

## **ANALISIS BERBAGAI VARIABEL YANG BERPENGARUH TERHADAP KINERJA APARATUR PEMERINTAH DESA DI KECAMATAN MANDOLANG**

**Femmy C.M. Tasik**

femmyjacobs57@gmail.com

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sam Ratulangi

### **ABSTRAK**

*Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis beberapa variabel yang mempengaruhi kinerja aparatur pemerintahan desa, variabel yang teridentifikasi yaitu Kepemimpinan, Motivasi kerja dan Lingkungan kerja. Lokasi penelitian dilaksanakan di Pemerintahan Desa Kecamatan Mandolang Kabupaten Minahasa Provinsi Sulawesi Utara, Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, digunakan teknik Area proportional random sampling. Jumlah sampel dalam penelitian ini 123 responden. Teknik Analisis data, dijaring melalui sebaran kuesioner yang diberi nilai dan ditabulasikan untuk kemudian dianalisis dan jawaban yang diperoleh responden sesuai dengan nilai variable yang telah ditetapkan selanjutnya akan dianalisis dengan menggunakan bantuan software SPSS, dimana teknik analisis data ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh dengan pendekatan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.*

---

*Kata Kunci : Kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja, Kinerja*

### **PENDAHULUAN**

Penyelenggaraan pemerintahan daerah telah dirumuskan dalam UU No.5 Tahun 1974 dan kemudian diamandemen menjadi UU No.22 Tahun 1999 yang telah diamandemen kembali menjadi UU No. 32 Tahun 2004 tentang pemerintahan daerah, yang prinsip dasarnya memberikan kewenangan sepenuhnya kepada daerah otonom untuk mengatur dan mengurus rumah tangganya sendiri, meliputi urusan pemerintahan, pembangunan dan pelayanan masyarakat menurut asas desentralisasi, dekonsentrasi dan tugas pembantuan. Pelaksanaan otonomi daerah pada hakekatnya bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat dengan melaksanakan kegiatan-kegiatan pembangunan sesuai dengan kehendak dan kepentingan masyarakat. Berkaitan dengan

hakekat otonomi daerah juga mengenai pelimpahan wewenang pengambilan keputusan kebijakan, pengelolaan dana public dan pengaturan kegiatan dalam penyelenggaraan pemerintah dan pelayanan masyarakat.

Desa dengan segenap atribut pemerintahannya adalah arena yang berhadapan langsung dengan rakyat. Pemerintah desa adalah sentra kekuatan politik local yang dipersonifikasi lewat kepala desa dan perangkatnya. Posisi pemerintahan desa juga sangat penting, mengingat mayoritas penduduk Indonesia tinggal dipedesaan. Dalam konsepsi UU No. 32/2004, pemerintah desa adalah bagian dari pemerintahan daerah kabupaten/kota. namun UU No.32/2004 dan UU No. 5/1979, tidak memberikan penjelasan apa yang dimaksud dengan pemerintahan desa. Hal berbeda terlihat dalam UU Desa (UU No.6 Tahun 2014) yang sudah memberikan definisi tentang pemerintahan desa. Pemerintah desa pada dasarnya merujuk pada organ, sedangkan pemerintahan desa lebih merujuk pada fungsi. Pemerintahan desa mencakup fungsi regulasi/kebijakan, fungsi pelayanan dan fungsi pemberdayaan.

Penyelenggraan pemerintah desa tidak terpisahkan dari penyelenggraan otonomi daerah. Pemerintah desa merupakan unit terdepan dalam pelayanan kepada masyarakat serta tombak strategis untuk keberhasilan semua program. Karena itu upaya untuk memperkuat desa (pemerintah desa dan lembaga kemasyarakatan) merupakan langkah mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat sebagai tujuan otonomi daerah (Widjaja, 2003).

