

ANALISIS KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN MANAJEMEN BERBASIS SEKOLAH TERHADAP KINERJA

Influence Of Work Environment To Performance Through Concept Capability And Technical Ability

Muhammad Husain
Mahasiswa, PPs STIE Amkop
Email : husain77@gmail.com

Heriyanti Mustafa
Manajemen, PPs STIE Amkop
email: jumiaty@stieamkop.ac.id

Jumiaty Nurung
Manajemen, PPs STIE Amkop
email: jumiaty@stieamkop.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this study was know the Influence of Work Environment to Performance Through Concept Capability and Technical Ability of Village Head in Luwu Regency. Population of this research were the all village head at luwu regency, with the total of samples were 41 people. The data method used were queisionare, interview, and documentation. All data were analyzed by using SPSS 21,0 for windows.

This research was conducted at luwu regency . data analyzes was used descriptive and quntative method bu using path for mesuaring the work environment have positive to dependent variabel (performance villege head), through out of cooficient correlation (R), that the correlation level based on the F-test of independent variables (work environment) jointly have the positive on the dependent variable (performance village head). Through testing the correlation coefficient (R) between work environment to villege head performance has highest correlation is 38.2% and experience is dominant factor to influent the village head performance at Luwu Regency.

Key words : Work environment, performance, concept capability and technical ability

PENDAHULUAN

Terbitnya Undang-undang nomor 6 tahun 2014 tentang Desa telah memberikan arah baru bagi pengelolaan pemerintah desa. Undang-undang ini memberikan tantangan pada desa untuk mampu mengelolah dan mempertannggungjawabkan otonomi yang diberikan. Meski begitu, masih banyak permasalahan terkait kurang siapnya aparatur dalam menghadapi kewenangan baru tersebut. Untuk itu, diperlukan adanya peningkatan kompetensi dan kinerja salah satunya dapat dilakukan dengan mengkaji kinerja sumber daya manusia desa dan apa yang dapat mempengaruhi kinerja. Dalam hal ini diketahui bahwa kepemimpinan kepala desa, motivasi kerja dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja aparatur

Data yang dikumpulkan Berdesa. Com menyebut, ada banyak kepala desa mendapatkan masalah dana desa bukan karena kejahatannya melakukan korupsi melainkan karena tak mampu mengelola pemerintahan desa sehingga terseret masalah di luar yang dia bayangkan.

Pada Permendagri Nomor 84 tahun 2015 tentang SOTK Pemerintah Desa, menjelaskan tugas dan fungsi kepala desa di maktubkan pada bagian 2 pasal 6. Pada ayat 1 disebutkan kepala desa berkedudukan sebagai kepala pemerintah desa yang memimpin penyelenggaraan pemerintahan desa, melaksanakan pembangunan, pembinaan kemasyarkatan dan pemberdayaan masyarakat. Di dalam Permendagri itu disebut fungsi kepala desa seperti menyelenggarakan pemerintahan, seperti tata praja pemerintahan, penetapan peraturan desa, pembinaan masalah ketertiban , melakukan upaya perlungan masyarakat, administrasi kependudukan, pernyataan dan pengelolaan wilayah.

Sumber daya manusia adalah asset pemerintah desa yang paling vital, dimana pada hakekatnya berfungsi sebagai factor yang menjadi penggerak bagi setiap kegiatan didalam pemerintahan di desa. Keberadaan sumber daya manusia dalam pemerintahan desa tidak boleh digantikan oleh sumber daya lainnya. Perkembangan – perkembangan di era globalisasi pada saat ini menuntut setiap pemerintah desa untuk ikut serta berkembang agar bias mempertahankan kesejahteraan masyarakatnya. Salah satu hal yang harus ikut berkembang adalah sumber daya manusia. Oleh karena itu, dibutuhkan manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki Pemerintah Desa khususnya Kepala Desa, dimana manajemen sumber daya manusia ini mempunyai fungsi perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian.

Memahami pentingnya keberadaan sumber daya manusia, salah satu upaya yang harus dicapai oleh pemerintah desa adalah meningkatkan kualitas sumber daya manusia . Dengan meningkatnya sumber daya manusia diharapkan kepala desa dapat meningkatkan kinerja nya sehingga masyarakatpun menjadi sejahtera. Sedarmayanti, (2009) mengemukakan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi , lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Faktor-faktor yang termasuk lingkungan kerja dan banyak pengaruhnya terhadap produktivitas kerja antara lain kebersihan, pertukaran udara, penerangan, musik, keamanan, dan kebisingan.

Seiring dengan perkembangan zaman masalah yang sering dihadapi oleh pemerintah desa adalah tidak memperhatikan lingkungan kerja nya seperti keamanan, kebersihan di kantor bahkan kurangnya kompetensi, pendidikan dan pelatihan yang ada di pemerintah desa. Padahal seharusnya lingkungan kerja harus ikut berubah sejalan dengan perubahan-perubahan yang terjadi. Lingkungan kerja yang buruk dipandang oleh banyak ahli sebagai hal yang tidak

ekonomis, karena merupakan penyebab utama pemborosan waktu dan hal-hal lainnya yang berakibat hasil kerja (output) yang dihasilkan pemerintah desa akan menurun. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi pemerintah desa bekerja lebih giat dan konsentrasi menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai jadwal. Yang berarti meningkatkan kinerja sumber daya manusia.

Pada dasarnya kompetensi pemerintahan desa tidak cukup hanya diukur dengan tingkat pendidikan dan pelatihan saja, tetapi juga diukur melalui peningkatan motivasi serta pengalaman kerja. Peningkatan motivasi dapat dilakukan dengan pemberian instrument pelatihan-pelatihan manajemen baik administrasi maupun keuangan . Pemerintah desa yang sudah bekerja lama atau telah memiliki pengalaman belum tentu dapat mengimplementasikan serta dapat menerapkan sebuah tata pemerintahan desa dengan baik dibandingkan dengan kepala desa yang baru, manakala upaya memperbaharui diri melalui serangkaian upaya-upaya dinamis melalui berbagai pelatihan dan pendidikan manajemen keuangan desa. Saat ini tidak sedikit pemerintah desa yang terjerat kasus pidana yang disebabkan oleh penyalahgunaan wewenang terutama dalam pengelolaan keuangan desa.

