) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diemban. Lingkungan kerja harus diperhatikan oleh instansi, meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan faktor produksi, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai yang melaksanakan tugas pada instansi tersebut. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Ketika di suatu instansi terjadi ketidak sesuaian antara pegawai yang satu dengan yang lain, maka hubungan antar pegawai akan menjadi kurang baik dan akan mengganggu proses interaksi dalam bekerja. Selain itu jika sifat atau karakter atasan yang berperilaku negatif terhadap bawahannya juga akan mempengaruhi kenyamanan dari pegawai bawahannya, pegawai akan cenderung merasakan ketidaknyaman dalam bekerja, dan akan merasa malas menyelesaikan tugas yang akan dikerjakan. Itu semua merupakan pengaruh yang biasa sering terjadi yang mempengaruhi kinerja pegawai. Seorang pekerja akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, jika unsur tersebut ditunjang oleh kondisi lingkungan kerja baik, maka akan dicapai suatu hasil yang optimal, ketika seorang pegawai dapat melaksanakan pekerjaan secara optimal, serta di tunjang lingkungan kerja yang tenang, sehat, aman, dan nyaman akan mendorong produktivitas instansi tersebut, sehingga pencapaian tujuan instansi menjadi lebih efektif.

Lingkungan kerja di instansi mempengaruhi kinerja yang dilaksanakan oleh pegawai. Lingkungan kerja sendiri terdiri atas fisik dan nonfisik yang melekat dengan pegawai sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang segar, nyaman, dan memenuhi standar kebutuhan layak akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan pegawai dalam melakukan tugasnya. Lingkungan kerja nonfisik yang meliputi keramahan sikap para pegawai, sikap saling menghargai di waktu berbeda pendapat, dan lain sebagainya adalah syarat wajib untuk terus membina kualitas pemikiran pegawai yang akhirnya bisa membina kinerja mereka secara terus-menerus.

Kondisi lingkungan kerja di masing-masing kantor desa di kecamatan Mamasa masih terbilang kurang efektif memberikan kenyamanan para perangkat desa untuk bekerja. Berdasarkan hasil observasi terhadap kondisi lingkungan kerja yang penulis lakukan, diamati beberapa hal di antaranya adalah: kurangnya pencahayaan yang masuk dalam ruangan sehingga ruang kerja serasa pengap, penataan meja dan kursi perangkat yang terlalu dekat, penataan ruangan yang tidak terstruktur sehingga mempersulit pengunjung yang akan mendapatkan pelayanan, letak tempat kantor desa rata-rata berada di depan jalan yang sudah ramai dengan kendaraan sehingga menyebabkan kebisingan.

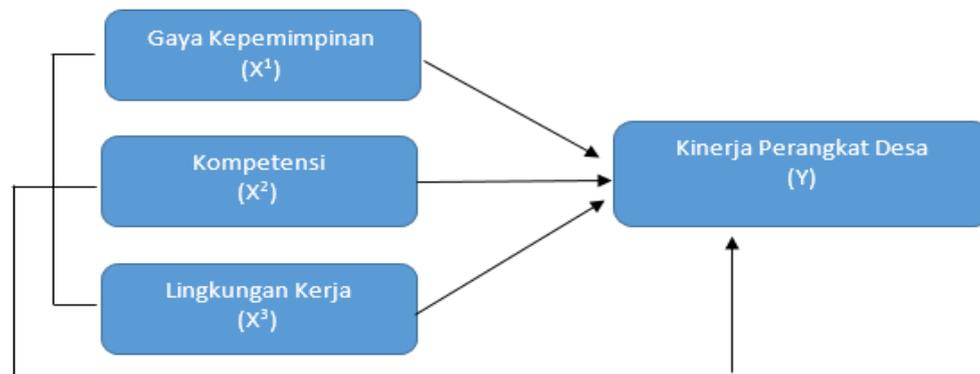
Kinerja dapat diartikan sebagai hasil dari suatu pekerjaan yang dapat dilihat atau yang dapat dirasakan. Kinerja bisa diukur melalui standar kompetensi kerja dan indikator keberhasilan yang dicapai seseorang dalam suatu jabatan/ pekerjaan tersebut (Padmowihardjo, 2010). Kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan ketiga aspek perilaku yaitu kognitif, afektif dan psikomotorik. Selama antara kinerja yang dimiliki petugas dengan kinerja yang dituntut oleh jabatannya terdapat kesenjangan, petugas tersebut tidak dapat berprestasi dengan baik dalam menyelesaikan tugas pokoknya.

Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Mink (2013) mengemukakan pendapatnya bahwa individu yang memiliki kinerja yang tinggi memiliki beberapa

karakteristik, yaitu diantaranya: (a) berorientasi pada prestasi, (b) memiliki percaya diri, (c) berpengendalian diri, (d) kompetensi.

Berdasar pada uraian diatas maka penelitian ini disusun melalui konsep kerangka pemikiran yang dapat digambarkan sebagai berikut :

**Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian**



Melalui gambar kerangka konsep penelitian di atas maka akan terdapat lima hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini yaitu :

1. Diduga terdapat pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja perangkat desa pada Kecamatan Mamasa Kabupaten Mamasa.
2. Diduga terdapat pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja perangkat desa pada Kecamatan Mamasa Kabupaten Mamasa.
3. Diduga terdapat pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja perangkat desa pada Kecamatan Mamasa Kabupaten Mamasa.
4. Diduga terdapat pengaruh gaya kepemimpinan, kompetensi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja perangkat desa pada kecamatan Mamasa Kabupaten Mamasa.
5. Diduga Variabel Gaya Kepemimpinan merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa pada kecamatan Mamasa Kabupaten Mamasa.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang menekankan analisisnya pada data-data *numeric* (angka) yang diolah dengan metode statistika. Pada dasarnya, pendekatan kuantitatif dilakukan pada penelitian inferensial (dalam angka pengujian hipotesis) dan menyandarkan kesimpulan hasilnya pada suatu probabilitas kesalahan penolakan hipotesis nihil. Penelitian ini dilaksanakan pada 11 kantor desa yang ada pada Kecamatan Mamasa Kabupaten Mamasa Waktu pelaksanaan penelitian ini dilakukan pada Juli-Agustus 2022. Penarikan sampel menggunakan rumus slovin dengan sampel sebanyak 136 (Seratus Tiga Puluh Enam) orang perangkat desa pada Kecamatan Mamasa Kabupaten Mamasa.

Teknik analisis data menggunakan analisa regresi linier berganda yang didahului dengan uji validitas dan uji reliabilitas terhadap data penelitian uji hipotesis digunakan uji t untuk menguji hubungan secara parsial dan uji f untuk mengetahui hubungan secara simultan. Analisis kebermaknaan dalam penelitian ini digunakan melalui uji koefisien determinasi (R square).

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**  
**Analisis Regresi Linear Berganda**

**Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardised Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Toleran	VIF
1 (Constant)	-5.745	1.273		-4.511	.000		
Gaya Kepemimpinan	.509	.058	.435	8.765	.000	.275	3.638
Kompetensi	.620	.070	.407	8.877	.000	.322	3.106
Lingkungan Kerja	.248	.071	.181	3.500	.001	.252	3.975

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil print out SPSS diperoleh koefisien dalam perhitungan regresi di atas, maka persamaan regresinya menjadi :

