

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR DESA DI KECAMATAN ATINGGOLA KABUPATEN GORONTALO UTARA

Ridwan Hula¹, Rizan Machmud², Meriana Franssisca Dunga³

Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia¹

Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia²

Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia³

Email: rizan.ung.ac.id

Abstract: *The purpose of this study was to determine how much influence leadership style and work environment have on the performance of village officials in Atinggola District, North Gorontalo Regency. This study uses a quantitative approach with the method used in this study is a correlational quantitative method with a sample size of 100 people. The data collection technique used in this study was a questionnaire and documentation and the data analysis technique in this study used multiple regression. The results of the study showed that there was a positive and significant influence between leadership style and work environment on the performance of village officials in Atinggola District, North Gorontalo Regency. The coefficient of determination value of the regression model that had been obtained previously showed that there was an influence of leadership style and work environment together on performance of 0.289 or 28.9% and the remaining 71.1% was determined by other factors outside the model that were not studied.*

Keywords: *Leadership Style; Work Environment; Performance.*

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja aparatur desa di Kecamatan Atinggola Kabupaten Gorontalo Utara. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif kolerasional dengan jumlah sampel 100 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dan dokumentasi serta teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan regresi berganda. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja aparatur desa di Kecamatan Atinggola Kabupaten Gorontalo Utara. Nilai koefisien determinasi dari model regresi yang telah diperoleh sebelumnya menunjukkan bahwa ada pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja bersama-sama terhadap kinerja sebesar 0,289 atau 28,9% dan sisanya sebesar 71,1% ditentukan oleh faktor lain di luar model yang tidak diteliti.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan; Lingkungan Kerja; Kinerja.

PENDAHULUAN

Undang-Undang No. 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah menjelaskan bahwa desa merupakan kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas-batas wilayah yuridis, yang berwenang untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat berdasarkan asal-usul dan adat istiadat setempat yang diakui dan/atau dibentuk dalam sistem Pemerintahan Nasional dan berada di kabupaten/kota, sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Sekarang ini, perhatian pemerintah terhadap desa mengalami peningkatan karena adanya Undang-Undang No. 6 Tahun 2014 tentang Desa. Hal ini menunjukkan bahwa setiap desa memiliki hak dan kesempatan untuk mengatur dan mengelola keuangan desa secara mandiri, serta dapat mengembangkan potensi yang dimiliki.

Dengan perubahan kelembagaan di desa maka mau tidak mau mendorong sumber daya manusia (aparatur) desa untuk bekerja sesuai dengan target yang hendak dicapai. Untuk itu aparat desa harus dapat bekerja secara maksimal. Sumber daya manusia tidak lagi dipandang sebagai salah satu faktor produksi sebagaimana pendapat manajemen kuno, yang memperlakukan manusia seperti halnya mesin. Tetapi sekarang ini aparat desa betul-betul sebagai Human Capital yang sangat berperan sesuai dengan pandangan manajemen modern (Linda et al, 2018).

Di sisi lain para perangkat desa sering kali dikonstruksikan sebagai pamong desa yang diharapkan dapat menjadi pengayom masyarakat. Selain itu, dengan besarnya tanggungjawab yang diberikan pemerintah pusat kepada desa, maka

penting untuk menciptakan kinerja aparatur desa yang mampu memenuhi amanat undang-undang desa. Kinerja aparatur pemerintah desa merupakan satu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target (kuantitas, kualitas dan waktu) yang telah dicapai oleh pemerintahan desa, dimana target tersebut sudah ditentukan terlebih dahulu. Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa, Pemerintah Desa adalah penyelenggara urusan pemerintahan oleh Pemerintah Desa dalam mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat berdasarkan asal-usul dan adat istiadat setempat yang diakui dan dihormati dalam sistem Pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Sinambela (2016) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Sementara Setiawan (2016) juga berpendapat bahwa aparatur desa bertanggung jawab untuk menjalankan tugas pokok dan fungsinya sebagai pelayan masyarakat, maka kinerja aparatur desa di tuntut untuk meningkatkan kualitas pelayanan administrasi kependudukan dan memberikan jaminan kesejahteraan melalui abdi masyarakat dengan profesional dan berkompeten.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang adalah faktor gaya kepemimpinan seorang pemimpin dan lingkungan tempat dia bekerja, sebagaimana pendapat yang dikemukakan oleh Kasmir (2016) bahwa salah satu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah gaya kepemimpinan dan lingkungan tempat seseorang bekerja.

