

PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA DESA, FASILITAS KANTOR, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA SELURUH PERANGKAT DESA DI KABUPATEN BANGKALAN

Turmudi¹, Iriani Ismail²
turmudi28@gmail.com¹, iriani.smail@yahoo.com²
Universitas Trunojoyo Madura

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala desa, fasilitas kantor, dan kompensasi terhadap kinerja perangkat desa se-Kabupaten Bangkalan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perangkat desa di lingkup wilayah Kabupaten Bangkalan yang di wakili oleh 3 Kecamatan yaitu: Kecamatan burneh, arosbaya, dan tanah merah dengan sebanyak 366 perangkat desa. Sedangkan sampel yang diambil sejumlah 79 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. Hasil analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan $Y = 0,611 + 0,448 X_1 + 0,386 X_2 + 0,206 X_3$. Uji keberartian persamaan regresi dengan uji F, diperoleh $F_{hitung} = 12,186$ dengan signifikansi 0,000 dan lebih kecil dari 0,005. Besarnya pengaruh secara simultan atau bersama-sama dari kepemimpinan kepala desa, fasilitas kantor, dan kompensasi terhadap kinerja perangkat desa yaitu sebesar 35,5%. Sedangkan pengaruh secara parsial atau sendiri-sendiri untuk kepemimpinan kepala desa yaitu sebesar 17,80%, fasilitas kantor sebesar 23,04%, dan kompensasi yaitu sebesar 6,35%.

Kata Kunci: Pimpinan Desa, Fasilitas Kantor, Kompensasi, Kinerja Aparatur Desa.

1. PENDAHULUAN

Desa menurut Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah adalah, Kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas-batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat, berdasarkan asal-usul dan adat istiadat setempat yang diakui dan dihormati dalam sistem Pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Organisasi pemerintahan desa merupakan tingkatan pemerintahan terendah di dalam struktur pemerintahan di Indonesia tetapi mempunyai peran dan fungsi dalam pelaksanaan program-program pemerintah. Perangkat desa merupakan salah satu unsur penggerak dalam pemerintahan desa sehingga harus mempunyai kemampuan dengan kinerja yang baik untuk menunjang pelayanan kepada masyarakat dengan maksimal.

Setiap organisasi atau instansi baik formal maupun informal dalam melaksanakan program yang diarahkan selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan instansi. Salah satu caranya adalah dengan meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai merupakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang sangat penting dalam menentukan kemajuan dan terciptanya tujuan yang telah ditentukan kinerja menurut Prawirosentono dalam (Sinambela, 2012) memiliki arti sebagai berikut

Suatu hasil karya yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Tujuan organisasi akan berhasil apabila pegawai atau SDM yang bekerja dapat melakukan tugas-tugas sesuai dengan bidangnya dengan baik, efektif dan efisien serta penuh tanggung jawab. Seorang pegawai yang kompeten dibidangnya dan melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan organisasi akan menghasilkan kinerja yang baik, sedangkan pegawai yang tidak berkompoten tidak mampu mencapai tujuan dengan maksimal sehingga akan menurunkan kinerjanya. Tanpa adanya kinerja dari pegawai atau SDM yang baik, maka tujuan yang ada dalam organisasi sulit dicapai.

Kajian yang dilakukan peneliti pada saat ini mengarah pada peningkatan kinerja perangkat desa di Kantor Desa se Kabupaten Bangkalan. Beberapa faktor yang diduga mempengaruhi diantaranya yaitu kepemimpinan, fasilitas kantor, dan kompensasi, sehingga menjadi penting. Hal ini dilakukan karena pada dasarnya suatu organisasi harus memiliki kinerja yang baik dari pegawainya. Menurut Sedarmayanti dalam Widodo (2015:133), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

1) Sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja), 2) Pendidikan, 3) Keetrampilan, 4) Manajemen kepemimpinan, 5) Tingkat penghasilan, 6) Gaji dan kesehatan, 7) Jaminan sosial, 8) Iklim kerja, 9) Sarana dan prasarana, 10) Teknologi, dan 11) Kesempatan berprestasi.

