

## Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Fasilitas Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perangkat Desa Se-Kecamatan Sarang

Komarudin<sup>1\*</sup>, Muhammad Tahwin<sup>2</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas YPPI Rembang  
banggkomar5@gmail.com<sup>1\*</sup>

Received 01 Desember 2025 | Revised 18 Desember 2025 | Accepted 02 Januari 2026

\*Korespondensi Penulis

---

### Abstrak

Penelitian ini mengkaji signifikansi kinerja perangkat desa di Kecamatan Sarang, Kabupaten Rembang, dengan mempertimbangkan pengaruh variabel kepemimpinan, motivasi, fasilitas kerja, serta lingkungan kerja. Penelitian dasar ini diperlukan pada keperluan peningkatan kualitas sumber daya manusia untuk memperkuat pelayanan publik pada tingkat desa. Pendekatan kuantitatif diterapkan melalui metode survei dengan instrumen kuesioner yang diberikan kepada 70 responden dari populasi total 187 perangkat desa, yang dipilih menggunakan teknik *cluster sampling*. Temuan penelitian menunjukkan koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,897, yang mengindikasikan bahwa 89,7% variasi dalam kinerja perangkat desa dapat dijelaskan oleh keempat variabel independen tersebut. Hasil analisis parsial melalui uji t menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan memperoleh nilai sebesar 0,477, motivasi sebesar 0,336, dan fasilitas kerja sebesar 0,423, yang masing-masing memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sebaliknya, variabel lingkungan kerja memperoleh nilai 0,113, yang mengindikasikan tidak adanya pengaruh signifikan terhadap kinerja.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan; Motivasi; Fasilitas Kerja; Lingkungan Kerja; Kinerja

### Abstract

*This study examines the significance of village apparatus performance in Sarang District, Rembang Regency, by assessing the influence of leadership, motivation, work facilities, and work environment variables. This foundational research is essential for enhancing the quality of human resources to strengthen public service delivery at the village level. A quantitative approach was employed using a survey method, with questionnaire instruments administered to 70 respondents from a total population of 187 village apparatus members, selected through cluster sampling techniques. The findings reveal a coefficient of determination ( $R^2$ ) of 0.897, indicating that 89.7% of the variance in village apparatus performance is explained by the four independent variables. Partial analysis through the t-test shows that the leadership variable obtained a value of 0.477, motivation 0.336, and work facilities 0.423, each demonstrating a positive and significant effect on performance. In contrast, the work environment variable obtained a value of 0.113, indicating no significant effect on performance.*

**Keywords:** Leadership; Motivation; Work Facilities; Work Environment; Performance

---

### PENDAHULUAN

Pemerintah desa menempati posisi sebagai lapisan pemerintahan paling bawah dalam sistem pemerintahan Indonesia, namun memiliki tanggung jawab yang besar dalam mengimplementasikan berbagai kebijakan dan program pemerintah. Keberhasilan pelaksanaan tugas di tingkat desa menjadi faktor yang sangat tergantung pada tenaga kerja yang tersedia dalam wilayah desa bersangkutan. Perangkat desa dituntut untuk memiliki kemampuan, profesionalisme, dan kinerja yang optimal agar dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi serta memberikan pelayanan publik yang maksimal kepada masyarakat. Pegawai yang memiliki kompetensi sesuai bidangnya cenderung mampu bekerja secara efektif dan efisien, sedangkan kurangnya kemampuan dapat menyebabkan kinerja menjadi



rendah dan tujuan organisasi sulit dicapai. Oleh karena itu, kinerja perangkat desa sangat penting dalam menentukan keberhasilan pemerintahan desa sebagai ujung tombak pelaksanaan layanan masyarakat dan pengembangan di tingkat lokal.

