

Pengaruh Perencanaan Kerja, Inovasi Pelayanan, dan Evaluasi Kinerja pada Kinerja Perangkat Desa se Kecamatan Bandungan Kabupaten Semarang

The Influence of Work Planning, Service Innovation, and Performance Evaluation on the Performance of Village Apparatus in Bandungan District, Semarang Regency

Eka Rahmawati & Andhi Supriyadi*

Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pariwisata Indonesia, Indonesia

Diterima: 02 September 2025; Direview: 11 September 2025; Disetujui: 02 Oktober 2025

*Corresponding Email: andhisupriyadi@stiepari.ac.id

Abstrak

Perangkat Desa di Kecamatan Bandungan Kabupaten Semarang harus mampu melaksanakan kebijakan pemerintah daerah Kabupaten Semarang. Tujuan penelitian ini guna menganalisis dan mengevaluasi dampak Evaluasi Kinerja, Inovasi Pelayanan, dan Perencanaan Kerja pada Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Bandungan Kabupaten Semarang secara parsial dan simultan. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang memakai pendekatan penjelasan. Penelitian Perangkat Desa melibatkan 122 orang di Kecamatan Bandungan Kabupaten Semarang, dengan sampel jenuh atau sensus dari semua orang. metode analisis regresi linear berganda dipakai untuk analisis data. Hasil penelitian memperlihatkan bila perencanaan kerja, inovasi pelayanan, dan evaluasi kinerja memengaruhi kinerja perangkat desa di Kecamatan Bandungan Kabupaten Semarang. Selain itu, perencanaan kerja, inovasi pelayanan, dan evaluasi kinerja memengaruhi kinerja perangkat desa di Kecamatan Bandungan Kabupaten Semarang secara keseluruhan.

Kata Kunci: Perencanaan Kerja; Inovasi Pelayanan; Evaluasi Kinerja; Kinerja Pegawai.

Abstract

Village officials in Bandungan District, Semarang Regency, must be able to implement Semarang Regency government policies. The purpose of this study is to analyze and evaluate the impact of Performance Evaluation, Service Innovation, and Work Planning on the performance of Village Officials in Bandungan District, Semarang Regency, partially and simultaneously. This is a quantitative study using an explanatory approach. The Village Officials study involved 122 individuals in Bandungan District, Semarang Regency, with a saturated or census sample of all individuals. Multiple linear regression analysis was used for data analysis. The results show that work planning, service innovation, and performance evaluation influence the performance of village officials in Bandungan District, Semarang Regency. Furthermore, work planning, service innovation, and performance evaluation influence the overall performance of village officials in Bandungan District, Semarang Regency.

Keywords: Work Planning; Service Innovation; Performance Evaluation; Employee Performance.

How to Cite: Rahmawati, E. & Supriyadi, A. (2025). *The Influence of Work Planning, Service Innovation, and Performance Evaluation on the Performance of Village Apparatus in Bandungan District, Semarang Regency.. Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*. 8 (2): 746-756.

PENDAHULUAN

Penyelenggaraan pemerintah di Kecamatan Bandungan Kabupaten Semarang menuntut kesiapan pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dalam organisasi tetapi sekaligus juga menuntut keberhasilan fungsi organisasi yang berjalan sesuai dengan rencana kerja Kecamatan Bandungan Kabupaten Semarang dalam mendukung Misi Kabupaten Semarang untuk meningkatkan tata kelola pelayanan publik dan pemerintahan yang modern dan partisipatif. Hal ini menunjukkan optimalisasi fungsi-fungsi pemerintahan di Kecamatan Bandungan mampu digerakkan sesuai tujuan dan sasaran organisasi dalam melaksanakan kegiatan pelayanan, pembangunan dan pemberdayaan masyarakat. Idealnya, pola pengorganisasian Kecamatan Bandungan Kabupaten Semarang mampu menjamin tercapainya tujuan dan sasaran penyelenggaraan tugas pemerintahan.

Permasalahan kinerja pegawai di Kecamatan Bandungan Kabupaten Semarang berdasarkan observasi diduga dari inovasi pelayanan. Inovasi pelayanan adalah upaya untuk melakukan terobosan dalam pelayanan publik, yang merupakan ide inovatif langsung atau tidak langsung bermanfaat bagi masyarakat. Inovasi pelayanan publik didalam mendukung fungsi pelayanan di Kecamatan Bandungan Kabupaten Semarang. Fungsi pelayanan dimana dilaksanakan pegawai didalam mendukung perubahan kebijakan kurang diimbangi dengan pelayanan yang dapat mengatasi permasalahan publik.

Permasalahan lain yang diduga mempengaruhi kinerja pegawai Kecamatan Bandungan Kabupaten Semarang karena evaluasi kinerja dari pelaksanaan tugas. Ini disebabkan oleh fakta bahwa evaluasi hasil kegiatan di lapangan kurang dilakukan untuk menemukan hambatan dan tantangan yang dialami dalam menjalankan tugas serta fungsi organisasi untuk mengembangkan dan memberdayakan masyarakat, yang berpengaruh pada pencapaian target dan tujuan organisasi sesuai dengan rencana.

Perencanaan Kerja

(Simanjuntak, 2018) mengemukakan perencanaan adalah tahap awal dari sistem manajemen. Lebih jauh, (Abdullah, 2014) mengemukakan tentang perencanaan, yaitu: Dalam manajemen kinerja, perencanaan merupakan aktivitas persiapan yang dilakukan dengan merancang dan menentukan langkah-langkah untuk mengatasi masalah atau menyelesaikan tugas dengan tujuan yang spesifik.

