Jurnal Ilmiah
Bisnis & Kewirausahaan
Website: https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/jbk **JBK**

OPEN ACCESS
Online ISSN: 2622-0806
Vol. 9 No. 2 Tahun 2021

Pengaruh Kemampuan Individu, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pengelola Dana Desa di Kecamatan Bontoramba Kabupaten Jeneponto

Faizal Jafar, Saban Echdar , Maryadi
Program Pascasarjana STIE Nobel Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis (1) Pengaruh kemampuan individu, motivasi dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja pengelola dana desa, (2) menganalisis variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pengelola dana desa. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan sampel sebanyak 49 responden, menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil analisis disimpulkan bahwa Kemampuan Individu, Motivasi dan Lingkungan Kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pengelola Dana Desa, (2) variabel kemampuan individu yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pengelola dana desa. Perhitungan koefisien determinasi (R2) diperoleh hasil 0,669 yang berarti 66,9% variabel dependen (kinerja pengelola) dapat dijelaskan oleh variabel independent (kemampuan individu, motivasi dan lingkungan kerja), sisanya 33,1% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian.

***Kata kunci**: Kemampuan individu,Motivasi, Lingkungan kerja dan Kinerja Pengelola.*

PENDAHULUAN

Peran besar yang diterima oleh desa saat ini tentunya disertai dengan tanggung jawab yang besar pula. Oleh karena itu pemerintah desa harus bisa menerapkan prinsip akuntabilitas dalam tata pemerintahannya, dimana semua akhir kegiatan penyelenggaraan pemerintahan desa harus dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat desa sesuai dengan ketentuan. Dalam hal keuangan desa, pemerintah desa wajib menyusun Laporan Realisasi Pelaksanaan APB Desa dan Laporan Pertanggungjawaban Realisasi Pelaksanaan APB Desa. Laporan ini dihasilkan dari suatu siklus pengelolaan keuangan desa, yang dimulai dari tahapan perencanaan dan penganggaran; pelaksanaan dan penatausahaan; hingga pelaporan dan pertanggung jawaban pengelolaan keuangan desa.

Dalam tahap perencanaan dan penganggaran, pemerintah desa harus melibatkan masyarakat desa yang direpresentasikan oleh Badan Permusyawaratan Desa (BPD), sehingga program kerja dan kegiatan yang disusun dapat mengakomodir kepentingan dan kebutuhan masyarakat desa serta sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh desa tersebut. Selain itu pemerintah desa harus bisa menyelenggarakan pencatatan, atau minimal melakukan pembukuan atas transaksi keuangannya sebagai wujud pertanggungjawaban keuangan yang dilakukannya.

Namun demikian, peran dan tanggung jawab yang diterima oleh desa belum diimbangi dengan sumber daya manusia (SDM) yang memadai baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Kendala umum lainnya yaitu desa belum memiliki prosedur serta dukungan sarana dan prasarana dalam pengelolaan keuangannya serta belum kritisnya masyarakat atas pengelolaan anggaran pendapatan dan belanja desa. Besarnya dana yang

Copyright 2020. The Author(s). This open access article is distributed under a Creative Commons Attribution (CC-BY-SA) 4.0 license.

Jurnal Ilmiah
Bisnis & Kewirausahaan
Website: https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/jbk
JBK
OPEN ACCESS
Online ISSN: 2622-0806
Vol. 9 No. 2 Tahun 2021

harus dikelola oleh pemerintah desa memiliki risiko yang cukup tinggi dalam pengelolaannya, khususnya bagi aparatur pemerintah desa.

Dalam konteks pengelolaan dana desa inilah maka kinerja pengelola dana desa perlu ditingkatkan melalui peningkatan kemampuan individu, motivasi kerja dan lingkungan kerja yang kondusif yang dapat menunjang pelaksanaan tugas-tugas pengelolaan. Dengan kemampuan individu yang baik dari pengelola dana desa, disertai motivasi kerja dan lingkungan kerja yang kondusif diharapkan kinerja pengelola dana desa dapat ditingkatkan yang pada gilirannya akntabilitas dan transparansi pengeloaan dana desa bias dicapai.