Gaya kepemimpinan seorang pimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam memegang peran organisasi, sehingga dapat tercapai semua tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kepemimpinan merupakan cerminan bagaimana organisasi dijalankan sehingga didalam organisasi tersebut adanya keterlibatan menyeluruh orang-orang yang menjalankan tugas-tugas sehingga mampu melaksanakan kewajiban untuk mencapai tujuan yang di harapkan. Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda-beda dalam memimpin bawahannya, dan perilaku pemimpin tersebut disebut dengan gaya kepemimpinan. Rivai (2018) berpendapat bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya. Gaya kepemimpinan merupakan tindakan seorang pemimpin yang menggambarkan kondisi yang konsisten, sehingga gaya kepemimpinan yang paling tepat adalah suatu gaya kepemimpinan yang dapat memaksimalkan kinerja dan mudah menyesuaikan dengan situasi. Dalam konteks pemerintah desa, kepala desa merupakan pemimpin yang langsung bertanggungjawab terhadap aparatur desa.

Kepala Desa mempunyai peran dan juga kedudukan yang sangat penting dalam pemerintahan desa. Kepala desa merupakan pemimpin terhadap jalannya tata urusan pemerintahan yang ada di desa. Seorang kepala desa merupakan penyelenggaraan dan sekaligus penanggung jawab atas jalannya roda pemerintahan dan pembangunan di wilayahnya (Halim dan Syahrani, 2023).

Menurut Maulidah (2015) berpendapat bahwa kepala desa mempunyai fungsi untuk mengurus urusan pemerintahan serta juga mengurus kepentingan masyarakat setempat. Artinya kepala desa mempunyai kekuasaan membuat peraturan desanya sendiri, termasuk yang menyangkut pemerintahan desa dan yang menyangkut cara kepala desa mempengaruhi masyarakatnya sendiri. Oleh sebab itu sangat penting kepala desa memiliki gaya kepemimpinan untuk menunjang produktivitas bawasanya dalam bekerja.

Selain gaya kepemimpinan, faktor lain yang mempengaruhi kinerja aparatur desa adalah lingkungan kerja. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Nitisemito (2014) lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di embannya. Pada umumnya organisasi mengharapkan karyawannya memberikan kinerja yang baik, tetapi kinerja yang buruk bisa saja timbul akibat tidak puas terhadap lingkungan kerjanya. Faktor-faktor Lingkungan kerja menurut Simamora (2014) pada dasarnya dapat dibedakan menjadi dua. Pertama yaitu lingkungan fisik atau tempat kerjanya: ventilasi, penerangan, tataletak, dan peralatan; dan kedua adalah kondisi psikososial atau perlakuan yang diterima, tempat kerja yang memudahkan interaksi sosial yang tercipta tersebut dapat berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan.

Syaputra et al (2022) mengemukakan bahwa lingkungan kerja sebagai keseluruhan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melaksanakan pekerjaan yang mempengaruhi

pekerjaan itu sendiri. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat memacu produktivitas kerja pegawai yang tinggi. Suatu instansi pasti akan menghadapi perubahan lingkungan, Oleh karena itu untuk mendukung tingkat produktivitas kerja pegawai dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, lingkungan kerja merupakan segala sesuatu disekitar pekerja dan dapat berpengaruh terhadap pekerjaannya.