Menurut (Suwatno dan Priansa, 2016) mendefinisikan perencanaan merupakan langkah untuk menentukan tindakan yang diperlukan guna mencapai tujuan tertentu. Adapun pendapat (Hasibuan, 2019) menjelaskan perencanaan organisasi, yaitu: Untuk mendorong pertumbuhan organisasi, perusahaan melakukan tindakan yang dikenal sebagai perencanaan organisasi.

Menurut (Amins, 2014) Menyusun tujuan adalah langkah pertama dalam perencanaan. Ini dilakukan dengan mempertimbangkan kemauan, keahlian, dan tingkat penerimaan anggota organisasi. Hal ini sependapat dengan (Latunreng, 2015) mengemukakan: perencanaan harus dilakukan dengan cermat dengan menyangkut hajat hidup manusia.

Berdasarkan Teori Perencanaan yang dikemukakan oleh (Badrudin, 2014) mengemukakan adanya tiga perencanaan: Perencanaan Strategis, Perencanaan Taktis, dan Perencanaan Operasional. Selanjutnya, definisi konseptual Perencanaan Kerja adalah Keteraturan pengelolaan sumber daya organisasi untuk melaksanakan rencana kerja yang telah disusun sebelumnya, yang mencakup Perencanaan Strategis, Perencanaan Taktis, dan Perencanaan Operasional.

Berdasarkan landasan teori Perencanaan disusun dimensi dan indikator, sebagai berikut:

1. Dimensi Perencanaan Strategis meliputi indikator sebagai berikut:
 - a) Alokasi sumber daya, b) Prioritas kerja, c) Sasaran kerja, d) Tujuan jangka menengah, e) Tujuan jangka panjang.
2. Dimensi Perencanaan Taktis meliputi indikator sebagai berikut:
 - a) Kesiapan anggaran, b) Kesiapan pegawai, c) Kesiapan kebijakan, d) Kesiapan sarana kerja, e) Kesiapan prosedur kerja.
3. Dimensi Perencanaan Operasional meliputi indikator:

- a) Efektivitas rencana kerja, b) Efisiensi rencana kerja, c) Capaian kerja, d) Standar kerja, e) Evaluasi rencana kerja.

INOVASI PELAYANAN

Inovasi dari istilah bahasa Inggris "innovation" dimana memiliki arti sebagai perubahan. Inovasi merupakan proses kegiatan atau pemikiran manusia bertujuan guna menciptakan sesuatu yang baru terkait dengan input, proses, dan output dimana bisa memberikan manfaat bagi kehidupan manusia (Makmur, & Thahier, 2015) Menurut (Sutarno., 2013), inovasi berarti proses atau hasil dari pengembangan maupun pemanfaatan. Ini mencakup pengalaman dan keterampilan yang diperlukan guna membuat produk, proses, atau sistem baru yang memberikan nilai yang berarti.

Inovasi menurut (Z.A, 2016) dianggap sebagai perubahan yang direncanakan melalui penerapan teknologi baru dan penggunaan peralatan baru di dalam organisasi. Adapun (Susanto, 2013) Inovasi bukan hanya sekedar menciptakan dan memperbaiki, melainkan juga bisa berarti menggunakan gagasan-gagasan baru untuk menciptakan produk, proses, dan layanan yang baru. Menurut Hamel dalam (Ancok, 2018), inovasi didefinisikan sebagai transisi dari prinsip, prosedur, dan praktik manajemen yang konvensional atau perubahan dari organisasi yang sudah ada. Inovasi memberikan pengaruh besar terhadap metode operasional perusahaan.

Lebih lanjut Pugh dalam (Rahayu, 2015) menyatakan bahwa inovasi merupakan penerapan ciri-ciri baru di dalam organisasi. Hal ini dapat diamati dalam produk dan metode produksi yang baru, perkembangan dalam teknologi komunikasi, serta organisasi dan layanan baru di sektor publik maupun non-profit. Rosenfeld dalam (Hutagalung, S.S., & Hermawan, 2018) menjelaskan bahwa inovasi merupakan proses transformasi pengetahuan menjadi produk, prosedur, dan praktik yang baru.

Inovasi pada pelayanan publik menurut Ancok dalam (Mulyadi, D., Gedeona, H.T., & Afandi, 2018) menjelaskan ada lima inovasi yaitu Inovasi dalam proses, metode, hubungan, produk, dan strategi. Oleh sebab itu, dalam definisi konseptual, inovasi layanan merupakan tahapan penyampaian layanan publik melalui pengembangan cara dan prosedur baru dimana mempermudah proses pelayanan dengan memanfaatkan sumber daya baru didalam organisasi. Proses ini disupport oleh inovasi proses, metode, hubungan, produk, dan strategi. Selanjutnya, disusun dimensi dan indikator inovasi pelayanan yang dijelaskan di bawah ini:

- 1) Dimensi Inovasi Proses meliputi indikator:
 - a) Kesesuaian waktu layanan, b) Kecepatan layanan, dan c) Kemudahan layanan.
- 2) Dimensi Inovasi Metode meliputi indikator:
 - a) Kemudahan prosedur, b) Kemudahan teknis layanan, dan c) Kemudahan layanan produk.
- 3) Dimensi Inovasi dalam hubungan meliputi indikator:
 - a) Kerjasama pendataan, b) Kerjasama pendaftaran, dan c) Kerjasama penyediaan informasi layanan.
- 4) Dimensi Inovasi Produk meliputi indikator:
 - a) Jenis produk layanan, b) Tempat layanan, dan c), Meja layanan.
- 5) Dimensi Inovasi Strategi meliputi indikator:
 - a) Strategi Tertib Administrasi, b) Strategi pemberdayaan masyarakat, dan c) Strategi Pembangunan.