Kinerja menurut Handoko (2010) adalah proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Tika (2010) mendenisikan kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Sedangkan Mathis dan Jackson (2011) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai.

Kemampuan individu adalah sifat yang dibawa lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang yang dapat menyelesaikan pekerjaannya, baik secara mental ataupun fisik. Karyawan dalam suatu organisasi, meskipun dimotivasi dengan baik, tetapi tdak semua memiliki kemam puan untuk bekerja dengan baik. Kemampuan dan keterampilan memainkan peranan utama dalam perilaku dan kinerja individu. Keterampilan adalah kecakapan yang berhubungan dengan tugas yang di miliki dan dipergunakan seseorang pada waktu tepat.

Ernest J. McCormick dalam Mangkunegara (2015) mengemukakan bahwa motivasi kerja sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Syamsudin (2009) memberikan pengertian motivasi sebagai proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi juga dapat diartikan sebagai dorongan (driving force) dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan memperahankan kehidupan.

Lingkungan kerja bisa meliputi keadaan organisasi, misalnya saja kantor yang bersih, area parkir yang nyaman, ruang kerja karyawan yang nyaman dan tertata sangat rapi.Lingkungan kerja pun juga meliputi bagaimana kondisi masing-masing pekerja, apakah mereka rukun dan tidak terjadi perselisihan ataukah sebaliknya. Kebanyakan, lingkungan kerja sering ricuh dan menjadi tidak nyaman ketika dua atau beberapa pegawai terlibat perselisihan yang tidak berujung.

Penomena yang ada menunjukkan bahwa pengelolaan dana desa di berbagai desa di Indonesia, termasuk di Desa Dataran di Kecamatan Bontoramba Kabupaten Jeneponto belum berjalan dengan baik. Hal ini disebabkan karena kemampan individu dari pengelola dana desa masih rendah, motivasi kerja dan lingkungan kerja belum mendukung dalam pengelolaan dana desa tersebut. Tigkat Pendidikan pengelola masih rendah, rata-rata hanya berpendidkan SMU, demikian halnya lingkungan kerja yang kurang mendukung, dibuktikan dengan terbatasnya sarana dan prasarana di desa.

Begitu besarnya peran yang diterima oleh desa, disertai dengan tanggung jawab yang besar pula, maka pemerintah desa harus berupaya meningkatkan kinerja pengeloa dana desa secara baik dan benar, sebab untuk menerapkan prinsip akuntabilitas dalam tata pemerintahan yang baik, dibutuhkan kemampuan individu yang baik dari pengelola dana desa, dibarengi dengan pemberian motivasi dan penciptaan lingkungan kerja yang baik dan kondusif.

Copyright 2020. The Author(s). This open access article is distributed under a Creative Commons Attribution (CC-BY-SA) 4.0 license.

Jurnal Ilmiah
Bisnis & Kewirausahaan
Website: https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/jbk
JBK
OPEN ACCESS
Online ISSN: 2622-0806
Vol. 9 No. 2 Tahun 2021

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitaif, yaitu penggabungan antara pendekatan kuantitattif dan kualitatif. Pendekatan kuantitatif merupakan pengujian teori atau konsep-konsep melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik deduktif (Saban,Echdar,2017).

Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian di Desa-desa Pengelola Dana Desa di Kecamatan Bontoramba Kabupaten Jeneponto, yaitu Desa Datara, Bangkalaloe, Balumbungang,Bulusuka,Tanamawang dan desa Bulusibatang. Sedangkan penelitian ini dilakukan selama dua bulan, dari bulan November sampai dengan Desember 2019.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pengelola Dana Desa di Kecamatan Bontoramba Kabupaten Jeneponto berjumlah 49 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpukan data menggunakan kuesioner dan studi pustaka.