Kecamatan Atinggola merupakan salah satu kecamatan yang ada di Kabupaten Gorontalo Utara, kecamatan ini berbatasan langsung dengan provinsi Sulawesi utara, Kecamatan atinggola terdiri dari empat belas Desa, diantaranya adalah Desa Imana, Desa Ilomata, Desa Bintana, Desa Monggupo, Desa Kota Jin, Desa Pinontoyonga, Desa Buata, Desa Wapalo, Desa Iloheluma, Desa Sigaso, Desa Oluhuta, Desa Kotajin Utara, Desa Tombulilato dan Desa Posono.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan oleh peneliti, ditemukan bahwa rata-rata kepala desa dilingkungan kecamatan Atinggola kurang memberikan motivasi kepada para aparatur desanya, sehingga berefek pada kinerja dari para aparatur desa menjadi tidak maksimal, ini juga berefek pada aparat desa menjalankan tugas tidak sesuai dengan harapan karena tidak mengetahui apa yang akan dilaksanakan. Rendahnya kinerja pegawai juga dipicu oleh lingkungan kerja, rata-rata lingkungan kerja dilingkungan pemerintahan desa kecamatan Atinggolamasih kurang diperhatikan dengan baik, hal ini berkaitan dengan kehadiran aparatur desa yang belum sesuai jam kerja yang ditentukan serta masih banyaknya desa yang memiliki fasilitas kerja yang kurang menjangkau.

Riris (2018) dalam penelitiannya dengan judul (pengaruh gaya kepemimpinan kepala desa terhadap kinerja aparatur desa di Pemerintah Desa Sumberadi Kecamatan Mlati Kabupaten Sleman Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2016), hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara gaya kepemimpinan kepala desa terhadap kinerja aparatur desa di Pemerintah Desa Sumberadi Kecamatan Mlati Kabupaten Sleman Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2016. Hasil yang sama juga dikemukakan oleh Nanang (2023) dalam hasil penelitiannya dengan judul (pengaruh perilaku gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai kantordes), hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif perilaku gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai kantordes di Kantor Desa Jatiguwi Kecamatan Sumberpucung Kabupaten Malang.

Anasari dan Suryani (2015) mengemukakan dalam hasil penelitiannya dengan judul (pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan fasilitas kantor terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Limpung Kabupaten Batang), hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Limpung Kabupaten Batang. Hasil yang sama juga dikemukakan oleh Baharuddin (2022) dalam hasil penelitiannya dengan judul (pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja aparat Desa Tanakaraeng Kecamatan Manuju Kab. Gowa), hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja aparat Desa Tanakaraeng Kecamatan Manuju Kab. Gowa.

Aris (2014) dalam penelitiannya dengan judul (pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Kebumen), mengemukakan bahwa bahwa variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Kebumen. Hasil yang sama juga dikemukakan oleh Rani (2023) dalam hasil penelitian dengan judul (pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Desa Sumberjaya Tambun Selatan), hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Desa Sumberjaya Tambun Selatan. Berdasarkan uraian di atas maka, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Desa Di Kecamatan Atinggola Kabupaten Gorontalo Utara".

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif, yang mengumpulkan dan menganalisis data numerik untuk menggambarkan karakteristik objek penelitian (Sugiyono, 2017). Pendekatan ini berlandaskan pada positivisme, yang menekankan pengukuran objektif untuk memahami realitas, yang bertujuan untuk mengumpulkan data dan menguji hipotesis melalui analisis statistik. Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian yang telah teruji keabsahan dan keandalannya. Data dianalisis menggunakan teknik statistik. Temuan dari penelitian berkontribusi dalam pengujian hipotesis yang telah dibuat.

HASIL PENELITIAN

Uji Normalitas Data

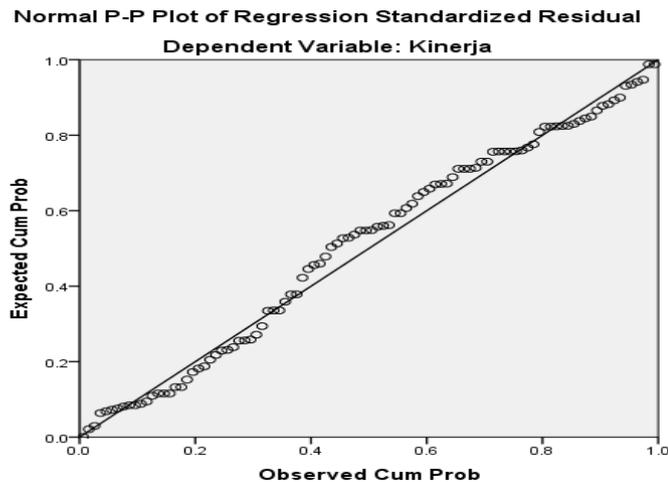
Persyaratan yang harus dipenuhi sebelum melakukan analisis regresi adalah normalitas data atau sebaran yang normal untuk variabel dependen. Dalam uji asumsi yang pertama harus dilakukan adalah uji normalitas, jika sebaran data tidak normal, analisis tidak dapat dilanjutkan karena tidak memenuhi persyaratan normalitas data. Pada penelitian ini, kinerja merupakan variabel endogen sehingga residu harus berdistribusi normal untuk memenuhi syarat pengujian regresi, uji normalitas data menggunakan bantuan komputer software SPSS release 20.0.