EVALUASI KINERJA

Menurut (Arikunto, S. Jabar, 2018) mengemukakan Evaluasi adalah suatu bagian atau kelompok tindakan yang bertujuan untuk mengumpulkan data tentang pelaksanaan atau pelaksanaan kebijakan. Hal ini berlangsung terus-menerus dan didalam sebuah organisasi dimana melibatkan sekelompok individu untuk proses pengambilan keputusan. Hal ini dipertegas oleh Stufflebeam dalam (Badrudin, 2014) menyatakan evaluasi adalah "*The process of delineating, obtaining, and providing useful information for judging decision alternative*". Hal ini menunjukkan untuk membuat keputusan, evaluasi adalah proses memberikan gambaran dan informasi tentang penilaian pelaksanaan tugas.

Sejalan dengan pengertian di atas evaluasi menurut kamus *The Advanced Learner's Dictionary of Current English* dalam (Amir, 2015) di artikan sebagai tugas guna mencari tahu,

menentukan jumlah, atau nilai sesuatu. Dan dalam bahasa Indonesia (Kamus Besar Bahasa Indonesia) disebut bila menurut definisi leksikal, evaluasi adalah tindakan yang bertujuan untuk mencapai tujuan akhir, yaitu untuk mengetahui atau memberi nilai atas sesuatu. Teori evaluasi mengatakan bahwa mencari tahu dengan memberikan penilaian terhadap suatu kinerja.

Definisi evaluasi menurut Wrihatnolo dalam (Rusdiana, 2015) mengatakan bahwa Evaluasi mencakup menilai dampak sosial dari semua kegiatan yang telah dilakukan di lokasi dan/atau kelompok sasaran yang berbeda. Adapun tujuan evaluasi menurut (Amir, 2015) untuk memahami pencapaian yang telah diraih, apa yang telah dilakukan, dan tantangan apa yang dihadapi selama proses pencapaian misi, agar bisa dievaluasi dan dipelajari guna mendukung perbaikan pelaksanaan program atau kegiatan di waktu mendatang.

Menurut (Simanjuntak, 2018)), evaluasi kinerja adalah proses dan cara untuk menilai sejauh mana individu, kelompok orang, atau unit kerja didalam suatu organisasi melaksanakan tugas (performa) sesuai dengan standar kinerja atau tujuan yang sudah ditentukan sebelumnya. Sepandapat ini, (Dharma, 2013) mengemukakan kontribusi, kompetensi, dan pengembangan berkelanjutan adalah tiga komponen utama kinerja yang harus dievaluasi. Untuk itu, Kreitner dan kinicki dalam (Wibowo, 2017) mengemukakan sebagai dasar guna pengambilan keputusan dan rencana pengembangan personel, evaluasi kinerja merupakan pendapat yang dapat dievaluasi tentang sifat, perilaku, atau prestasi seseorang. Evaluasi kinerja adalah alat yang berguna untuk menentukan apakah karyawan telah melakukan tugas yang diperlukan untuk mencapai standar kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi dan apakah mereka telah melakukan pekerjaan mereka dengan kualitas yang diperlukan (Moeherton, 2014).

Evaluasi adalah komponen dari sistem manajemen, yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, dan penilaian. Tanpa melakukan evaluasi, keadaan objek yang dievaluasi tidak akan terungkap dalam perancangan, pelaksanaan, dan hasilnya. Evaluasi menurut (Widodo, 2015) adalah aktivitas yang direncanakan untuk memahami kondisi suatu hal dengan menggunakan alat ukur dan membandingkan hasilnya dengan standar untuk mendapatkan kesimpulan.

Sintesis evaluasi kerja adalah proses kerja yang dilakukan oleh seluruh anggota organisasi guna mengevaluasi hasil kegiatan yang telah dilakukan dan guna menilai rencana kerja yang akan datang. Berdasarkan teori evaluasi dari Umar dalam (Widodo, 2015) yang menyatakan adanya tiga evaluasi yaitu: *Utility* (manfaat), *Accuracy* (akurat), dan *Feasibility* (layak). Selanjutnya, disusun definisi konseptual evaluasi kinerja adalah: proses menentukan hasil dari upaya yang dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi, meliputi *Utility* (manfaat), *Accuracy* (akurat), dan *Feasibility* (layak).

Berdasarkan landasan teori evaluasi disusun dimensi dan indikator, sebagai berikut:

- 1) Dimensi *Utility* (manfaat) meliputi indikator:
 - a) Pengambilan keputusan, b) Penyusunan rencana kerja, c) Capaian tujuan kerja, dan d) Capaian sasaran kerja.
- 2) Dimensi *Accuracy* (akurat) meliputi indikator:
 - a) Validitas data, b) Kelengkapan data, c) Informasi, dan d) Keakuratan informasi.
- 3) Dimensi *Feasibility* (layak) meliputi indikator:
 - a) Ketepatan rencana, b) Ketepatan pelaksanaan, c) Ketepatan pengendalian, d) Ketepatan evaluasi.

KINERJA PEGAWAI

Beberapa pendapat ahli dalam (Ali, 2013) tentang pengertian kinerja:

- 1) Pierce, *et al.*, menyatakan kinerja adalah cara seseorang berperilaku dalam organisasi yang membantu perusahaan mencapai tujuannya.
- 2) Moeherton, mengatakan Kinerja mencerminkan tingkat keberhasilan program, kegiatan, dan kebijakan didalam mencapai visi serta misi organisasi.
- 3) Widodo dengan mengutip Lembaga Administrasi Negara (LAN), mengatakan Kinerja merupakan ukuran sejauh mana suatu kegiatan, program, atau kebijakan mampu mencapai tujuan, visi, misi, dan sasaran organisasi.