Kepala Desa sebagai pemimpin pemerintahan desa harus selalu memahami nilai-nilai mereka sendiri (Ismail, 2008) dan harus dapat memberikan pengaruh terhadap keberhasilan pelaksanaan tugas perangkat desa. Kepala Desa dapat memberikan contoh dan motivasi kepada perangkat desa agar perangkat desa dapat mencapai hasil kerja yang maksimal. (Ode et al., 2019) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa, "Semakin baik penerapan kepemimpinan, maka akan semakin optimal pencapaian kinerja karyawan". Hal itu sesuai dengan dalam jurnal Eka & Ismiyati, yang menyimpulkan bahwa, "ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Mandiraja Kabupaten Banjarnegara" (Kepemimpinan et al., 2015)

Fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan terhadap pegawai agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan para pegawai tersebut, sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja para pegawai. (Iriani Ismail, 2016) juga dalam Fasilitas kantor harus memadai yang akan mendukung kinerja pegawai dan mempermudah dalam meningkatkan kinerjanya di dalam organisasi tersebut. Apabila fasilitas yang tersedia memadai maka dapat menunjang cepat terselesainya suatu pekerjaan begitu pula sebaliknya apabila fasilitas yang tersedia rusak atau kurang memadai maka pekerjaan pun akan terhambat. lingkungan kerja, fasilitas yang layak dan memadai akan mempengaruhi kelancaran aktivitas pekerjaan dan pegawai akan lebih bersemangat untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi (Wahyudi et al., 2022).

Di dalam meningkatkan kinerja juga harus memperhatikan kompensasi yang diterima oleh pegawai. Karena kompensasi merupakan balas jasa yang harus diterima oleh pegawai karena penggunaan tenaganya. Werther dan Davis dalam Wibowo (2014:290) menyatakan bahwa dengan kompensasi kepada pekerja diberikan penghargaan berdasarkan kinerja dan bukan berdasarkan senioritas atau jumlah jam kerja. Posuma dalam penelitiannya dapat menyimpulkan bahwa, "Variabel kompensasi sangat berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan yang ada pada Rumah Sakit Ratumbusang Manado" (Christilia O. Posuma, 2013).

Observasi awal dilakukan dengan menggunakan angket dan wawancara kepada 3 Kepala Desa dan 15 Perangkat Desa di 3 Kantor Desa tersebut di 3 kecamatan di Kabupaten Bangkalan yaitu: Desa Ombul Kecamatan Arosbaya, Desa Baipajung

Kecamatan Tanah merah, dan Desa Pangolongan Kecamatan Burneh. Daerah Kabupaten Bangkalan terdiri dari 18 kecamatan dan 281 Desa.

Berdasarkan hasil angket yang dibagikan secara acak kepada 35 perangkat desa dari 6 Kantor Desa di Kabupaten Bangkalan dapat dilihat bahwa untuk kualitas kinerja perangkat desa menunjukkan 40% perangkat desa masih dalam kriteria kurang baik. Untuk kuantitas kinerja perangkat desa menunjukkan 46,6%. Dengan demikian menunjukkan masih ada perangkat desa yang menyelesaikan pekerjaan kurang teliti dan rapi. Serta masih ada perangkat desa yang masih kurang memahami tugas yang diberikan. Perangkat desa masih sering menunda-nunda pekerjaan, sehingga pekerjaan tidak selesai tepat waktu. Hal tersebut sesuai dengan hasil wawancara antara peneliti dengan pegawai kantor kecamatan yaitu Sekretaris Camat yang mengungkapkan masih ada desa yang sering terlambat dalam mengumpulkan administrasi-administrasi misalnya RAPBDes (Rancangan Anggaran Pendapatan Dana Desa) dan lain-lain.

Berdasarkan hasil angket yang dibagikan secara acak kepada 35 perangkat desa dapat diketahui bahwa masih terdapat permasalahan mengenai kepemimpinan kepala desa, seperti berangkat atau pulang kerja tidak selalu tepat waktu, kepala desa belum mampu mengambil keputusan dengan tepat, kepala desa kurang mampu mengawasi perangkat desa untuk bekerja sesuai dengan yang telah ditentukan. Seperti yang terjadi pada Desa Ombul yaitu kepala desa kurang melakukan evaluasi serta kurang efektifnya kepala desa dalam memonitor kinerja perangkat desanya. Fasilitas kantor yang memadai akan mendukung kinerja pegawai dan mempermudah dalam meningkatkan kinerjanya di dalam organisasi tersebut. Hal tersebut dikuatkan dalam penelitian Ardilla dan Pramusinto, yang menyimpulkan bahwa, "Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, dan Keluarga Berencana Provinsi Jawa Tengah dengan nilai kontribusi parsial sebesar 10,63%. Jadi, semakin baik sifat yang dimiliki seorang atasan maka kinerja pegawai akan semakin meningkat pula, begitu juga sebaliknya semakin kurang kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang atasan, maka kinerja pegawai juga semakin menurun" (Dwi Ardilla & Pramusinto, 2015).

