



Pengaruh Kepemimpinan, Fasilitas Kantor dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perangkat Desa Se-Kecamatan Sedan Kabupaten Rembang

Mintartik¹, Adelia Ika Damayanti²

^{1,2}Universitas YPPI Rembang, Indonesia

E-mail: hajahmintartik@gmail.com, adeliaid31398@gmail.com

Article Info	Abstract
Article History Received: 2025-11-05 Revised: 2025-12-19 Published: 2026-01-23 Keywords: <i>Performance;</i> <i>Leadership;</i> <i>Office Facilities;</i> <i>Work Motivation.</i>	The purpose of this study is to demonstrate and explain the influence of leadership, office facilities, and work motivation on the performance of village officials in Sedan District, Rembang Regency. The population in this study was all 182 village officials in Sedan District. The sample size was 65 village officials obtained using the Slovin formula. The data collection method used in this study was a questionnaire. Data analysis used multiple linear regression analysis, classical assumption test analysis, and hypothesis testing analysis using SPSS. The results of this study indicate a positive and significant influence of leadership, office facilities, and work motivation on the performance of village officials in Sedan District, Rembang Regency. This study recommends that village officials maintain consistent work motivation and utilize available office facilities effectively and responsibly. Furthermore, village heads are advised to continuously improve their leadership quality, particularly in the areas of coaching and communication. Furthermore, routine maintenance of existing office facilities needs to be optimized.

Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2025-11-05 Direvisi: 2025-12-19 Dipublikasi: 2026-01-23 Kata kunci: <i>Kinerja;</i> <i>Kepemimpinan;</i> <i>Fasilitas Kantor;</i> <i>Motivasi Kerja.</i>	Tujuan penelitian ini adalah untuk membuktikan dan menjelaskan pengaruh kepemimpinan, fasilitas kantor, dan motivasi kerja terhadap kinerja perangkat desa se-Kecamatan Sedan Kabupaten Rembang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perangkat desa yang ada di Kecamatan Sedan, sebanyak 182 perangkat desa. Sedangkan sampel yang diambil adalah 65 perangkat desa yang diperoleh dari rumus Slovin. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda, analisis uji asumsi klasik, dan analisis uji hipotesis dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan, fasilitas kantor, dan motivasi kerja terhadap kinerja perangkat desa se-Kecamatan Sedan Kabupaten Rembang. Saran dalam penelitian ini disarankan kepada perangkat desa dapat menjaga motivasi kerja secara konsisten dan memanfaatkan fasilitas kantor yang tersedia secara efektif dan bertanggung jawab. Selain itu, kepala desa disarankan untuk terus meningkatkan kualitas kepemimpinan, terutama dalam aspek pembinaan dan komunikasi. Selain itu, pemeliharaan rutin fasilitas kantor yang sudah ada perlu dioptimalkan.

I. PENDAHULUAN

Perkembangan era globalisasi menuntut sektor pemerintahan untuk mampu beradaptasi terhadap perubahan teknologi dan pengelolaan *human resources*. Sumber daya manusia (SDM) merupakan unsur strategis yang menentukan keberhasilan organisasi, karena tanpa SDM yang kompeten dan produktif, visi dan misi organisasi sulit tercapai. Dalam pemerintahan desa, kualitas perangkat desa sangat menentukan efektivitas pelayanan publik, sehingga setiap instansi dituntut mampu mengelola, membina, dan memotivasi pegawai agar bekerja secara optimal.

Berdasarkan Peraturan Bupati Rembang Nomor 33 Tahun 2023, seluruh transaksi penerimaan dan pengeluaran APB Desa wajib dilakukan secara non-tunai melalui *Cash*

Management System (CMS). *CMS* merupakan sistem transaksi berbasis internet milik bank yang bertujuan mewujudkan pengelolaan keuangan desa yang transparan, akuntabel, partisipatif, tertib, dan disiplin (JDIH, 2023). Namun, implementasi *CMS* di desa se-Kecamatan Sedan belum optimal karena kurangnya dukungan kepemimpinan, keterbatasan fasilitas kantor, serta rendahnya motivasi kerja perangkat desa dalam beradaptasi dari sistem manual ke sistem digital. Kondisi ini berdampak pada keterlambatan pelaporan keuangan, kesalahan transaksi, dan ketidaksesuaian dokumentasi, yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja perangkat desa.