Tabel 1. Uji Normalitas Variabel Dependen

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
Test Statistic	0.109
a. Test distribution is Normal.	
b. Calculated from data.	

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2024.

Berdasarkan tabel 1 hasil uji normalitas dengan perhitungan Kolmogorov- Smirnov Asymp. Sig. Persamaan regresi kinerja Asymp. Sig.(2-tailed) 0.109 signifikansi di atas 0,05. Hal ini berarti bahwa residual persamaan kinerja yang diteliti berdistribusi normal, karena uji asumsi normalitas telah terpenuhi maka dapat digunakan teknik statistik persamaan dengan regresi. Selanjutnya uji normalitas residual juga digambarkan dengan normal P-P Plot seperti terlihat pada Gambar 1 berikut ini:



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas dengan P-P Plot

Diketahui bahwa residual dalam model regresi menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas. Residual berdistribusi normal, sehingga analisis data kuantitatif dengan analisis regresi dapat dilanjutkan karena sudah memenuhi uji persyaratan ini.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi dalam penelitian ini. Persyaratan yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinearitas hubungan linear antar variabel bebas. Dalam mendeteksi multikolinearitas dalam penelitian ini digunakan nilai variance inflation factor (VIF) pada model regresi. Antara variabel bebas dikatakan multikolinearitas apabila toleransinya < 0,1 dan variance inflation factor (VIF) < 10. Hasil uji multikolinearitas terkait dengan struktur regresi model dependen variabel kerja disajikan pada tabel 2 sebagai berikut.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

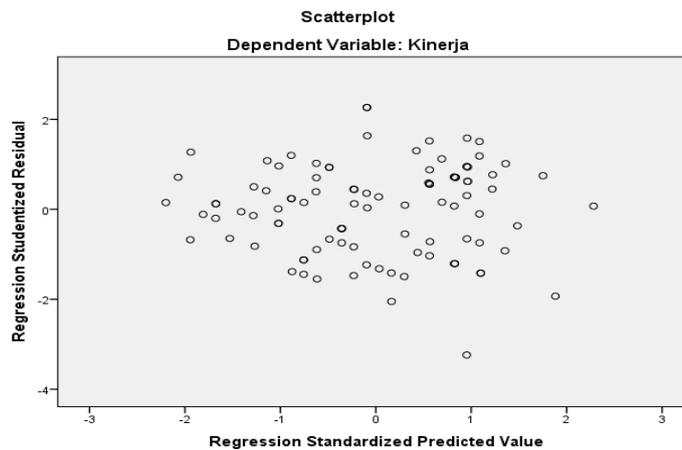
Coefficients			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Gaya Kepemimpinan	.843	1.186
	Lingkungan Kerja	.843	1.186
a. Dependent Variable: Kinerja			

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2024.

Berdasarkan tabel 2 di atas, diketahui bahwa semua variabel bebas yang diteliti dalam penelitian ini memperoleh hasil nilai variance inflation factor (VIF) lebih besar dari angka 10 yang dipersyaratkan hal ini dapat dikatakan bahwa dalam model ini tidak terjadi multikolinear diantara variabel bebas yang diteliti. Dengan demikian proses analisis memenuhi persyaratan sehingga analisis dapat dilanjutkan.

Uji Heteroskedastisitas

Uji persyaratan ini menentukan bahwa residual tidak boleh berhubungan satu sama lain. Gangguan (disturbance) Uj akan tergantung pada nilai yang dipilih dari variabel yang menjelaskan adalah satu angka konstan yang sama dengan varians. Hal ini sebenarnya merupakan asumsi homoskedastisitas, atau varians sama. Adapun hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada Gambar 2 berikut.