Jenis dan SumberData

Data yang digunakan didalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder

Metode Analisis Data

1. Analisis Regresi Berganda
   Model regresi yang dipakai regresi berganda,dengan rumus:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

2. Uji Instrumen Penelitian
   Uji Validitas
   Dilakukan untuk mengungkapkan apakah pertanyaan pada kuesioner tersebut sahih atau tidak.
   Uji Reliabilitas
   Ujin reliabilitas dimaksudkan untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten atau tidak berbeda jika diukur ulang pada subyek yang sama
3. Uji Asumsi Klasik
   Dilakukan untuk memberi kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias dan konsisten. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan meliputi: Uji Multikolinieritas, Uji Heteroskedastisita, Uji Autokorelasi, Uji Normalitas,Uji Linieritas
4. Uji Statistik/Uji Hopitesis
   a. Uji f (uji secara serempak)
      Untuk mengetahui seberapa jauh semua variabel independen mempengaruhi variabel dependen.

Copyright 2020. The Author(s). This open access article is distributed under a Creative Commons Attribution (CC-BY-SA) 4.0 license.

Jurnal Ilmiah
Bisnis & Kewirausahaan
Website: https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/jbk
JBK
OPEN ACCESS
Online ISSN: 2622-0806
Vol. 9 No. 2 Tahun 2021

a) Jika Probabilitas F tes > 0,05 maka Hoditerima
b) Jika Probabilitas F tes ≤ 0,05 maka Ho ditolak atau Ha diterima.

b. Uji t (uji parsial)

Untuk melihat tingkat signifikasi variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara individu atau sendiri-sendiri.

a. Jika Probabilitas t tes > 0,05 maka Ho diterima dan Ha diterima
b. Jika Probabilitas t tes ≤ 0,05 maka Ho ditolak atau Ha diterima.

c. Uji R^2 (Koefisiendeterminasi)

Digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh prosentase (%) keseluruhan variabel independen yang digunakan terhadap variabel dependen.Nilai R^2 terletak antara 0 sampai dengan 1.

a. Nilai 0 menunjukkan tidak adanya hubungan antara variabel independen dengan variabeldependen.

Nilai 1 menunjukkan adanya hubungan sempurna antara variabel independen dengan variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Dari hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh r hitung lebih besar (>) dibandingkan r tabel, dengan demikian butir pernyataan pada instrumen penelitian ini dapat dikatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Suatu variabel dikatakan realibel bila nilai cronbach's alpha ≥ 0,60. Sehingga data tersebut dikatakan realibel atau handal untuk melakukan pengukuran dan penelitian selanjutnya. Hasil uji reliabilitas yang diperoleh di dalam penelitian ini adalah…

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
X1	.819	Reliabel
X2	.852	Reliabel
X3	.906	Reliabel
Y	.896	Reliabel

Sumber: Data Primer dioleh, 2019

Berdasarkan tabel di atas terlihat seluruh variabel memiliki cronbach's alpha > 0,60. Sehingga variabel kemampuan, kedisiplinan, lingkungan kerja dan kinerja pegawai dapat dikatakan handal atau reliabel dan dapat digunakan sebagai alat kur untuk penelitian selanjutnya.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan sebelum melakukan analisis regresi. Suatu model analisis regresi dikatakan baik atau valid apabila tidak terdapat gejala asumsi

Copyright 2020. The Author(s). This open access article is distributed under a Creative Commons Attribution (CC-BY-SA) 4.0 license.

Jurnal Ilmiah
Bisnis & Kewirausahaan
Website: https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/jbk JBK
OPEN ACCESS
Online ISSN: 2622-0806
Vol. 9 No. 2 Tahun 2021

klasik. Di dalam penelitian ini menggunakan model analisis regresi adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Adapun pengujian asumsi klasik yang digunakan pada penelitian ini adalah:

a. Uji Multikolinieritas

Tabel 2. Uji Multikolinieritas

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	8.312	6.583		1.263	.213		
Jml_KI	.506	.130	.402	3.908	.000	.571	1.750
Jml_Dpsn	.236	.156	.178	1.519	.136	.442	2.261
Jml_LK	.296	.085	.394	3.465	.001	.469	2.134