Kinerja merupakan kualitas hasil kerja pegawai dalam periode tertentu sesuai standar

kerja (Marhawati, 2022). Menurut Suwindia dan Wati (2021), kinerja dipengaruhi faktor internal seperti motivasi, minat, pendidikan, dan pengalaman, serta faktor eksternal seperti lingkungan kerja, sarana prasarana, kepemimpinan, dan sistem administrasi. Kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan, dan mengendalikan bawahan untuk mencapai tujuan (Sembiring, 2022). Penelitian Karnadi dan Minullah (2023) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja perangkat desa, sedangkan Shodikin, dkk. (2024) menemukan bahwa kepemimpinan kepala desa tidak berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa.

Fasilitas kantor merupakan sarana pendukung aktivitas kerja yang bersifat fisik dan berfungsi menunjang pencapaian hasil kerja yang optimal. Penelitian Halim dan Risa (2022) menyatakan bahwa fasilitas kantor berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa, namun hasil berbeda ditunjukkan oleh Wahyudi, dkk. (2022) yang menyatakan bahwa fasilitas kantor tidak berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa.

Motivasi kerja adalah dorongan yang menggerakkan individu untuk bekerja dengan antusias dalam mencapai tujuan tertentu. Penelitian Damayanti dan Gunawan (2024) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan Hidayatullah, dkk. (2023) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini dilakukan pada perangkat desa se-Kecamatan Sedan yang berjumlah 182 orang, terdiri dari 153 laki-laki dan 29 perempuan yang tersebar di 21 desa. Komposisi tersebut menunjukkan kesenjangan jumlah antara perangkat desa laki-laki dan perempuan, sehingga minimnya keterwakilan perempuan berpotensi menciptakan lingkungan kerja yang kurang inklusif dan dapat mempengaruhi motivasi kerja.

Berdasarkan observasi fasilitas kantor desa se-Kecamatan Sedan, ketersediaan sarana kerja seperti meja, kursi kerja, komputer atau *laptop*, dan *printer* menunjukkan variasi yang cukup signifikan antar desa. Secara umum, jumlah fasilitas belum sebanding dengan jumlah perangkat desa yang ada. Ketidakseimbangan ini menjadi salah satu hambatan dalam mendukung kinerja perangkat desa secara optimal, khususnya dalam menghadapi tuntutan pelayanan administrasi berbasis *online* dan penerapan *CMS*.

Berdasarkan latar belakang di atas, fenomena dan teori yang telah dikemukakan peneliti, maka

tujuan dalam penelitian yang akan dilakukan adalah sebagai berikut: (1) Membuktikan dan menjelaskan pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja perangkat desa se-Kecamatan Sedan Kabupaten Rembang. (2) Membuktikan dan menjelaskan pengaruh fasilitas kantor terhadap kinerja perangkat desa se-Kecamatan Sedan Kabupaten Rembang. (3) Membuktikan dan menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perangkat desa se-Kecamatan Sedan Kabupaten Rembang.

1. Hipotesis

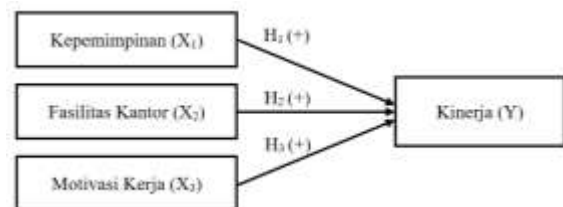
H₁: Diduga kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa se-Kecamatan Sedan.

H₂: Diduga fasilitas kantor berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa se-Kecamatan Sedan.

H₃: Diduga motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa se-Kecamatan Sedan.

2. Model Penelitian

Berdasarkan pengembangan hipotesis maka model penelitian dalam penelitian yang akan dilakukan adalah sebagai gambar berikut:



Gambar 1. Model Penelitian

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan variabel independen dan dependen. Menurut Sujarweni (2024), variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja, sedangkan variabel independennya meliputi kepemimpinan, fasilitas kantor, dan motivasi kerja.