Berdasarkan hasil angket yang dibagikan secara acak kepada 35 perangkat desa dapat diketahui masih terdapat permasalahan mengenai fasilitas kantor di Kantor Desa se Kabupaten Bangkalan. Dapat dilihat bahwa untuk ketersediaan fasilitas sosial berupa tempat beribadah menunjukkan 10% dalam kriteria sangat kurang. Dengan demikian menunjukkan bahwa masih terdapat disalah satu kantor desa di Kecamatan Arosbaya kabupaten Bangkalan yang belum memenuhi fasilitas kantor. Kondisi tersebut sesuai dengan pengamatan peneliti bahwa 3 Kantor Desa di 3 kecamatan, di Kabupaten Bangkalan yaitu: Desa Ombul Kecamatan Arosbaya, Desa Baipajung Kecamatan Tanah merah, dan Desa Pangolongan Kecamatan Burneh di Kabupaten Bangkalan belum mempunyai fasilitas sosial yaitu tempat ibadah juga ada yang belum mempunyai Balai pertemuan. Ketiga kantor desa tersebut sudah mempunyai kamar mandi atau kamar kecil namun kondisinya masih kurang bersih. Desa Baipajung, Desa Pangolongan memiliki fasilitas berupa mesin ketik dari ketik dengan kondisi rusak, tetapi Desa ombul kondisinya mesin ketik masih bisa digunakan. Kondisi komputer masing-masing desa masih berfungsi dengan baik dan ada juga yang sudah memiliki laptop namun jumlahnya masih terbatas sehingga para perangkat desa belum semuanya menggunakan komputer atau laptop tersebut. Hal tersebut dikuatkan dalam penelitian Arofah dan Pramusinto yang menyimpulkan bahwa, "terdapat pengaruh antara fasilitas

kantor, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja perangkat desa baik secara parsial maupun secara simultan” (Arofah & Pramusinto, 2015).

Selain fasilitas masih kurang, berdasarkan observasi pada tanggal 25 september 2024 dengan Bapak Arifin dan Bapak Wahib selaku staf Kecamatan Burneh dan Tanah merah juga menambahkan terkait kompensasi bahwa kesejahteraan kepala desa dan perangkat desa beberapa tahun ini sudah mulai diperhatikan oleh pemerintah daerah. Dengan diberlakukannya UU No. 4 Tahun 2007, dan dengan dikeluarkannya Perda Kabupaten Bangkalan No. 4 Tahun 2007 tentang kedudukan keuangan desa dan perangkat desa. bahwa Kepala Desa dan perangkat Desa diberikan penghasilan tetap dan tunjangan dari hasil 30% dari jumlah anggaran belanja Desa diluar pendapatan yang bersumber dari hasil pengelolaan tanah bengkok. Di wilayah Kabupaten Bangkalan sendiri besaran yang diterima yaitu untuk Kepala Desa sebesar Rp. 2.426.640,00, untuk Sekretaris Desa sebesar Rp. 2.224.420,00, sedangkan untuk Perangkat Desa yang lainnya yaitu sebesar Rp. 2.022.200,00.

Tunjangan yang diberikan belum mencukupi karena masih di bawah upah minimum kabupaten. Berdasarkan SK Gubernur Jawa Timur bernomor 188/656/KPTS/013/2023 tentang penetapan UMK (Upah Minimum Kabupaten/Kota) bahwa UMP Kabupaten Bangkalan yaitu sebesar Rp. 2.240.701,00. Walaupun sudah mengalami peningkatan adanya penghasilan tetap tersebut diduga dengan tunjangan yang besarnya dianggap belum sesuai dengan beban kerja yang dikerjakan oleh perangkat desa sehingga belum mampu membuat semangat kerja dan rasa tanggung jawab perangkat desa tinggi. Penilaian terhadap kinerja para pegawai harus dilakukan, namun sayangnya penilaian terhadap kinerja perangkat desa di Kabupaten Bangkalan masih jarang dilakukan. Untuk itulah penelitian ini juga diharapkan dapat menjelaskan aspek-aspek yang mendukung dan sekaligus yang menghambat kinerja khususnya kinerja perangkat desa di Kabupaten Bangkalan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis mengambil judul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Desa, Fasilitas Kantor, dan Kompensasi terhadap Kinerja Seluruh Perangkat Desa di Kabupaten Bangkalan”

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif karena bertujuan untuk mengetahui pengaruh karena adanya hubungan sebab akibat. populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perangkat desa di 18 Kecamatan yang diwakilkan oleh 3 kecamatan di Kabupaten Bangkalan yang berjumlah 366 orang. Ukuran sampel dari populasi penelitian ini ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin (Firza Umar Salim, 2020). Sampel diambil dari total populasi yang berjumlah 366 orang dan diambil sampel sebanyak 79 orang yang terdiri dari sekretaris desa, kaur umum, kaur keuangan, kaur pemerintahan, kaur perencanaan, kaur kesra, dan kadus. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner, observasi, dokumentasi dan interview. Adapun angket yang disusun adalah jenis angket tertutup. Variabel yang akan diukur dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan (X1) dengan indikator Ing Ngarso Sun Tulodho, Ing Madyo Mangun Karso, Tut Wuri Handayani. Variabel Fasilitas Kantor (X2) dengan indikator fasilitas alat kerja operasional, fasilitas perlengkapan kerja, dan fasilitas sosial. Variabel kompensasi (X3) dengan indikator kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial dan Variabel kinerja (Y) meliputi beberapa indikator yaitu jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran dan kerja sama. Analisis data soal uji coba dilakukan dengan uji validitas dan reliabilitas.