a. Dependent Variable: Jml_Knrj

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan hasil output pada tabel di atas menunjukkan seluruh nilai toleransi tidak ada yang dibawah 0,10 dan nilai VIF menunjukkan nilai kurang dari 5. Sehingga isimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dan model regresi dikatakan layak dan dapat digunakan untuk persamaan regresi

b. Uji Heteroskedastisitas

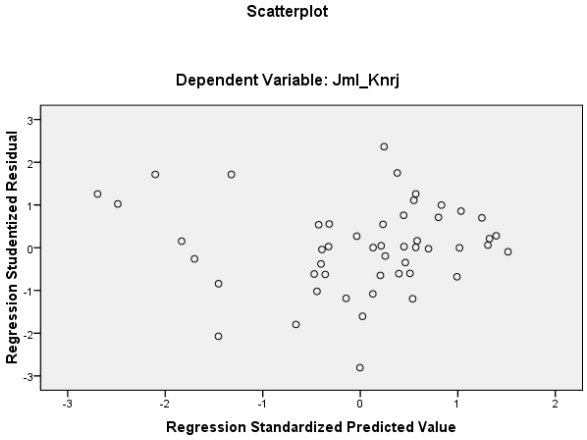
Adapun hasil uji heteroskedastisitas pada penelitian ini sebagai berikut:

Gambar 5.1

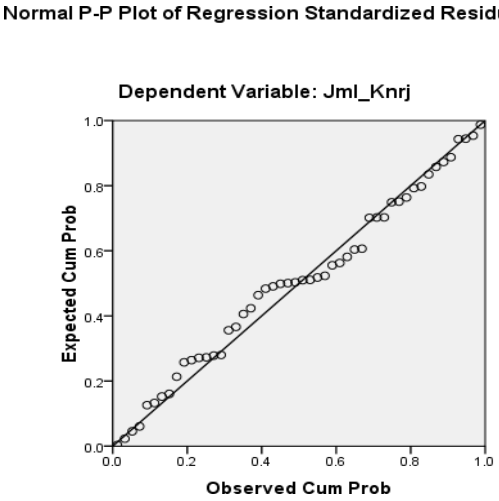
Grafik Uji Heteroskedastisitas

Copyright 2020. The Author(s). This open access article is distributed under a Creative Commons Attribution (CC-BY-SA) 4.0 license.

Jurnal Ilmiah
Bisnis & Kewirausahaan
JBK
Website: https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/jbk
OPEN ACCESS
Online ISSN: 2622-0806
Vol. 9 No. 2 Tahun 2021



Dari grafik scatterplot pada gambar 5.1 terlihat titik-titik menyebar membentuk pola tidak beraturan di bawah dan di atas angka 0 (nol) pada sumbu Y. Kesimpulan,model regresi yang digunakan peneliti tidak ada gejala heteroskedastisitas dan layak untuk persamaan regresi.



Sumber: Data Primer diolah, 2019

Ditunjukkan dalam grafik normal plot titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga model regresi yang digunakan dapat memenuhi asumsi normalitas.

c. Uji Linieritas

Tabel 3. Uji Linieritas Regresi Persamaan Linier
Model Summary[b]

Copyright 2020. The Author(s). This open access article is distributed under a Creative Commons Attribution (CC-BY-SA) 4.0 license.

Jurnal Ilmiah
Bisnis & Kewirausahaan
Website: https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/jbk
JBK
OPEN ACCESS
Online ISSN: 2622-0806
Vol. 9 No. 2 Tahun 2021

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin - Watson
1	.849[a]	.722	.703	5.813	1.835

a. Predictors: (Constant), Jml_LK, Jml_Mtvs, Jml_KI

b. Dependent Variable: Jml_Knrj

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Tabel 4. Uji Linieritas Regresi Persamaan Kuadrat
Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin - Watson
1	.886[a]	.786	.756	5.275	2.272

Berdasarkan hasil output diatas maka dapat diketahui bahwa besarnya nilai durbin watson untuk persamaan linier adalah 1,835 sedangkan untuk persamaan kuadrat adalah 2,272. Nilai tabel durbin watson dapat diketahui sebagai berikut : jumlah sampel = 49, jumlah variabel independen (k) = 3, dengan asumsi derajat kepercayaan 5%, nilai tabel d_U = 1,67, nilai 4 – dU = 4 – 1,67 = 2,33. Karena nilai DW test kedua persamaan tersebut berada di antara nilai d_U dan 4 – d_U, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat kesalahan spesifikasi model atau keduanya layak digunakan untuk model regresi.