1. Formulasi regresi linear berganda di atas diperoleh nilai konstanta sebesar -5,745 mempunyai pengertian bahwa jika skor meliputi Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan Lingkungan Kerja nilainya tetap/konstan maka terhadap Kinerja Perangkat Desa pada Kecamatan Mamasa Kabupaten Mamasa mempunyai nilai sebesar -5,745.
2. Nilai koefisien regresi Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) sebesar 0,509 berarti ada pengaruh positif Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Perangkat Desa pada Kecamatan Mamasa Kabupaten Mamasa sebesar 0,509 sehingga apabila skor Gaya Kepemimpinan naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor terhadap Kinerja Perangkat Desa pada Kecamatan Mamasa Kabupaten Mamasa sebesar 0,509 poin.
3. Nilai koefisien regresi Kompetensi ( $X_2$ ) sebesar 0,620 berarti ada pengaruh positif Kompetensi terhadap Kinerja Perangkat Desa pada Kecamatan Mamasa Kabupaten Mamasa sebesar 0,620 sehingga apabila skor Kompetensi naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor terhadap Kinerja Perangkat Desa pada Kecamatan Mamasa Kabupaten Mamasa sebesar 0,620 poin.
4. Nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,248 berarti ada pengaruh positif Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perangkat Desa pada Kecamatan Mamasa Kabupaten Mamasa sebesar 0,248 sehingga apabila skor Lingkungan Kerja naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor terhadap Kinerja Perangkat Desa pada Kecamatan Mamasa Kabupaten Mamasa sebesar 0,248 poin.

**Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T)**

**1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Perangkat Desa Pada Kecamatan Mamasa Kabupaten Mamasa**

Pengaruh Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Perangkat Desa ( $Y$ ) pada Kecamatan Mamasa Kabupaten Mamasa. diketahui nilai  $t_{hitung}$  variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 8,765 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Dalam penelitian ini tingkat signifikan yang digunakan  $\alpha = 0,005$  dengan derajat bebas  $(n-k-1) = (136-3-1) = 132$ . yang ditentukan  $t_{tabel}$  sebesar 1,977. Oleh karena  $t_{hitung}$  sebesar 8,765. lebih besar dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  sebesar 1,977 dan  $sig \alpha = 0,05 > 0,000$

yang berarti variabel Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Perangkat Desa pada Kecamatan Mamasa Kabupaten Mamasa.

## 2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Perangkat Desa Pada Kecamatan Mamasa Kabupaten Mamasa

Pengaruh Kompetensi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Perangkat Desa ( $Y$ ). pada Kecamatan Mamasa Kabupaten Mamasa Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji SPSS ver. 22 diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  variabel Kompetensi sebesar 8,877 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan  $\alpha = 0,05$  dengan derajat bebas  $(n-k-1) = 132$  yang ditentukan  $t_{tabel}$  sebesar 1,977. Oleh karena  $t_{hitung}$  sebesar 8,877 lebih besar dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  sebesar 1,977 dan  $sig \alpha = 0,05 < 0,000$  yang berarti variabel Kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Perangkat Desa pada Kecamatan Mamasa Kabupaten Mamasa.

## 3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Pada Kecamatan Mamasa Kabupaten Mamasa

Pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Perangkat Desa pada Kecamatan Mamasa Kabupaten Mamasa ( $Y$ ). Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji SPSS ver. 22 diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  variabel Lingkungan Kerja sebesar 3,500 dengan tingkat signifikan sebesar 0,001. Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan  $\alpha = 0,05$  dengan derajat bebas  $(n-k-1) = 132$  yang ditentukan  $t_{tabel}$  sebesar 1,977. Oleh karena  $t_{hitung}$  sebesar 3,500 lebih besar dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  sebesar 1,977 dan  $sig \alpha = 0,05 > 0,001$  yang berarti variabel Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Perangkat Desa pada Kecamatan Mamasa Kabupaten Mamasa.

### Pengujian Secara Simultan (Uji F)

**Tabel 2. Hasil Uji F**

Model	Sum Of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1 Regression	4790.410	3	1596.803	448.976	.000 <sup>b</sup>
Residual	469.473	132	3.557		
Total	5259.882	135			

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS ver. 22 sebagaimana terlihat dalam tabel di atas, maka dapat dilakukan pengujian hipotesis sebagai berikut : Berdasarkan hasil analisa data SPSS diketahui  $F_{hitung}$  sebesar 448,967 dengan signifikan 0,000. Tingkat signifikan yang digunakan dalam penelitian ini adalah  $= 0,005$  atau dengan interval keyakinan sebesar 95% dengan  $df (n-k-1) = 132$  dan ditentukan nilai  $F_{tabel} = 2,67$ . Oleh karena nilai  $F_{hitung}$  sebesar 448,967 berarti variabel bebas/independen ( $X$ ) yang meliputi Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perangkat Desa pada Kecamatan Mamasa Kabupaten Mamasa, karena dari pengujian menunjukkan bahwa hasil  $F_{hitung} = 448,967$  lebih besar dari  $F_{tabel} = 2,67$ . Jadi kesimpulannya hipotesis yang menjawab ada pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Perangkat Desa pada Kecamatan Mamasa Kabupaten Mamasa dapat diterima.