- 4) Bernadin dan Russel, kinerja merupakan hasil dari melaksanakan pekerjaan atau aktivitas tertentu didalam waktu tertentu.
- 5) Gomes, mengatakan metrik kuantitatif seperti satuan produksi dan penjualan menghasilkan metrik yang sebanding secara relatif.
- 6) Marihot Tua Efendy, mengatakan Kinerja didefinisikan sebagai unjuk kerja yang merupakan hasil kerja pegawai atau perilaku nyata yang ditunjukkan sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Dari keenam teori yang ada, dapat dipahami bahwa kinerja merupakan hasil nyata dari tugas dimana dilaksanakan seorang pegawai sesuai dengan peran dan tanggung jawabnya. Menurut (Keban, 2014), kinerja merujuk pada hasil yang diperoleh dari individu (kinerja individu), kelompok (kinerja kelompok), organisasi (kinerja organisasi), serta program atau kebijakan (kinerja program atau kebijakan).

Kinerja Pegawai adalah capaian hasil kerja pegawai yang dikelola melalui rencana kerja dan kesepakatan dengan penilai dalam hal ini pimpinan dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut (Wibowo, 2017), Sumber daya manusia (SDM) memiliki kemampuan individu dan tim, yang ditunjukkan dalam pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi. Kemampuan ini diperlukan untuk manajemen kinerja (Supriyadi et al., 2022).

Fungsi manajemen kinerja dapat dimanfaatkan dalam menilai pekerjaan atasan, bawahan, dan juga keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya (Supriyadi et al., 2024). Lebih jauh, Bernardin dan Russel dalam (Keban, 2014) Secara umum, parameter untuk menilai kinerja mencakup: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efisiensi biaya, kemandirian atau otonomi (tidak selalu dikontrol), serta kolaborasi.

Beberapa teori di atas adalah cara agar mempermudah dalam melakukan penilaian kinerja seseorang dan juga kinerja organisasi. Untuk itu, Mathis dan Jackson dalam (Amins, 2014) Menyampaikan kinerja karyawan adalah usaha untuk memberikan sumbangan kepada organisasi, yang mencakup: 1) Jumlah hasil, 2) Mutu hasil, 3) Durasi hasil, 4) Kehadiran di lokasi kerja.

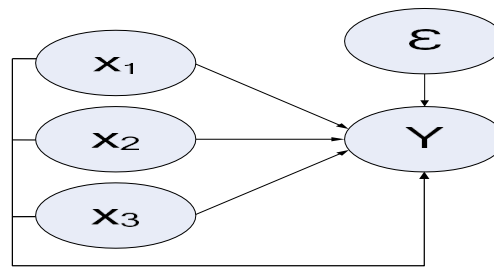
Berdasarkan rangkaian pengertian tentang Kinerja Pegawai dari Mathis dan Jackson dalam (Amins, 2014) menunjukan adanya empat kontribusi kinerja pegawai, yaitu. Jumlah output, mutu output, durasi output, dan kehadiran di lokasi kerja. Oleh sebab itu, kinerja karyawan diartikan sebagai prestasi yang diraih oleh pegawai saat mereka melaksanakan tugas utama dengan efektif dan efisien serta mewujudkan tujuan dari hasil kerja dimana didukung oleh jumlah output, mutu output, durasi output, dan kehadiran di lokasi kerja.

- 1) Dimensi Kuantitas *output* meliputi indikator:
 - a) Capaian penyusunan dokumen kerja, b) Capaian laporan kerja, dan c) Capaian mengatasi hambatan kerja.
- 2) Dimensi Kualitas *output* meliputi indikator:
 - a) Ketelitian, b) Akurasi data, dan c) Tertib administrasi.
- 3) Dimensi Jangka waktu *output* meliputi indikator:
 - a) Kecepatan penyelesaian laporan, b) Kesesuaian rencana, c) Ketepatan target kerja.
- 4) Dimensi Kehadiran di tempat kerja meliputi indikator:
 - a) Kepatuhan jam masuk kerja, b) Kepatuhan jam pulang kerja, dan c) Pemanfaatan waktu kerja.

METODE PENELITIAN

Metode kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Studi ini mengkaji kinerja perangkat desa di Kecamatan Bandungan, Kabupaten Semarang, dengan fokus pada pengaruh perencanaan kerja, inovasi dalam pelayanan, dan evaluasi kinerja. Selanjutnya, menurut (Sugiyono, 2018), penelitian kuantitatif, yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk menyelidiki suatu populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan informasi melalui alat penelitian, dan menganalisis data secara kuantitatif atau statistik dengan maksud menguji hipotesis.

Berdasarkan kerangka pemikiran dan pendekatan penelitian yang diajukan, maka disain penelitian seperti berikut.



Gambar 1. Design penelitian

TEKNIK SAMPLING

1. Populasi Penelitian

Penelitian ini melibatkan 122 Perangkat Desa dari Kecamatan Bandungan Kabupaten Semarang.

2. Sampel Penelitian

Pengukuran sampel adalah langkah untuk menetapkan jumlah sampel yang diambil guna keperluan penelitian tertentu. Ini dapat dilakukan dengan menggunakan statistik atau dengan menerapkan estimasi penelitian. Sampel ini diambil dengan metode yang benar-benar efektif atau dapat mencerminkan kondisi populasi yang sesungguhnya, dalam kata lain harus bersifat representatif (mewakili).

Dalam pemilihan sampel, peneliti menerapkan metode sensus dengan melibatkan seluruh populasi yang terdiri dari 122 pegawai. Terkait dengan sensus, menurut (Mulyadi, 2019) dijelaskan bahwa penelitian yang mencakup semua elemen disebut sensus.

