

Pengaruh Fasilitas Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Kepala Desa Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Bawen Kabupaten Semarang

The Influence of Work Facilities, Organizational Culture and Village Head Leadership on the Performance of Village Apparatus in Bawen District, Semarang Regency

Erna Nur Wahidah & Andhi Supriyadi*

Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pariwisata Indonesia, Indonesia

Diterima: 03 September 2025; Direview: 11 September 2025; Disetujui: 02 Oktober 2025

*Corresponding Email: andhisupriyadi@stiepari.ac.id

Abstrak

Studi ini dilakukan di tujuh desa pada Kecamatan Bawen dengan maksud untuk mengetahui dampak fasilitas kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi pada kinerja, serta hubungan yang ada diantara fasilitas kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi dengan kinerja secara kolektif. Studi ini melibatkan 91 orang perangkat desa dari tujuh desa di Kecamatan Bawen sebagai sampel penelitian. Penelitian akan dilakukan dengan mengumpulkan data melalui kuesioner dan wawancara, Selanjutnya, hasil kuesioner diuji untuk validitas dan reliabilitas, dan terakhir data akan dilakukan analisis dengan analisis regresi, uji model, dan uji hipotesis. Temuan dari studi ini menyatakan bila: (1) Fasilitas kerja dan budaya organisasi berdampak positif pada kinerja, (2) Fasilitas kerja, budaya organisasi, dan kepemimpinan berdampak positif pada kinerja secara bersama.

Kata Kunci: Kinerja; Kepemimpinan; Budaya Organisasi; Fasilitas Kerja.

Abstract

This study was conducted in seven villages in Bawen District to determine the impact of work facilities, leadership, and organizational culture on performance, as well as the relationship between work facilities, leadership, and organizational culture on collective performance. This study involved 91 village officials from seven villages in Bawen District as the research sample. The research will be conducted by collecting data through questionnaires and interviews. Next, the questionnaire results will be tested for validity and reliability, and finally, the data will be analyzed using regression analysis, model testing, and hypothesis testing. The findings of this study indicate that: (1) Work facilities and organizational culture have a positive impact on performance, (2) Work facilities, organizational culture, and leadership have a positive impact on performance collectively.

Keywords: Performance; Leadership; Organizational Culture; Work Facilities.

How to Cite: Erna Nur Wahidah & Andhi Supriyadi. (2025). *The Influence of Work Facilities, Organizational Culture and Village Head Leadership on the Performance of Village Apparatus in Bawen District, Semarang Regency*. Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS). 8 (2): 722-732.

PENDAHULUAN

Kepala Desa beserta perangkat desa bekerja sama sebagai penanggung jawab administrasi desa di bawah Pemerintah Desa. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa menetapkan tugas pemerintah desa dalam pemerintahan, pembangunan masyarakat, kemasyarakatan, dan pemberdayaan berdasarkan Pancasila, UUD 1945, dan Bhinneka Tunggal Ika.

Bawen merupakan kecamatan yang terbagi menjadi 2 Kelurahan : Bawen, dan Harjosari, dan 7 Desa : Poncoruso, Samban, Kandangan, Doplang, Lemahireng, Polosiri, dan Asinan. Dari data yang diamati pada awal observasi, terlihat bahwa kualitas kinerja perangkat desa masih belum mencapai standar yang baik. Masih terdapat perangkat desa yang melakukan tugas dengan tidak teliti dan tidak rapi. Masih terdapat perangkat desa yang belum mengerti sepenuhnya tugasnya. Terkadang tugas tidak selesai tepat waktu karena beberapa perangkat desa lambat dalam menyelesaikan tugas mereka. Dilihat dari tingkat kehadiran, adanya perangkat desa berangkat dan pulang kantor yang tepat waktu. Meskipun masih terdapat perangkat desa pergi dari kantor tanpa izin saat jam kerja.

Fasilitas kerja merujuk pada semua barang yang dibutuhkan oleh pegawai untuk menyelesaikan tugas kerja dengan lebih mudah dan lancar. Fasilitas kerja memiliki peran vital, untuk perusahaan dan organisasi merupakan hal yang penting dikarenakan dapat meningkatkan produktivitas pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Berdasarkan Moenir ((Munawirsyah, 2017), fasilitas kerja merujuk pada hal-hal dimana dipergunakan, dihuni, dan dihargai oleh karyawan didalam kaitannya terhadap pekerjaan atau untuk memperlancar pelaksanaan tugas.

Berdasarkan studi sebelumnya yang dilakukan oleh (Nurhadian, 2019) mengenai dampak fasilitas kerja pada kinerja karyawan. Menurut hasil studi tersebut, dapat disimpulkan bila fasilitas kerja memiliki dampak besar pada produktivitas karyawan. Jika kondisi kerja lebih baik, maka pegawai akan bekerja lebih baik juga. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh ketersediaan fasilitas kerja. Tersedianya fasilitas kerja yang memadai akan meningkatkan produktivitas karyawan sehingga mereka dapat bekerja efektif dan memanfaatkan seluruh potensi mereka secara penuh guna mencapai hasil kerja yang optimal (Supriyadi & Yulianto, 2021).