Tercatat, dalam tahun 2017 seorang aparatur pemerintahan desa Kabupaten Luwu yang berurusan dengan hukum. Hal ini disebabkan oleh dugaan penyalahgunaan pengelolaan dana desa. Selain itu terdapat beberapa aparat desa yang dimintai keterangan oleh penegak hukum berkaitan dengan hal tersebut. Studi pendahuluan penulis terhadap hasil evaluasi penyelenggaraan pemerintahan desa di Kabupaten Luwu pada tahun 2016 hingga saat ini menunjukkan masih terdapat penggunaan dana desa tidak sesuai Rencana Kerja Tahunan (RKP). Pengeluaran dana desa tidak didukung dengan bukti yang memadai.

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja kepala desa dalam usaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang akhirnya berpengaruh

terhadap produktivitas kinerjanya, lingkungan yang baik akan meningkatkan kerja, begitu pula sebaliknya apabila lingkungan kerja kurang tenang dan aman, akan dapat mempertinggi tingkat kesalahan yang mereka lakukan. Sebuah perusahaan yang beroperasi disebuah lingkungan tidak dapat menafikan bahwa selain kegiatan bisnis mereka juga terlibat dengan lingkungan disekitar pemerintahannya. Oleh karena itu setiap pemerinath desa perlu memahami secara mendalam mengenai lingkungan apa saja yang terikat secara langsung maupun tidak langsung dengan kegiatan kerjanya.

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

A. Kerangka Konseptual

1. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Menurut Robbins (2010) lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memilki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan penc⁸ in sasaran-sasaran sebuah organisasi.

Herman Sofyandi (2010) mendefinisikan “Lingkungan kerja sebagai serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja dari fungsi-fungsi/ aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktor-faktor internal yang bersumber dari dalam organisasi”.

Danang Sunyoto (2012) mengemukakan “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lainlain.” Menurut Basuki dan Susilowati (2008) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2015), menyatakan bahwa ada beberapa jenis lingkungan kerja, yaitu 1). Lingkungan kerja fisik yang meliputi faktor lingkungan tata ruang kerja dan faktor kebersihan dan kerapian ruang kerja. 2) Kondisi lingkungan kerja non fisik yang meliputi lingkungan sosial, status sosial, hubungan kerja, dan sistem informasi. 3) kondisi psikologis lingkungan kerja yang meliputi rasa bosan dan keletihan dalam bekerja.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2015) lingkungan kerja yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2009) definisi lingkungan kerja adalah sebagai berikut : “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”. Pendapat lain dari sedarmayanti (2009) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung sama pemerintah terutama dalam memberikan bimbingan, pengarahan, bantuan pembinaan, dan pengawasan agar dapat ditingkatkan kemampuan masyarakat dalam usaha menaikkan taraf

hidup dan kesejahteraannya. Pembangunan desa merupakan bagian dari pembangunan nasional dan pembangunan desa ini memiliki arti dan peranan yang penting dalam mencapai tujuan nasional, karena desa beserta masyarakatnya merupakan basis dan ekonomi, politik, sosial budaya dan pertahanan keamanan.

2. Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2009) menyatakan bahwa prestasi kerja atau kinerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Informasi tentang tinggi rendahnya prestasi kerja seseorang karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses yang panjang yaitu proses yang panjang yaitu proses penilaian prestasi kerja karyawan yang disebut dengan istilah *performance appraisal*.

Kinerja merupakan suatu kemampuan kerja atau prestasi kerja yang diperlihatkan oleh seseorang dalam memperoleh hasil kerja optimal. Terdapat dua factor kinerja seseorang yaitu:

1. Faktor Kemampuan, secara umum kemampuan terbagi menjadi dua yaitu kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge dan skill*).
2. Faktor motivasi. Motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam mengatasi situasi kerja.

Teori Kinerja Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan atau organisasi dalam mengelola, mengatur, memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi potensial, secara nyata. Faktor produksi manusia bukan hanya bekerja secara fisik saja akan tetapi juga bekerja secara fikir.

Optimalisasi sumber daya manusia menjadi titik sentral perhatian organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia adalah sumber yang sangat penting atau faktor kunci untuk mendapatkan kinerja yang baik. Menurut

Hasibuan (2009) kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2007).

Menurut Moeheriono (2012) kinerja atau *reformance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis organisasi. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009) bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut Notoatmodjo (2009) kinerja adalah apa yang dapat dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya. Menurut Mangkunegara (2009) kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang).

Dari beberapa pendapat ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian.

Dari beberapa pendapat ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian.

3. Kemampuan Konsep

Kemampuan merupakan keadaan yang menunjukkan kapasitas seseorang yang bisa atau

dapat melakukan suatu urusan tertentu. Pendapat penulis ini serupa dengan pengertian kemampuan menurut Robbins dalam Wibowo (2013) yaitu: "Kemampuan atau *Ability* menunjukkan kapasitas individu untuk mewujudkan berbagai tugas dan pekerjaan". Untuk mengetahui kapasitas individu tersebut dapat dilakukan dengan penilaian terhadap apa yang dilakukan oleh seseorang.

Menurut Moenir A.S (2008) kemampuan konseptual (*Conceptual Skill*) adalah kemampuan untuk melihat gambar kasar untuk mengenali adanya unsur penting dalam situasi memahami di antara unsur-unsur itu. Indikator kemampuan konsep menurut Moenir A.S(2008) adalah sebagai berikut:

1. Tingkat pengambilan keputusan-keputusan
2. Tingkat penggunaan skala prioritas dalam menyelesaikan masalah.
3. Tingkat keadilan
4. Tingkat penggunaan hak.

4. Kemampuan Teknik

Ada tiga jenis kemampuan dasar yang harus dimiliki untuk mendukung seseorang dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas, sehingga tercapai hasil yang maksimal Moenir. A.S. (2008), yaitu :

1. Kemampuan Teknis (*Technical Skill*)

Kemampuan teknik adalah pengetahuan dan penguasaan kegiatan yang bersangkutan dengan cara proses dan prosedur yang menyangkut pekerjaan dan alat-alat kerja.

2. Kemampuan bersifat manusiawi (*Human Skill*)

Kemampuan bersifat manusiawi adalah kemampuan untuk bekerja dalam kelompok suasan di mana organisasi merasa aman dan bebas untuk menyampaikan masalah.