Gambar 2 Hasil Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 2 *scatterplot* kinerja di atas, secara grafik uji heteroskedastisitas dapat dilihat dari *Multivariate Standardized Scatterplot*. Dasar pengambilannya apabila sebaran nilai residual terstandar tidak membentuk pola tertentu namun tampak random atau acak dapat dikatakan bahwa model regresi bersifat *homogeny* atau tidak mengandung heteroskedastisitas. Dengan demikian berdasarkan gambar 2 *scatterplot* di atas dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi yang diteliti, sehingga memenuhi persyaratan analisis regresi dilanjutkan.

Pengujian Hipotesis

Hipotesis 1: Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja.

Hasil pengujian besarnya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja. secara parsial digunakan analisis regresi linear dengan bantuan software komputer program SPSS for Windows Release 20.0 dengan output komputer terlihat secara rinci ada pada lampiran. Sebelum menentukan besarnya pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja, maka dianalisis terlebih dahulu mengenai keeratan hubungan dua variabel tersebut. Berikut adalah hasil uji regresi secara parsial variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja.

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Secara Parsial Variabel Gaya Kepemimpinan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28.780	5.938		4.847	.000
	Gaya Kepemimpinan	.274	.095	.267	2.895	.005
	Lingkungan Kerja	.270	.064	.387	4.189	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2024.

Berdasarkan output komputer pada tabel 3 mengenai koefisien regresi, diperoleh besarnya koefisien regresi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja sebesar 0,267 atau sebesar 26,7% dan koefisien regresi ini bertanda positif. Hal ini menunjukkan jika nilai gaya kepemimpinan semakin meningkat atau semakin baik maka kinerja aparat desa akan meningkat pula. Model hubungan uji parsial untuk gaya kepemimpinan terhadap kinerja juga signifikan dengan hasil uji t hitung sebesar 2,895 lebih besar jika dibandingkan dengan t tabel alpha 0,05 (df = 97) sebesar 1.660. Hasil ini juga mengindikasikan bahwa arah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja adalah positif dan signifikan.

Hipotesis 2: Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja.

Hasil pengujian besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja. secara parsial digunakan analisis regresi linear dengan bantuan software komputer program SPSS for Windows Release 20.0 dengan output komputer terlihat secara rinci ada pada lampiran. Sebelum menentukan besarnya pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja, maka dianalisis terlebih dahulu mengenai keeratan hubungan dua variabel tersebut. Berikut adalah hasil uji regresi secara parsial variabel lingkungan kerja terhadap kinerja.

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Secara Parsial Variabel Kompetensi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28.780	5.938		4.847	.000
	Gaya Kepemimpinan	.274	.095	.267	2.895	.005
	Lingkungan Kerja	.270	.064	.387	4.189	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2024.

Berdasarkan output komputer pada tabel 4 mengenai koefisien regresi, diperoleh besarnya koefisien regresi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja sebesar 0,387 atau sebesar 38,7% dan koefisien regresi ini bertanda positif. Hal ini menunjukkan jika nilai lingkungan kerja semakin meningkat atau semakin baik maka kinerja aparat desa akan meningkat pula. Model hubungan uji parsial untuk lingkungan kerja terhadap kinerja juga signifikan dengan hasil uji t hitung sebesar 4,189 lebih besar jika dibandingkan dengan t tabel alpha 0,05 (df = 97) sebesar 1.660. Hasil ini juga mengindikasikan bahwa arah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja adalah positif dan signifikan.

Hipotesis 3: Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja.

Hasil pengujian besarnya pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja. secara simultan digunakan analisis regresi linear dengan bantuan software komputer program SPSS for Windows Release 20.0 dengan output komputer terlihat secara rinci ada pada tabel berikut ini.

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Secara Simultan

ANOVA^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	421.028	2	210.514	21.088	.000 ^b
	Residual	968.332	97	9.983		
	Total	1389.360	99			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2023.