Sebuah studi tambahan, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja pada Kinerja Karyawan di PT Bukit Mas Prima Persada Depo Madiun", oleh (Terry Awitanto Lajatuma, Elva Nuraina, 2017), mendapatkan bila lingkungan kerja dan lingkungan kerja berdampak pada kinerja karyawan secara bersama di PT Bukit Mas Prima Persada Depo Madiun, dengan lingkungan kerja dengan signifikan berdampak pada kinerja karyawan.

Budaya organisasi merujuk kepada nilai-nilai sistem yang diwarisi dan dipupuk oleh organisasi serta pandangan asas pendirinya, yang kemudiannya menjadi panduan dalam strategi dan tingkah laku untuk mencapai matlamat organisasi (Hasibuan, 2018). Artinya, setiap peningkatan dalam budaya kerja memungkinkan akan berkontribusi yang besar terhadap penambahan produktivitas karyawan.

Berdasarkan studi sebelumnya oleh Agus Wicaksono (2014) dengan judul "Dampak Budaya Organisasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Kota Salatiga". Menurut analisis regresi, studi memperlihatkan bila budaya organisasi dan pelatihan berdampak positif pada kinerja pegawai di PDAM Kota Salatiga, baik dalam uji parsial maupun simultan.

Menurut studi lain oleh (Edi Sugiyono, 2022), "Budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja berpengaruh pada kinerja pegawai dengan motivasi pegawai sebagai variabel intervening pada dinas ketahanan pangan, kelautan, dan pertanian Provinsi DKI Jakarta". Studi menemukan bila Budaya Organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan yang positif pada Motivasi Pegawai, tetapi Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan pada Motivasi Pegawai. Kinerja pegawai diberikan dampak yang negatif atau tidak signifikan oleh budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja. Budaya perusahaan tidak berdampak signifikan pada kinerja karyawan menggunakan motivasi, tetapi gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan menggunakan motivasi. Motivasi karyawan berdampak positif dan penting pada peningkatan kinerja karyawan

Kepala Desa adalah individu yang bertanggung jawab utama dalam urusan pemerintahan, pembangunan, dan masyarakat di wilayahnya. Berdasarkan Handoko (2015), kepemimpinan ialah kapabilitas individu untuk memengaruhi mendorong orang lain untuk berkolaborasi mencapai tujuan dan sasaran. Oleh karena itu, kesimpulannya adalah bahwa kepemimpinan Kepala Desa melibatkan keterampilan dan pengetahuan dalam memengaruhi bawahan sehingga mereka merasa termotivasi, menghormati, patuh, dan percaya pada pemimpin guna tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Berdasar penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Reza Zarvedi, Rusli Yusuf, 2016) berjudul "Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kompetensi pada Kinerja Pegawai beserta Dampaknya terhadap Kinerja Sekretariat Kabupaten Pidie Jaya". Analisis data menunjukkan bila kepemimpinan, budaya organisasi, dan kompetensi memiliki dampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan berdasarkan hasil penelitian (Syamsul Hadi & Andhi Supriyadi, 2021). Penelitian ini memperlohatkan bila kepemimpinan, budaya organisasi, dan kompetensi berdampak positif dan signifikan pada kinerja sekretariat Kabupaten Pidie Jaya.

Namun, hasil yang tidak signifikan juga didapat dalam penelitian oleh (Khusnia, 2022) tentang "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Desa, Kompetensi Aparatur Pengelola Dana Desa, dan Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Dana Desa". Menurut hasil studi, pengaruh kepemimpinan Kepala Desa pada akuntabilitas pengelolaan dana desa signifikan, dengan nilai lebih dari 5% dan t hitung yang lebih kecil dari t tabel. Dengan demikian, kesimpulannya adalah bahwa hipotesis telah ditolak. Variabel kepemimpinan Kepala Desa tidak berdampak positif dan signifikan atau berdampak positif tapi tidak signifikan pada akuntabilitas pengelolaan dana desa di Desa Bulurejo Kecamatan Purwoharjo Kabupaten Banyuwangi.

Prawirosentono (Sinambela, 2012), "Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika".

Penting untuk mengkaji kinerja staf desa dalam memberikan layanan dan mengelola pemerintahan desa, termasuk infrastruktur dan kemampuannya. Diketahui bahwa kinerja pemerintah desa dipengaruhi oleh kemampuan aparat. Berdasar studi sebelumnya oleh Siti Lunmas (2020) mengenai "Dampak Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja". Pelatihan kerja berpengaruh pada motivasi dan kinerja karyawan, dengan pengaruh tidak langsung melalui motivasi memiliki nilai t sebesar 6,3975 yang signifikan.