3. Kemampuan Konseptual (*Conceptual Skill*)

Kemampuan konseptual adalah kemampuan untuk melihat gambar kasar untuk mengenali adanya unsur penting dalam situasi memahami di antara unsur-unsur itu.

Menurut pengertian diatas, kemampuan teknis yang dimaksud adalah seorang pegawai di dalam organisasinya harus mampu dalam penguasaan terhadap metode kerja yang ada. Artinya bahwa seorang pegawai yang mempunyai kemampuan teknis yang meliputi prosedur kerja, metode kerja dan alat-alat yang ada seperti yang telah dinilai dapat meningkatkan hasil kerja pegawai sehingga lebih maksimal.

Dari bahasan-bahasan di atas maka di dalam mengukur kemampuan kerja, menggunakan indikator kemampuan teknis sebagai berikut;

1. Tingkat pendidikan dan jenis pendidikan
2. Tingkat pelaksanaan tugas sesuai dengan aturan dan target waktu yang telah ditetapkan.
3. Tingkat pekerjaan menggunakan peralatan sesuai dengan bidang tugasnya.
4. Tingkat pelaksanaan fungsi terhadap masalah.

Indikator kinerja karyawan menurut Moenir A.S (2008) adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
2. Kualitas Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan pegawai.
3. Keandalan Keandalan adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan supervisi minimum. Menurut Zeithaml & Berry dalam Journal of Marketing (dalam Sudarmanto, 2009) kehandalan yakni mencakup konsistensi kinerja dan kehandalan dalam

pelayanan; akurat, benar dan tepat.

4. Kehadiran Kehadiran adalah keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja.
5. Kemampuan bekerja sama Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesarbesarnya.

Pada umumnya diartikan sebagai bentuk keterampilan, pengetahuan, kemampuan serta perilaku dari seorang pegawai/karyawan dalam pelaksanaan tugas. Definisi lain menyatakan kompetensi sebagai pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku yang menjadi karakteristik dari *performance* yang berhasil dalam konteks yang spesifik (Kumorotomo, 2008).

Kompetensi terkait dengan segala yang diketahui manusia tentang dirinya maupun lingkungannya. Hal ini diperoleh manusia melalui panca indra melalui rangkaian-rangkaian pengalaman manusia itu sendiri. Wirawan (2010) berpendapat bahwa kompetensi merupakan khasanah kekayaan mental yang secara langsung atau tidak langsung dapat memperkaya kehidupan manusia. Dengan kompetensi manusia dapat memecahkan berbagai macam permasalahan yang dihadapinya sehingga kompetensi itu memiliki arti yang sangat penting dalam kehidupan manusia.

Hal ini relevan dengan pendapat sarjana di atas yang mengatakan bahwa kompetensi sangat penting dalam kehidupan manusia karena kompetensi pada hakikatnya merupakan produk kegiatan berpikir, artinya kompetensi yang diwujudkan dalam pikiran manusia merupakan hasil kegiatan berpikir, tentang informasi yang diterima (Wirawan, 2010).

Kompetensi adalah sumber perubahan yang memiliki keterkaitan yang sangat erat dengan perubahan sosial kemasyarakatan. Jika kondisi sosial kemasyarakatan berubah, maka kompetensi juga akan mengalami perubahan; demikian juga sebaliknya, jika kompetensi masyarakat

meningkat, maka akan berdampak terhadap perubahan kondisi sosial masyarakat (Sugianto, 2005).

Lingkungan dapat menjadi sumber kompetensi yang sangat luas bagi individu selama individu tersebut mau memanfaatkan energi pikirannya terhadap hal-hal yang ditemui di lingkungan. Dengan demikian pada dasarnya kompetensi itu muncul dan berkembang melalui proses belajar dan melibatkan tiga domain yaitu: domain kognitif, domain afektif, dan domain psikomotor. Kompetensi itu sendiri termasuk dalam domain kognitif (Sugianto, 2005). Kognitif, menurut Nasser, dapat diartikan sebagai proses melalui mana informasi yang berasal dari indera manusia ditransformasikan, direduksi, dielaborasi, dikembangkan dan digunakan. Informasi dalam hal ini berarti masukan sensoris (*sensory input*) yang berasal dari lingkungan yang menginformasikan tentang hal-hal yang sedang terjadi pada Individu (Wirawan, 2010).

B. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah rumusan jawaban sementara terhadap suatu permasalahan dari suatu penelitian. Untuk menjawab pertanyaan sesuai objek penelitian di Kabupaten Luwu, maka di ajukan Hipotesis sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kemampuan konsep Kepala Desa.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kemampuan teknik Kepala Desa.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja melalui kemampuan konsep Kepala Desa.
4. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja melalui kemampuan teknik Kepala Desa.
5. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja melalui kemampuan konsep dan kemampuan teknik Kepala Desa.

6. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Kepala Desa..

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan pendekatan kuantitatif, yaitu dengan menitik beratkan pada pengujian hipotesis. Pada pendekatan ini, data diperoleh dengan berbagai cara, antara lain dengan observasi, pembagian angket / kuisisioner, maupun dengan wawancara langsung, dengan maksud mendapatkan data yang dapat dianalisis dengan akurat dan hasil kesimpulannya dapat digeneralisasikan.

B. Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kabupaten Luwu pada 41 Desa di 5 Kecamatan yaitu: Kecamatan Bajo, Kecamatan Belopa, Kecamatan Belopa Utara, Kecamatan Kamanre, dan Kecamatan Suli. Kecamatan ini dipilih dengan pertimbangan bahwa rata-rata tingginya kunjungan LSM dan Pers. Penelitian dilaksanakan selama 4 bulan sejak bulan Mei 2018 sampai Agustus 2018.

C. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Populasi penelitian adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari sekelompok obyek ataupun subyek yang dijadikan sumber data penelitian. Umar (2013) memberi pengertian bahwa: "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan subyek yang mempunyai kuantitas karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Subyek penelitian yang dijadikan populasi adalah para Kepala desa yang terletak pada 41 Desa di 5 Kecamatan. Yang akan memberikan data dan keterangan tentang lingkungan kerja melalui kemampuan konsep dan kemampuan teknik kepala desa..