Secara umum, setiap individu memiliki peran sebagai pemimpin yang suatu saat akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya. Dalam konteks organisasi, keberadaan pemimpin dan bawahan merupakan dua unsur yang tidak dapat dipisahkan. Tanpa adanya pemimpin, arah dan tujuan organisasi akan sulit untuk dicapai secara efektif. Oleh sebab itu, diperlukan seorang pemimpin yang memiliki kemampuan dalam membimbing, serta memotivasi anggotanya agar dapat bekerja secara terkoordinasi guna mewujudkan tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Menurut Munajat, (2021) kepemimpinan mampu diartikan sebagai tindakan yang dijalankan oleh seorang pemimpin guna mencapai tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Oleh karena itu, pemimpin diharapkan memiliki kemampuan untuk mempengaruhi, mendukung, serta memotivasi para pengikutnya guna menjalankan tugas-tugas tersebut dengan antusiasme demi mencapai tujuan yang diinginkan, baik pada tingkat individu maupun organisasi. Menurut Sugiyono (2017), kepemimpinan didefinisikan sebagai kapasitas individu untuk membentuk perilaku orang lain guna mendorong kolaborasi dalam merealisasikan objektif yang telah ditentukan secara formal. Menurut Handoko (2017), kepemimpinan memainkan peran sentral dalam suatu organisasi, di mana para pemimpin mampu mempengaruhi motivasi, kepuasan kerja, keselamatan, kualitas kehidupan kerja, dan kesuksesan organisasi secara keseluruhan. Menurut Roring (2017) kepemimpinan diukur dari indikator sebagai berikut: 1) Mempunyai komunikasi yang baik terhadap bawahan, pemimpin harus berkomunikasi dengan jelas dan terbuka kepada bawahan, sehingga informasi dapat disampaikan dengan baik dan mengurangi kemungkinan kesalahpahaman, 2) Pengambilan keputusan yang tepat dan bijaksana, keputusan yang diambil perlu didasari dengan pemahaman yang dalam dan melibatkan berbagai pertimbangan, termasuk efek jangka panjang terhadap tim serta organisasi, 3) Memberi motivasi, pemimpin perlu menciptakan suasana yang memotivasi bawahan, baik melalui pengakuan atas prestasi maupun dengan memberikan dukungan yang diperlukan untuk mencapai tujuan, 4) Memberikan tugas dan pekerjaan dengan baik dan jelas, Tugas dan tanggung jawab perlu diterima dengan jelas oleh setiap anggota tim, sehingga memahami peran masing-masing dan dapat bekerja secara efisien. Hasil penelitian Wijaya dan Anoraga (2021) kepemimpinan mempunyai pengaruh positif yang nyata terhadap kinerja perangkat desa. Sebaliknya, kajian oleh Agnes et al., (2025) menunjukkan bahwa kepemimpinan berdampak negatif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa.

Motivasi dapat didefinisikan sebagai dorongan intrinsik, keinginan, hasrat, serta pendorong energi yang bersumber dari dalam diri manusia untuk bertindak atau melaksanakan suatu kegiatan (Ridwan, 2021). Menurut Hasibuan (2016), motivasi merupakan faktor yang memberikan dorongan intrinsik, sehingga individu merasa terinspirasi untuk melaksanakan tugas, bersedia bekerja sama, melaksanakan pekerjaan dengan efektivitas tinggi, dan berusaha semaksimal mungkin untuk mencapai tingkat kepuasan yang optimal. Menurut Pratama & Elistia (2020) menyatakan bahwa tanpa dukungan motivasi tenaga kerja guna berkolaborasi demi kepentingan organisasi, tujuan yang inginkan tidak akan dapat terwujud. Sebaliknya, jika tingkat motivasi tinggi terdapat di kalangan pekerja, hal ini menjamin keberhasilan perusahaan untuk mewujudkan tujuan. Menurut Handoko (2016) motivasi yaitu impuls internal yang mendorong individu untuk menunjukkan perilaku spesifik guna merealisasikan objektif sesuai ketentuan secara formal. Menurut Andika & Rosyidi (2025), motivasi individu manusia ditentukan oleh kebutuhan serta karakteristik yang mempengaruhi tindakan. Sebelum kebutuhan hierarki yang lebih tinggi dapat berfungsi sebagai pemicu utama perilaku, kebutuhan hierarki yang lebih rendah harus terpenuhi hingga tingkat yang memadai. Hasibuan (2016) menunjukkan indikator motivasi yaitu: 1) Keperluan fisiologis, keperluan dasar yang terkait dengan pemenuhan aspek jasmani seperti asupan makanan, minuman, keamanan fisik, proses pernapasan, serta kebutuhan biologis lainnya, 2) Kebutuhan akan perlindungan dan rasa aman, yang mencakup keinginan untuk memperoleh perlindungan dari ancaman, serta lingkungan yang tidak stabil, 3) Kebutuhan sosial atau rasa memiliki, yakni dorongan agar diterima dalam kelompok sosial, menjalin hubungan, berinteraksi, serta perhatian, 4) Kebutuhan terhadap penghargaan, konsep ini mencakup aspirasi pribadi seseorang untuk mendapatkan penghargaan, pengakuan, serta rasa hormat dari pihak lain sehubungan dengan kompetensi dan prestasi yang telah dicapai, 5) Kebutuhan akan aktualisasi diri, yang merujuk pada kebutuhan untuk mengembangkan potensi diri, menyalurkan kemampuan, serta mengekspresikan gagasan dan pendapat sebagai bentuk pencapaian diri yang maksimal.