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner tertutup. Menurut Sugiyono (2020), kuesioner adalah teknik pengumpulan data melalui pertanyaan tertulis kepada responden. Skala pengukuran menggunakan skala Likert dengan pernyataan *favourable* dan *unfavourable* untuk mengukur sikap dan konsistensi jawaban responden (Sugiyono, 2020).

Jenis data yang digunakan adalah data subjek. Menurut Indriantoro & Supomo dalam Astuti & Febriatmoko (2023), data subjek berupa opini, sikap, dan pengalaman responden. Sumber data adalah data primer yang diperoleh langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner kepada perangkat desa di Kecamatan Sedan (Sugiyono, 2020).

Populasi penelitian adalah seluruh perangkat desa se-Kecamatan Sedan Kabupaten Rembang sebanyak 182 orang (Sujarweni, 2024). Sampel ditentukan menggunakan cluster random sampling dan rumus Slovin, sehingga diperoleh 65 responden, yang dibagi secara proporsional ke 21 desa (Sugiyono, 2022).

Uji instrumen meliputi uji validitas dan reliabilitas. Menurut Sugiyono (2020), instrumen reliabel jika nilai Cronbach's Alpha $\geq 0,7$, dan valid jika nilai signifikansi $< 0,05$. Uji dilakukan pada 30 responden.

Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan (X1), fasilitas kantor (X2), dan motivasi kerja (X3) terhadap kinerja (Y) (Sugiyono, 2020). Uji hipotesis menggunakan uji t (parsial) dengan kriteria sig $< 0,05$ dan koefisien positif. Selain itu, digunakan koefisien determinasi adjusted R^2 untuk mengukur kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen (Sugiyono, 2020).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengolahan data yang menunjukkan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.361). Dapat dikatakan bahwa pernyataan di dalam variabel kepemimpinan semuanya valid sehingga semua pernyataan dalam angket kepemimpinan sebanyak 14 pernyataan dapat digunakan dalam pengambilan data sehingga tidak ada pernyataan yang dibuang. Hasil pengujian validitas untuk variabel fasilitas kantor semuanya valid sehingga semua pernyataan dalam angket fasilitas kantor sebanyak 9 pernyataan dapat digunakan dalam pengambilan data sehingga tidak ada pernyataan yang dibuang. Hasil pengujian validitas untuk variabel motivasi kerja menunjukkan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$, dikatakan bahwa pernyataan di dalam variabel motivasi kerja ada yang tidak valid, yaitu pernyataan nomor 12, sehingga pernyataan nomor 12 tidak dapat digunakan dalam pengambilan data dan

pernyataan tersebut harus dibuang karena pada masing-masing indikator yang sama sudah ada pernyataan yang mewakili, serta 11 pernyataan yang telah valid dapat digunakan dalam pengambilan data. Hasil pengujian validitas untuk variabel kinerja menunjukkan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$, dikatakan bahwa pernyataan di dalam variabel kinerja ada yang tidak valid, yaitu pernyataan nomor 6 dan 12, sehingga pernyataan nomor 6 dan 12 tidak dapat digunakan dalam pengambilan data dan pernyataan tersebut harus dibuang karena pada masing-masing indikator yang sama sudah ada pernyataan yang mewakili, Demikian dapat dikatakan bahwa pernyataan di dalam variabel kinerja kinerja sebanyak 10 pernyataan dapat digunakan dalam pengambilan data. Selanjutnya dapat dilihat hasil uji Reliabilitas.