Sedangkan metode analisis data dalam penelitian ini yaitu analisis regresi berganda, uji hipotesis yaitu menggunakan uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), koefisien determinasi parsial (r^2), dan koefisien determinasi simultan (R^2), Kemudian dilakukan uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Sedangkan analisis selanjutnya didukung dengan analisis deskriptif persentase menggunakan skala pengukuran yang sudah ditentukan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis regresi berganda dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS for windows release 21 menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara kepemimpinan kepala desa, fasilitas kantor, dan kompensasi terhadap kinerja perangkat desa se- Kabupaten Bangkalan yang memiliki persamaan regresi yaitu $Y = 0,611 + 0,448X_1 + 0,386X_2 + 0,206X_3 + e$

Dari persamaan tersebut dapat nilai konstanta 0,611; koefisien regresi untuk X_1 sebesar 0,448; koefisien regresi untuk X_2 sebesar 0,386; dan koefisien regresi untuk X_3 sebesar 0,206. Dari persamaan tersebut, nilai sebesar 2,459 merupakan konstanta yang menunjukkan bahwa apabila tidak ada pengaruh tiap-tiap variabel yaitu kepemimpinan kepala desa (X_1), fasilitas kantor (X_2), dan kompensasi (X_3), maka kinerja perangkat desa (Y) sebesar 0,611.

Diperoleh nilai koefisien kepemimpinan (X_1) sebesar 0,448, hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan kepemimpinan kepala desa satu satuan akan menaikkan kinerja perangkat desa sebesar 0,448 satuan dan variabel lain dianggap konstan. Nilai koefisien fasilitas kantor (X_2) sebesar 0,386, hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan fasilitas kantor satu satuan akan menaikkan kinerja perangkat desa sebesar 0,386 satuan dan variabel lain dianggap konstan. Dan nilai koefisien kompensasi (X_3) sebesar 0,206, hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan kompensasi satu satuan akan menaikkan kinerja perangkat desa sebesar 0,206 satuan dan variabel lain dianggap konstan.

Sedangkan dalam uji hipotesis secara simultan (uji F) pada tabel ANOVA menunjukkan bahwa nilai F sebesar 12,186 dengan nilai signifikansi 0,000. Angka $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala desa, fasilitas kantor, dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja perangkat desa di Kantor Desa se Kabupaten Bangkalan.

Pada uji determinasi secara simultan (R^2) diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,355 atau 35,5% ($0,355 \times 100\%$). Dari persentase tersebut dapat dikatakan bahwa variabel kepemimpinan kepala desa, fasilitas kantor, dan kompensasi mempengaruhi variabel kinerja perangkat desa sebesar 35,5% dan sisanya 65,5% dipengaruhi oleh faktor lain dari luar yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif persentase menunjukkan bahwa terdapat lima indikator kinerja pegawai dengan masing-masing nilai indeks yaitu indikator kuantitas sebesar 73,96%, indikator kualitas sebesar 77,35%, indikator jangka waktu output sebesar 73,81%, indikator kehadiran sebesar 74,29%, dan indikator

kemampuan bekerja sama sebesar 76,31%. Dengan rata-rata variabel 75,11% dan termasuk dalam kategori tinggi. Dari tabel tersebut menunjukkan kesimpulan bahwa indikator jangka waktu output memiliki nilai indeks yang paling rendah di antara nilai indeks yang lainnya yaitu sebesar 73,81% yang termasuk dalam kategori sedang. Dan dari setiap item pertanyaan adalah item 50 yang berbunyi "Saya tidak pernah menunda-nunda waktu dalam menyelesaikan pekerjaan" menunjukkan nilai paling rendah yaitu sebesar 70,38% termasuk dalam kategori sedang. Hal ini disebabkan karena perangkat desa masih sering menunda-nunda pekerjaan dan tidak mengerjakan tugas tepat waktu. Dengan demikian instansi (pemerintah) harus memperbaiki kinerja perangkat desa dengan cara lebih mendisiplinkan perangkat desa dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan satandar atau waktu yang telah ditentukan. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Bangun (2012:234), "Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, bila pekerjaan pada pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain".