2. Sampel

Menurut Umar (2013) Sampel merupakan bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, yang mana adalah merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dalam penelitian dilakukan terhadap sampel yang mewakili populasinya. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah populasi relatif kecil. “ sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel” dimana sampel dalam penelitian adalah seluruh kepala desa di 5 kecamatan dengan jumlah sampel penelitian sebanyak 41 orang.

Metode Analisis Data

Agar suatu data yang telah terkumpul dapat bermamfaat, maka perlu dilakukan analisis data. Analisis data merupakan proses pengolahan data yang telah terkumpul, dan penginterpretasikan hasil pengolahan data yang terkumpul tersebut berikut kesimpulannya (Prayitno, 2008). Untuk mempermudah kegiatan analisis data maka diperlukan cara atau metode analisis data. Analisis regresi linear berganda (*multiple regression*) yang dikemukakan oleh Sugiyono (2006) dan dilakukan dengan bantuan program aplikasi SPSS.

Analisis jalur yang merupakan perluasan atau kepanjangan dari regresi berganda yang digunakan untuk mengukur hubungan kausalitas (sebab-akibat) antar variabel yang telah ditetapkan sebelumnya, serta menguji besarnya sumbangan atau kontribusi masing-masing variabel eksogen terhadap variabel endogen (Umar. 2013)

Dalam pengujian hubungan kausal tersebut yang didasarkan pada teori yang memang menyatakan bahwa variabel yang dikaji memiliki hubungan secara kausal. Analisis jalur bukan ditujukan untuk menurunkan teori kausal. Melainkan dalam penggunaannya harus didasarkan pada teori yang menyatakan bahwa hubungan antar variabel tersebut bersifat kausal. Dengan demikian, kuat lemahnya teori yang digunakan dalam menggambarkan hubungan kausal

tersebut menentukan dalam penyusunan diagram jalur dan mempengaruhi hasil dari analisis serta pengimplementasian secara keilmuan.

Keuntungan menggunakan analisis jalur diantaranya kemampuan menguji model keseluruhan dan parameter-parameter individual, kemampuan permodelan beberapa variabel mediator/perantara, kemampuan mengestimasi dengan menggunakan persamaan yang dapat melihat semua kemungkinan hubungan sebab akibat pada semua variabel dalam model, kemampuan melakukan dekomposisi korelasi menjadi hubungan yang bersifat sebab akibat (*causal relation*), seperti pengaruh langsung (*direct effect*) dan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) dan bukan sebab akibat (*non-causal association*), seperti komponen semu (*spurious*).

Kelemahan menggunakan analisis jalur diantaranya tidak dapat mengurangi dampak kesalahan pengukur, analisis jalur hanya mempunyai variabel-variabel yang dapat diobservasi secara langsung.

Dengan analisis jalur persamaan regresi melibatkan variabel eksogen dan variabel endogen serta kemungkinan adanya pengujian terhadap variabel intervening.

a. Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor tiap item dengan skor total dari masing-masing atribut. Uji validitas digunakan untuk melihat ketepatan dan kecermatan dari sebuah instrument penelitian dalam fungsi ukurnya mengukur item-item dari pernyataan yang dibuat. Rumus yang digunakan dalam uji validitas adalah *product moment* dari *person*. Dari rumus tersebut akan diperoleh angka korelasi (nilai r) yang dapat dipakai untuk menjelaskan hubungan antar variabel

Menurut Umar (2013), *corrected item total correlation* merupakan korelasi antar skor total item sehingga interpretasinya dengan mengkonsultasikan nilai kritis r -tabel, jika r hitung > nilai kritis r -tabel *product moment* maka instrument dinyatakan valid atau dapat dikatakan bahwa item

pernyataan dari cerminan setiap variabel dalam penelitian ini keberadaannya pada instrument dinyatakan valid (sah). Adapun hasil uji validitas dari setiap item penelitian variabel dalam penelitian ini masing-masing dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.5.
Hasil uji validitas Variabel Kinerja Kepala Desa

No. item	Correlation	r table (n = 41; o = 0,05)	Status
1	0,637	0,254	Valid
2	0,765	0,254	Valid
3	0,737	0,254	Valid
4	0,624	0,254	Valid

Sumber : Output SPSS yang diolah 2018

Berdasarkan hasil uji validitas yang terlihat pada tabel 4.5 maka diperoleh angka korelasi (r hitung) yang ternyata hasilnya lebih besar apabila dibandingkan dengan tabel korelasi menurut Person (r table) untuk $n = 41$ pada taraf $\alpha = 0.05$ yaitu sebesar 0,254. Nilai *Corrected Item Total Correlation* (r hitung) variabel kinerja kerja berada antara 0,624 – 0,765. Hal ini menunjukkan nilai r hitung $>$ r tabel 0,254 dan menunjukkan bahwa semua butir pernyataan pada kuesioner kinerja adalah valid atau mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, sehingga dapat digunakan analisis selanjutnya.

Tabel 4.6.
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

No. item	Correlation	r table (n = 41; o = 0,05)	Status
1	0,673	0,254	Valid
2	0,750	0,254	Valid
3	0,677	0,254	Valid
4	0,702	0,254	Valid

Sumber : Output SPSS yang diolah 2018

Berdasarkan hasil uji validitas yang terlihat pada tabel 4.6, maka diperoleh angka korelasi (r hitung) yang ternyata hasilnya lebih besar apabila dibandingkan dengan tabel korelasi menurut Pearson (r tabel) untuk $n = 41$ pada taraf $\alpha = 0,05$ yaitu sebesar 0,254. Nilai *Corrected Item Total Correlation* (r hitung) lingkungan kerja berada antara 0,673 – 0,750. Hal ini

menunjukkan bahwa nilai r hitung $>$ r tabel 0,250 dan menunjukkan bahwa semua butir pernyataan pada kuesioner lingkungan kerja adalah valid.