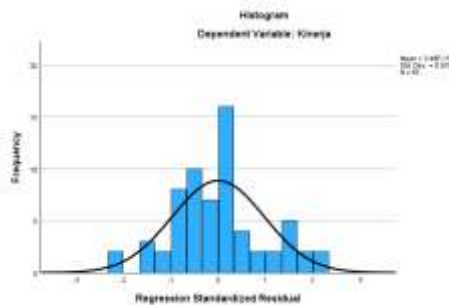
Variabel	Alpha Cronbach	Syarat	Keterangan
Kepemimpinan	0.892	> 0.70	Reliabel
Fasilitas Kantor	0.880		Reliabel
Motivasi Kerja	0.843		Reliabel
Kinerja	0.759		Reliabel

Dari pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa hasil *Cronbach's Alpha* setiap variabel lebih dari *Standart Minimum Cronbach's Alpha* yang disyaratkan, yaitu 0,70. Uji reliabilitas menurut Sugiyono (2020) adalah uji untuk mengetahui mana instrumen penelitian dikatakan reliabel. Penelitian dapat dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,7 atau lebih. Output SPSS untuk uji *reliabilitas* akan dihasilkan secara bersama-sama dengan hasil validitas. Maka variabel kepemimpinan, fasilitas kantor, motivasi kerja dan kinerja adalah reliabel.

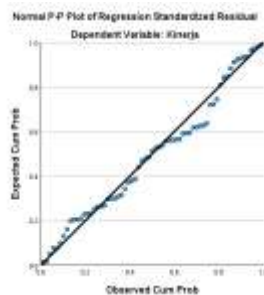
2. Uji Normalitas

Uji normalitas menggunakan sample *Kolmogorov-Smirnov* dan grafik P-P Plot. Dasar pengambilan adalah nilai signifikansinya, jika nilai signifikansi > 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal (Sugiyono, 2020). Berdasarkan perhitungan diperoleh nilai *Kolmogorov-Smirnov* $0,060 > 0.05$ sehingga data dinyatakan berdistribusi normal. Sedangkan menggunakan grafik P-P Plot diketahui titik-titik yang dihasilkan mendekati garis diagonal. Sehingga dapat

disimpulkan data tersebut berdistribusi normal.



Berdasarkan hasil uji statistik diatas menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan telah berdistribusi normal, hal ini dapat dilihat dari garis histogram tidak melenceng ke kiri atau ke kanan, sehingga penyebaran datanya telah berdistribusi secara normal.



Berdasarkan hasil uji statistik diatas dapat dilihat bahwa titik-titik pada grafik P-Plot terlihat mengikuti arah garis diagonal. Dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal, sehingga model regresi layak digunakan dalam penelitian karena telah memenuhi asumsi normalitas.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	-.3948088
	Std. Deviation	3.07709340
Most Extreme Differences	Absolute	.107
	Positive	.107
	Negative	-.062
Test Statistic		.107
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.060

- a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan hasil ouput diatas maka dapat diketahui bahwa nilai sig sebesar $0.060 > 0.05$ maka dapat dikatakan bahwa data tersebut berdistribusi normal. Kriteria data dapat dikatakan berdistribusi normal apabila nilai sig > 0.05 dan data yang baik

untuk penelitian yaitu data yang berdistribusi normal.

3. Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	12.093	1.573		.001
	Kepemimpinan	.210	.035	.427	<.001
	Fasilitas Kantor	.193	.036	.373	<.001
	Motivasi Kerja	.245	.037	.399	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari hasil analisis diatas diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

$$Y = 12.093 + 0.210 X_1 + 0.193 X_2 + 0.245 X_3$$

Keterangan:

- Y : Kinerja
a : Konstanta
X₁ : Kepemimpinan
X₂ : Fasilitas Kantor
X₃ : Motivasi Kerja
 $\beta_1 \beta_2 \beta_3$: Koefisien regresi

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 12.093 menunjukkan jika kepemimpinan (X₁), fasilitas kantor (X₂) dan motivasi kerja (X₃) bernilai 0 maka kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 12.093.
- Nilai koefisien kepemimpinan yaitu sebesar 0.210 menunjukkan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan kepemimpinan maka akan mempengaruhi kinerja sebesar 0.210.
- Nilai koefisien fasilitas kantor yaitu sebesar 0.193 menunjukkan fasilitas kantor mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan fasilitas kantor maka akan mempengaruhi kinerja sebesar 0.193.
- Nilai koefisien motivasi kerja yaitu sebesar 0.245 menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan motivasi kerja maka akan mempengaruhi kinerja sebesar 0.245.

4. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.954 ^a	.910	.906	1.192

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Fasilitas Kantor, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R Square) pada tabel diatas dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R Square) yang diperoleh yaitu sebesar 0.910. Hal ini berarti besarnya presentase kepemimpinan (X1), fasilitas kantor (X2) dan motivasi kerja (X3) terhadap kinerja (Y) yaitu sebesar 91 % sedangkan sisanya 9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

5. Uji T

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
1	(Constant)	12.093	1.573	7.687	<.001
	Kepemimpinan	.210	.035	4.27	<.001
	Fasilitas Kantor	.193	.036	3.73	<.001
	Motivasi Kerja	.245	.037	3.99	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja

- Dari hasil uji t yang sudah dilakukan, diketahui bahwa kepemimpinan (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y). Hal ini dapat dilihat dari nilai t tabel 1.999. Berarti nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6.000 > 1.999$) dengan tingkat signifikansi sebesar $<0.001 < 0.05$. Maka H_0 diterima dan H_0 ditolak, dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 terdukung.
- Dari hasil uji t yang sudah dilakukan, diketahui bahwa fasilitas kantor (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y). Hal ini dapat dilihat dari nilai t tabel 1.999. Berarti nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5.291 > 1.999$) dengan tingkat signifikansi sebesar $<0.001 < 0.05$. Maka H_0 diterima dan H_0 ditolak, dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 terdukung.
- Dari hasil uji t yang sudah dilakukan, diketahui bahwa motivasi kerja (X3) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y). Hal ini dapat dilihat dari nilai t tabel 1.999. Berarti nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6.697 > 1.999$) dengan tingkat signifikansi sebesar $<0.001 < 0.05$. Maka H_0

diterima dan H_0 ditolak, dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 terdukung.

6. Uji F

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	876.997	3	292.332	205.908
	Residual	96.603	61	1.420	
	Total	963.600	64		

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Fasilitas Kantor, Kepemimpinan

Berdasarkan tabel diatas diperoleh hasil uji f hitung sebesar $205.908 >$ dari f tabel sebesar 2.760 dengan taraf signifikansi sebesar $<0.001 < 0.05$ maka hipotesis keempat diterima. Hal ini berarti ketiga variabel kepemimpinan (X1), fasilitas kantor (X2) dan motivasi kerja (X3) secara simultan bersama-sama berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y).

B. Pembahasan

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Perangkat Desa

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala desa berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa se-Kecamatan Sedan Kabupaten Rembang. Koefisien regresi sebesar 0.210, nilai t hitung $6.000 >$ t tabel 1.999, dan p-value $<0,001$ ($p < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa adalah diterima. Penelitian ini sejalan dengan teori kepemimpinan dari Jailani (2024) yang menegaskan pentingnya visi yang jelas dan motivasi dalam memimpin, serta dampaknya terhadap iklim emosional dan dinamika organisasi. Temuan ini mendukung penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Wijaya dan Anoraga (2021) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Subah Kabupaten Batang, serta penelitian Yusup, dkk (2022) yang menjelaskan bahwa ada pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Kampar. Besarnya pengaruh kepemimpinan adalah 9,48%.

Keadaan tersebut menunjukkan bahwa peranan kepala desa sebagai pemimpin

organisasi pemerintah tingkat desa begitu penting dalam kesuksesan kinerja perangkat desa. Selain itu kepemimpinan memberikan koefisien yang bernilai positif sehingga semakin baik dalam menerapkan kepemimpinan dari kepala desa akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja perangkat desa. Hal tersebut juga akan memperlihatkan jika penerapan kepemimpinan kurang baik maka kinerja perangkat desa juga akan menurun. Kepala desa selaku pimpinan pemerintahan di tingkat desa dapat mengarahkan, membimbing, dan membina perangkat desa (pegawai) sehingga pada akhirnya pegawai akan memiliki keterampilan yang cukup baik bahkan bisa melebihi pimpinannya. Oleh sebab itu, seorang kepala desa perlu mengetahui metode untuk mengembangkan keterampilan perangkatnya karena berpengaruhnya pemimpin terhadap kinerja perangkat desa.