Penyelenggaraan pemerintah desa merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari satu kesatuan atau subsistem penyelenggaraan pemerintah daerah yang merupakan unit terdepan dalam pelayanan kepada masyarakat serta menjadi tonggak strategis untuk keberhasilan pelaksanaan program-program pemerintahan dan pembangunan daerah yang telah ditetapkan guna terwujudnya kesejahteraan masyarakat. Untuk itu, pemerintah desa dituntut untuk memiliki kemampuan serta keterampilan dalam melaksanakan tugas dan fungsi sebagai aparatur pemerintah desa. Dalam mendukung tugas-tugas dari pemerintahan desa, pemerintah daerah melakukan program kebijakan peningkatan kapasitas penyelenggara pemerintah desa, antara lain adalah peningkatan mutu dan kualitas sumber daya manusia.

Menurut Riva'I (2004) "Suatu organisasi tanpa didukung pegawai/karyawan yang sesuai baik segi kuantitatif, kualitatif, strategi dan operasionalnya ,maka organisasi/perusahaan itu tidak akan mampu mempertahankan keberadaannya,

mengembangkan dan memajukan dimasa yang akan datang”. Oleh karena itu disini diperlukan adanya langkah-langkah manajemen guna lebih menjamin bahwa organisasi tersedia tenaga kerja yang tepat untuk menduduki berbagai jabatan, fungsi, pekerjaan yang sesuai dengan kebutuhan .

Kualitas sumber daya aparatur pemerintah desa ditentukan oleh berberapa factor antara lain: pertama, yaitu Kepemimpinan. Sebagian besar definisi kepemimpinan mencerminkan asumsi bahwa kepemimpinan berkaitan dengan proses yang sengaja dari seseorang untuk menekankan pengaruhnya yang kuat terhadap orang lain untuk membimbing, membuat struktur, memfasilitasi aktivitas dan hubungan didalam kelompok atau organisasi (Yukl, 2005). Kedua, yaitu Motivasi, Motivasi kerja sangat penting bagi yang ingin bertahan dikarir tertentu, untuk mengembangkan karir, bahkan untuk mencapai jenjang karir tertinggi. Mangkunegara (2005) menyatakan : “motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal”. Lingkungan Kerja dapat diartikan dalam arti luas yaitu terciptanya lingkungan kerja yang kondusif, aman tentram dan menyenangkan, sedangkan dalam arti sempit lingkungan kerja adalah lingkungan yang menyebabkan unsure-unsur yang menjalankan aktivitas tersebut merasa senang dan betah melaksanakan tugas pokoknya (Syarifudin, 1999).

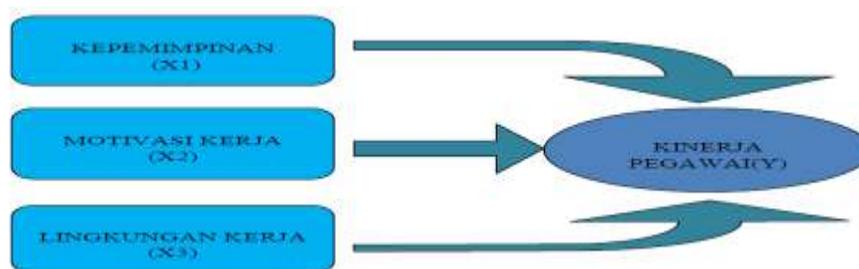
Studi dari beberapa peneliti mengenai hubungan antara kepemimpinan dan kinerja menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan (Rahardjo, 2014; Sulaeman, 2009; Rumawas, 2016). Hubungan antara motivasi dan kinerja dari peneliti (Larasati, 2014; Daryanti, Rohanda, Sukaesih, 2013; Rahardjo, 2014) menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan. Demikian juga dengan hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja menunjukkan ada hubungan positif dan signifikan (Usman, Liando, Rumawas, 2016; Puspita, 2011; Rahardjo, 2014; Rumawas, 2016).

Kecamatan Mandolang adalah sebuah Kecamatan di Kabupaten Minahasa yang baru di mekarkan dari Kecamatan Pineleng di tahun 2012, untuk itu aparat pemerintah Kecamatan Mandolang perlu meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja melalui beberapa faktor yang teridentifikasi yaitu kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja.