Uji signifikansi simultan uji F diujikan untuk hipotesis pertama (H1). Uji F atau simultan digunakan untuk membuktikan kebenaran apakah variabel independen (kepemimpinan, fasilitas kantor, dan kompensasi) mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (kinerja perangkat desa). Pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS. Nilai dikatakan signifikan apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka hipotesis diterima dan terjadi pengaruh antar variabel dependen, sebaliknya jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka hipotesis ditolak dan tidak terjadi pengaruh antar variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan perhitungan SPSS menunjukkan bahwa nilai F sebesar 12,186 dengan nilai signifikansi 0,000. Angka $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, fasilitas kantor, dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja perangkat desa di kantor desa se-Kabupaten Bangkalan.

Uji parsial digunakan untuk menguji kemaknaan variabel bebas secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikat menggunakan uji t. Variabel kepemimpinan (X1), fasilitas kantor (X2), dan kompensasi (X3) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja perangkat desa (Y). Apabila nilai sig $< 0,05$, atau thitung $> ttabel$ maka H_0 ditolak, dengan demikian variabel bebas dapat menerangkan variabel terikat yang ada dalam model. Sebaliknya jika nilai sig $> 0,05$, atau thitung $> ttabel$ maka H_0 diterima, dengan demikian maka variabel bebas tidak dapat menjelaskan variabel bebas tidak dapat menjelaskan variabel terikat atau dengan kata lain berarti tidak ada pengaruh antar dua variabel yang diuji.

Berdasarkan hasil SPSS diperoleh nilai signifikansi untuk variabel kepemimpinan (X1) nilai signifikansi sebesar 0,001 dengan t hitung sebesar 3,548 maka dengan demikian H_a diterima. Variabel fasilitas kantor (X2) nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan t hitung sebesar 4,170 maka dengan demikian H_a diterima. Dan untuk variabel

kompensasi (X3) nilai signifikansi sebesar 0,042 dengan t hitung sebesar 1,987 maka dengan demikian H_0 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel independen (kepemimpinan kepala desa, fasilitas kantor, kompensasi) berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja perangkat desa).

Analisis determinasi simultan merupakan ukuran yang dapat digunakan untuk mengetahui besarnya variabel terikat. Koefisien determinasi simultan digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel X (kepemimpinan, fasilitas, dan kompensasi) terhadap Y (kinerja pegawai) secara simultan. Untuk mengetahui koefisien determinasi berganda dibutuhkan bantuan dengan menggunakan program SPSS For Windows Release 21. Apabila R^2 mendekati 1 (satu) maka semakin kuat model tersebut dalam menerangkan variasi variabel bebas terhadap variabel terikat. Namun apabila R^2 mendekati 0 (nol), hal ini berarti semakin lemah variasi variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat (Ghozali, 2018: 75)

Berdasarkan perhitungan SPSS diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,355 atau 35,5% ($0,355 \times 100\%$). Dari persentase tersebut dapat dikatakan bahwa variabel kepemimpinan kepala desa, fasilitas kantor, dan kompensasi mempengaruhi variabel kinerja perangkat desa sebesar 35,5% dan sisanya 65,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak di bahas dalam penelitian ini.

Koefisien determinasi parsial merupakan cara mengetahui besarnya kontribusi yang diberikan oleh masing-masing variabel. koefisien determinasi parsial digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel X (kepemimpinan kepala desa, fasilitas kantor, dan kompensasi) terhadap Y (kinerja perangkat desa) secara parsial. Untuk mengetahui koefisien determinasi parsial dibutuhkan bantuan dengan menggunakan program SPSS. Ketika melakukan uji parsial, yaitu pada tabel coefficients. Caranya adalah dengan mengkuadratkan nilai correlations partial dalam tabel. Kemudian diubah ke dalam bentuk persentase.

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS. Nilai r^2 pada variabel kepemimpinan sebesar $(0,422)^2 \times 100\% = 17,80\%$, artinya jika variabel fasilitas kantor dan kompensasi dianggap tetap maka variabel kepemimpinan kepala desa berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 17,80% dan sisanya 82,20% dijelaskan oleh variabel lain.

Besarnya pengaruh fasilitas kantor terhadap kinerja perangkat desa dapat dilihat dari nilai r^2 pada tabel diatas. Nilai r^2 pada variabel fasilitas kantor sebesar $(0,480)^2 \times 100\% = 23,04\%$, artinya jika variabel kepemimpinan dan kompensasi dianggap tetap maka variabel fasilitas kantor berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa sebesar 23,04% dan sisanya 76,96% dijelaskan oleh variabel lain.