Tabel 4.7.
Hasil Uji Validitas Variabel Kemampuan Konsep

No. item	Correlation	r table (n = 41; o = 0,05)	Status
1	0,676	0,254	Valid
2	0,739	0,254	Valid
3	0,684	0,254	Valid
4	0,647	0,254	Valid

Sumber : Output SPSS yang diolah 2018

Berdasarkan hasil uji validitas yang terlihat pada tabel 4.7, maka diperoleh angka korelasi (r hitung) yang ternyata hasilnya lebih besar apabila dibandingkan dengan tabel korelasi menurut Pearson (r tabel) untuk $n = 41$ pada taraf $\alpha = 0,05$ yaitu sebesar 0,254. Nilai *Corrected Item Total Correlation* (r hitung) Variabel kemampuan konsep berada antara 0,647 – 0,7739. Hal ini menunjukkan bahwa nilai r hitung $>$ r tabel 0,254 dan menunjukkan bahwa semua butir pernyataan pada kuesioner kemampuan konsep adalah valid.

Tabel 4.8.
Hasil Uji Validitas Variabel Kemampuan Teknik

No. item	Correlation	r table (n = 41; o = 0,05)	Status
1	0,707	0,254	Valid
2	0,767	0,254	Valid
3	0,568	0,254	Valid
4	0,722	0,254	Valid

Sumber : Output SPSS yang diolah 2018

Berdasarkan hasil uji validitas yang terlihat pada tabel 4.8 maka diperoleh angka korelasi (r hitung) yang ternyata hasilnya lebih besar apabila dibandingkan dengan tabel korelasi menurut Person (r table) untuk $n = 41$ pada taraf $\alpha = 0.05$ yaitu sebesar 0,254. Nilai *Corrected Item Total Correlation* (r hitung) variabel kemampuan teknik kerja berada antara 0,568 – 0,767. Hal ini menunjukkan nilai r hitung $>$ r tabel 0,254 dan menunjukkan bahwa semua butir pernyataan pada kuesioner kemampuan teknik adalah valid atau mampu

mengungkapkan sesuatu yang akan di ukur oleh kuesioner tersebut, sehingga dapat digunakan analisis selanjutnya.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui kestabilan dan kekonsistenan apabila dilakukan pengukuran kembali dengan subyek yang sama. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach's alpha* Dari hasil pengujian dilakukan penganalisaan dengan membandingkan terhadap r tabel yang dapat dicari dengan menginterpolasi jumlah butir pertanyaan dengan koefisien reliabilitas. Adapun hasil uji reliabilitas dari setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini, dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.9.
Hasil Uji Reliabilitas Instrument Penelitian

Variabel	Cronbach's alpha	R tabel	Status
Kinerja	0,758	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,744	0,60	Reliabel
Kemampuan Konsep	0,720	0,60	Reliabel
Kemampuan Teknik	0,722	0,60	Reliabel

Sumber : Output SPSS yang diolah 2018

Dari tabel pengujian reliabilitas dengan metode *Alpha cronbach* dapat diketahui bahwa nilai koefisien reliabilitas hitungan apabila dibandingkan dengan koefisien hasil hitungan tabel ternyata $R_{hitung} > R_{tabel}$. Karena koefisien reliabilitas pengujian lebih besar daripada koefisien reliabilitas tabel maka dapat disimpulkan bahwa instrument terbukti reliabel. Dari hasil pengolahan data pada uji reliabilitas ini diperoleh nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach's Alpha*) untuk variabel kinerja 0,758, variabel lingkungan kerja 0,744, variabel kemampuan konsep 0,720 dan variabel kemampuan teknik 0,722. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ (Sunnyoto, 2011). Dengan membandingkan nilai koefisien reliabilitas dengan nilai r tabel 0,60 menunjukkan bahwa masing-masing variabel penelitian adalah reliabel karena nilai koefisien reliabilitas masing-masing variabel lebih besar dari

akumulatif r tabel.

4.1.1. Deskripsi Responden

Penentuan Karakteristik responden diperlukan dalam penelitian ini, karena menjadi informasi tentang kinerja masing – masing kepala desa yang efektif di Kabupaten Luwu. Seluruh responden dalam penelitian ini berjumlah sebanyak 41 responden, dan dianggap *representative* dan layak dalam memberikan informasi yang akurat terhadap pernyataan yang di ajukan.

Karakteristik identitas responden adalah gambaran dari seluruh populasi yang digunakan sebagai sampel dalam penelitian in, data ataupun informasi yang diperoleh terkait dengan lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja kepala desa di kabupaten luwu. Adapun karakteristik responden berdasarkan usia dan jenis kelamin dapat di uraikan sebagai berikut

a. Deskripsi Responden Menurut Usia

Kinerja kepala desa memberikan pengaruh terhadap masyarakat di desa untuk mensejahterakan masyarakat, dan dari segi usia kepala desa juga berpengaruh terhadap kinerja, untuk lebih jelas dapat dilihat pada distribusi frekuensi responden sebagai berikut ini:

Tabel 4.10.
Karakteristik Responden Menurut Kelompok Usia

Kelompok Usia	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
25-40 tahun	13	31,7
41-55 tahun	27	68,3
Jumlah	41	100

Sumber: data yang telah di olah, 2018

Dilihat dari tingkat usia, sebagian besar responden yang terlibat dalam penelitian ini adalah berusia 41 tahun sampai 55 tahun yang mendominasi, yaitu sebanyak 27 responden (68,3%) dan yang berusia 25 tahun sampai 40 tahun sebanyak 13 responden (31,7%)

b. Deskripsi Responden Menurut Jenis Kelamin

Karakteristik responden menurut jenis kelamin bertujuan untuk mengetahui tingkat proporsi responden yang berjenis kelamin laki –laki dan perempuan. Distribusi frekuensi responden menurut jenis kelamin disajikan pada tabel. 4.5 berikut:

Tabel 4.11.
Karakteristik Responden Menurut Jenis kelamin

Jenis Kelamin	Responden	Persentase (%)
Laki-Laki	36	87,8
Perempuan	5	12,2
Jumlah	41	100%

Sumber : Data yang telah diolah, 2018

Berdasarkan data yang terdapat pada tabel 4.11, terlihat bahwa dari 41 responden, sebanyak 36 responden persentase (87,8%) berjenis kelamin laki – laki, sedangkan perempuan 5 responden persentase (12.2%). Jadi, kepala desa berjenis kelamin laki-laki lebih banyak dari berjenis kelamin perempuan.