### Kerangka Konseptual dan Hipotesis Penelitian

Permasalahan dalam penelitian ini mencakup pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja aparatur pemerintah Desa dan yang menjadi objek penelitian adalah aparatur pemerintah Desa di Kecamatan Mandolang.

Berdasarkan teori dan penelitian sebelumnya yang telah dijelaskan maka kerangka konseptual kausalitas kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja aparatur pemerintah desa dapat dijelaskan seperti pada gambar berikut:



**Gambar 1** Kerangka Konsep Penelitian

Berdasar kerangka konsep penelitian maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

- Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah

Rahardjo (2014) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cutra Sukses Eratama, Tangerang. Menyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Sulaeman (2009) dalam penelitiannya dengan judul Kepemimpinan Kepala Puskesmas dengan Tempat Perawatan dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas dengan tempat Perawatan di Kabupaten Kuningan Jawa Barat, hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan campuran yang terdiri atas gaya kepemimpinan direktif, suportif, dan delegatif berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Rumawas (2016) dalam penelitian berjudul *the influence of human resource development, organizational commitment, compensation, working environment, and leadership style to employee performance*, menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka disusun hipotesis sebagai berikut:

H1: Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja aparatur pemerintah desa.

- Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah

Larasati (2014) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jawa Barat Utara (Witel Bekasi) menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Daryanti, Rohanda, dan Sukaesih (2013) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Badan Perpustakaan, Arsip dan dokumentasi (BPAD) Provinsi Bengkulu. Hasil penelitian pengaruh Motivasi Kerja Intrinsik dan Motivasi Kerja Ekstrinsik terhadap Kinerja pegawai menunjukkan ada pengaruh positif.

Rahardjo (2014) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cutra Sukses Eratama, Tangerang. Menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka disusun hipotesis sebagai berikut:

H2: Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja aparatur pemerintah desa.

- Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah

Usman, Liando, dan Rumawas (2016) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Lingkungan Internal dan Eksternal Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan studi pada Pegawai Kantor otoritas Bandar Udara Wilayah VIII Manado, hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan Lingkungan internal dan Lingkungan eksternal terhadap Kinerja Pegawai.

Puspita (2011) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Motivasi Kompetensi dan Lingkungan Kerja pada Kinerja Aparatur Penyulu Keluarga Berencana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja aparatur penyuluh KB.

Rahardjo (2014) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cutra Sukses Eratama, Tangerang. Menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Rumawas (2016) dalam penelitian berjudul *the influence of human resource development, organizational commitment, compensation, working environment, and leadership style to employee performance*, menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka disusun hipotesis sebagai berikut:

H3: Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja aparatur pemerintah.

**METODE PENELITIAN**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Aparatur pemerintah Desa. Sesuai dengan perumusan masalah dan tujuan penelitian yang hendak dicapai, maka penelitian ini menggunakan jenis penelitian eksplanasi atau penelitian pengujian hipotesis. Populasi adalah keseluruhan obyek penelitian yang dikaji. Populasi penelitian ini adalah seluruh aparatur pemerintah desa di Kecamatan Mandolang, populasi diambil pada 12 Desa yang ada dengan jumlah total polpulasi sebesar 178 karyawan. . Selanjutnya untuk menentukan besarnya sampel adalah dengan menggunakan formula Slovin (Umar, 2008) yaitu sebesar 123 orang responden. Dalam penarikan sampel digunakan teknik *Area Proporsional Random Sampling*.

Dalam penelitian ini digunakan daftar pernyataan (kuesioner) yang disusun berdasarkan model Likert dengan lima pilihan jawaban dengan rentangan nilai antara 1 sampai dengan 5 untuk menjaring data primer dari kalangan responden mengenai kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja dan Kinerja.