Pngujian Hipotesis

Uji t (uji parsial)

Tabel 5. Uji Parsial (Uji t)
Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95% Confidence Interval for B	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1	8.312	6.583		1.263	.213	-4.938	21.563

Copyright 2020. The Author(s). This open access article is distributed under a Creative Commons Attribution (CC-BY-SA) 4.0 license.

Jurnal Ilmiah
Bisnis & Kewirausahaan
Website: https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/jbk
JBK
OPEN ACCESS
Online ISSN: 2622-0806
Vol. 9 No. 2 Tahun 2021

(Constant)							
Jml_KI	.506	.130	.402	3.908	.000	.246	.767
Jml_Mtv	.236	.156	.178	1.519	.136	-.077	.550
Jml_LK	.296	.085	.394	3.465	.001	.124	.468

a. Dependent Variable: Jml_Knrj

Sumber: Data Primer diolah, 2019

Uji F (uji simultan)

Uji simultan ini dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh semua variabel independen mempengaruhi variabel dependen (Bawono, 2011).

Tabel 6. Uji Siultan (Uji F)

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4027.424	3	1342.475	39.724	.000[a]
	Residual	1554.576	46	33.795		
	Total	5582.000	49			

a. Predictors: (Constant), Jml_LK, Jml_Mtvs, Jml_KI

b. Dependent Variable: Jml_Knrj

Tabel di atas menunjukkan hasil f hitung sebesar 39,724 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Dimana nilai signifikan ini lebih kecil dari nilai alpha 0,05 berarti bahwa variabel independen (kemampuan individu, motivasi kerja, dan lingkungan kerja) secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen (kinerja pengelola). Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan sudah baik.

c. Uji R^2 (Koefisien Determinasi)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk menunjukkan sejauh mana tingkat hubungan antara variabel dependen (kinerja pengelola) dengan variabel independen (kemampuan individu, motivasi, dan Lingkungan Kerja) atau kemampuan variabel independent mempengaruhi variabel dependen.

Tabel 7. Uji R^2 (Koefisien Determinasi)
Model Summary

Copyright 2020. The Author(s). This open access article is distributed under a Creative Commons Attribution (CC-BY-SA) 4.0 license.

Jurnal Ilmiah
Bisnis & Kewirausahaan
Website: https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/jbk
JBK
OPEN ACCESS
Online ISSN: 2622-0806
Vol. 9 No. 2 Tahun 2021

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.849[a]	.722	.703	5.813

- Predictors: (Constant), Jml_LK, Jml_Mtvs, Jml_KI
- Dependent Variable: Jml_Knrj

Sumber: Data Primer diolah, 2019

Sedangkan hasil koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,722, yang berarti bahwa variabel independent (kemampan individu, motivasi kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi variabel dependen (kinerja pengelola (Y) sebesar 72,2%, sedangkan sisanya 27,8% dipengaruhi oleh variable independent lain di luar model penelitian ini.

Pembahasan

1. **Kemampuan Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pengelola dana desa di Kecamatan Bontoramba**

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas nilai t test yang diperoleh variabel kemampuan (X1) adalah sebesar 3,908 dimana nilai t test lebih besar dari nilai t tabel yaitu 1,30. Dan dengan nilai sig 0,000 dimana nilai signifikasinya lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kemampuan individu memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengelola dana desa di Kecamatan Bontoramba Kabupaten Jenepnto.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dengan adanya kemampuan individu yang dimiliki pengelola dana desa di Kecamatan Bontoramba Kabupaten Jenepnto, meliputi kemampuan kelembagaan, SDM, keuangan dan kemampuan teknis akan meningkatkan kinerja pengelola dana desa di pengelola dana desa di Kecamatan Bontoramba Kabupaten Jenepnto secara baik. Semakin baik kemampuan individu yang dimiliki pengelola dana desa maka semakin baik pula kinerja pengelolanya.