Dalam pemerintahan tingkat desa, kepemimpinan menjadi hal yang penting bagi organisasi karena mempengaruhi penentuan tujuan organisasi, interpretasi mengenai peristiwa yang terjadi, dan berbagai aktivitas untuk mencapai cita-cita organisasi. Dengan adanya kepemimpinan yang baik maka akan mampu mendorong dan mempengaruhi perilaku orang lain sehingga kepemimpinan dapat dianggap seni untuk dapat mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok.

Penerapan kepemimpinan yang baik oleh Kepala Desa akan cenderung menumbuhkan kepercayaan, partisipasi, loyalitas, dan internal motivasi pada bawahan dengan cara persuasif. Kepala desa mampu mendorong serta mempengaruhi perilaku perangkat desa yang diperlihatkan dengan meningkatnya kinerja perangkat desa jika kepemimpinan dari kepala desa juga baik. Artinya, kepemimpinan kepala desa menjadi unsur penentu keberhasilan organisasi terutama dalam menuju perubahan yang lebih baik. Hal ini terlihat ketika perangkat desa mampu bekerja sama sehingga akan membentuk jalinan kerja yang harmonis dengan pertimbangan aspek efisien dan efektif untuk mencapai produktivitas kerja yang telah ditetapkan sebelumnya.

2. Pengaruh Fasilitas Kantor Terhadap Kinerja Perangkat Desa

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa fasilitas kantor berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa se-Kecamatan Sedan Kabupaten Rembang. Koefisien regresi sebesar 0.193, nilai t hitung 5.291 > t tabel 1.999, dan p -value < 0,001 ($p < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Dengan demikian hipotesis kedua (H_2) yang menyatakan fasilitas kantor berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa adalah diterima. Temuan dalam penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya oleh Yusup, dkk (2022) yang menjelaskan bahwa ada pengaruh signifikan fasilitas kantor terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Kampar. Besarnya pengaruh kepemimpinan adalah 16,48%. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Nurwana, dkk (2024) juga menjelaskan bahwa fasilitas kantor secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur Desa Wajoraja Kec. Tanasitolo. Adanya fasilitas kantor yang lengkap, maka akan menciptakan kinerja aparatur yang berkualitas,

Keadaan tersebut menunjukkan jika fasilitas kantor meningkat (semakin lengkap dan memadai) akan membuat peningkatan pada kinerja perangkat desa. Begitupun jika terjadi penurunan fasilitas kantor (fasilitas tidak lengkap atau rusak) maka kinerja juga akan ikut menurun. Fasilitas kantor yang merupakan segala sesuatu (berupa benda atau uang) yang berfungsi melancarkan serta mempermudah suatu pekerjaan dalam rangka membuat kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama secara efektif dan terintegrasi untuk mencapai kepuasan serta tujuan organisasi. Dalam hal fasilitas kantor pada penelitian yang dilakukan merupakan suatu pendukung bagi perangkat desa untuk memberikan kontribusi yang maksimal demi keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan.

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa fasilitas kantor merupakan kondisi pendukung untuk menggerakkan individu agar berperilaku terarah untuk mencapai tujuan kerja mampu mempengaruhi secara positif terhadap kinerja perangkat desa. Hal ini dikarenakan fasilitas kantor merupakan sarana pendukung sebagai