Data yang telah dijaring dengan kuesioner kemudian diberi nilai dan ditabulasikan untuk selanjutnya dianalisis. Jawaban yang diperoleh dari responden sesuai dengan nilai variabel yang telah ditetapkan selanjutnya akan dianalisis dengan menggunakan bantuan software SPSS, dimana teknik analisis data ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh dengan pendekatan analisis regresi linier berganda.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Hasil**

**Analisis Pengaruh Secara Serentak (uji F)**

Tabel 1. Hasil Analisis Uji F (Anova)

**ANOVA<sup>b</sup>**

| Model |            | Sum of Squares | df  | Mean Square | F       | Sig.              |
|-------|------------|----------------|-----|-------------|---------|-------------------|
| 1     | Regression | 91,474         | 3   | 30,491      | 155,362 | ,000 <sup>a</sup> |
|       | Residual   | 23,355         | 119 | ,196        |         |                   |
|       | Total      | 114,829        | 122 |             |         |                   |

a. Predictors: (Constant), Work Environment, Leadership, Motivation

b. Dependent Variable: Performance

Sumber: Hasil analisis dengan SPSS

Pengujian secara serentak dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi ganda dengan variabel bebas Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3), memiliki pengaruh atau dapat memprediksi variabel terikat Kinerja Aparatur Pemerintah Desa (Y).

Dari hasil uji F (Anova) pada tabel 1 dapat dilihat hasil yang diperoleh adalah nilai Fhitung = 155,362, nilai Ftabel pada derajat bebas (3;122) dengan nilai  $\alpha = 0,05$  adalah 2,69. Dengan demikian Fhitung > Ftabel atau 195,731 > 2,69. dengan tingkat probabilitas sig. 0,000. Oleh karena probabilitas (0,000) jauh lebih kecil dari 0,05.

Berdasarkan kriteria pengujian hipotesis maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, ini berarti model regresi dapat dipakai untuk pengukuran pengaruh atau peramalan.

Pengaruh Variabel Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Variabel Lingkungan Kerja (X3), terhadap variabel Kinerja Aparatur Pemerintah Desa (Y) dapat diketahui dari koefisien determinasi (Rsquare) pada tabel 2. berikut ini.

**Tabel 2. Model Summary**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics |          |     |     |               |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|-----|-----|---------------|
|       |                   |          |                   |                            | R Square Change   | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change |
| 1     | ,893 <sup>a</sup> | ,797     | ,791              | ,443                       | ,797              | 155,362  | 3   | 119 | ,000          |

a. Predictors: (Constant), Work Environment, Leadership, Motivation

b. Dependent Variable: Performance

Sumber: Hasil Analisis dengan SPSS

Dari data padat tabel 2 dapat dilihat bahwa koefisien determinasi (Rsquare) = 0,893, hal ini menunjukkan pengertian bahwa Kinerja Aparatur Pemerintah Desa (Y) dipengaruhi sebesar 89,3% oleh Variabel Kepemimpinan (X1), Variabel Motivasi Kerja (X2), dan Variabel Lingkungan Kerja (X3), sedangkan sisanya (100% - 89,3% = 10,7%) dijelaskan oleh sebab-sebab lain.

**Analisis Pengaruh Secara Parsial**

**Tabel 3. Koefisien Regresi dan Signifikansinya**

| Model |                  | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|-------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|       |                  | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1     | (Constant)       | 3,037                       | 1,443      |                           | 2,106  | ,037 |
|       | Leadership       | -,013                       | ,042       | -,013                     | -,312  | ,756 |
|       | Motivation       | ,391                        | ,050       | ,420                      | 7,880  | ,000 |
|       | Work Environment | ,541                        | ,051       | ,569                      | 10,647 | ,000 |

a. Dependent Variable: Performance

Sumber: Hasil Analisis dengan SPSS

Dari data pada tabel 3 pada variabel Kepemimpinan (X1) nilai koefisiennya adalah -0,013, dengan konstanta 3,037 maka diperoleh persamaan perhitungan regresi yaitu:  $Y = 3,037 - 0,0137X1$ .