Dapat disimpulkan bahwa dengan meningkatkan kemampuan individu pengelola dana desa di Kecamatan Bontoramba Kabupaten Jeneponton maka diharapkan kinerja pengelola akan semakin baik yang pada akhirnya tujuan pengelolaan dana desa untuk kemasalahan masyarakat dan pembangunan daerah akan terwujud dengan baik, transparan dan akuntabel.

2. **Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhdap Kinerja Pengelola dana desa di Kecamatan Bontoramba**

Pada tabel uji t dapat dilihat nilai t test pada variabel motiasi kerja (X2) adalah sebesar 1,519 dimana nilai t test lebih besar dari nilai t tabel 1,30. Dengan nilai sig 0,136, di mana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pengelola dana desa di Kecamatan Bontoramba Kabupaten Jeneponto, namun pengaruhnya tidak signifikan

Copyright 2020. The Author(s). This open access article is distributed under a Creative Commons Attribution (CC-BY-SA) 4.0 license.

OPEN ACCESS
Online ISSN: 2622-0806
Vol. 9 No. 2 Tahun 2021

karena nilai signifikan yang dihasilkan lebih besar dari 0,05.

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dengan adanya motivasi kerja yang tinggi dari pengelola dana desa di Kecamatan Bontoramba Kabupaten Jeneponton, maka tugas-tuga pengelolaan dana desa diharapkan akan semakin baik, semakin efisien dan efektif serta transparan, sehingga tujuan pengelolaan dana desa akan bisa terlaksana dengan baik.

3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pengelola dana desa

Berdasarkan pengolahan data dalam pengujian ini terlihat bahwa nilai t test lingkungan kerja (X3) sebesar 3,465 lebih besar dari nilai t tabel 1,30. Dengan nilai signifikan 0,001 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengelola dana desa di Kecamatan Bontoramba Kabupaten Jeneponton Dengan demikian hipotesis 3 dari penelitian ini diterima.

Denagan demikian dapat disimpulkan bahwa dengan upaya yang dlakukan pengelola dana desa di Kecamatan Bontoramba Kabupaten Jeneponton dalam meningkatkan pengelolaan lingkungan kerja yang baik dan kondusif, menyiapkan berbagai sarana dan prasarana kantor yang memadai, akan mampu meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan, sebaliknya dengan lingkungan kerja yang kurang mendukung dan memadai, kinerja pegawai juga akan mengalami penurun secara signifikan.

4. Kemampuan individu, Motivasi keja dan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pengelola dana desa

Pada tabeuji F menunjukkan hasil f hitung sebesar 39,724 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Dimana nilai signifikan ini lebih kecil dari nilai alpha 0,05 berarti bahwa variabel independen (kemampuan individu, kedisiplinan, dan lingkungan kerja) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (pengelola dana desa) di Kecamatan Bontoramba Kabupaten Jeneponton.

Dapat disimpulkan bahwa dengan adanya upaya pengelola dana desa di Kecamatan Bontoramba Kabupaten Jeneponton dalam meningkatkan kemampuan individu, motivasi keja dan lingkungan kerja yang baik pada Sekretariat pengelola dana desa di Kecamatan Bontoramba Kabupaten Jeneponton, maka dapat dipastikan akan mampu meningkatkan kinerja pengelola secara simultan atau bersama-sama. Sebaliknya jika kemampuan individu, motivasi kerja dan lingkungan kerja kurang mendukung peningkatan kinerja dan kurang memadai, maka kinerja pengelola dana desa di Kecamatan Bontoramba Kabupaten Jeneponton.