Besarnya pengaruh kompensasi terhadap kinerja perangkat desa dapat dilihat dari nilai r^2 pada tabel diatas. Nilai r^2 pada variabel kompensasi sebesar $(0,252)^2 \times 100\% = 6,35\%$, artinya jika variabel kepemimpinan dan fasilitas kantor dianggap tetap, maka variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa sebesar 6,35% dan sisanya 93,65% dijelaskan oleh variabel lain.

Uji asumsi klasik digunakan dalam penelitian ini guna mengetahui apakah penelitian yang dilakukan ini memiliki normalitas multikolinieritas, dan heteroskedastisitas. Berikut ini hasil uji asumsi klasik dalam penelitian ini. Berdasarkan teori statistika model linear hanya residu dari variabel dependen Y yang wajib diuji normalitasnya, sedangkan variabel independen diasumsikan bukan fungsi distribusi. Jadi tidak perlu diuji normalitasnya. Hasil output pengujian normalitas dengan kolmogorov-Smirnov adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Tabel Normalitas

		Unstandardized Residual
N		62
Non Parameters^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.01755803
Most Extreme Differences	Absolute	.102
	Positive	.102
	Negative	-.078
Kolmogorov-Smirnov Z		.804
Asymp. Sig. (2-tailed)		.538

Berdasarkan tabel One-Sampel K-S di atas dapat diketahui bahwa hasil dari Asymp. Sig > 0,05 (Alpha) maka nilai residual terstandarisasi dikatakan menyebar secara normal. Tabel di atas diketahui nilai Asymp. Sig sebesar 0,538 > 0,05 maka artinya model regresi ini berdistribusi normal.

Uji multikolinieritas menurut (Ghozali 2018: 105), bertujuan untuk menguji apakah ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Independent). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel Independent. Untuk mendeteksi adanya multikolinieritas dengan melihat nilai tolerance dan lawannya variance inflation factor (VIF). Jika nilai tolerance tidak kurang dari 10% dan VIF tidak lebih dari 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 2. Tabel Coefficient

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero order	Partial	Part I	Tolerance	VIF
1(Constant)	.611	7.605		.080	.936					
X1	.448	.126	.368	3.548	.001	.423	.422	.365	.983	1.017
X2	.386	.093	.434	4.170	4.170	.442	.480	.429	.979	1.022
X3	.206	.104	.207	1.987	1.987	.190	.252	.204	.979	1.022

Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel coefficient menunjukkan bahwa setiap variabel bebas mempunyai nilai tolerance > 0,1 yaitu variabel kepemimpinan sebesar 0,983, variabel fasilitas kantor sebesar 0,979, dan untuk variabel kompensasi sebesar 0,979. Sedangkan nilai VIF dari masing-masing variabel > 1, yaitu untuk variabel kepemimpinan sebesar 1,017, variabel fasilitas kantor sebesar 1,022, dan untuk

variabel kompensasi sebesar 1,022, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antara variabel dependen (Kepemimpinan, fasilitas, dan kompensasi) dengan variabel independen (kinerja perangkat desa) dalam penelitian ini tidak memiliki korelasi yang kuat.

Uji heteroskedastisitas adalah asumsi dalam regresi dimana varians dari residual tidak sama untuk satu pengamatan yang lain. Salah satu asumsi dalam regresi yang harus dipenuhi adalah bahwa varians dan residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tidak memiliki pola tertentu. Hasil yang diharapkan dalam penelitian ini adalah terdapat kesamaan varians dari residual oleh setiap pengamat (homoskedastisitas). Pengujian heteroskedastisitas penelitian ini menggunakan grafik plot regression Standarized Value

Pada grafik scatterplot terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak baik di atas maupun ke bawah dari sumbu 0 (Y). Hal ini dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi. Karena tidak terjadi heteroskedastisitas, maka variabel dependen (kepemimpinan, fasilitas, dan kompensasi) dengan variabel dependen (kinerja pegawai) dalam penelitian ini terjadi kesamaan variabel.