Dari tabel 3 juga didapat nilai thitung = -0,312, untuk nilai ttabel dengan tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$  dan derajat kebebasan (dk) = 122 maka didapat ttabel = 1,960. Ternyata nilai thitung < ttabel atau  $-0,312 < 1,960$ , dengan nilai probabilitas sig = 0,756 diatas nilai 0,05, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya tidak signifikan. Jadi Variabel Kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja aparatur pemerintah Desa.

Pada variabel Motivasi Kerja (X2) nilai koefisiennya adalah 0,391 dengan konstanta 3,037 maka diperoleh persamaan regresi:

$$Y = 3,037 + 0,391X2.$$

Dari tabel 3 dapat dilihat nilai thitung = 7,880, untuk nilai ttabel dengan tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$  dan derajat kebebasan (dk) = 122 maka didapat ttabel = 1,960. Ternyata nilai thitung > ttabel atau  $7,880 > 1,960$ , dengan nilai probabilitas sig = 0,000 jauh dibawah dari nilai 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya signifikan. Jadi Variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Variabel Kinerja Aparatur pemerintah Desa.

Pada variabel Lingkungan Kerja (X3) nilai koefisiennya adalah 0,541 dengan konstanta 3,037 maka diperoleh persamaan regresi:

$$Y = 3,037 + 0,541X3.$$

Dari tabel 3 dapat dilihat nilai thitung = 10,647, untuk nilai ttabel dengan tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$  dan derajat kebebasan (dk) = 122 maka didapat ttabel = 1,960. Ternyata nilai thitung > ttabel atau  $10,647 > 1,960$ , dengan nilai probabilitas sig = 0,000 jauh dibawah dari nilai 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya signifikan. Jadi Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Variabel Kinerja aparatur pemerintah desa.

Atas dasar hasil diatas maka persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = 2,647 - 0,013X1 + 0,391X2 + 0,541X3.$$

## **Pembahasan**

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Desa

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan nilai thitung variabel Kepemimpinan bertanda negative dan lebih kecil dari nilai ttabel, ini mengindikasikan bahwa variabel

Kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel Kinerja aparatur pemerintah Desa di Kecamatan Mandolang. Hasil ini menunjukkan bahwa faktor kepemimpinan tidak meningkatkan kinerja aparatur pemerintah desa di Kecamatan Mandolang.

Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Rahardjo, 2014; Sulaeman, 2009; dan Rumawas, 2016 yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan/pegawai. Robbins (2007) mengatakan bahwa kepemimpinan dan motivasi merupakan dua dari Sembilan faktor yang mempengaruhi kinerja, peranan pimpinan harus mampu menggali potensi-potensi yang ada pada dirinya dan memanfaatkan di dalam unit organisasi yang dipimpinnya. Pimpinan juga dituntut untuk mengetahui dan memahami perilaku-perilaku pegawainya agar dapat mempengaruhi untuk bekerja sesuai dengan keinginan organisasi. Dari pendapat diatas dapat dikatakan bahwa faktor kepemimpinan harus bersinergi dengan motivasi untuk meningkatkan kinerja.

#### Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Desa

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan nilai thitung variabel Motivasi Kerja lebih besar dari nilai ttabel, ini mengindikasikan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Aparatur pemerintah Desa di Kecamatan Mandolang. Hasil ini menunjukkan bahwa dengan Peningkatan Motivasi Kerja akan meningkatkan Kinerja aparatur pemerintah Desa di Kecamatan Mandolang. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat dari Mangkunegara (2005) yang mengatakan bahwa Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal

Temuan ini mendukung penelitian dari Larasati (2014), Daryanti, Rohadi, dan Sukaesih (2013), dan Rahardjo (2014) yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Desa

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan nilai thitung variabel Lingkungan Kerja lebih besar dari nilai ttabel, ini mengindikasikan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Aparatur pemerintah Desa di Kecamatan Mandolang. Hasil ini menunjukkan bahwa dengan semakin baik Lingkungan

Kerja akan meningkatkan Kinerja aparatur pemerintah Desa di Kecamatan Mandolang. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori dari Mangkunegara (2005) yang mengatakan Factor-faktor penentu prestasi kerja individu dalam organisasi adalah factor individu dan factor lingkungan kerja organisasi. Factor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja.