Menurut studi lain oleh Farichah (2020) berjudul "Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Perangkat Desa dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening di kecamatan Kalinyamatan Kabupaten Jepara". Dari hasil studi, terungkap bila beban kerja mempunyai dampak negatif signifikan pada kinerja Perangkat Desa, sementara stress kerja dan motivasi kerja memiliki dampak positif yang signifikan pada kinerja Perangkat Desa. Beban kerja memiliki dampak negatif yang signifikan pada motivasi kerja Perangkat Desa. Beban kerja dan stress kerja dengan tidak secara langsung berdampak signifikan pada kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Kalinyamatan Kabupaten Jepara menggunakan motivasi kerja.

Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja adalah upaya instansi untuk memberikan layanan kepada karyawan guna mendukung kinerja mereka dan memenuhi kebutuhan, dengan tujuan menambahkan kinerja karyawan (Robbins, 2016). (Pudjiastuti., 2012) fasilitas kerja merupakan alat bantu bagi karyawan agar bisa bekerja lebih efisien dan meningkatkan produktivitas mereka.

Berdasarkan Moenir (Munawirsyah, 2017), fasilitas kerja meliputi semua barang yang dipakai, digunakan, dinikmati dan ditempati oleh para karyawan untuk keperluan pekerjaan mereka. (Anggraeni, Baharudin, 2018) mengungkapkan bila fasilitas kerja merupakan cara perusahaan memberikan layanan kepada karyawan untuk mendukung kinerja mereka didalam memenuhi kebutuhan, yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas karyawan.

Djoyowiriono (2005) dalam (Wahyuni, 2012) mengungkapkan bila dimensi fasilitas kerja adalah:

- a. Kondisi gedung dan kantor
Tersedianya fasilitas gedung dan kantor yang nyaman, bersih dan rapi untuk menunjang kinerja perangkat desa.
- b. Peralatan dan perlengkapan kantor
Adanya fasilitas peralatan serta perlengkapan kantor yang berfungsi dengan baik dan perangkat mampu mengoperasikan peralatan dan perlengkapan kantor dengan benar sesuai prosedur.
- c. Alat transportasi
Tersedianya fasilitas alat transportasi yang berfungsi dengan baik dan perangkat mampu mengoperasikan peralatan dan perlengkapan kantor dengan benar sesuai prosedur.

- a. Alat komunikasi
Tersedianya fasilitas alat komunikasi yang berfungsi dengan baik dan perangkat mampu mengoperasikan alat komunikasi dengan benar sesuai prosedur

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan sistem pemikiran yang mencakup sikap, nilai, norma, dan ekspektasi yang dijalankan bersama oleh anggota organisasi (Baron, R. A, & Byrne, 2003). Budaya organisasi mencakup adanya profesionalisme dalam bekerja, adanya kepercayaan pada pegawai, keteraturan dan integrasi.

(Fahmi, 2014) menjelaskan budaya organisasi merupakan kebiasaan tradisional yang diterapkan dalam lingkungan kerja guna meningkatkan kualitas kinerja karyawan dan manajer perusahaan. Budaya organisasi atau kultur organisasi mencakup nilai-nilai dan simbol-simbol yang diikuti bersama oleh anggota organisasi untuk menciptakan kesatuan dan membedakan organisasi tersebut dari yang lain.

(Robbins, 2016) mengatakan budaya organisasi adalah keseluruhan nilai dan keyakinan yang dipegang oleh anggota suatu organisasi, yang membuat organisasi tersebut unik dibandingkan dengan yang lain. Budaya organisasi merujuk pada nilai-nilai, kebiasaan, dan prinsip dasar yang diterapkan dan ditanamkan oleh sebuah organisasi, yang menjadi standar dalam perilaku dan pemikiran untuk mencapai tujuan organisasi. Tujuh aspek utama yang dipakai untuk membedakan budaya organisasi menurut (Judge., 2015) yang secara kolektif mencerminkan inti budaya organisasi:

- a. Inovasi dan keberanian untuk mengambil risiko
Seberapa besar dorongan yang diberikan kepada karyawan untuk memiliki keberanian untuk menciptakan inovasi dan mengambil resiko.
- b. Keberhatian terhadap detail
Sampai seberapa jauh karyawan diminta untuk memiliki keakuratan, evaluasi, dan kecermatan terhadap detail-detail.
- c. Orientasi hasil
Seberapa besar manajemen menekankan hasil daripada metode dan prosedur yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
- d. Orientasi orang
Hingga seberapa jauh manajemen mempertimbangkan dampak keputusan pada individu di dalam organisasi tersebut.
- e. Orientasi tim
Hingga sejauh mana pekerjaan terorganisir dalam kelompok kerja, bukan secara sendiri-sendiri.
- f. Keagresifan
Mereka tidak santai, tetapi agresif dan kompetitif sejauh mungkin.
- g. Stabilitas
Sejauh mana organisasi mengutamakan mempertahankan posisinya Sebagai lawan dari kemajuan atau perubahan baru.