Berdasarkan tabel 5 di atas, diketahui bahwa model hubungan uji simultan untuk gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja juga signifikan dengan hasil uji f sebesar 21,088 lebih besar jika dibandingkan dengan t tabel alpha 0,05 (df = 97) sebesar 2,700. Dengan hasil output komputer Sig 0,000 lebih kecil dari alpha ($\alpha = 0,05$). Hasil uji-f untuk model regresi secara simultan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Uji Koefisien Determinasi (Uji Adjusted R²)

Uji Koefisien Determinasi (Uji Adjusted R²) dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur seberapa besar sumbangan pengaruh variabel independen dalam menerapkan variasi variabel dependen. Selanjutnya besarnya koefisien determinasi R² disajikan pada tabel 6 sebagai berikut.

Tabel 6. Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.550 ^a	.303	.289	3.160

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2024.

Hasil analisis pada tabel 4.13 di atas menunjukkan bahwa ada pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja bersama-sama terhadap kinerja sebesar 0,289 atau 28,9% dan sisanya sebesar 71,1% ditentukan oleh faktor lain di luar model yang tidak diteliti.

PEMBAHASAN

Pembahasan hasil penelitian ini disesuaikan dengan permasalahan dan tujuan penelitian ini, hasil penelitian dengan model analisis pengaruh langsung (direct effect), hipotesis tersebut merupakan hipotesis alternatif, sedangkan hipotesis nol atau nihil menyatakan tidak ada pengaruh. Melalui perbandingan antara nilai uji-t dan uji-f yang dihasilkan dalam analisis komputer dengan nilai t tabel pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$, maka diperoleh nilai tabel t sebesar 1,660 dan nilai tabel f sebesar 2,700. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Secara ringkas untuk pembahasan variabel bebas terhadap variabel terikat diuraikan sesuai dengan urutan hipotesis penelitian yang diajukan, besarnya pengaruh bervariasi untuk masing-masing variabel yang diteliti variabel bebas terhadap variabel terikat berbeda-beda. Dengan demikian pengujian hipotesis dari model analisis regresi yang telah dibangun sesuai dengan teori yang dikehendaki, untuk lebih jelasnya secara rinci dalam pembahasan diuraikan sebagai berikut.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis dengan regresi sederhana dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh positif antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja aparatur desa di Kecamatan Atinggola Kabupaten Gorontalo Utara. Hasil analisis juga membuktikan adanya pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja aparatur desa di Kecamatan Atinggola Kabupaten Gorontalo

Utara. Hubungan antara gaya kepemimpinan kepala desa dan kinerja aparat desa sangat penting dalam menciptakan pemerintahan desa yang efektif dan efisien. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala desa berperan sebagai faktor penentu dalam mempengaruhi motivasi, produktivitas, serta komitmen para aparat desa dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang berbunyi gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja aparatur desa di Kecamatan Atinggola Kabupaten Gorontalo Utara, dinyatakan diterima.

Kinerja seorang bawahan sangat ditentukan oleh jiwa kepemimpinan seorang pimpinan, sebagaimana pendapat yang dikemukakan oleh Fathurrozaqi (2023) bahwa gaya kepemimpinan yang tepat sangat diperlukan untuk mengembangkan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan kinerja sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi. Kinerja karyawan tergantung kepada pemimpin yang berperan untuk memutuskan, mengarahkan dan mengawasi bawahannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dikemukakan oleh Riris (2018), hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara gaya kepemimpinan kepala desa terhadap kinerja aparatur desa di Pemerintah Desa Sumberadi Kecamatan Mlati Kabupaten Sleman Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2016. Hasil yang sama juga dikemukakan dalam hasil penelitian yang dilakukan oleh Nanang (2023), hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif perilaku gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai kantor desa di Kantor Desa Jatiguwi Kecamatan Sumberpucung Kabupaten Malang.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis dengan regresi sederhana dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja aparatur desa di Kecamatan Atinggola Kabupaten Gorontalo Utara. Hasil analisis juga membuktikan adanya pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja aparatur desa di Kecamatan Atinggola Kabupaten Gorontalo Utara. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja aparat desa, karena mencakup berbagai faktor yang dapat memengaruhi motivasi, produktivitas, dan kualitas kerja mereka. Lingkungan kerja yang positif dan kondusif dapat meningkatkan semangat serta kinerja aparat desa dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang berbunyi lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja aparatur desa di Kecamatan Atinggola Kabupaten Gorontalo Utara, dinyatakan diterima