Hasil penelitian Kusumaningsih dan Tahwin (2022) memaparkan bahwa motivasi memberikan pengaruh positif yang nyata terhadap kinerja perangkat desa. Sebaliknya, hasil penelitian Agnes et al., (2025) menjelaskan bahwa motivasi berdampak negatif signifikan atas kinerja perangkat desa.

Fasilitas kerja adalah unsur esensial yang wajib diberikan oleh suatu instansi, baik dalam bentuk fasilitas utama atau pendukung. Selain fasilitas kerja yang mendukung pelaksanaan tugas, terdapat juga fasilitas lainnya yang sama pentingnya, yaitu adanya tempat ibadah, tempat olahraga, fasilitas kesehatan, dan sejenisnya. Adanya fasilitas tersebut adalah perhatian perusahaan terhadap karyawan guna mendukung peningkatan kinerja (Sabri dan Susanti, 2021). Menurut Anam dan Rahardja (2017), fasilitas kerja merujuk pada peralatan yang digunakan untuk memfasilitasi dan menyederhanakan proses kerja. Fasilitas tersebut juga berperan sebagai instrumen pendukung yang memiliki ketahanan jangka panjang serta mampu memberikan manfaat di masa mendatang. Moenir (2015) menunjukkan indikator fasilitas kerja adalah : 1) Alat kerja operasional, yakni alat yang digunakan secara langsung dalam menjalankan tugas atau kegiatan utama organisasi, 2) Perlengkapan kerja, yaitu berbagai kebutuhan penunjang yang berfungsi membantu kelancaran dan ketepatan pekerjaan, 3) Fasilitas sosial, yaitu sarana yang disediakan untuk menciptakan kenyamanan, kesejahteraan, serta motivasi kerja bagi pegawai.

Hasil penelitian Wahyudi et al., (2022) mengungkapkan fasilitas kerja berdampak positif signifikan terhadap kinerja perangkat desa. Sementara hasil studi dari Dewita dan Amdanata (2023) menunjukkan bahwa fasilitas kerja mempunyai pengaruh positif tetapi tidak nyata terhadap kinerja perangkat desa.

Menurut Mashudi et al., (2020), lingkungan kerja mencakup berbagai aspek, antara lain kejelasan deskripsi jabatan, kewenangan yang proporsional, pekerjaan yang menstimulasi kemampuan, komunikasi yang efektif, ikatan kerja yang kondusif, peluang pengembangan karir, serta ketersediaan fasilitas kerja. Menurut Dolonseda & Watung, (2020) lingkungan kerja dapat berfungsi sebagai salah satu instrumen untuk memancarkan dampak lingkungan kerja yang mendukung terhadap kinerja karyawan. Menurut Ekaningsih (2017), lingkungan kerja mengindikasikan situasi di area pekerjaan, mencakup aspek fisik maupun nonfisik, yang berpotensi membangun atau membentuk suasana tertentu dalam pelaksanaan pekerja seperti, rasa senang, nyaman, dan puas bagi individu dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Sutrisno (2016), lingkungan kerja didefinisikan sebagai totalitas kondisi yang mengelilingi karyawan, baik yang bersifat material maupun immaterial, yang berpotensi mempengaruhi tingkat kenyamanan, keamanan, serta efektivitas karyawan saat menggembangkan tugasnya. Lingkungan kerja bersih dan teratur mampu menciptakan atmosfer yang lebih kondusif. Siagian (2017) indikator lingkungan kerja ada dua yaitu: 1) Lingkungan fisik, yaitu segala hal yang ada saat bekerja dan dapat memengaruhi kenyamanan, keselamatan, efisiensi karyawan, seperti pencahayaan, kebersihan, tata letak, dan peralatan kerja, 2) Lingkungan non fisik, yaitu kondisi non-materiil di tempat kerja yang meliputi hubungan antar karyawan, kepemimpinan, suasana kerja, dan budaya yang mempengaruhi motivasi karyawan dan kepuasan kerja.

Hasil penelitian Wijoyo dan Purnomo (2024) membuktikan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif yang nyata terhadap kinerja pejabat desa. Sebaliknya, temuan dari Wahyuningsih dan Kirono (2024) membuktikan lingkungan kerja berdampak negatif signifikan terhadap kinerja pejabat desa.