Dari hasil analisis deskriptif persentase variabel kepemimpinan kepala desa diukur dengan menggunakan tiga indikator yaitu Ing Ngarso Sun Tulodho, Ing Madyo Mangun Karso, Tut Wuri Handayani. Menunjukkan bahwa terdapat tiga indikator-indikator dengan masing-masing nilai indeks yaitu indikator Ing Ngarso Sun Tulodho 72,62%, indikator Ing Madyo Mangun Karso 72,57%, dan indikator Tut Wuri Handayani 74,16%. Dari tabel tersebut menunjukkan kesimpulan bahwa semua indikator memiliki kriteria sedang, tetapi dengan nilai indeks terendah yaitu pada indikator Ing Madyo Mangun Karso dengan nilai indeks 72,57%. Ing Madyo Mangun Karso artinya di tengah membangun karsa, gagasan, ide, dan karya. Seorang pemimpin harus berada di tengah anggotanya dengan membangun karya, karsa, dan gagasan. Dan dari setiap item pertanyaan adalah item 9 yang berbunyi "Kepala Desa membantu Anda dalam menyusun program kerja" yang menunjukkan nilai paling rendah yaitu sebesar 69,93% dan termasuk dalam kategori sedang. Hal ini disebabkan karena kepala desa kurang dalam membantu menyusun program kerja. Dengan demikian kepala desa harus mampu memberikan bantuan saran kepada perangkat desa dalam menyusun program kerja.

Variabel fasilitas kantor menunjukkan bahwa terdapat tiga indikator fasilitas kantor dengan masing-masing nilai indeks yaitu indikator fasilitas alat kerja operasional sebesar 75,48%, indikator fasilitas perlengkapan kerja sebesar 72,67%, dan indikator fasilitas sosial sebesar 73,69%. Dan dari tabel tersebut menunjukkan kesimpulan bahwa ketiga indikator memiliki kriteria sedang, tetapi nilai indeks yang terendah yaitu indikator fasilitas perlengkapan kerja dan fasilitas sosial yaitu sebesar masing-masing 72,67% dan 72,69% termasuk kategori sedang. Dan nilai item 22 yang berbunyi "Di tempat kerja tersedia Fasilitas kantor berupa sepeda motor dinas" adalah item pertanyaan yang paling rendah yaitu sebesar 68,90% termasuk kategori sedang.

Hal ini disebabkan karena sepeda motor dinas yang ada hanya satu dan kondisinya kurang baik. Sehingga pemerintah harus memberikan atau memperbaiki fasilitas agar kinerja perangkat desa meningkat.

Variabel kompensasi menunjukkan bahwa terdapat dua indikator kompensasi dengan masing-masing nilai indeks setiap indikator yaitu indikator kompensasi finansial sebesar 73,94%, dan indikator kompensasi nonfinansial sebesar 73,51%. Dengan nilai indeks rata-rata indikator kompensasi sebesar 73,72% masih termasuk dalam kategori sedang. Dari tabel tersebut menunjukkan kesimpulan bahwa indikator kompensasi nonfinansial memiliki nilai indeks paling rendah yaitu sebesar 73,52%. Dan dari setiap item pertanyaan adalah item 39 yang berbunyi "Saya selalau menerima penghargaan, pengakuan, dan pujian terhadap setiap hasil pekerjaan". Hal ini disebabkan pemerintah atau kepala kurang memberikan penghargaan, pengakuan, dan pujian terhadap hasil pekerjaan. Dengan demikian diharapkan pemerintah, maupun kepala desa lebih memberikan penghargaan terhadap hasil kerja yang dicapai oleh perangkat desa. Sehingga dengan pemberian penghargaan tersebut perangkat desa kinerjanya semakin meningkat.

Variabel kinerja perangkat desa menunjukkan bahwa terdapat lima indikator kinerja pegawai dengan masing-masing nilai indeks yaitu indikator kuantitas sebesar 73,96%, indikator kualitas sebesar 77,35%, indikator jangka waktu output sebesar 73,81%, indikator kehadiran sebesar 74,29%, dan indikator kemampuan bekerja sama sebesar 76,31%. Dengan rata-rata variabel 75,14% dan termasuk dalam kategori tinggi. Dari tabel tersebut menunjukkan kesimpulan bahwa indikator jangka waktu output memiliki nilai indeks yang paling rendah di antara nilai indeks yang lainnya yaitu sebesar 73,81% yang termasuk dalam kategori sedang. Dan dari setiap item pertanyaan adalah item 50 yang berbunyi "Saya tidak pernah menunda-nunda waktu dalam menyelesaikan pekerjaan" menunjukkan nilai paling rendah yaitu sebesar 70,38% termasuk dalam kategori sedang. Hal ini disebabkan karena perangkat desa masih sering menunda-nunda pekerjaan dan tidak mengerjakan tugas tepat waktu. Dengan demikian instansi (pemerintah) harus memperbaiki kinerja perangkat desa dengan cara lebih mendisiplinkan perangkat desa dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan satandar atau waktu yang telah ditentukan.