Uji Kualitas Data

Uji Validitas Instrumen

Pengujian validitas instrumen bertujuan untuk menjamin bahwa setiap butir pernyataan dimana dipakai menjadi alat pengumpulan data primer adalah valid. Untuk mengukur validitas instrumen penelitian, langkah-langkah berikut dapat diambil:

- 1) Menghitung nilai koefisien korelasi *product moment* memakai program SPSS 25.
- 2) Mengambil kesimpulan berdasarkan kriteria pengujiannya adalah bahwa pernyataan dinyatakan valid jika nilai r statistik $> r$ tabel, dan sebaliknya, pernyataan dinyatakan tidak valid jika nilai r statistik $< r$ tabel.

UJI RELIABILITAS INSTRUMEN

Uji reliabilitas instrumen dilakukan dengan metode analisis reliabilitas alpha. Cara kerja untuk mengukur reliabilitas adalah sebagai berikut:

- 1) Menghitung nilai r dengan rumus Alfa (α).
- 2) Menurut Rainsch dalam (Mulyadi, 2019) menjelaskan bahwa reliabilitas mencukupi (*sufficient reliability*) diperlihatkan bila nilai $\alpha > 0,7$.

PENGUJIAN KRITERIA STATISTIK

a. Uji Koefisien Regresi parsial (Uji t)

Pada pengujian t dipakai guna menguji hipotesis satu hingga hipotesis tiga dengan rumus berikut ini:

H_0 ditolak dan H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$; sebaliknya, H_0 diterima dan H_a ditolak bila $t_{hitung} < t_{tabel}$. Hubungan antara variabel dependen (Y) dan variabel independen (X_1) serta (X_2) dapat dijelaskan secara sistematis melalui persamaan linear berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3.$$

b. Uji Koefisien Regresi simultan (Uji F)

Uji F guna menguji hipotesis ketiga dapat dilaksanakan menggunakan rumus berikut:

H_0 ditolak dan H_a diterima ketika F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} ; sebaliknya, H_0 diterima dan H_a ditolak bila F_{hitung} lebih kecil daripada F_{tabel} . Salah satu tujuan analisis regresi berganda adalah guna menilai seberapa besar dampak variabel independen dalam penelitian

ini, yakni X_1 dan X_2 , terhadap variabel dependen, yaitu Y . Dampak regresi berganda dapat dinyatakan dengan rumus berikut:

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

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Guna mengetahui seberapa besar dampak suatu variabel independen pada variabel dependen, terdapat ukuran yang dikenal sebagai koefisien determinasi, yang dinyatakan didalam persen dan disebut R^2 . Analisis koefisien determinasi (R^2) memperlihatkan seberapa dampak variabel X_1 , X_2 , dan X_3 pada variabel Y .

UJI HIPOTESIS

Uji hipotesis yang diajukan dilakukan dengan metode analisis regresi ganda, yaitu dengan Uji F (simultan/ganda) dan uji Sig. Pengujian F membandingkan F hitung dengan Ftabel sesuai dengan kriteria $n - k - 1$ dan derajat kebebasan (dk) 0,05. Dalam mengevaluasi pengaruh variabel independen X terhadap variabel dependen Y , signifikansi diukur dengan membandingkan hasil perhitungan nilai signifikan (sig) dengan $\alpha = 0,05$. Kriteria hasil analisis menyebutkan bahwa jika $\text{sig} < \alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sedangkan jika $\text{sig} > \alpha = 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Selanjutnya, pengujian hipotesis di susun:

- a) $H_{01} : b_{01} = 0$; Kinerja perangkat desa di Kecamatan Bandungan Kabupaten Semarang tidak dipengaruhi oleh perencanaan kerja.
 $H_{a1} : b_{a1} \neq 0$; Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Bandungan Kabupaten Semarang dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh Perencanaan Kerja.
- b) $H_{02} : b_{02} = 0$; Dalam Kecamatan Bandungan Kabupaten Semarang, tidak ada bukti bahwa inovasi pelayanan berdampak positif dan signifikan pada kinerja perangkat desa.
 $H_{a2} : b_{a2} \neq 0$; Kecamatan Bandungan, Kabupaten Semarang, melihat dampak positif yang signifikan dari inovasi pelayanan terhadap kinerja perangkat desa.
- c) $H_{03} : b_{03} = 0$; Tidak ada hasil yang signifikan dan positif dari Evaluasi Kinerja pada Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Bandungan Kabupaten Semarang.
 $H_{a3} : b_{a3} \neq 0$; Dalam Kecamatan Bandungan Kabupaten Semarang, Evaluasi Kinerja berdampak positif dan signifikan pada kinerja perangkat desa.
- d) $H_{04} : b_{1,2,3} = 0$; Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Bandungan Kabupaten Semarang tidak dipengaruhi dengan baik atau signifikan oleh perencanaan kerja, inovasi pelayanan, dan evaluasi kinerja.
 $H_{a4} : \text{salah satu atau kedua } b \neq 0$; Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Bandungan Kabupaten Semarang dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh Perencanaan Kerja, Inovasi Pelayanan, dan Evaluasi Kinerja.

Uji Validitas

Uji validitas dipergunakan guna memastikan keabsahan indikator atau kuesioner sebagai pengukur variabel yang akurat. Pengujian dilakukan dengan memperbandingkan rhitung dengan rtabel. Nilai rtabel diperoleh dari tabel *r product moment*, kemudian df ditentukan sebagai n (sampel) - 2, yaitu $122 - 2 = 120$, nilai r tabel adalah 0,1779 dengan signifikansi 0,05 dan uji dua sisi.