4.1.2. Deskripsi Variabel

Analisis deskriptif merupakan hasil penelitian yang menjelaskan mengenai analisis beberapa faktor yang berpengaruh terhadap kinerja kepala desa di kabupaten luwu, berdasarkan tanggapan responden kelayakan dalam memberikan informasi terhadap pertanyaan kuisioner yang diajukan sesuai dengan tingkat substansi pemahaman responden. Dasar interpretasi nilai rata-rata yang digunakan dalam penelitian ini, sebagai berikut:

Tabel 4.12.
Dasar Interpretasi Skor Item Dalam Variabel Penelitian

No.	Nilai Skor	Interpretasi
1.	1 – 1,8	Sangat tidak setuju
2.	1,8 – 2,6	Tidak setuju
3.	2,6 – 3,4	Kurang Setuju
4.	3,4 – 4,2	Setuju
5.	4,2 – 5,0	Sangat Setuju

Penelitian ini mengamati variabel X dan Y. Dimana variabel bebas adalah lingkungan kerja (X), variabel terikat adalah kinerja kepala desa (Y) sedangkan variabel antara adalah

kemampuan konsep (Z1) dan kemampuan tehnik (Z2). Berdasarkan data-data yang telah diperoleh dari penyebaran kuisisioner terhadap 41 responden kepala desa pada 5 kecamatan di kabupaten luwu, maka dapat diuraikan analisis deskriptif untuk masing-masing variabel berikut:

a. Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja (X)

Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Tabel. 4.13.
Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Variabel Lingkungan Kerja

Indikator Variabel	SS		S		CS		TS		STS		Total
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	Mean
Keamanan	26	63,4	11	26,8	4	9,8	-	-	-	-	4,52
Kenyamanan	29	70,7	11	26,9	1	2,4	-	-	-	-	4,60
Hubungan dengan pegawai	38	92,7	3	7,3	-	-	-	-	-	-	4,84
Suasana kerja	38	92,7	2	4,9	1	2,4	-	-	-	-	4,82

Sumber : data yang telah diolah, 2018

Dari tabel 4.13 dapat diketahui bahwa persepsi terhadap lingkungan kerja Kepala Desa di Kabupaten Luwu dapat diartikan bahwa responden memberi nilai bagus dengan indikator yang paling memberi pengaruh paling tinggi adalah indikator hubungan dengan pegawai dengan nilai rata – rata sebesar 4,84.

b. Analisis Deskriptif Variabel Kemampuan Konsep (Z1)

Adapun data distribusi tanggapan responden terhadap variabel kemampuan konsep kepala desa di Kabupaten Luwu dapat dilihat pada Tabel 4.14

Tabel 4.14.

Rekapitulasi Variabel Kemampuan Konsep

Indikator Variabel	SS		S		CS		TS		STS		Total
	F	%	F	%	f	%	f	%	F	%	Mean
Pengambila keputusan	20	48,8	19	46,3	2	4,9	-	-	-	-	4,36
Skal prioritas	17	41,5	21	51,2	3	7,3	-	-	-	-	4,25
Keadilan	15	36,6	23	56,1	3	7,3	-	-	-	-	4,27
Penggunaan hak	21	51,2	16	39,0	4	9,8	-	-	-	-	4,38

Sumber : data yang telah diolah, 2018

Dari tabel 4.14 dapat diketahui bahwa persepsi terhadap kemampuan konsep kepala desa di Kabupaten Luwu, dapat diartikan bahwa responden memberi nilai yang baik. Hal ini berarti bahwa kemampuan konsep kepala desa yang baik akan meningkatkan lingkungan kerja yang baik pula, dengan indikator yang paling tinggi adalah penggunaan hak yang nilai rata – ratanya adalah 4,38.

c. Analisis Deskriptif Variabel Kemampuan Teknik Kepala Desa (Z2)

Distribusi data hasil penilaian responden terhadap tiap item pertanyaan dari indikator kemampuan tehnik adalah sebagai berikut :

Tabel 4.15
Rekapitulasi Varibel Kemampuan Teknik

Indikator Variabel	SS		S		CS		TS		STS		Total
	F	%	F	%	f	%	f	%	f	%	Mean
Pendidikan	19	46,3	21	51,2	1	2,5	-	-	-	-	4,25
Pelaksanaan Tugas	22	53,7	15	36,6	4	9,7	-	-	-	-	4,29
Pelaksanaan Pekerjaan	18	43,9	21	51,2	2	4,9	-	-	-	-	4,24
Pelaksanaan fungsi	17	41,5	20	48,8	4	9,7	-	-	-	-	4,23

Sumber : data yang telah diolah, 2018

Dari tabel 4.15 dapat diketahui bahwa persepsi terhadap kemampuan tehnik kepala desa di Kabupaten Luwu dapat diartikan bahwa responden memberi nilai bagus dengan indikator yang jumlah nilai rata – ratanya paling tinggi adalah pelaksanaan tugas dengan nilai rata – rata 4,29

d. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Kepala Desa (Y)

Adapun data distribusi tanggapan responden terhadap variabel kinerja kepala di Kabupaten Luwu dapat dilihat pada Tabel 4.16

Tabel 4.16

Rekapitulasi Variabel Kinerja

Indikator Variabel	SS		S		CS		TS		STS		Total
	F	%	F	%	F	%	f	%	f	%	Mean
Kualitas kerja	17	41,5	22	53,7	2	4,8	-	-	-	-	4,29
Pengetahuan	20	48,8	19	46,4	2	4,8	-	-	-	-	4,34
Kepercayaan	17	41,5	22	53,7	2	4,8	-	-	-	-	4,25
Ketersediaan	22	53,7	18	43,9	1	2,4	-	-	-	-	4,38

Sumber : data yang telah diolah, 2018

Tabel 4.16 dapat diketahui bahwa persepsi terhadap kinerja kepala desa di Kabupaten Luwu, dapat diartikan bahwa responden memberi nilai yang baik. Hal ini berarti bahwa kinerja kepala desa yang baik akan meningkatkan lingkungan yang baik pula, dengan indikator yang paling tinggi adalah ketersediaan yang nilai rata – ratanya adalah 4,38.