Kepemimpinan Kepala Desa

Menurut (T, 2015), "Kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja untuk mencapai tujuan dan sasaran". (Hamalik, 2007),



“Kepemimpinan adalah suatu proses pemberian petunjuk dan pengaruh kepada anggota kelompok atau organisasi dalam melaksanakan tugas-tugas”.

Seorang kepala desa bertanggungjawab utama didalam bidang pemerintahan, pembangunan, dan masyarakat. Dalam mengelola pemerintahan desa, Kepala Desa memiliki dukungan dari perangkat desa seperti Sekretaris Desa, Kepala Urusan untuk pelaksanaan lapangan, dan Kepala Dusun untuk unsur kewilayahan. Karena itulah, maka dapat disimpulkan bila kepemimpinan Kepala Desa melibatkan keterampilan dan pengetahuan untuk memengaruhi bawahan sehingga mereka merasa termotivasi, menghormati, patuh, dan percaya kepada pemimpin untuk tercapainya tujuan organisasi dengan efektif dan efisien.

Berdasar (Rivai, 2019), bagi seorang pemimpin dalam menerapkan kepemimpinannya diperlukan kematangan untuk memperlakukan dalam instansi atau organisasi, kepemimpinan dibagi ke dalam lima dimensi: a) Kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik; b) Kemampuan yang efektivitas; c) Kepemimpinan yang partisipatif; d) Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu; e) Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang.

Kinerja

Prestasi karyawan diukur dari pekerjaan yang dilakukan didalam waktu tertentu berbanding dengan beberapa opsi seperti standar, target, atau kriteria dimana telah disetujui. Performa merupakan hasil yang diinginkan dari tingkah laku (Gibson, 2000). Keberhasilan personal adalah dasar penting untuk kinerja perusahaan. Evaluasi kinerja berperan penting dalam meningkatkan semangat di tempat kerja. Evaluasi kinerja merupakan elemen penting untuk meningkatkan kinerja organisasi dengan efisien dan efektif.

Berdasar (Mathis, R. L., 2016), kinerja merupakan tindakan atau ketidaktindakan yang dilakukan oleh karyawan. Menurut (Mangkunegara, 2016), kinerja merupakan hasil kerjakaryawan didalam menyelesaikan tugas dalam menjalankan kewajiban yang diberikan, baik dalam hal kualitas atau jumlah.

Keberhasilan kinerja organisasi dipengaruhi oleh kinerja individu dan kelompok karyawan. Dengan diasumsikan semakin tinggi kinerja karyawan, harapannya bahwa kinerja organisasi juga akan semakin baik. Ada beberapa cara untuk menilai seberapa baik kinerja individu karyawan menurut (Mathis, R. L., 2016):

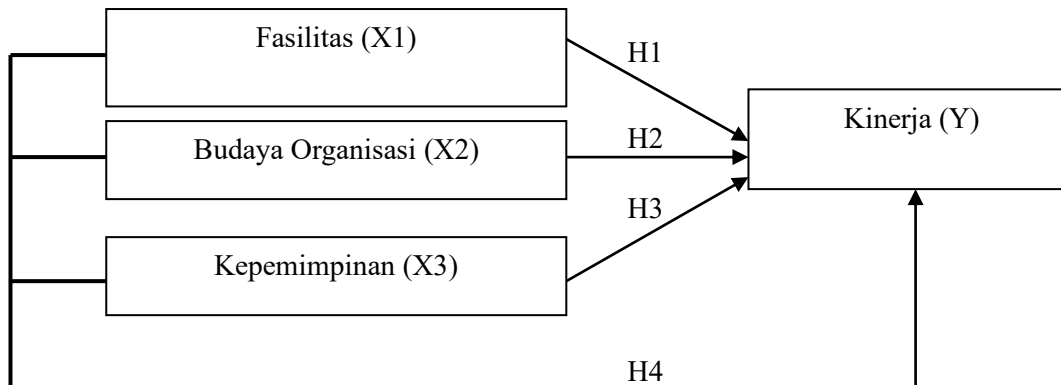
- a. Kualitas output
Sejauh mana atau sebaik apa proses atau hasil dari menjalankan aktivitas mendekati standar yang ideal, sesuai dengan cara yang diinginkan dalam mencapai tujuan aktivitas tersebut.
- b. Kuantitas output
Produk yang dihasilkan bisa dimunculkan dalam bentuk nilai dolar/rupee, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang telah selesai.
- c. Ketepatan waktu dari hasil
Sejauh mana sebuah aktivitas atau hasil diproses sebaik mungkin pada saat yang diinginkan untuk berkoordinasi dengan output lain atau memanfaatkan waktu untuk kegiatan lain semaksimal mungkin.
- d. Kehadiran di tempat kerja
Hadir di tempat kerja mencakup absensi, keterlambatan, efisiensi kerja, dan waktu kerja yang terbuang.
- e. Kemampuan bekerja sama
Ketangguhan seorang karyawan dalam bekerja bersama tim dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Metode studi ini adalah kuantitatif Menurut (Arikunto, 2019), penelitian kuantitatif melibatkan penggunaan statistik dan angka matematika untuk mengeksplorasi serta menganalisis masalah yang diteliti. Lingkup penelitian ini mencakup dampak fasilitas kerja, budaya organisasi,

dan kepemimpinan Kepala Desa pada kinerja perangkat desa di Kecamatan Bawen Kabupaten Semarang.