Temuan ini mendukung penelitian dari Usman, Liando, dan Rumawas (2016); Puspita (2011); Rahardjo (2014), dan Rumawas (2016) yang menyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian terhadap berapa besar pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja aparatur pemerintah Desa maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja aparatur pemerintahan Desa di Kecamatan Mandolang. Hasil pengujian ini mengindikasikan Kepemimpinan tidak memberikan dampak positif bagi kinerja aparatur pemerintah desa, kepemimpinan harus bersinergi dengan motivasi untuk meningkatkan kinerja.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja aparatur pemerintah desa di Kecamatan Mandolang, hasil pengujian ini mengindikasikan bahwa motivasi sangat dibutuhkan dalam meningkatkan kinerja.
3. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur pemerintah desa di Kecamatan Mandolang, hasil ini mengindikasikan semakin baik lingkungan kerja seperti Penerangan, Suhu udara, Suara bising, Penggunaan warna, Ruang gerak yang diperlukan, Keamanan kerja, Hubungan karyawan akan meningkatkan kinerja.

### **Saran**

1. Pada penelitian selanjutnya diharapkan dapat menguji kembali konsistensi hasil penelitian ini juga dapat mengkaji lebih mendalam variabel motivasi, lingkungan kerja dan Kinerja pegawai pada lokasi lainnya serta dapat menambahkan variabel lain agar supaya model konseptual untuk peneliti kedepan akan semakin kompleks dan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan kontribusi praktis.
2. Pemerintah desa di Kecamatan Mandolang dalam meningkatkan kinerja aparatur pemerintah desa perlu meningkatkan factor kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja yang baik sehingga pelayanan kepada masyarakat dapat ditingkatkan.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Daryanti, D., Rohanda, Sukaesih (2013). "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Badan Perpustakaan, Arsip dan Dokumentasi (BPAD) Propinsi Bengkulu". *Jurnal Kajian Informasi dan Perpustakaan*, Vol.1 No.2
- Gibson, J, Ivancevich, J dan Donnelly, J. 2004. *Organisasi dan Manajemen*. Erlangga, Jakarta.
- Larasati, S. 2014. "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jawab Barat Utara (Witel Bekasi)". *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, Vol.5, No. 3.
- Mangkunegara, A.P, 2005. *Evaluasi Kinerja*. Refika Aditama. Bandung.
- Puspita, D.R. 2011. "Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Aparatur Penyuluh Keluarga Berencana". *Jurnal Ilmu Administrasi Negara* Vol. 11 No. 1.
- Rahardjo, G. 2014. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Citra Sukses Eratama, Tangerang". *Jurnal Bisnis dan Manajemen Eksekutif*, vol. 1 no.1.
- Rivai, V, 2004. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, S. 2007. *Perilaku Organisasi*, Prenhalindo, Jakarta
- Rumawas, W. 2016. "The Influence of Human Resources Development, Organizational Commitment, Compensation, Working Environment, and Leadershipstyle to Employee Performance". *Intenational Journal of Humanities and Social Science Invention* Vol. 5 Issue 10.
- Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Administrasi*, Alfabeta. Bandung.
- Sulaeman, E.S. 2009. "Kepemimpinan Kepala Puskesmas dengan Tempat Perawatan dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas dengan Tempat Perawatan di Kabupaten Kuningan Jawa Barat". *Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan*, Vol 12, No. 2.
- Syarifudin, D. 1999. *Sarana Kerja Dalam Ruang Lingkup Kepegawaian*. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Usman, C., Liando, D., Rumawas, W. 2016. "Pengaruh Lingkungan Internal dan Eksternal Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (studi pada pegawai kantor Otoritas Bandar Udara wilayah VIII Manado)". *Jurnal Society*-edisi XXI.
- Widjaja, 2003. *Otonomi Desa Merupakan Otonomi yang Asli, Bulat dan Utuh*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Yukl, G. 2005, *Kepemimpinan Dalam Organisasi edisi kelima*, Indeks. Jakarta