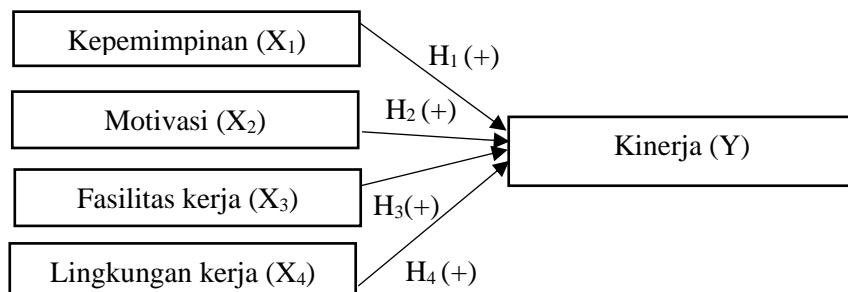
Kinerja, menurut Istiqlali & Lukarti (2024) merupakan suatu proses yang dirumuskan serta dievaluasi dalam periode tertentu mengacu pada ketetapan atau persetujuan yang telah disetujui sebelumnya. Menurut Mathis dan Jackson (2016), kinerja merujuk pada prestasi kerja yang diperoleh oleh individu karyawan berkat kombinasi antara kapasitas pribadi, dorongan intrinsik, serta bantuan yang disediakan oleh entitas organisasi. Prawirosentono dalam Sinambela (2016), kinerja didefinisikan sebagai capaian yang diperoleh individu sesuai dengan kapasitas, pengalaman, dedikasi, serta durasi yang dikerahkan dalam menuntaskan tanggung jawabnya. Selain itu, menurut Mangkunegara (2015) kinerja didefinisikan sebagai prestasi kerja karyawan yang dievaluasi berdasarkan aspek kualitas dan volume tugas yang dituntaskan sesuai dengan mandat yang diberikan. Berdasarkan berbagai pandangan yang disebutkan, bisa ditarik simpulan jika kinerja pegawai merupakan akibat atau capaian dari kontribusi seseorang terhadap organisasi melalui implementasi kewajiban yang konsisten dengan otoritas dan komitmen yang didelegasikan. Kinerja tersebut untuk mewujudkan sasaran organisasi dijalankan secara sah, berkesesuaian dengan kerangka peraturan hukum yang berlaku, dan berlandaskan

norma etika serta nilai-nilai moral. Keberhasilan organisasi dalam pencapaian target-targetnya sangat dipengaruhi oleh kontribusi kinerja individu serta kolektif yang beroperasi dalam entitas organisasi.

Hasil penelitian Wahyudi et al., (2022) menunjukkan kinerja perangkat desa di pengaruhi oleh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan fasilitas kerja. Adapun hasil penelitian Kusumaningsih dan Tahwin (2022) kinerja perangkat desa di pengaruhi oleh motivasi terhadap kinerja perangkat desa. Menurut Mathis dan Jackson (2015), indikator utama yaitu: 1) Kuantitas output, yaitu kuantitas capaian kerja dalam kurun waktu, selaras dengan tujuan yang telah ditetapkan, 2) Kualitas output, yang mencerminkan tingkat ketelitian, ketepatan, serta mutu hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai, 3) Jangka waktu output, yaitu kompetensi karyawan dalam menuntaskan kewajiban sesuai dengan tenggat periode yang telah ditentukan, 4) Hadiran di tempat kerja, yang menunjukkan tingkat kedisiplinan pegawai dalam menjalankan kewajiban kehadiran, 5) Kemampuan bekerja sama, yakni sejauh mana pegawai mampu menjalin hubungan kerja yang baik, berkoordinasi, dan berkontribusi secara efektif, 6) Kemandirian, kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas tanpa ketergantungan yang berlebihan pada orang lain. Objek penelitian ini mencakup 187 perangkat desa yang tersebar di wilayah administratif Kecamatan Sarang. Setelah melakukan survei di beberapa desa di Kecamatan Sarang yang berjumlah 10 desa, adalah Desa Temperak, Desa Bajingjowo, Desa Kalipang, Desa Sumbermulyo, Desa Gonggang, Desa Gunungmulyo, Desa Nglojo, Desa Jambangan, Desa Loden wetan, dan Desa Loden Kulon yang dilakukan pada 22 Maret, 26 Maret, dan 25 Juli 2025, hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala desa berjalan dengan baik dan sangat efektif, tetapi ada juga yang perlu ditingkatkan guna untuk meningkatkan kinerja perangkat desa, untuk memberi motivasi kepala desa memberikan intruksi langsung kepada perangkat desa guna meningkatkan kinerja, kepala desa memberikan bonus serta mengadakan rapat rutinan untuk membahas kinerja perangkat desa, fasilitas yang tersedia di desa cukup dan sudah mumpuni untuk pembuatan KK, Akta kelahiran, dan KTP. Lingkungan kerja berjalan dengan baik dan kondusif, jika ada suatu permasalahan di selesaikan dengan baik dan kekeluargaan, kinerja perangkat desa sudah baik, tetapi masih perlu ditingkatkan karena minimnya yang bisa menjalankan komputer.