hasil proses interaksi antara sarana fisik yang tersedia dengan persepsi bawahan dari seseorang dengan lingkungan kerja. Terlebih, fasilitas kantor timbul dari faktor eksternal (lingkungan kerja yang disediakan organisasi) sehingga tumbuhnya kenyamanan terhadap fasilitas tersebut akan menentukan bagaimana kinerja perangkat desa di lokasi penelitian. Adanya pengaruh fasilitas kantor terhadap kinerja perangkat desa memperlihatkan keadaan dalam pribadi para perangkat desa untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa se-Kecamatan Sedan Kabupaten Rembang. Koefisien regresi sebesar 0.299, nilai t hitung $6.697 > t$ tabel 1.999, dan p -value $< 0,001$ ($p < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Dengan demikian hipotesis ketiga (H_3) yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa adalah diterima. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Haryanto dan Pranata (2024) yang menyatakan bahwa koefisien variabel motivasi adalah sebesar 0,411 yang menunjukkan nilai positif, yang artinya memiliki arah positif dan menghasilkan nilai Sig. senilai 0,000. Nilai signifikansi untuk variabel motivasi dalam studi ini di bawah 0,05 jadi bisa disimpulkan bahwa motivasi dapat memengaruhi kinerja perangkat desa. Dibuktikan dari nilai t hitung sebesar 3,695 melebihi nilai t tabel yaitu 1,97623, nilai tersebut mempunyai arti bahwa motivasi berpengaruh signifikan pada kinerja Perangkat Desa di Kabupaten Demak.

Dalam penelitian Wijaya dan Anoraga (2021) juga menyebutkan jika motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat Desa di Kecamatan Subah Kabupaten Batang. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian motivasi kepada perangkat desa akan meningkatkan kinerja perangkat Desa. Sehingga keadaan demikian pada perangkat desa akan mampu meningkatkan kinerjanya ketika dari dalam diri

tumbuh dorongan untuk bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang optimal guna mencapai tujuan yang dikehendaki. Sehingga semakin tingginya motivasi perangkat desa dalam penelitian yang dilakukan akan berpengaruh secara positif dan mampu meningkatkan kinerja perangkat desa pada lokasi penelitian tepatnya di Kecamatan Subah, Kabupaten Batang.

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa motivasi merupakan kondisi untuk menggerakkan diri individu agar berperilaku terarah untuk mencapai tujuan kerja mampu mempengaruhi secara positif terhadap kinerja perangkat desa yang ada di Kecamatan Sedan, Kabupaten Rembang. Hal ini dikarenakan motivasi merupakan daya dorong sebagai hasil proses interaksi antara sikap, kebutuhan, dan persepsi bawahan dari seseorang dengan lingkungan. Terlebih, motivasi timbul dari faktor internal atau dari dalam diri sendiri maupun faktor eksternal sehingga tumbuhnya motivasi tersebut akan menentukan bagaimana kinerja perangkat desa di lokasi penelitian. Adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja perangkat desa memperlihatkan keadaan dalam pribadi para perangkat desa untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

4. Pengaruh Kepemimpinan, Fasilitas Kantor dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa

Berdasarkan hasil analisis uji F diperoleh f hitung sebesar $205.908 >$ dari f tabel sebesar 2.760 dengan taraf signifikansi sebesar $< 0.001 < 0.05$ maka hipotesis keempat diterima. Hal ini berarti ketiga variabel kepemimpinan (X_1), fasilitas kantor (X_2) dan motivasi kerja (X_3) secara simultan bersama-sama berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y). Merujuk pada hasil pengolahan data tersebut, diketahui R Square senilai 0,910. Angka ini mencerminkan bahwa pengaruh kepemimpinan (X_1), fasilitas kantor (X_2), dan motivasi kerja (X_3) secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja perangkat desa (Y) adalah sebesar 91%, dengan nilai sisa persentasenya ditentukan oleh variabel lain selain variabel yang diteliti saat ini

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka kesimpulan yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Perangkat Desa se-Kecamatan Sedan Kabupaten Rembang.
2. Fasilitas Kantor berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Perangkat Desa se-Kecamatan Sedan Kabupaten Rembang.
3. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Perangkat Desa se-Kecamatan Sedan Kabupaten Rembang.
4. Ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan, fasilitas kantor dan motivasi kerja terhadap kinerja Perangkat Desa se-Kecamatan Sedan Kabupaten Rembang. Hal ini berarti ketiga variabel kepemimpinan (X1), fasilitas kantor (X2) dan motivasi kerja (X3) secara simultan bersama-sama berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y).