## Koefisien Determinasi

**Tabel 3. Hasil Uji Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.954 <sup>a</sup>	.911	.909	1.886	2.233

Nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,911 yang dapat diartikan bahwa variabel bebas/independen (X) yang meliputi Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan Lingkungan Kerja mempunyai kontribusi terhadap Kinerja Perangkat Desa pada Kecamatan Mamasa Kabupaten Mamasa sebesar 91,1%, sedangkan sisanya sebesar 8,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Gaya Kepemimpinan Secara Parsial Terhadap Kinerja Perangkat Desa

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program analisa data SPSS ver. 22 diketahui bahwa variabel Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Perangkat Desa pada Kecamatan Mamasa Kabupaten Mamasa. Dengan menunjukkan nilai t hitung  $8,765 > t$  tabel 1,977.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurmala, (2018), dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Satuan Kerja Pengembangan Sistem Penyediaan Air Minum Provinsi Sulawesi Selatan Di Kota Makassar”. Dengan hasil penelitian yaitu Secara simultan variabel gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai sedangkan secara parsial variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai dan variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai.

Hasil ini juga diperkuat dengan sejalannya hasil penelitian dari Mubyl & Dwinanda (2019) bahwa kepemimpinan khususnya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, yang berarti adanya peningkatan pada kepemimpinan dapat juga meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Dwinanda, Basalamah, Alam, & Arifin (2022) juga mempertegas hasil penelitian ini bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPR Syariah di Sulawesi Selatan. Namun, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Jaya, I., Rustan, D. M., & Azhari, A. (2022) yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja personil satuan brimob.

Kepemimpinan terkadang dipahami sebagai kekuatan untuk menggerakkan dan mempengaruhi orang. Kepemimpinan sebagai sebuah alat, sarana atau proses untuk membujuk orang agar bersedia melakukan sesuatu secara sukarela. Terdapat tiga implikasi penting yang terkandung dalam kepemimpinan adalah:

- Kepemimpinan melibatkan orang lain baik itu dari bawahan maupun pengikut.
- Kepemimpinan melibatkan pendistribusian kekuasaan antara pemimpin dan anggota kelompok secara seimbang, karena anggota kelompoknya bukanlah tanpa daya.
- Adanya kemampuan untuk menggunakan bentuk kekuasaan yang berbeda untuk mempengaruhi tingkah laku pengikutnya melakukan berbagai cara. Dalam

esensinya, kepemimpinan merupakan upaya pencapaian tujuan dengan melalui orang-orang

### **Pengaruh Kompetensi Secara Parsial Terhadap Kinerja Perangkat Desa**

Dari hasil perhitungan yang menggunakan program analisa data SPSS ver. 22 diketahui bahwa variabel Kompetensi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja Perangkat Desa pada Kecamatan Mamasa Kabupaten Mamasa. Dengan menunjukkan nilai  $t$  hitung  $8,877 < t$  tabel  $1,977$ .

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sriyanto, (2020), dengan judul “Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Bulukerto Kabupaten Wonogiri”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja perangkat desa. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, data yang digunakan adalah data primer melalui kuesioner dengan jumlah responden sembilanpuluh delapan (98) orang. Analisis data menggunakan regresi linier sederhana. Pengujian hipotesis menggunakan uji  $t$ . Diperoleh persamaan regresi linier  $Y = 7,398 + 0,698 X$  Pengujian hipotesis dengan uji  $t$ , nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel ( $24,527 > 1,980$ ) dengan nilai  $sig < 0,05$ . Hal ini berarti bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Bulukerto Kabupaten Wonogiri. Artinya, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa. Besarnya pengaruh kompetensi terhadap kinerja perangkat desa adalah sebesar 86,2 %. Sisanya sebesar 13,8 % dipengaruhi oleh selain dari faktor kinerja. Hasil ini juga sejalan dengan hasil penelitian Dwinanda (2022) yang menunjukkan adanya pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja, dengan nilai koefisien beta sebesar 0,394 atau 39,4% yang berarti bahwa setiap kenaikan kompetensi, akan menaikkan peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,394.