Gambar 1. Model Penelitian

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah umum yang terdiri dari objek atau subjek dengan ciri-ciri tertentu yang telah ditentukan oleh peneliti untuk dijadikan fokus penelitian dan dianalisis, (Sugiyono, 2016). Menurut (Arikunto, 2019), populasi merupakan seluruh subjek penelitian.

Menurut (Ghozali, 2015), sampel adalah sebagian kecil subjek penelitian mewakili populasi secara keseluruhan. Berdasar (Sugiyono, 2016), Sampel digunakan dalam penelitian sebagai sumber data, yang merupakan bagian dari karakteristik keseluruhan populasi yang diamati.

(Sugiyono, 2016) proses pemilihan sampel dikenal sebagai metode sampling. Didaalam studi ini, penulis memilih semua dari 91 perangkat desa di Kecamatan Bawen sebagai responden karena populasi mereka kurang dari 100 orang. Sehingga peneliti mengaplikasikan metode sampling sensus.

Uji Kelayakan Instrumen

Uji Validitas

Validitas merupakan indikator seberapa valid atau sahnya sebuah instrumen. Menurut (Ghozali, 2015), instrumen yang valid memiliki tingkat validitas tinggi, sedangkan instrumen dengan tingkat validitas rendah dianggap kurang valid. Sebuah kuesioner dianggap valid apabila pernyataannya dapat mencerminkan apa yang ingin diukur oleh kuesioner tersebut.

Uji Reliabilitas

Keandalan merujuk pada seberapa tepat, akurat, dan presisi sebuah alat ukur. Sehingga, reliabilitas mencerminkan apakah alat tersebut secara konstan menghasilkan hasil pengukuran yang serupa mengenai objek yang diukur pada waktu yang berbeda.

Apabila r alpha bernilai positif dan r alpha mencapai 0,6 atau lebih, maka konstruk atau variabel tersebut dianggap dapat diandalkan.

Apabila nilai r alpha adalah negatif atau r alpha kurang dari atau sama dengan 0,6, maka variabel tersebut dianggap tidak dapat dipercaya.

Analisis Regresi

Salah satu maksud penelitian ialah untuk menguji hipotesis. Hipotesis adalah solusi dari permasalahan penelitian yang didasarkan pada pemikiran logis dari teori. Maksud dari pengujian hipotesis adalah untuk menemukan solusi teoretis yang tertuang dalam pernyataan hipotesis dengan dukungan dari data yang dikumpulkan kemudian dianalisis dalam proses pengujian. Dalam melakukan uji hipotesis, regresi digunakan sebagai metode analisis statistik.

Analisis regresi dipakai guna memeriksa dampak variabel independen pada variabel dependen. Berikut adalah formula dimana dipakai untuk menghitung koefisien regresi secara parsial:

$$\text{Persamaan: } Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

Uji Model

Uji Anova (F-Test)

Uji F dipakai guna menetapkan bila variabel independen berdampak signifikan secara bersamaan pada variabel dependen memakai langkah-langkah yang telah ditentukan:

1. Menentukan signifikansi (α) dan F-tabel
Untuk uji satu arah, signifikansi (α) yang digunakan adalah 5%. Tabel F memiliki derajat kebebasan (df), $df_1 = k$, $df_2 = n-k-1$.
2. Membuat kesimpulan
Bila F-hitung kurang dari F-tabel, variabel independen tidak berdampak signifikan pada variabel dependen.

Bila F-hitung lebih besar dari F-tabel, maka variabel independen berdampak signifikan terhadap variabel dependen.

Uji Koefisien Determinasi (Uji R^2)

R^2 , atau Koefisien determinasi yang disesuaikan, dipakai guna mengevaluasi seberapa jauh variabel bebas menjelaskan variabel terikat. Nilai R^2 berada di 0 and 1, where $0 \leq R^2 \leq 1$. Makin besar nilai R^2 menandakan makin kuatnya dampak variabel independen pada variabel dependen, menunjukkan bahwa model penelitian ini semakin optimal.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan guna mengevaluasi dampak variabel independen pada variabel dependen dengan cara parsial, dengan tetap menganggap variabel lainnya sebagai konstan dengan mengikuti prosedur berikut ini:

1. Menentukan taraf nyata (α) dan t-tabel
 - a. Signifikan (α) yang dipakai 5% dibagi 2 (0,025) untuk uji dua sisi.
 - b. Derajat kebebasan (df) dari nilai t-tabel sama dengan $n - k - 1$, dimana n adalah jumlah responden dan k merupakan jumlah parameter yang diestimasi.
2. Membuat kesimpulan
Apabila nilai signifikansi uji $< 0,05$, maka hipotesis nol akan ditolak dan hipotesis alternatif akan diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen memiliki dampak yang penting terhadap variabel dependen.
Jika nilai signifikansi uji lebih kecil 0,05, maka hipotesis nol akan diterima sementara hipotesis alternatif ditolak. Tidak ada dampak signifikan variabel independen pada variabel dependen.