### Kerangka Penelitian

Kerangka penelitian menggambarkan pengaruh kepemimpinan, motivasi, fasilitas kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja perangkat desa se-Kecamatan Sarang. Berikut kerangka penelitian pada penelitian ini :



**Gambar 1.** Kerangka Penelitian

Berdasarkan kerangka penelitian tersebut, maka dibuatlah hipotesis sebagai berikut:

H<sub>1</sub> = Diduga kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perangkat desa

H<sub>2</sub> = Diduga motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perangkat desa

H<sub>3</sub> = Diduga fasilitas kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perangkat desa

H<sub>4</sub> = Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perangkat desa

### METODE

Pada penelitian ini cara pengumpulan data instrumen yaitu dengan kuesioner. Kuesioner yang diterapkan merupakan jenis tertutup, di mana peneliti telah menyediakan opsi jawaban, sehingga responden hanya perlu memilih alternatif yang paling mencerminkan situasi yang mereka hadapi. Skala pengukuran yang diterapkan dalam instrumen kuesioner yaitu skala *Likert*. Penelitian ini memanfaatkan data subjektif sebagai jenis data, dengan sumber utamanya berasal dari data primer. Untuk menentukan

keseluruhan sampel dilakukan dengan menggunakan rumus *Slovin* pada skala kesalahan (*error tolerance*) sebesar 10%, artinya hasil penelitian dianggap representatif meskipun terdapat kemungkinan penyimpangan 10% dari kondisi populasi yang sebenarnya, maka didapatkan ukuran sampel sebanyak 70 responden. Pemilihan sampel pada penelitian ini dilakukan dengan diterapkannya teknik *cluster sampling* (area sampling), suatu teknik pengambilan sampel berdasarkan kelompok wilayah atau klaster, dengan mempertimbangkan proporsi jumlah perangkat di setiap desa. Sampel penelitian tersebut secara proporsional di 23 desa di Kecamatan Sarang sehingga mampu mewakili keseluruhan populasi secara representatif. Regresi linear berganda digunakan dalam mengolah data, sebab metode ini diimplementasikan guna menilai pengaruh beberapa variabel prediktor atas variabel respon.

## HASIL dan PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Sugiyono (2019) menjelaskan validitas diterapkan untuk memancarkan tingkat akurasi di mana butir-butir instrumen kuesioner secara tepat merepresentasikan konstruk yang terkandung. Uji Validitas dan Realibilitas dilakukan setelah kuisisioner disebarluaskan kepada 30 orang responden yang memenuhi kriteria. Berikut adalah hasil validitas variabel X1, X2, X3, X4 dan Y.

**Tabel 1.** Hasil Uji Validitas

Variabel	Range r-hitung	r-tabel	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0,694 - 0,850		
Motivasi (X2)	0,605 – 0,829		
Fasilitas Kerja (X3)	0,577 – 0,904	0,3610	Valid
Lingkungan Kerja (X4)	0,747 – 0,841		
Kinerja Perangkat Desa (Y)	0,702 – 0,930		

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

### Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2019) reliabilitas merujuk pada tingkat keandalan dan konsisten suatu hasil pengukuran. Suatu kuesisioner reliabel jika *cronbach alpha* >0,7. Berikut adalah hasil reliabilitas variabel X1, X2, X3, X4 dan Y.

**Tabel 2.** Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standarisasi Reliabel	Keterangan
Kepemimpinan	0,917	> 0,70	Reliabel
Motivasi	0,907	> 0,70	Reliabel
Fasilitas Kerja	0,900	> 0,70	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,844	> 0,70	Reliabel
Kinerja	0,947	> 0,70	Reliabel

Sumber: Data diolah output spss 25, 2025

### Hasil Uji Parsial

Uji parsial, yang juga dikenal sebagai uji t, diterapkan untuk menilai tingkat signifikansi pengaruh parsial dari variabel independen terhadap variabel dependen.