4.1.3. Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini akan dilakukan pengujian dengan melihat rata – rata nilai variabel yang digunakan. Kuesioner diarahkan untuk jawaban positif dan negative. Interval jawaban terdiri dari 1 - 5, dimana poin 4 dan 5 adalah jawaban positif sedangkan point 1 dan 2 adalah jawaban negative serta poin 3 adalah jawaban kurang setuju. Pengujian hipotesis menggunakan uji t, uji F dan r Square. untuk menguji hipotesis mengenai variabel yang digunakan secara parsial digunakan uji t, untuk menguji hipotesis variabel secara simultan digunakan uji F dan (r square) dapat dipakai untuk mengetahui seberapa besar kontribusi pengaruh variabel bebas (x) terhadap variabel terikat (y).

a. Analisis Jalur (*Analisis Path*)

Penelitian menggunakan analisis statistik yaitu analisis jalur (*Path Analysis*). Analisis ini digunakan untuk menguji pengaruh variable *intervening* (Z) dimana penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variable (*model casual*). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Hubungan langsung terjadi jika satu variabel mempengaruhi variabel lainnya

tanpa ada variabel ketiga yang memediasi (*intervening*) hubungan kedua variabel tersebut. Hubungan tidak langsung adalah jika ada variabel ketiga yang memediasi hubungan kedua variabel ini (Ghozali, 2005:160). Dengan demikian dalam model hubungan antar variabel tersebut, terdapat variabel independen yang dalam hal ini disebut variabel eksogen (*exogenous*), dan variabel dependen yang disebut variabel endogen (*endogenous*). Melalui analisis jalur ini akan dapat ditemukan jalur mana yang paling tepat dan singkat suatu variabel independen menuju variabel dependen yang terakhir (Sugiyono, 2010:39)

Dari data yang diperoleh kemudian diolah melalui SPSS dapat diketahui hasil dari *Analisis Path* dan model penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Regresi Model I

a. Uji Pengaruh Individual (Uji t) Kemampuan Konsep (Z1)

Dari hasil pengolahan data melalui SPSS pada jalur pertama diperoleh hasil pada tabel 4.17. yaitu :

Tabel 4.17
Uji t Kemampuan Konsep (Z1)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.111	2.430		2.926	.006
X	.485	.122	.416	2.519	.002
Y	.451	.131	.489	3.436	.001

Sumber : Data diolah melalui SPSS, 2018

Berdasarkan Tabel 4.17. model regresi untuk kemampuan konsep (Z1) atas faktor - faktor yang mempengaruhi yaitu Lingkungan Kerja (X) sebagai berikut:

$$Z1 = \alpha + \beta x + e1 \text{ maka } Z1 = 7,111 + 0.416X + e1$$

Berdasarkan persamaan regresi, menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja mempunyai arah koefisien regresi yang positif atau berbanding lurus terhadap kemampuan konsep, hal ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja memberikan pengaruh positif.

Untuk standar pengambilan keputusan dari hasil uji pengaruh individual (uji t) adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis

- a. $H_0 : b_1 = 0$ Tidak ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kemampuan konsep
- b. $H_1 : b_1 \neq 0$ lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kemampuan konsep.

2. Kriteria

- Jika $P \text{ value} > \alpha = H_0$ diterima, berarti tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kemampuan konsep.
- Jika $P \text{ value} \leq \alpha = H_0$ ditolak, berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kemampuan konsep .

Adapun hasil berpedoman pada t tabel dari 41 responden yang dapat diketahui dengan metode dalam penentuan t tabel menggunakan tingkat signifikansi 0,05 yaitu dengan $df = \alpha/2 ; n - k - 1$, (0,05/2 ; 41 – 4 - 1: jumlah sampel, k : jumlah variabel), maka dalam penelitian ini $df = 0,025 ; 41 - 4 - 1 = 36$, sehingga diperoleh nilai t tabel sebesar 2.028, dan diperoleh t hitung sebesar 3,019. Hal ini menunjukkan bahwa $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau $3,019 > 2.028$.

Pada tabel 4.17. menunjukkan nilai $p\text{-value}$ hasil uji-t dari variabel lingkungan kerja sebesar 0.004. Dikarenakan nilai $p\text{-value}$ lebih kecil dari tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ atau (0.004 < 0.05), maka H_0 ditolak yang berarti lingkungan kerja mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap kemampuan konsep.

b. Uji Koefisien Determinan Kemampuan Konsep (Z1)

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap variabel kemampuan konsep digunakan koefisien determinasi berganda (*adjusted R square*). Hasil koefisien determinasi berganda dapat dilihat pada Tabel 4.18

Tabel 4.18.
Koefisien Determinan Kemampuan konsep (Z1)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.614 ^a	.377	.344	1.49403

Sumber : Data diolah melalui SPSS, 2018

Berdasarkan Tabel 4.18. dapat diketahui besarnya koefisien determinasi berganda (*adjusted R²*) sebesar 0,344. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa 34,4% besarnya kemampuan konsep pada Kepala Desa di Kabupaten Luwu dipengaruhi oleh variabel bebas yang terdiri dari lingkungan kerja. Sedangkan sisanya sebesar 65,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

c. Uji F kemampuan Konsep (Z1)

Untuk membuktikan bahwa variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen digunakan uji F statistik. Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara bersama-sama (serempak) mempengaruhi variabel dependen. Hasil uji secara bersama-sama/serempak (Uji F) untuk kemampuan konsep (Z1) ditunjukkan pada Tabel 4.19.

Tabel 4.19.
Uji F Kemampuan Konsep (Z1)

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.

1	Regression	51.374	2	25.687	11.508	.000 ^a
	Residual	84.821	38	2.232		
	Total	136.195	40			

Sumber : Data diolah melalui SPSS, 2018

Berikut dasar pengambilan keputusan hipotesis hasil uji F untuk kemampuan konsep (Z1) seperti berikut:

1. Hipotesis

H0 : Tidak ada pengaruh antara variabel lingkungan kerja secara simultan terhadap variabel kemampuan konsep.

H2 : lingkungan kerja secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel kemampuan konsep.

2. Kriteria

- Jika $P\text{ value} > \alpha = H_0$ diterima, berarti tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kemampuan konsep secara simultan.
- Jika $P\text{ value} \leq \alpha = H_0$ ditolak, berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kemampuan konsep secara simultan.