Hasil Penelitian

Uji Kelayakan Instrumen

Uji Validitas

Rumus $df = n-2$ digunakan untuk menghitung nilai degree of freedom (derajat kebebasan) pada tabel dengan tingkat signifikansi sebesar 5% atau $\alpha/2$. Dalam studi ini, validitas diuji memakai korelasi Pearson product moment dan dianalisis melalui program SPSS25. Berikut adalah hasil dari uji validitasnya: ($n-2 = 91-2=89$ didapatkan r table 0,206

Dari hasil pengolahan data, dapat disampaikan bila seluruh butir pernyataan dalam kuesioner semua variabel (X_1 , X_2 , X_3 , Y) mempunyai nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga kesimpulannya adalah seluruh pernyataan penelitian diakui sebagai valid dan sesuai untuk digunakan dalam studi ini.

Uji Reliabilitas

Keandalan merupakan tingkat keakuratan, kecermatan, dan ketepatan suatu alat. Syarat $r_{alpha} \geq 0,6$ menunjukkan bahwa konstruk atau variabel dianggap dapat diandalkan.

Dari hasil pengolahan data memperlihatkan bila indeks reliabilitas instrumen untuk tiap variabel memperlihatkan r_{alpha} diatas 0,6, hingga kesimpulannya adalah semua variabel dapat diandalkan dan pantas digunakan menjadi instrument pada penelitian ini.

Teknik Analisis Data

Analisis Regresi

Analisis regresi dipakai guna memahami dampak variabel bebas pada variabel terikat. Dalam penelitian ini, regresi dianalisis memakai persamaan:

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

Tabel 1. Analisis regresi Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	39.295	4.370		10.992	.000
	X1	.142	.088	.152	2.481	.012
	X2	.278	.071	.223	1.091	.005
	X3	.352	.067	.348	4.268	.001

a. Dependent Variable: Y

Berdasar keterangan table1. persamaan yang dihasilkan adalah:

 $Y = 0,152X1 + 0,223X2 + 0,348X3$ dengan penjelasan dibawah ini:

- Koefisien beta menunjukkan bahwa fasilitas kerja (X1) memiliki nilai beta sebesar 0.152. Sehingga berkesimpulan bahwa fasilitas kerja mempengaruhi peningkatan kinerja perangkat desa
- Koefisien beta menunjukkan bila budaya organisasi (X2) mempunyai nilai beta 0.223, sehingga berkesimpulan bila budaya organisasi berdampak pada peningkatan kinerja perangkat desa
- Koefisien beta menunjukkan bahwa kepemimpinan (X3) mempunyai nilai beta 0.348. Sehingga berkesimpulan bila kepemimpinan kepala desa berdampak pada peningkatan kinerja perangkat desa

Uji Model**a. Uji F**

Uji F dipakai guna meneliti apakah variabel bebas dengan cara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen. Dengan kondisi: Bila nilai F-hitung > F-tabel, hingga variabel independen berdampak signifikan pada variabel dependen secara bersama sama.

Tabel 2. Uji FANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	25.929	3	8.643	6.882	.019 ^b
	Residual	399.609	87	4.593		
	Total	425.538	90			

a. Dependent Variable: Y

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

Dari keterangan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa nilai F_{hitung} 6.882 > dari nilai F tabel (3 – 190) sebesar 2,71. Sehingga kesimpulan dari hasil perhitungan tersebut adalah fasilitas kerja (X1), budaya organisasi (X2), dan kepemimpinan kepala desa (X3) sama-sama berpengaruh pada kinerja (Y)

b. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi penelitian ini dengan penjelasa berikut ini:

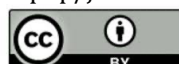
Tabel 3. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.667 ^a	.424	.419	2.143

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

Dari hasil pengolahan data, nilai koefisien determinasi (*adjusted R square*) 0,419. Sehingga kesimpulannya adalah dampak fasilitas kerja (X1), budaya organisasi (X2), dan kepemimpinan (X3) pada kinerja (Y) sebesar 41,9%, dan sisanya sebesar 58,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dipakai dalam penelitian ini.



Uji Hipotesis

Uji t

Uji t dipakai guna menguji dampak setiap variabel independen dengan cara parsial kepada variabel dependen, dengan asumsi variabel lain tetap. Apabila nilai signifikansi uji lebih kecil dari 0,05, hipotesis akan diterima. Kondisi ini memperlihatkan bila variabel independen berdampak signifikan pada variabel dependen.