Kinerja berhubungan sangat erat dengan lingkungan kerja, sebagaimana yang dikemukakan oleh Asnawai (2020) bahwa lingkungan kerja sebagai salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja sehingga harus mendapatkan atensi oleh organisasi, hal ini dikarenakan kondisi lingkungan kerja yang baik akan memberikan motivasi kerja bagi para bawahan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dikemukakan oleh Anasari dan Suryani (2015), hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Limpung Kabupaten Batang. Hasil yang sama juga dikemukakan dalam hasil penelitian yang dilakukan oleh Baharudin (2022), hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja aparat Desa Tanakaraeng Kecamatan Manuju Kab. Gowa.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja.

Berdasarkan hasil analisis dengan regresi berganda diketahui bahwa terdapat pengaruh positif antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja aparatur desa di Kecamatan Atinggola Kabupaten Gorontalo Utara, hasil yang dihasilkan juga menunjukkan pengaruh yang signifikan. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa ada pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja bersama-sama terhadap kinerja aparatur desa di Kecamatan Atinggola Kabupaten Gorontalo Utara. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang berbunyi gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja aparatur desa di Kecamatan Atinggola Kabupaten Gorontalo Utara, dinyatakan diterima

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dikemukakan oleh Aris (2014), hasil penelitian mengemukakan bahwa bahwa variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Kebumen. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rani (2023) juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Desa Sumberjaya Tambun Selatan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan teoritis empiris dapat ditarik kesimpulan bahwa.

- 1) Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja aparatur desa di Kecamatan Atinggola Kabupaten Gorontalo Utara adalah positif dan signifikan, tanda positif mempunyai makna bahwa semakin baik nilai gaya kepemimpinan, maka akan semakin meningkat pula kinerja aparatur desa di Kecamatan Atinggola Kabupaten Gorontalo Utara, jika terjadi perubahan nilai gaya kepemimpinan maka akan terjadi perubahan pada kinerja aparatur desa di Kecamatan Atinggola Kabupaten Gorontalo Utara pada arah yang sama.
- 2) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja aparatur desa di Kecamatan Atinggola Kabupaten Gorontalo Utara adalah positif dan signifikan, tanda positif mempunyai makna bahwa semakin baik nilai lingkungan kerja, maka akan semakin meningkat pula kinerja aparatur desa di Kecamatan Atinggola Kabupaten Gorontalo Utara, jika terjadi perubahan nilai lingkungan kerja maka akan terjadi perubahan pada kinerja aparatur desa di Kecamatan Atinggola Kabupaten Gorontalo Utara pada arah yang sama.
- 3) Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja aparatur desa di Kecamatan Atinggola Kabupaten Gorontalo Utara adalah positif dan signifikan, tanda positif mempunyai makna bahwa semakin baik nilai dari variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja, maka akan semakin meningkat pula kinerja aparatur desa di Kecamatan Atinggola Kabupaten Gorontalo Utara, jika terjadi perubahan pada gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja maka akan terjadi perubahan pada kinerja aparatur desa di Kecamatan Atinggola Kabupaten Gorontalo Utara pada arah yang sama.

SARAN

Sesuai dengan kesimpulan penelitian ini, beberapa saran berikut perlu dipertimbangkan, yaitu:

- 1) Kepala desa perlu mengidentifikasi dan menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan karakteristik dan kebutuhan aparatur desa. Gaya kepemimpinan yang partisipatif dan demokratis mampu meningkatkan kinerja aparat desa, rasa tanggungjawab, serta keterlibatan aparatur dalam pengambilan keputusan, sehingga mendorong peningkatan kinerja.
- 2) Pemerintah desa perlu untuk melakukan evaluasi kondisi lingkungan kerja secara rutin perlu dilakukan untuk mengetahui aspek-aspek yang perlu diperbaiki atau ditingkatkan. Aparatur desa juga perlu dilibatkan dalam proses evaluasi ini, sehingga mereka merasa didengar dan memiliki peran dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Anasari, R., & Suryani, N. (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Fasilitas Kantor Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Limpung Kabupaten Batang. *Economic Education Analysis Journal*, 4(1). Retrieved from <https://journal.unnes.ac.id/sju/eeaj/article/view/4686>
- Aris Susetyo. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Kebumen. *Jurnal Fokus Bisnis*, 12 (1), 17-37.
- Asnawi. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Pratama Abadi Industri Sukabumi (Studi Pada Divisi Quality Control): *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 1(3), 29-48. Retrieved from <https://journal.stiepasim.ac.id/index.php/JMM/article/view/99>
- Baharuddin, A. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Aparat Desa Tanakaraeng Kecamatan Manuju Kab.Gowa. *Jurnal Ilmiah Ekonometriks*, 5(1), 71-75. <https://ojs.unpatompo.ac.id/index.php/jie/article/view/40>
- Dwiyanto, A.(2017). Reformasi Birokrasi Publik Indonesia, Pusat Studi Kependudukan dan Kebijakan. Universitas Gadjah Mada : Yogyakarta.
- Edison. (2016). *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Bandung : Alfabeta.
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Medi.
- Farizki, R. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Medis. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 6 (5).
- Fathurrozaqi, N. (2023). Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Pemerintah Desa Dalam Mempengaruhi Kepuasan Masyarakat. *Jurnal Manajemen Dinamis*, 1(1), 27-35. <https://doi.org/10.59330/jmd.v1i1.9>

- Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Agora*, 5 (1).
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Halim, I. Syahrani. (2023). Peran Kepala Desa Dalam Meningkatkan Kinerja Aparat Dari Aspek Keteladanan Di Kantor Desa Nalui Kecamatan Jaro Kabupaten Tabalong, *Jurnal Administrasi Publik dan Bisnis*, 6 (1), 191-199
- Hasibuan, M. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi. Aksara.
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Lewa, S. (2015). Perilaku dan Budaya Organisasi, Bandung: PT. Refika Aditama.
- Linda Muchacha Paramitha, Tjahjanulin Domai, Suwondo. (2018). Kinerja Aparat Pemerintah Desa Dalam Rangka Otonomi Desa (Studi Di Desa Gulun, Kecamatan Maospati, Kabupaten Magetan). *Jurnal Administrasi Publik*, 1 (4), 91-100.
- Maulidiah Sri. (2015). Pemerintah Desa. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Nanang, B. (2023). Pengaruh Perilaku Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa. Reformasi: *Jurnal Ilmiah Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, 13(1), 15-24. Doi: <https://10.33366/rfr.v%vi%i.3743>
- Nitisemito. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pustaka Setia.
- Nursalam. (2015). Manajemen Keperawatan (Aplikasi dalam Praktik Keperawatan. Profesional). Jakarta: Salemba Medika.
- Rani, N. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Sumberjaya Tambun Selatan. Skripsi Universitas Bina Sarana Informatika.
- Ratnaningrum, W. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Gudang, Pakan Ternak PT. Japfa Comfeed Tanjung Bintang Lampung Selatan. Skripsi Lampung.
- Reonaldi Syahputra, Robiyati Podungge, Agus Hakri Bokingo. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Kota Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 4 (3), 1-6.
- Riris, F. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Desa Terhadap Kinerja Aparatur Desa (Studi Kasus : Pemerintah Desa Sumberadi Kecamatan Mlati Kabupaten Sleman Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2016). Skripsi Universitas gajah Mada.
- Rivai, V. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek. Cetakan Pertama. Jakarta: Murai Kencana.
- Sedarmayanti. (2019). Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan. Manajemen Pegawai Negeri Sipil Edisi Revisi. Bandung: Refika Aditama.
- Setiawan. (2016). Kinerja Aparatur Desa Bojong Kecamatan Wonosegoro Kabupaten Boyolali Dalam Pelayanan Administrasi Kependudukan Tahun 2016. Skripsi Universitas Negeri Semarang.
- Simamora, H. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua. Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV Alfabeta.
- Sutrisno. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Tampubolon. (2014). Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CV. Andi Offset.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa

Wibowo.(2017). Manajemen Kinerja Edisi 5. Depok: Rajagrafindo Persada.

Wijono.(2018). Kepemimpinan Dalam Perspektif Organisasi.Jakarta: Prenadamedia Group.