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pemerintah desa di Kecamatan Sedan diharapkan dapat meningkatkan kualitas kepemimpinan agar mampu mendorong dan mengarahkan perangkat desa bekerja lebih optimal. Pemerintah daerah juga perlu memperhatikan penyediaan serta pemerataan fasilitas kantor yang memadai guna mendukung kelancaran pelaksanaan tugas. Selain itu, pimpinan desa disarankan untuk terus meningkatkan motivasi kerja perangkat desa melalui dukungan, penghargaan, dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Sinergi antara kepemimpinan yang baik, fasilitas kantor yang memadai, dan motivasi kerja yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan kinerja perangkat desa secara berkelanjutan. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengkaji variabel lain yang berpotensi mempengaruhi kinerja perangkat desa agar hasil penelitian semakin komprehensif.

DAFTAR RUJUKAN

- Astuti, A. D., & Febriatmoko, B. (2023) 'Diferensiasi Produk, Persepsi Harga, Citra Merek dan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian', *Equilibrium: Jurnal Penelitian Pendidikan dan Ekonomi*. 20, 1.
- Damayanti dan Gunawan, B.A (2024) 'Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil', *Jurnal Manajemen dan Bisnis Jayakarta*, Universitas YPPI Rembang.
- Halim, A dan Risa, Y (2022) 'Pengaruh Fasilitas Kantor, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Kepala Desa terhadap Kinerja Perangkat Desa Kecamatan Meranti Kabupaten Asahan', *Prosiding Seminar Nasional, FEB Unikal*.
- Haryanto dan Yudha, P. (2024) 'Pengaruh Kompetensi, Kepuasan Kerja, Partisipasi Anggaran dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kabupaten Demak', *E-jurnal*, Vol.13 No 3.
- Hidayatullah, A., Ramadhan, R.R., dan Setianingsih, R. (2023) 'Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Kampar', *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi, Bisnis & Akuntansi*. Volume 3, 2023 Hal. 1120-1131.
- Jailani, C. (2024). Kepemimpinan Visioner : Membangun Masa Depan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1(02), 1-4.
- Karnadi dan Minullah. (2023) 'Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Dengan Motivasi kerja sebagai Variabel Intervening pada Kantor Desa Jangkar dan Desa Palangan Kabupaten Situbondo', (*JME*), Vol 2, No.2325-2340.
- Mangkunegara, A. P. (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT. Remaja Rosdakarya.
- Marhawati, M. (2022) 'Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Di Rumah Sakit Jala Ammari Kota Makassar', *The Influence Of Organizational Culture and Compensation On Employee Performance With Motivation As*. Universitas Hasanuddin.
- Nurwana, Andi. Dkk. (2024) 'Pengaruh Fasilitas Kantor dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Desa di Kantor Desa Wajoraja Kecamatan Tanasitolo', *Juornal of Economic*, Vol. 3, No, 1.

Damayanti dan Gunawan, B.A (2024) 'Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan

- Sembiring, F dan Sitanggang, D. (2022) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkasa Internusa Mandiri Medan', *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol 22 No. 1.
- Shodikin, M., Sari, I.P., Sari, P.S., Laili, N., dan Darotin. (2024) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Desa dan Kompetensi Perangkat Desa terhadap Kinerja Perangkat Desa dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi', *Jurnal Ilmu Pemerintahan Widya Praja*. Volume 50, No. 2.
- Sugiyono, (2020) *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung, Alfabeta.
- Sujarweni, W.V. (2024) *Metodologi Penelitian*, Yogyakarta, PT. Pustaka Baru.
- Suwindia, G dan Wati, K.N. (2021) *Kinerja Pegawai*, Bali, MPU Kuturan Press.
- Wijaya, H. dkk (2024) 'Pengaruh Fasilitas Kantor dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perangkat Perumda Tirta Randik Kecamatan Sekayu', *Jurnal Manajemen Kompeten*, Vol. 7 No.1 Juli 2024, 20-34.
- Wijaya, W.S dan Anoraga, P (2021) "Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Subah Kabupaten Batang". *ECONBANK : Journal of Economics and Banking*. Volume 3 No. 2.
- Yusup, A. dkk (2022) 'Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Fasilitas Kantor terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Kampar', *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* Vol 5 No 1, Januari 2022, STIE Bangkinang.