**Tabel 3.** Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients B	t	Sig	Keterangan
	B	Std. Error				
Konstanta	-2,745	2,117		-1,297	,199	-
Kepemimpinan (X1)	,477	,092	,379	5,196	,000	Diterima
Motivasi (X2)	,336	,098	,313	3,421	,001	Diterima
Fasilitas Kerja (X3)	,423	,143	,273	2,964	,004	Diterima
Lingkungan Kerja (X4)	,113	,230	,052	,489	,627	Ditolak

Sumber: Data diolah output spss 25, 2025

Berdasarkan hasil tersebut, maka diperoleh kesimpulan, 1) Konstanta bernilai -2,745 menunjukkan bahwa apabila keempat variabel independen, yaitu kepemimpinan, motivasi, fasilitas kerja, serta lingkungan kerja, diasumsikan tetap pada nilai nol, maka nilai variabel dependen kinerja perangkat desa akan mencapai -2,745, 2) Koefisien regresi kepemimpinan sejumlah 0,477 berarti memberikan makna bahwa jika terjadi peningkatan variabel kepemimpinan sejumlah satu unit maka



kinerja perangkat desa akan mengalami kenaikan sebesar 0,477, 3) Koefisien regresi motivasi sebesar 0,336 berarti memberikan makna bahwa jika terjadi peningkatan sejumlah satu unit maka kinerja perangkat desa akan mengalami kenaikan sejumlah 0,336, 4) Koefisien regresi fasilitas kerja bernilai 0,423 berarti memberikan makna bahwa jika terjadi peningkatan variabel fasilitas kerja sejumlah satu unit maka kinerja perangkat desa akan mengalami kenaikan sejumlah 0,423, 5) Koefisien regresi lingkungan kerja sejumlah 0,113 berarti memberikan makna jika terjadi peningkatan variabel lingkungan kerja sejumlah satu unit maka kinerja perangkat desa akan mengalami kenaikan sejumlah 0,113.

### **Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Uji determinasi dalam penelitian ini adalah determinasi *adjusted R<sup>2</sup>*.

**Tabel 4.** Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,950 <sup>a</sup>	,903	,897	1,486

a. Predictors: (Constant), X4, X1, X2, X3

Sumber: Data diolah output spss 25, 2025

Merujuk pada hasil pengolahan data output *Model Summary* dari analisis SPSS, diperoleh nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* sebesar 0,897 menunjukkan bahwa sekitar 89,7% dari variabilitas dalam kinerja perangkat desa dapat uraikan oleh empat variabel independen yaitu kepemimpinan, motivasi, fasilitas kerja, dan lingkungan kerja. Sementara itu, bagian lainnya sejumlah 10,3% dikontribusikan oleh faktor eksternal yang tidak terintegrasi dalam model penelitian ini.

### **Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)**

**Tabel 5.** Hasil Uji Simultan atau Uji F

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1331,036	4	332,759	150,675	,000 <sup>b</sup>
	Residual	143,549	65	2,208		
	Total	1474,586	69			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X4, X1, X2, X3

Sumber: Data diolah output spss 25, 2025

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Perangkat Desa**

Kepemimpinan memiliki dampak yang mampu meningkatkan kinerja secara nyata di desa se-Kecamatan Sarang. Ditunjukkan dengan hasil pengujian dengan nilai signifikan 0,000 sehingga Ha dapat diterima. Artinya, terjadi peningkatan kepemimpinan mempunyai dampak yang besar terhadap peningkatan kinerja perangkat desa se-Kecamatan Sarang. Temuan ini mempunyai arah yang sama dengan teori penetapan tujuan jika dikaitkan antara kepemimpinan dan kinerja. Pemimpin yang mampu menetapkan tujuan dengan baik akan menciptakan ekspektasi yang tepat sehingga kinerja perangkat desa menjadi optimal. Temuan ini didukung oleh temuan Wijaya dan Anoraga (2021); dan Suprianto, S., (2021) yang menjelaskan kepemimpinan mempunyai pengaruh positif yang nyata terhadap kinerja perangkat desa. Sebaliknya, kajian oleh Agnes et al., (2025) menunjukkan bahwa kepemimpinan berdampak negatif dan nyata terhadap kinerja perangkat desa.

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Perangkat Desa**

Motivasi memiliki dampak yang mampu meningkatkan kinerja secara nyata di desa se-Kecamatan Sarang. Ditunjukkan berdasarkan hasil pengujian dengan nilai signifikan 0,001 sehingga Ha diterima. Secara teori, motivasi merupakan suatu dorongan dari diri seseorang. Motivasi yang tinggi dalam bekerja sangat penting yang harus dimiliki guna meningkatkan kinerja perangkat desa. Temuan ini didukung oleh temuan Kusumaningsih dan Tahwin (2022); Kusjono, G., & Ratnasari, P. (2019) yang menemukan bahwa motivasi memberikan pengaruh positif yang nyata terhadap kinerja perangkat desa.