5. **Variabel Kemampuan Individu yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pengelola dana desa di Kecamatan Bontoramba**

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel uji t, nampak bahwa nilai t test yang diperoleh variabel kemampuan individu (X1) adalah sebesar 3,908 dimana nilai t test lebih besar dari nilai t tabel yaitu 1,30. Dan dengan nilai sig 0,000 di mana nilai signifikasinya lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kemampuan individu (X1) memiliki pengaruh yang paling dominan terhaap kinerja pengelola dana desa di Kecamatan Bontoramba Kabupaten Jeneponton.

Hasil ini menunjukkan bahwa dengan kemampuan individu yang dimiliki oleh

Copyright 2020. The Author(s). This open access article is distributed under a Creative Commons Attribution (CC-BY-SA) 4.0 license.

OPEN ACCESS
Online ISSN: 2622-0806
Vol. 9 No. 2 Tahun 2021

pengelola dana desa di Kecamatan Bontoramba Kabupaten Jeneponton, maka suatu permasalahan dapat dipecahkan dengan baik. Faktor pendukung lain yaitu kemampuan kelembagaan, SDM, keuangan dan kemampuan teknis menjadi penting untuk ditingkatkan dan dikembangkan. Semakin baik kemampuan individu yang dimiliki pengelola maka semakin baik pula kinerja pengelola dana desa.

KESIMPULAN

Kemampuan Individu, Motivasi kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh Parsial terhadap kinerja pengelolaan Dana Desa di Kecamatan Bontoramba Kabupaten Jeneponto. Kemampuan Individu, Motivasi kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh Simultan terhadap kinerja pengelolaan Dana Desa di Kecamatan Bontoramba Kabupaten Jeneponto. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pengelolaan Dana Desa di Kecamatan Bontoramba Kabupaten Jeneponton adalah kemampuan Individu. Untuk itu kemampuan pengelola dana desa ini perlu dipertahankan bahkan ditingkatkan agar pengelolaannya akan semakin baik, transparan dan akuntabel dan dinikmati hasilnya oleh masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

Basalamah, M. S. A., & As'ad, A. (2021). The Role of Work Motivation and Work Environment in Improving Job Satisfaction. Golden Ratio of Human Resource Management, 1(2), 94-103.

Basalamah, M. S. A., & As'ad, A. (2021). The Role of Work Motivation and Work Environment in Improving Job Satisfaction. Golden Ratio of Human Resource Management, 1 (2), 94-103.

Bawono, Anton. 2011. Multivarite Analysis dengan SPSS : STAIN Salatiga press.

Elqomi, Ahmad Kurnia. 2012. "Mengenal Lingkungan Kerja", (online). diakses pada 29 maret 2017).

Firman, A., & Hidayat, M. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Diklat Terhadap Motivasi Kerja Melalui Pengembangan Karir Asn Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Barru. AkMen JURNAL ILMIAH, 17(2), 309-321.

Firman, A., & Putra, A. H. P. K. (2020). The Effect of Social Media Utilization, Campus Environment and Entrepreneurship Knowledge on Student Entrepreneurial Interest. Point Of View Research Management, 1(4), 131-143.

Firman, A., Ilyas, G. B., Reza, H. K., Lestari, S. D., & Putra, A. H. P. K. (2021). The Mediating Role of Customer Trust on the Relationships of Celebrity Endorsement and E-WOM to Instagram Purchase Intention. Jurnal Minds: Manajemen Ide dan Inspirasi, 8(1), 107-126.

Gomes, Fastino Cardoso. 2009. Manajemen Sumber Daya Manausia. Yogyakarta:Andi Offset.

Handoko, T. Hani. 2010. Manajemen Personalia & Sumber daya Manusia. BPFE-Yogyakarta.

Hasibuan, Malayu S.P. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi revisi cetakan ke tiga belas). Jakarta: PT Bumi Aksara.

Copyright 2020. The Author(s). This open access article is distributed under a Creative Commons Attribution (CC-BY-SA) 4.0 license.