Nilai rhitung lebih besar dibanding nilai rtabel memperlihatkan bila indikator atau kuesioner variabel Perencanaan Kerja, Inovasi Pelayanan, Evaluasi Kinerja dan Kinerja Perangkat dianggap valid menjadi alat ukur variable.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dipakai sebagai metode guna menilai seberapa dapat diandalkannya kuesioner. Kuesioner dianggap reliabel jika respon oleh responden tetap konsisten ketika ditanyakan hal yang sama dari waktu ke waktu. Didalam studi ini, reliabilitas diuji melalui satu tahap, memakai nilai *cronbach's alpha*. Apabila nilai *cronbach's alpha* suatu diatas 0,70, kuesioner yang dipakai dianggap reliabel.

Nilai *cronbach's alpha* untuk tiap variabel diatas 0,70 menurut penilaian reliabilitas, hingga bisa dinyatakan bila kuesioner mengenai Perencanaan Kerja, Inovasi Pelayanan, Evaluasi Kinerja dan Kinerja Perangkat dianggap reliabel.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 1. Hasil analisis Regresi Berganda Perencanaan Kerja, Inovasi Pelayanan, Evaluasi Kinerja terhadap Kinerja Perangkat
Coefficients^a

Model	3	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
			Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,448	2,394		1,858	,067
	Perencanaan Kerja	,253	,049	,407	5,125	,000
	Inovasi Pelayanan	,249	,053	,315	3,928	,000
	Evaluasi Kinerja	,209	,075	,285	3,587	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Perangkat (Y)

Berdasar atas hasil koefisien regresi dapat dibuat persamaan:

$$Y = 0,407 X_1 + 0,315 X_2 + 0,285 X_3$$

Persamaan regresi tersebut dapat diarikan sebagai berikut :

1. Koefisien regresi Perencanaan Kerja (b_1) = 0,407 hasil positif memperlihatkan setiap kenaikan Perencanaan Kerja akan menambah Kinerja Perangkat.
2. Koefisien regresi Inovasi Pelayanan (b_2) = 0,315 hasil positif memperlihatkan bila tiap penambahan Inovasi Pelayanan akan menambah Kinerja Perangkat.
3. Koefisien regresi Evaluasi Kinerja (b_3) = 0,285 hasil positif memperlihatkan bila tiap kenaikan Evaluasi Kinerja akan menambah Kinerja Perangkat.

Uji Model

Uji - F

Uji - F dipakai guna mengevaluasi dampak variabel independen pada dependen secara keseluruhan, bila nilai sig. $\leq 0,05$, dinyatakan terdapat dampak bersama dan model regresi dianggap fit atau baik.

Tabel 2. Hasil Uji - F Pengaruh Perencanaan Kerja, Inovasi Pelayanan, Evaluasi Kinerja terhadap Kinerja Perangkat
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2873,014	3	957,671	77,293	,000 ^b
	Residual	879,706	118	12,390		
	Total	3752,720	121			

a. Dependent Variable: Kinerja Perangkat (Y)

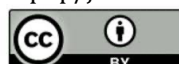
b. Predictors: (Constant), Perencanaan Kerja (X1), Inovasi Pelayanan (X2), Evaluasi Kinerja (X3)

Dengan hasil uji F sebesar 77,293 dan signifikansi $0,000 < 0,05$, bisa disimpulkan bila Perencanaan Kerja, Inovasi Pelayanan, Evaluasi Kinerja berdampak secara bersamaan pada Kinerja Perangkat dan model regresi dapat dianggap baik.

Analisis Koefisien Determinasi

Guna mengetahui seberapa besar dampak variabel bebas pada variabel terikat, koefisien determinasi, juga dikenal sebagai Adjusted R Square, sangat membantu. Dari analisis, ditemukan nilai koefisien determinasi:

Tabel 3. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Perencanaan Kerja, Inovasi Pelayanan, Evaluasi Kinerja terhadap Kinerja Perangkat



Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,782 ^a	,612	,607	4,466

- a. Predictors: (Constant), Perencanaan Kerja (X1), Inovasi Pelayanan (X2), Evaluasi Kinerja (X3)
b. Dependent Variable: Kinerja Perangkat (Y)

Dengan memakai *Adjusted R Square*, dapat diperiksa, yang menghasilkan nilai 0,607. Ini memperlihatkan bila perencanaan kerja, inovasi layanan, dan evaluasi kinerja pada dapat bertanggung jawab atas lebih dari separuh dari kinerja perangkat (60,7%). Adapun sebesar 39,3% dari Kinerja Perangkat bisa dijelaskan oleh faktor-faktor diluar Perencanaan Kerja, Inovasi Pelayanan, dan Evaluasi Kinerja

Pengujian Hipotesis (Uji t)

Uji hipotesis dikerjakan dengan uji - t guna menilai efek variabel independen terhadap dependen secara individual. bila nilai sig. ≤ 0.05 , hipotesis akan diterima. Berdasar hasil uji - t maka bisa dikerjakan pembuktian hipotesis sebagai berikut:

- Pengaruh Perencanaan Kerja pada Kinerja Perangkat
Dengan hasil signifikansi 0,000 terhadap hubungan diantara Perencanaan Kerja dan Kinerja Perangkat, signifikansi $0,000 < 0,05$, hingga hipotesis memperlihatkan adanya dampak Perencanaan Kerja pada Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Bandungan, Kabupaten Semarang diterima.
- Pengaruh Inovasi Pelayanan pada Kinerja Perangkat
Pengujian signifikansi $0,000 < 0,05$ hubungan diantara Inovasi Pelayanan dan Kinerja Perangkat, hingga hipotesis Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Bandungan Kabupaten Semarang dipengaruhi oleh Inovasi Pelayanan diterima.
- Pengaruh Evaluasi Kinerja pada Kinerja Perangkat
Dengan hasil signifikansi $0,001 < 0,05$, hipotesis yang menyatakan bila ada efek Evaluasi Kinerja pada Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Bandungan, Kabupaten Semarang diterima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Menurut persamaan regresi, dampak perencanaan kerja secara parsial pada kinerja perangkat desa di Kecamatan Bandungan Kabupaten Semarang senilai 0,407 secara kausalitas. Karena dampak tersebut bersifat positif, bila variabel Perencanaan Kerja (X1) bertambah, penambahan kinerja karyawan akan sebanding dengan penambahan tersebut. signifikansi 0,000 pada hubungan diantara Perencanaan Kerja dan Kinerja Perangkat, signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga bisa dibuktikan ada pengaruh Perencanaan Kerja pada Kinerja Kinerja Perangkat Desa se Kecamatan Bandungan Kabupaten Semarang secara positif dan signifikan.

Hasil pengukuran dan pengujian bisa dijelaskan bila Perencanaan yang dikatakan oleh Badrudin (2014) adalah metode pengelolaan sumber daya organisasi untuk melaksanakan rencana kerja sebelumnya, termasuk perencanaan strategis, taktik, dan operasional. Temuan hasil penelitian dimana memperlihatkan dampak Positif dan Signifikan Perencanaan Kerja pada Kinerja selaras dengan hasil penelitian (Yulihardi & Iskanto, 2018) yang menyatakan Variabel Perencanaan Kerja berdampak positif dan signifikan secara simultan dan parsial pada kinerja karyawan.

Menurut persamaan regresi, Pengaruh Inovasi Pelayanan pada Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Bandungan Kabupaten Semarang secara kausalitas senilai 0,315. Dengan uji signifikansi $0,000 < 0,05$, hubungan antara Inovasi Pelayanan (X2) dan Kinerja Perangkat diperlihatkan memiliki efek yang positif dan signifikan pada Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Bandungan Kabupaten Semarang. Ini memperlihatkan bila dampak Inovasi Pelayanan pada Kinerja Perangkat Desa adalah positif dan signifikan.

Hasil pengukuran dan pengujian dapat diinterpretasikan bila Inovasi pada pelayanan publik menurut Ancok dalam (Mulyadi, D., Gedeona, H.T., & Afandi, 2018) adalah proses penyediaan layanan publik dengan mengembangkan metode dan prosedur baru yang memudahkan proses pelayanan dengan memakai sumber daya baru didalam organisasi. Inovasi

proses, metode, hubungan, produk, dan strategi juga mendorong inovasi. Temuan ini yang memperlihatkan dampak Positif dan Signifikan Inovasi Pelayanan pada Kinerja selaras dengan hasil penelitian (Zulkifli., 2022) yang menyatakan Kinerja terpapar dampak secara signifikan oleh variabel inovasi pelayanan publik, penelitian (Bowo & Adjane, 2017) yang menyatakan Pelaksanaan inovasi jasa memiliki efek positif dan signifikan pada kinerja, penelitian (Feng, C., Ma, R., & Jiang, 2020) yang menyatakan Kinerja terpapar dampak secara signifikan oleh inovasi layanan.

Pengaruh Evaluasi Kinerja secara parsial pada Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Bandungan Kabupaten Semarang senilai 0,285, menurut persamaan regresi. Bila variabel Evaluasi Kinerja (X3) bertambah, hasilnya akan sebanding dengan penambahan kinerja secara keseluruhan, karena dampak tersebut bersifat positif. Diperlihatkan bila evaluasi kinerja berdampak positif dan signifikan pada kinerja perangkat desa di Kecamatan Bandungan Kabupaten Semarang, dengan uji signifikansi $0,001 < 0,05$.

Akibatnya, terbukti bila evaluasi kinerja memiliki efek positif dan signifikan pada kinerja perangkat desa di Kecamatan Bandungan, Kabupaten Semarang. Hasil pengukuran dan pengujian dapat diinterpretasikan bila evaluasi dari Umar dalam (Widodo, 2015) yang menyatakan adanya tiga evaluasi yaitu: *Utility* (manfaat), *Accuracy* (akurat) dan *Feasibility* (layak). Selanjutnya, disusun definisi konseptual evaluasi kinerja adalah: proses penilaian hasil yang diperoleh dari aktivitas yang telah direncanakan untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi, mencakup *Utility* (manfaat), *Accuracy* (ketepatan) dan *Feasibility* (kelayakan). Temuan hasil penelitian yang memperlihatkan dampak Positif dan Signifikan Evaluasi pada Kinerja sejalan dengan hasil penelitian (Masirete, 2015) yang menyatakan Evaluasi kerja secara kolektif memengaruhi kinerja.

Penelitian memperlihatkan bila Perencanaan Kerja, Inovasi Pelayanan, dan Evaluasi Kerja berdampak positif dan signifikan pada Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Bandungan Kabupaten Semarang. Nilai F yang dihitung (77,293) lebih tinggi dari F tabel, dan nilai Sig (0.000) lebih rendah dari 0.05. Data dari pengukuran dan pengujian memperlihatkan bila perencanaan kerja, inovasi didalam pelayanan, serta evaluasi kinerja berdampak pada kinerja perangkat desa di Kecamatan Bandungan, Kabupaten Semarang. Hal ini disebabkan oleh kinerja pegawai dalam menjalankan tugas utama dengan efektif dan efisien, yang didukung oleh jumlah output, kualitas output, waktu penyelesaian output, serta kehadiran di lokasi kerja menurut pandangan Mathis dan Jackson dalam (Amins, 2014).