Sebaliknya, hasil penelitian Agnes et al., (2025) menjelaskan bahwa motivasi berdampak negatif signifikan atas kinerja perangkat desa.

### Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa

Fasilitas kerja memiliki dampak yang mampu meningkatkan kinerja secara nyata di desa se-Kecamatan Sarang. Ditunjukkan berdasarkan hasil pengujian dengan nilai signifikan 0,004 sehingga Ha diterima. Artinya, dengan fasilitas yang baik dan memadai perangkat desa akan merasa dihargai dan dihormati sehingga memotivasi meningkatkan kinerja perangkat desa. Temuan ini didukung oleh temuan oleh Wahyudi et al., (2022) yang mengungkapkan fasilitas kerja berdampak positif signifikan terhadap kinerja perangkat desa. Sementara hasil studi dari Dewita dan Amdanata (2023) menunjukkan bahwa fasilitas kerja mempunyai pengaruh positif tetapi tidak nyata terhadap kinerja perangkat desa.

### Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa

Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja perangkat desa se-kecamatan Sarang. Ditunjukkan berdasarkan hasil pengujian dengan nilai signifikan 0,627 sehingga Ha ditolak. Artinya, lingkungan kerja yang sehat dan kondusif akan mendorong perangkat desa untuk mencapai tujuan bersama, sehingga kinerja perangkat desa akan meningkat. Temuan ini berbanding terbalik dengan temuan Wahyuningsih dan Kirono (2024) dan Irawan, D., dkk (2021) yang membuktikan lingkungan kerja berdampak negatif signifikan terhadap kinerja pejabat desa.

## SIMPULAN

Ditinjau dari hasil analisis data yang mengeksplorasi dampak kepemimpinan, motivasi, fasilitas kerja, serta lingkungan kerja terhadap kinerja perangkat desa di seluruh wilayah Kecamatan Sarang, dengan demikian, dapat dirumuskan kesimpulan sebagai berikut: 1) Kepemimpinan berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa. Temuan penelitian ini mengindikasikan bahwa peningkatan efektivitas serta pendekatan mutual kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala desa menyebut perbaikan yang substansial dalam kinerja perangkat desa, 2) Motivasi berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa. Temuan ini mengindikasikan bahwa aparatur desa yang menunjukkan antusiasme kerja yang tinggi serta motivasi yang kuat cenderung menghasilkan kinerja yang lebih efisien dan produktif, 3) Fasilitas kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa. Artinya, dengan penunjang kerja yang lengkap serta memadai dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas, 4) Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa. Kondisi ini menunjukkan bahwa aspek lingkungan kerja belum menjadi faktor dominan dalam memengaruhi peningkatan kinerja, kemungkinan karena perangkat desa telah mampu beradaptasi dengan kondisi lingkungan kerja yang ada. Secara keseluruhan, peningkatan kinerja perangkat desa di Kecamatan Sarang lebih banyak dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan, motivasi, dan fasilitas kerja. Dengan demikian, pemerintah daerah seyogianya memfokuskan perhatian pada peningkatan kemampuan kepemimpinan, penguatan motivasi kerja, serta penyediaan sarana dan prasarana yang mendukung pelaksanaan tugas perangkat desa.

### Implikasi Praktis & Teoritis

Secara praktis, hasil penelitian yang dilakukan diantisipasi dapat berkontribusi sebagai sumber referensi tambahan serta menyediakan data untuk mendukung kemungkinan penelitian lanjutan. Bagi komunitas akademis, diharapkan dapat memperkaya khazanah pengetahuan dan berfungsi sebagai panduan bagi kajian serupa di masa mendatang. Sementara itu, bagi para peneliti, diharapkan dapat memperluas diskusi dan bahan referensi, baik dalam aspek teoritis maupun praktis, terutama terkait dengan konsep kepemimpinan, motivasi, fasilitas kerja, lingkungan kerja, serta kinerja.