OPEN ACCESS
Online ISSN: 2622-0806
Vol. 9 No. 2 Tahun 2021

Heslina, H., & Syahruni, A. (2021). The influence of information technology, human resources competency and employee engagement on performance of employees. Golden Ratio of Human Resource Management, 1(1), 01-12.

Jumady, E., & Lilla, L. (2021). Antecedent and Consequence the Human Resources Management Factors on Civil Servant Performance. Golden Ratio of Human Resource Management, 1(2), 104-116.

Jumady, E., & Lilla, L. (2021). Antecedent and Consequence the Human Resources Management Factors on Civil Servant Performance. Golden Ratio of Human Resource Management, 1 (2), 104-116.

Luthans, Fred. 2006. Organizational Behavior, Eleventh Edition. The McGraw- Hill Companies, Inc.

Mangkunegara, Anwar Prabu . 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Remaja Rosdakarya. Bandung

Maryadi, K. Y., Firman, A., & Hidayat, M. (2021). Pengaruh Pendidikan, Disiplin, dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Papua Barat. Journal of Applied Management and Business Research (JAMBiR), 1(3), 250-259.

Mathis dan Jackson. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.

Mubyl, M., & Latief, F. (2019). Peranan Indikator-Indikator Keterampilan Komunikasi Terapeutik dalam Memprediksi Kepuasan Kerja Perawat RSJ Negeri di Makassar. BJRM (Bongaya Journal of Research in Management), 2(2), 2-22.

Mulang, H. (2021). The Effect of Competences, Work Motivation, Learning Environment on Human Resource Performance. Golden Ratio of Human Resource Management, 1(2), 84-93.

Nugraha, A., & Firman, A. (2020). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Melalui Kompetensi Pegawai Pada Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Pangkep.

Pabundu Tika. 2010. Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan, Cetakan ke-3. Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo.

Robbins,Judge,Stephen P, & Timothy A.2013.Prilaku Organisasi.Jakarta : Salemba Empat.

Saban,Echdar.2017. Metode Penelitian Manajmen dan Bisnis-Panduan Komprehensif Langkah Demi Langkah Penelitian Skripsi, Tesis dan Dsertasi.Bogor: Ghalia Indonesia.

Saiba, L., Firman, A., & Hidayat, M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Semangat Kerja terhadap Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Bupati Pegunungan Arfak Propinsi Papua Barat. Journal of Applied Management and Business Research (JAMBiR), 1(1), 86-93.

Sedarmayanti. 2013. Sumber Daya Manusia Dan Produktifitas Kerja. Cetakan Ketiga. Bandung: CV. Mandar Maju.

Siagian, Sondang P.2013.Manajemen Sumber daya Manusia,.Jakarta: Bumi Aksara.

Sitopu, Y. B., Sitinjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance. Golden Ratio of Human Resource Management, 1(2), 72-83.

Copyright 2020. The Author(s). This open access article is distributed under a Creative Commons Attribution (CC-BY-SA) 4.0 license.

OPEN ACCESS
Online ISSN: 2622-0806
Vol. 9 No. 2 Tahun 2021

Sitorus, D. S., Putri, A. A., Hidayat, P. R., & Rostina, C. F. (2021). The Influence of Selection, Motivation and Utilization of Information System Academic for Lecturer (SIAD) on the Lecturer Performance. Golden Ratio of Human Resource Management, 1(2), 61-71.

Soelaiman. 2009. Manajemen Kinerja Membangun, Mengembangkan Kinerja Sumber Daya Manusia dan Organisasi/Bisnis. Jakarta: PT.Intermedia Personalia Utama

Suriyanti, S., Firman, A., Nurlina, N., Ilyas, G. B., & Putra, A. H. P. K. (2020). Planning Strategy of Operation Business and Maintenance by Analytical Hierarchy Process and Strength, Weakness, Opportunity, and Threat Integration for Energy Sustainability. International Journal of Energy Economics and Policy, 10(4), 221-228.

Syamsudin, Sadili. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pustaka. Setia.

Copyright 2020. The Author(s). This open access article is distributed under a Creative Commons Attribution (CC-BY-SA) 4.0 license.