SIMPULAN

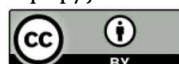
Hasil diskusi penelitian menghasilkan kesimpulan berikut:

1. Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Bandungan Kabupaten Semarang dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh Perencanaan Kerja. Secara logis, jika Perencanaan Kerja ditingkatkan, maka kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Bandungan Kabupaten Semarang akan bertambah
2. Inovasi Pelayanan memiliki dampak yang positif dan signifikan pada kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Bandungan Kabupaten Semarang. Secara logis, jika Inovasi Pelayanan ditingkatkan, maka kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Bandungan Kabupaten Semarang akan bertambah.
3. Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Bandungan Kabupaten Semarang dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh Evaluasi Kinerja. Secara logis, jika Evaluasi Kinerja ditingkatkan, maka kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Bandungan Kabupaten Semarang akan bertambah.

Pengaruh Perencanaan Kerja, Inovasi Pelayanan, dan Evaluasi Kinerja secara keseluruhan pada Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Bandungan Kabupaten Semarang sangat positif dan signifikan. Secara logis, jika Perencanaan Kerja, Inovasi Pelayanan, dan Evaluasi Kinerja ditingkatkan, maka hasilnya akan lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Penerbit Aswaja Pressindo.



- Ali, E. M. (2013). *Kepemimpinan Integratif Dalam Konteks Good Governance*. Multicerdas Publishing.
- Amins, A. (2014). *Manajemen Kinerja Pemerintah Daerah*. Laks Bang Pressindo.
- Amir, M. F. (2015). *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan: Konsep dan Penilaian Kinerja di Perusahaan*. Mitra Wacana Media.
- Ancok, D. (2018). *Psikologi kepemimpinan dan inovasi*. Erlangga.
- Arikunto, S. Jabar, C. (2018). *Evaluasi Program Pendidikan*. Bumi Aksara.
- Badrudin. (2014). *Dasar-Dasar Manajemen*. CV. Alfabeta.
- Bowo & Adjane, A. (2017). Pengaruh Inovasi Jasa Pelayanan Terhadap Kinerja Organisasi Pada Auto 2000 Cabang Pasteur. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 3(1).
- Dharma, S. (2013). *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Pustaka Pelajar.
- Feng, C., Ma, R., & Jiang, L. (2020). The impact of service innovation on firm performance: a meta-analysis. *Journal of Service Management*, 32(3).
- Hasibuan, M. S. . (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Hutagalung, S.S., & Hermawan, D. (2018). *Membangun Inovasi Pemerintah Daerah*. Deepublish Publisher.
- Keban, Y. T. (2014). *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik, Konsep, Teori dan Isu* (2nd ed.). Gava Media.
- Latunreng, W. (2015). *Budaya Organisasi* (global). IPPSDM-WIN.
- Makmur, & Thahier, R. (2015). *Inovasi & Kreativitas Manusia Dalam Administrasi Dan Manajemen*. Penerbit Refika Aditama.
- Masirete, I. . (2015). Pengaruh Motivasi Dan Evaluasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kementrian Agama Kabupaten Poso. *Urnal Ilmiah Ekomen*, 15(2).
- Moeheriono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Ghalia Indonesia.
- Mulyadi, D., Gedeona, H.T., & Afandi, M. N. (2018). *Administrasi publik untuk pelayanan publik: konsep dan praktik administrasi dalam penyusunan SOP, standar pelayanan, etika pelayanan, Inovasi untuk kinerja organisasi*. CV. Alfabeta.
- Mulyadi, M. (2019). *Metode Penelitian Praktis Kuantitatif & Kualitatif*. Publica.
- Rahayu, A. Y. S. (2015). *Manajemen Perubahan dan Inovasi*. UI- Press.
- Rusdiana, A. (2015). *Kebijakan Pendidikan: dari Filosofi ke Implementasi*. Pustaka Setia.
- Simanjuntak, P. P. (2018). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sugiyono. (2018). *Metode Peneltian Penddikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV. Alfabeta.
- Supriyadi, A., Arifiyanti, M. P., Ananto, H., & Rahmawati, A. (2024). MEDIATING EFFECTS OF ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIORS (OCB): THE RELATIONSHIP BETWEEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP (TL) AND MOTIVATION ON PERFORMANCE. *Tec Empresarial*, 16(1), 3317–3340.
- Supriyadi, Andhi, & Aryaningtyas, A. T. (2022). Influence Of Organizational Citizenship Behavior To Employee Performance With Employee Competences And Job Satisfaction As Predictors. *MATRIK: JURNAL MANAJEMEN, STRATEGI BISNIS DAN KEWIRAUSAHAAN*, 16(no 2 agustus). <https://doi.org/https://doi.org/10.24843/MATRIK:JMBK.2022.v16.i02.p07>
- Susanto, A. (2013). *Teori Belajar dan Pembelajaran di Sekolah Dasar*. Kencana Prenada Media group.
- Sutarno. (2013). *Serba Serbi Manajemen Bisnis*. Graha Ilmu.
- Suwatno dan Priansa, D. . (2016). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. alfabeta.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja* (5th ed.). PT. Rajagrafindo Persada.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar.
- Yulihardi & Iskanto, D. (2018). Pengaruh Perencanaan Kerja, Motivasi Kerja dan Koordinasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Sipora Utara Kabupaten Kepulauan Mentawai. *Eko & Bisnis Rio Economic & Business Review*, 9(2).
- Z.A, S. (2016). *Kebijakan Publik*. Penerbit Salemba.
- Zulkifli. (2022). Pengaruh Inovasi terhadap Kinerja Pemerintah Daerah dan Implikasinya pada Kualitas Pelayanan Publik di Kabupaten Labuhanbatu Selatan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Ilmiah Administrasi Pemerintahan Daerah*, 12(1).