- 1) Uji t yaitu menguji dampak fasilitas kerja pada kinerja
Nilai signifikansi variabel fasilitas kerja $0,012 < 0,05$, hingga kesimpulan yang bisa disampaikan adalah hipotesis di terima dengan penjelasan variabel fasilitas kerja berdampak positif dan signifikan pada kinerja perangkat desa
- 2) Uji t yaitu menguji dampak budaya organisasi pada kinerja
Nilai signifikansi variabel budaya organisasi $0,005 < 0,05$, sehingga kesimpulan yang dapat disampaikan adalah hipotesis di terima dengan penjelasan variabel budaya organisasi berdampak positif dan signifikan pada kinerja perangkat desa
- 3) Uji t yaitu menguji pengaruh kepemimpinan pada kinerja
Nilai signifikansi variabel kepemimpinan $0,001 < 0,05$, sehingga kesimpulan yang dapat disampaikan adalah hipotesis di terima dengan penjelasan variabel kepemimpinan berdampak positif dan signifikan pada kinerja perangkat desa.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Fasilitas kerja berdampak pada kinerja yang dihasilkan dari olah data adalah nilai signifikansi $0,012 < 0,05$, hingga kesimpulan yang dapat disampaikan adalah hipotesis di terima dengan penjelasan variabel fasilitas kerja berdampak positif dan signifikan pada kinerja perangkat desa

Berdasarkan hasil olah data pada kuesioner, dimensi yang mendapatkan skor mean paling tinggi adalah dimensi alat komunikasi, yang artinya adalah dengan tersedianya fasilitas alat komunikasi yang dapat berfungsi dengan baik dapat menjadi factor penting bawa fasilitas kerja yang ada di desa di kecamatan bawen memadai sehingga pada akhirnya dapat mempengaruhi baiknya kinerja perangkat desa. Dari keterangan hasil diatas, bisa dikatakan bila fasilitas kerja berdampak positif pada kinerja perangkat desa di Kecamatan Bawen

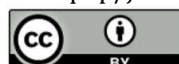
Dampak budaya organisasi pada kinerja yang dihasilkan dari olah data adalah nilai signifikansi $0,005 < 0,05$, hingga kesimpulan yang dapat disampaikan adalah hipotesis di terima dengan penjelasan variabel budaya organisasi berdampak positif dan signifikan pada kinerja perangkat desa

Dari hasil olah data pada kuesioner, dimensi yang mendapatkan skor mean paling tinggi adalah orientasi hasil, yang artinya adalah perangkat senantiasa bekerja dengan menekankan hasil maksimal dan perangkat mengutamakan bukan hanya hasil, tetapi juga proses pencapaian hasil yang berkualitas menjadi factor penting bahwa budaya organisasi di desa berjalan dengan baik sehingga pada akhirnya dapat mempengaruhi baiknya kinerja perangkat desa. Dari keterangan hasil diatas, bisa dikatakan bahwa budaya organisasi berdampak positif pada kinerja perangkat desa di Kecamatan Bawen

Dampak kepemimpinan pada kinerja yang dihasilkan dari olah data adalah nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, hingga kesimpulan yang dapat disampaikan adalah hipotesis di terima dengan penjelasan variabel kepemimpinan berdampak positif dan signifikan pada kinerja perangkat desa

Dari hasil olah data pada kuesioner, dimensi yang mendapatkan skor mean paling tinggi adalah keahlian dalam membangun kolaborasi dan hubungan yang baik, mengindikasikan bahwa seorang pemimpin dapat memperkuat kerjasama yang seimbang di dalam organisasi dan mendorong serta memotivasi karyawan agar dapat bekerja sesuai dengan ekspektasi menjadi factor penting bahwa kepemimpinan kepala desa berjalan dengan baik sehingga pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja perangkat desa. Dari keterangan hasil diatas, bisa dikatakan bila kepemimpinan berdampak positif pada kinerja perangkat desa di Kecamatan Bawen.

SIMPULAN



Dari hasil penelitian dan pembahasan, maka kesimpulan yang dapat peneliti sampaikan adalah sebagai berikut:

1. Fasilitas kerja, budaya organisasi dan kepemimpinan Kepala Desa berdampak positif pada kinerja perangkat desa di Kecamatan Bawen Kabupaten Semarang. Artinya apabila fasilitas kerja, budaya kerja dan kepemimpinan yang lebih baik akan menambah kinerja dari perangkat desa di Kecamatan Bawen.
2. Fasilitas kerja, budaya organisasi dan kepemimpinan Kepala Desa secara bersama sama berdampak positif pada kinerja perangkat desa di Kecamatan Bawen Kabupaten Semarang. Artinya apabila fasilitas kerja ditingkatkan, budaya kerja dan kepemimpinan yang lebih baik secara simultan akan membuat kinerja dari perangkat desa di Kecamatan Bawen meningkat