4. KESIMPULAN

Data yang diperoleh dari hasil analisis yang dilakukan, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. 1. Kepemimpinan Kepala Desa se- Kabupaten Bangkalan masih kurang, hal ini disebabkan karena kepala desa kurang memberikan karya, karsa, maupun gagasan. Fasilitas kantor masih kurang, hal ini disebabkan karena masih kurangnya fasilitas yaitu sepeda motor dinas. Kompensasi yang diterima perangkat desa masih kurang, hal ini disebabkan karena kepala desa kurang dalam memberikan kompensasi yaitu khususnya kompensasi nonfinansial (pemberian pujian, penghargaan). Kinerja perangkat desa masih kurang, hal ini disebabkan karena perangkat desa masih sering menunda-nunda waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2. Adanya pengaruh secara simultan antara kepemimpinan kepala desa, fasilitas kantor, dan kompensasi terhadap kinerja perangkat desa se- Kabupaten Bangkalan dengan nilai R Square sebesar 0,365 atau memberikan kontribusi sebesar 36,5%.
3. Ada pengaruh secara parsial antara kepemimpinan kepala desa terhadap kinerja perangkat desa se- Kabupaten Bangkalan sebesar 0,416 atau memberikan kontribusi sebesar 17,30%. Hal ini mengandung makna bahwa kepemimpinan kepala desa mampu mempengaruhi kinerja perangkat desa sebesar 17,30% Ada pengaruh secara parsial antara fasilitas kantor terhadap kinerja perangkat desa se- Kabupaten Bangkalan sebesar 0,444 atau memberikan kontribusi sebesar 19,71%. Hal ini mengandung makna bahwa fasilitas kantor mempengaruhi kinerja perangkat desa sebesar 19,71%.
4. Ada pengaruh secara parsial antara kompensasi terhadap kinerja perangkat desa se- Kabupaten Bangkalan sebesar 0,247 atau memberikan kontribusi sebesar 6,10%. Hal ini mengandung makna bahwa kompensasi mampu mempengaruhi kinerja sebesar 6,10%.

Adapun saran untuk Kantor Desa se- Kabupaten Bangkalan yaitu:

1. Diharapkan pimpinan dapat memberikan gagasan maupun contoh dalam menyelesaikan pekerjaan dengan cara misalnya dengan pembagian kerja yang efektif kepada para perangkat desa. Karena keberhasilan instansi atau organisasi ditentukan oleh beberapa faktor terutama pimpinan itu sendiri.
2. Diharapkan instansi/pemerintah bisa lebih meningkatkan fasilitas kantor yang ada, yaitu berupa sepeda motor dinas. Agar perangkat desa lebih lancar dalam melaksanakan pekerjaannya dan tanpa terkendala karena kurangnya fasilitas.
3. Sebaiknya pemerintah maupun dinas terkait lebih memperhatikan akan kompensasi para perangkat desa, khususnya kompensasi nonfinansial yaitu pujian, lingkungan kerja, dan fleksibilitas tempat kerja agar perangkat desa lebih terpacu dalam melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardilla, N., & Pramusinto, H. 2015. PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI INTERNAL, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BP3AKB PROVINSI JAWA TENGAH. *Dinamika Pendidikan*, 10(1), 53 – 66.
- Arofah, & Pramusinto. 2015. PENGARUH FASILITAS KANTOR, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA DI KECAMATAN TULIS KABUPATEN BATANG. *Economic Education Analysis Journal*. 4(1).
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Eka, & Ismiyati. 2015. PENGARUH KEPEMIMPINAN, FASILITAS KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA DI KECAMATAN MANDIRAJA KABUPATEN BANJARNEGARA. *Economic Education Analysis Journal*, 4(2).
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ismail, Iriani. 2008. PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPEMIMPINAN DAN KINERJA KARYAWAN PEMERINTAHAN KABUPATEN-KABUPATEN DI MADURA. *Ekuitas*. Vol. 12. No. 1.
- Ismail, Iriani. 2016. Pengaruh Kelengkapan Alat Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

- Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Lapangan PT. PLN persero Pamekasan). *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*. Vol.3. No.1
- Muizu, Zustina Wa Ode. 2014. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Vol. 6, No.1, Hal. 1-13.
- Posuma, O. Christilia. 2013. Kompetensi, Kompensasi, dan Kepemimpinan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Ratumbusyang Manado. Vol. 1 No. 4 Hal. 646-656.
- Rivai, Veithzal, Bactiar, Rafli Amar. 2014. Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi. Yogyakarta: Rajawali Press.
- Salim, Firza Umar. 2020. PENGARUH ADVERSITY QUOTIENT DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ASKES (PERSERO) PALU. *Jurnal Ekonomi Trend*. Vol. 08 No. 01
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. Kinerja Pegawai (Teori Pengukuran dan Implikasinya). Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wibowo. 2014. Manajemen Kinerja Edisi Keempat. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widodo. 2010. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. Pustaka Pelajar.