Pengetahuan dan keterampilan biasanya dikelompokkan sebagai kompetensi yang nampak di permukaan sehingga mudah dilihat dan dinilai. Kompetensi ini biasanya mudah untuk dikembangkan dan tidak memerlukan biaya pelatihan yang besar untuk menguasainya. Kompetensi konsep diri dan karakteristik pribadi sifatnya tersembunyi tapi masih dapat diamati melalui sikap dan perilaku yang terlihat sehari-hari (Palan, 2007:13). Sedangkan aspek motivasi tidak diteliti karena disamping sifatnya tersembunyi di dalam hati seseorang, motivasi juga lebih sulit untuk dikembangkan atau dinilai.

Sesuai dengan fenomena yang terjadi pada Perangkat Desa di lingkungan Kecamatan Mamasa Kabupaten Mamasa saat ini, usaha dan kerja keras para Perangkat Desa dalam mengembangkan kompetensi atau pengetahuan perangkat desa sudah sangat baik, rata-rata mereka telah mampu melaksanakan tugas sesuai dengan tugas pokok dan fungsi dalam meningkatkan kinerja, meskipun terdapat beberapa kendala, namun tidak menjadi suatu hambatan dalam meningkatkan kinerja.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lapping dkk (2020), menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Perangkat Desa**

Berdasarkan hasil perhitungan analisis data yang menggunakan program analisa data SPSS ver. 22 diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja Perangkat Desa pada Kecamatan Mamasa Kabupaten Mamasa. Dengan menunjukkan nilai  $t$  hitung  $3,500 > t$  tabel  $1,977$ .

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Junita (2018) dengan judul “ Analisis Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Metun Sajau Tanjung Palas Timur Kalimantan Utara”. Hasil perhitungan diperoleh bahwa thitung variabel bebas lebih kecil daripada  $t_{tabel}$  dengan taraf signifikan 5% sebesar 0,225. Jadi nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  (2,051), sehingga  $H_0$  diterima, dari analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa menolak  $H_a$  yang menyebutkan ada pengaruh antara lingkungan kerja ( $X_2$ ) tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ). Hasil perhitungan diperoleh bahwa thitung variabel bebas lebih besar daripada  $t_{tabel}$  dengan taraf signifikan 5% sebesar 3,655. Jadi harga  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (2,051), sehingga  $H_0$  ditolak, dari analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa menerima  $H_a$  yang menyebutkan ada pengaruh antara komunikasi ( $X_3$ ) dan signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi ( $X_1$ ) berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) dengan tingkat pengaruh sebesar 0,160 dan nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $0,416 < 2,051$ ). Hal ini menunjukkan bahwa jika kompensasi ( $X_1$ ) semakin tinggi maka semakin tinggi pula kinerja pegawai ( $Y$ ). Hasil penelitian sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Man dkk (2020) menemukan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Perangkat Desa**

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS ver. 22 menunjukkan hasil analisis data SPSS diketahui  $F_{hitung}$  sebesar 448,967 dengan signifikan 0,000. Tingkat signifikan yang digunakan dalam penelitian ini adalah = 0,005 atau dengan interval keyakinan sebesar 95% dengan  $df$  ( $n-k-1$ ) = 132 dan ditentukan nilai  $F_{tabel} = 2,67$ . Oleh karena nilai  $F_{hitung}$  sebesar 448,967 berarti variabel bebas/independen ( $X$ ) yang meliputi Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perangkat Desa pada Kecamatan Mamasa Kabupaten Mamasa.