Saran

Dari hasil penelitian dan pembahasan, peneliti melihat beberapa point untuk dijadikan saran, diantaranya adalah sebagai berikut:

a. Pemerintah

Saran untuk sisi fasilitas kerja adalah agar pemerintah lebih memperhatikan kebutuhan pengadaan fasilitas kerja di masing-masing desa dengan cara mengevaluasi kelayakan dan kegunaan fasilitas tersebut. Dari sisi budaya organisasi adalah memberikan kritik apabila kepala desa kurang paham terhadap tugas dan tanggungjawab kerjanya. Dari sisi kepemimpinan, pemerintah memberikan pengawasan dan saran kepada kepala desa yang ada di kecamatan bawen, apabila ada kesalahan maka sebaiknya tegas dalam memberikan sanksi. Dari sisi kinerja perangkat desa adalah memberikan reward kepada perangkat desa se kecamatan bawen agar kerjanya lebih terpacu dan termotivasi

b. Kepala Desa

Saran untuk sisi fasilitas kerja adalah agar kepala desa memperbaiki fasilitas kerja dengan mengalokasikan anggaran yang dibutuhkan untuk membeli fasilitas kerja desa. Dari sisi budaya organisasi adalah mengarahkan semua perangkat desa bekerja sesuai dengan jabatannya. Dari sisi kepemimpinan, menjadi pemimpin yang jujur, amanah dan dapat dipercaya. Dari sisi kinerja perangkat desa adalah memberikan sanksi apabila kinerja perangkat desa kurang maksimal dan memberikan kompensasi kepada perangkat desa berupa uang agar terus terpacu untuk meningkatkan kerjanya

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraeni, Baharudin, dan M. (2018). Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik, dan Persandian Kabupaten Bantaeng. *Jurnal Mirai Manajemen*, 3(1), 150–163.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian*. Rineka cipta.
- Baron, R. A, & Byrne, D. (2003). *Psikologi sosial*. Erlangga.
- Edi Sugiyono, R. R. (2022). Pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi pegawai sebagai variabel intervening pada dinas ketahanan pangan, kelautan dan pertanian Provinsi DKI Jakarta tahun 2020. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 4(7).
- Fahmi, I. (2014). *Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi dan Kasus*. Alfabeta.
- Ghozali, I. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Aplikasi SPSS*. BPUNDIP.
- Gibson, J. L. et. all. (2000). *Organizations". Behavior, Structure, Processes, 10th edition*,. McGrawHill.
- Hamalik, O. (2007). *Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu*. PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. PT. Bumi Aksara.
- Judge, R. &. (2015). *Perilaku Organisasi* (16th ed.). Salemba Empat.
- Khusnia, A. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Desa, Kompetensi Aparatur Pengelola Dana Desa, Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Dana Desa (Studi Kasus di Desa Bulurejo Kecamatan Purworejo Kabupaten Banyuwangi)*.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., and J. H. J. (2016). *Human Resource Management* (10th ed.). Salemba Empat.
- Munawirsyah, I. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Non Medis Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Subulussalam. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 6(1), 44–51.

- Nurhadian, A. F. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Studi pada Salah Satu Instansi di Kabupaten Bandung Barat). *Bisnis Dan Iptek*, 12(2), 79–87.
- Pudjiastuti., H. dan. (2012). *Dasar- Dasar Manajemen Keuangan* (Revisi). UPP STIM YPKN.
- Reza Zarvedi, Rusli Yusuf, M. I. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Serta Implikasinya Pada Kinerja Sekretariat Kabupaten Pidie Jaya. *JURNAL PERSPEKTIF EKONOMI DARUSSALAM*, 2(2).
- Rivai, V. (2019).). Pengembangan, Pelatihan, dan Pendidikan dan Pentingnya Pelatihan Karyawan Perusahaan di Masa Pandemi Covid- 19. *COMSERVA*, 2(6), 659–673.
- Robbins, S. P. (2016). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Sinambela, L. P. (2012). *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. CV. Alfabeta.
- Supriyadi, A., & Yulianto, C. (2021). Penerapan Kinerja Karyawan BBPI Saat Pandemi Covid-19. *JMD : Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 4(1), 9–20. <https://doi.org/10.26533/jmd.v4i1.751>
- Syamsul Hadi, & Andhi Supriyadi. (2021). Kompetensi dan Motivasi Sebagai Variabel yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan RSUD. Sultan Fatah Demak. *E-Bisnis : Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 14(1), 167–175. <https://doi.org/10.51903/e-bisnis.v14i1.320>
- T, H. H. (2015). *Manajemen* (2nd ed.). BPEF.
- Terry Awitanto Lajatuma, Elva Nuraina, J. M. (2017). *Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Bukit Mas Prima Persada Depo Madiun*. 5(1).
- Wahyuni, S. (2012). PENGARUH MOTIVASI, PELATIHAN DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDAPATAN DAERAH PROVINSI SULAWESI TENGAH. *E-Jurnal Katalogis*, 2(2), 124–134.