Secara teoritis digunakan sebagai bahan masukan bagi Kantor Kecamatan Sarang untuk mengidentifikasi seberapa jauh dampak aspek kepemimpinan, motivasi, fasilitas, dan lingkungan kerja terhadap kinerja perangkat desa, sehingga mampu mempertahankan dampak positif yang terjadi dan mencari pemecahan untuk mengatasi dampak negatifnya. Seperti, desa perlu mengadakan pelatihan kepemimpinan berbasis *competency model* selama 3 bulan, mencakup modul komunikasi publik, pengambilan keputusan, dan manajemen konflik. Selain itu, Pemerintah desa harus menyusun SOP pemberian penghargaan berbasis kinerja, misalnya penghargaan bulanan, *reward non-financial*, serta mekanisme evaluasi capaian.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agnes, S., Karnadi, K., & Pramesti, R. A. (2025). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perangkat Desa Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variable Intervening (Studi Kasus Desa Cermee, Desa Suling Wetan, Desa Suling Kulon). *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*, 4(1), 72–83.
- Anam, K., & Rahardja, E. (2017). Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. (Studi PADA Pegawai Dinas Perindustrian DAN Perdagangan Provinsi Jawa Tengah), 6,1–11.
- Andika, M. F. J., & Rosyidi, S. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Se-Kecamatan Rembang. *Jurnal Ilmiah Nusantara*, 2(4), 542–552.
- Dewita, N., & Amdanata, D. D. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Fasilitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Iliran Kecamatan Gaung Anak Serka. Amnesia (Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia) 1 (4): 181–90. <https://doi.org/10.61167/amnesia.v1i4.84>
- Dolonseda, H. P., & Watung, S. R. (2020). Dampak Lingkungan Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Public Policy* (Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis), 1(2), 288–297. <https://doi.org/10.51135/Publicpolicy.V1.I2.P288-297>
- Ekaningsih, A. S. (2017). Lingkungan Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(1): 12–20.
- Kusjono, G., & Ratnasari, P. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Tenaga Lestari (Citylight Apartment) Tangerang Selatan. JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 2(2), 224–243. <https://doi.org/10.32493/JJSDM.v2i2.2230>
- Handoko. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara. *Metodelogi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: P Gramedia Pustaka.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Irawan, D., Kusjono, G., & Suprianto, S. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Kantor Kecamatan Serpong. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, 1(3), 176-185. <https://doi.org/10.32493/jmw.v1i3.15117>
- Istiqlali, H. N., & Lukharti, M. M. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PNS Di Dinas Kesehatan Kabupaten Rembang. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)*, 4(1), 22–29. <https://doi.org/10.47709/jebma.v4i1.3447>
- Kusumaningsih, N., & Tahwin, M. (2022). Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Sluke Kabupaten Rembang. *Buletin Bisnis & Manajemen*, 8(2), 38–47.
- Mangkunegara, A. A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mashudi, I., Wijiyanti, R., & Effendi, B. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Kedisiplinan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus pada Karyawan PT. Bank BRI Tbk. Kantor Cabang Kabupaten Wonosobo). *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, 1(2), 319–325.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2015). *Human Resource Management*. Cengage Learning.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2016). *Human Resource Management* (15th ed.). Cengage Learning.
- Moenir, H.A.S. (2015). *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Munajat, J. (2021). *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah Untuk Pengembangan Profesionalisme Guru*. Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani.
- Pratama, G., & Elistia, E. (2020). Analisis motivasi kerja, kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dimediasi kepuasan kerja pada angkatan kerja generasi Z. *Jurnal Ekonomi: Journal of Economic*, 11(02).

- Ridwan, R. (2021). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Tirta Sukses Perkasa di Kabupaten Takalar. *Jurnal Mirai Management*, 6(3), 67–71.
- Roring F. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Pembagian Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan', *Jurnal Manajemen Bisnis dan Inovasi*, 4(3), 144- 154.
- Sabri, S. E., Susanti. M, S. E., & Ak, M. (2021). KEWIRAUSAHAAN: Pemanfaatan Limbah Pelelah Kelapa Sawit Dalam Menunjang Perekonomian Masyarakat Desa. *Media Sains Indonesia*.
- Siagian. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suprianto, S., Kusjono, G., & Susanti, N. (2021). Analisis gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 17 Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 4(5), 389-400. <https://doi.org/10.32493/drdb.v4i5.12549>
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Wahyudi, D., Marantika, A., & Yusup, Y. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Fasilitas Kantor Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Kampar, *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 887–898.
- Wahyuningsih, S., & Kirono, C. S. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Cicau Kecamatan Cikarang Pusat', *YUME, Journal of Management*, 7(2), 572–587.
- Wijaya, S. W., & Anoraga, P. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Subah Kabupaten Batang', *ECONBANK, Journal of Economics and Banking*, 3(2), 117–127.
- Wijoyo, I. N., & Purnomo, M. W. (2024). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Bekasi Barat', *Aktiva, Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(2), 62–67. <https://doi.org/10.56393/aktiva.v4i2.2423>