K.Amrulloh, dkk (2017), melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Desa, Fasilitas Kantor, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Perangkat Desa Se Kecamatan Sukorejo Kabupaten Kendal”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perangkat desa di lingkup wilayah Kecamatan Sukorejo yaitu sebanyak 166 perangkat desa. Sedangkan sampel yang diambil sejumlah 62 perangkat desa yang diperoleh dari rumus Slovin dengan taraf kesalahan sebesar 10%. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu menggunakan angket. Analisis data menggunakan metode analisis regresi linear berganda, analisis uji asumsi klasik, analisis deskriptif persentase, dan analisis uji hipotesis dengan bantuan program SPSS 21. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala desa, fasilitas kantor, dan kompensasi terhadap kinerja perangkat desa se-Kecamatan Sukorejo Kabupaten Kendal secara simultan.

Seseorang yang memiliki karakter kepemimpinan biasanya memiliki visi dan misi yang sudah jelas, yang kemudian menyuarakan kepada kelompoknya dengan cara sedemikian rupa sehingga visi dan misi menjadi menjadi visi dan misi kelompok. (Hasibuan, 2015). Pemimpin berusaha untuk membuat perubahan dalam organisasi dengan 1). Menyusun visi masa depan dan strategi untuk membuat perubahan yang dibutuhkan; 2). Mengkomunikasikan dan menjelaskan visi; dan 3). Memotivasi dan memberi inspirasi kepada orang lain untuk mencapai visi. Kotter (Gary Yulk, 2017).

Dalam lingkungan kerja kecil dan besar membutuhkan seseorang untuk memimpin eksekutif sebagai penentu arah mana dan tujuan apa yang harus dicapai, yakni sebuah kesuksesan. Menurut Darmansyah (2014) kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok.

### **Variabel Yang Paling Dominan Berpengaruh Terhadap Kinerja Perangkat Desa**

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel yang meliputi Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan Lingkungan Kerja maka yang mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap Kinerja Perangkat Desa pada Kecamatan Mamasa Kabupaten Mamasa adalah variabel Gaya Kepemimpinan( $X_1$ ). Penelitian ini sejalan dengan penelitian Usman, I. (2021) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja bagi anggota Polsek Polewali Mandar.

Sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Darmansyah, (2014), Pemimpin adalah orang yang memiliki kemampuan untuk menggerakkan masa atau sekelompok orang untuk menggapai tujuan tertentu. Tapi tidak semua pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang sama. Seorang yang memiliki karakter kepemimpinan biasanya memiliki visi dan misi yang sudah jelas, yang kemudian menyuarakan visi dan misinya kepada kelompoknya dengan cara sedemikian rupa sehingga mengubah visi misi tersebut menjadi visi misi kelompok.

Dalam lingkungan kerja kecil dan besar sangat membutuhkan seseorang untuk memimpin eksekutif sebagai penentu arah mana dan tujuan apa yang harus dicapai, yakni sebuah kesuksesan. Setiap orang mempunyai sebuah gaya dalam kepemimpinan yang berbeda. Keberhasilan atau kegagalan dalam suatu organisasi sangat bergantung pada faktor-faktor ini. Pengaruh gaya kepemimpinan dalam sebuah kinerja pada pegawai yakni cukup besar, dapat membuat kinerja mereka lebih antusias atau bahkan dapat melonggarkan. Kepemimpinan merupakan faktor yang menentukan dalam suatu organisasi. Berhasil atau gagal organisasi dalam mencapai suatu tujuan dipengaruhi oleh cara seorang pimpinan. Sosok pemimpin dalam organisasi dapat menjadi efektif apabila pemimpin tersebut mampu mengelola organisasinya dan mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dalam mencapai tujuan organisasi

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, maka penulis dapat menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Mamasa, hal ini pemimpin hendaknya mengetahui berbagai gaya kepemimpinan, sehingga mampu memanfaatkan gaya seperti apa yang baik untuk diterapkan dalam kepemimpinannya, Seperti gaya kepemimpinan demokratis dan transparansi. Seorang pemimpin tentunya akan memberikan sikap yang baik dihadapan para anggotanya. Mulai dari sikap bertanggung jawab hingga mudahnya berkomunikasi, hal ini dilakukan demi terciptanya hubungan yang harmonis antara pemimpin, bawahan dan masyarakat pada umumnya.
2. Variabel kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Mamasa, ini menjadi suatu perhatian bagi pemimpin, karena selama ini para perangkat desa telah berusaha semaksimal mungkin untuk dapat

melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dengan sangat baik meskipun kurangnya pengetahuan dan wawasan dalam melaksanakan tugas.

3. Variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Mamasa, dengan demikian untuk meningkatkan kinerja perangkat desa maka dalam hal ini Kepala Desa perlu memperhatikan kenyamanan lingkungan kerja.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Bahasoan, S., & Dwinanda, G. (2022). Peran Kepuasan Kerja Memediasi Hubungan Keterampilan Pelatihan dan Kinerja Pegawai PT Bosowa Propertindo Makassar. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 8(2), 139-152.
- Dharmawan. (2011). Panduan Menjadi Karyawan Cerdas. Jakarta. PT Elex Media Komputindo.
- Dwi, Septianto. (2010). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi pada PT. Pataya Raya Semarang. *Jurnal Skripsi*. Semarang : jurusan manajemen fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Dwinanda, G. (2022). Efek Pendidikan dan Pelatihan Melalui Kompetensi dan Imbasnya Terhadap Kinerja Pada PT Barru Barakah Property. *Nobel Management Review*, 3(2), 261-273.
- Dwinanda, G. (2022). Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Motivasi dan Komitmen Organisasi Dalam Mempengaruhi Capaian Kinerja Pegawai Kontrak Pada PT Tuju Wali-Wali Makassar. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 4(3), 232-241.
- Dwinanda, G., Basalamah, S., Alam, R., & Arifin, Z. (2022). Pengaruh Self Efficacy, Gaya Kepemimpinan Islam Dan Kompensasi Terhadap Subjective Well Being Dan Kinerja Pada Karyawan BPR Syariah Di Sulawesi Selatan. *Journal of Management Science (JMS)*, 3(1), 104-126.
- Firman, A., Latief, F., & Dirwan, D. (2022). Dampak Pelatihan Mutasi dan Rotasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 8(2), 265-278.
- Ahmad, F. (2022). Implementation of Occupational Safety and Health (K3) for Increasing Employee Productivity. *Jurnal Economic Resources*, 5(2).
- Hartatik. (2014). Manajemen Edisi 2. BPF. Yogyakarta. Jakarta.
- Hasibuan. (2015). Kepemimpinan Pendidikan. Surakarta. Fairuz Media.
- Henry, Simamora. (2014). Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian. Jakarta. Rajawali Pers.
- Jaya, I., Rustan, D. M., & Azhari, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Personil Brimob Pada Satuan

- 
- Brimob Polda Sulawesi Selatan. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 3(4), 611-620.
- Lapping, M., Echdar, S., & Maryadi, M. (2020). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Disekretariat Dprd Kabupaten Pinrang. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 1(1), 130-140.
- Man, S. P., Echdar, S., & Maryadi, M. (2021). PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI ASN DI KABUPATEN POLEWALI MANDAR. *Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan MASSARO*, 3(2), 76-85.
- Mubyl, M., & Dwinanda, G. (2019). Peran Subjective well-Being, kepemimpinan Transformasional dan komitmen organisasional dalam memprediksi kinerja karyawan. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, 8(1).
- Mubyl, M., & Dwinanda, G. (2020). ANALISIS KEPUASAN KERJA PERAWAT TERHADAP KINERJA, PELAYANAN PRIMA PERAWAT, DAN KEPUASAN PASIEN (STUDI PADA PERAWAT DAN MANTAN PASIEN RSJ NEGERI MAKASSAR). *Jurnal Mirai Management*, 5(3), 185-199.
- Mink. (2013). Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian. Jakarta. Rajawali Pers.
- Saban, Echdar. (2017). Motode Penelitian Manajemen dan Bisnis. Bogor. Ghalia Indonesia.
- Usman, I. (2021). The Influence of Leadership Style and Work Motivation on Job Satisfaction. *Jurnal Economic Resource*, 4(2).