3. Hasil

Berpedoman pada $DF = N-k-1$ yang berarti $DF = 41-4-1 = 36$ maka diperoleh F-tabel yaitu sebesar 2,63, dan diperoleh F-hitung sebesar 11,508. Hal ini menunjukkan bahwa F-hitung $>$ F-tabel atau $11,508 > 2,63$. Dari Tabel 4.19. menunjukkan nilai $p\text{-value}$ dari hasil uji F sebesar 0.000. Dikarenakan nilai $p\text{-value}$ lebih kecil dari tingkat signifikan $\alpha=5\%$ atau $(0.000 < 0.05)$, maka H_0 ditolak, yang berarti lingkungan kerja secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kemampuan konsep (Z1).

d. Uji Pengaruh Individual (Uji t) Kemampuan Teknik (Z2)

Untuk hasil pengolahan data kemampuan teknik (Z2) melalui SPSS dapat dilihat pada Tabel 4.20. berikut ini :

Tabel 4.20.
Uji t Kemampuan Teknik (Z2)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.200	3.034		4.350	.000
X	.459	.352	.370	2.388	.002
Y	.322	.464	.424	2.136	.004

Sumber : Data diolah melalui SPSS, 2018

Berdasarkan Tabel 4.20. model regresi untuk kemampuan teknik (Z2) atas faktor - faktor yang mempengaruhi yaitu Lingkungan Kerja (X) sebagai berikut:

$$Z2 = \alpha + \beta x + e2 \text{ maka } Z2 = 13,200 + 0.370X + e2$$

Berdasarkan persamaan regresi, menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja mempunyai arah koefisien regresi yang positif atau berbanding lurus terhadap kemampuan teknik, hal ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja memberikan pengaruh positif.

Adapun hasil berpedoman pada t tabel dari 41 responden yang dapat diketahui dengan metode dalam penentuan t tabel menggunakan tingkat signifikansi 0,05 yaitu dengan $df = \alpha/2 ; n - k - 1$, (0,05/2 ; 41 - 4 - 1: jumlah sampel, k : jumlah variabel), maka dalam penelitian ini $df = 0,025 ; 41 - 4 - 1 = 36$, sehingga diperoleh nilai t tabel sebesar 2.028, dan diperoleh t hitung sebesar 2,388. Hal ini menunjukkan bahwa $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau $2,388 > 2.028$.

Pada tabel 4.20. menunjukkan nilai *p-value* hasil uji-t dari variabel lingkungan kerja sebesar 0.004. Dikarenakan nilai *p-value* lebih kecil dari tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ (0,05) atau ($0.002 < 0.05$), maka H_0 ditolak yang berarti lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kemampuan teknik.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap variabel kemampuan teknik digunakan koefisien determinasi berganda (*adjusted R square*).

e. Uji Koefisien Determinan Kemampuan Teknik (Z2)

Hasil koefisien determinasi variabel kemampuan teknik dapat dilihat pada Tabel 4.21.

Tabel 4.21.

Koefisien Determinan Kemampuan Teknik (Z2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.583 ^a	.427	.345	1.86586

Sumber : Data diolah melalui SPSS, 2018

Berdasarkan Tabel 4.21. dapat diketahui besarnya koefisien determinasi berganda (*adjusted R²*) sebesar 0,345. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa 34,5% besarnya kemampuan teknik pada Kepala Desa di Kabupaten Luwu dipengaruhi oleh variabel bebas yang terdiri dari lingkungan kerja. Sedangkan sisanya sebesar 65,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

f. Uji F kemampuan Teknik (Z2)

Hasil uji secara bersama – sama / serempak (Uji F) untuk kemampuan teknik (Z2) ditunjukkan pada Tabel 4.22.

Tabel 4.22.

Uji F Kemampuan Teknik (Z2)

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.

1	Regression	48.925	2	24.462	10.133	.000 ^a
	Residual	82.295	38	2.481		
	Total	133.220	40			

Sumber : Data diolah melalui SPSS, 2018

Berikut dasar pengambilan keputusan hipotesis hasil uji F untuk kemampuan teknik (Z2) seperti berikut:

1. Hipotesis

H0 : Tidak ada pengaruh antara variabel lingkungan kerja secara simultan terhadap variabel kemampuan teknik.

H2 : lingkungan kerja secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel kemampuan kemampuan teknik.

2. Kriteria

- c. Jika $P\text{ value} > \alpha = H_0$ diterima, berarti tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kemampuan teknik secara simultan.
- d. Jika $P\text{ value} \leq \alpha = H_0$ ditolak, berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kemampuan teknik secara simultan.

3. Hasil

Berpedoman pada $DF = N - k - 1$ yang berarti $DF = 41 - 4 - 1 = 36$ maka diperoleh F-tabel yaitu sebesar 2,63, dan diperoleh F-hitung sebesar 10,133. Hal ini menunjukkan bahwa $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ atau $10,133 > 2,63$. Dari Tabel 4.22. menunjukkan nilai $p\text{-value}$ dari hasil uji F sebesar 0.000. Dikarenakan nilai $p\text{-value}$ lebih kecil dari tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ atau $(0.000 < 0.05)$, maka H_0 ditolak, yang berarti lingkungan kerja secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kemampuan teknik (Z2).

1. Regresi Model II

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.23.**Uji t (Model II)**

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	4.442	3.391		5.310
	Lingkungan Kerja (x)	.463	.153	.327	2.585
	Kemampuan Konsep (Z1)	.526	.155	.485	3.387
	Kemampuan Teknik (Z2)	.513	.152	.374	3.018

Sumber : Data diolah melalui SPSS, 2018

Berdasarkan Tabel 4.23. model regresi berganda untuk kinerja atas faktor-faktor yang mempengaruhi yaitu lingkungan kerja (x), kemampuan konsep (z1) dan kemampuan teknik (z2) sebagai berikut:

$$Y = \alpha + bX + bZ1 + bZ2, \text{ maka}$$

$$Y = 4,442 + 0,327 X + 0,485 Z1 + 0,374 Z2$$

Berdasarkan hasil persamaan yang diperoleh maka dapat dijelaskan bahwa :

1. Nilai konstanta α (b_0) sebesar 4,442 yang berarti bahwa apabila variabel lingkungan kerja, kemampuan konsep dan kemampuan teknik tetap (konstan), maka perubahan variabel loyalitas pelanggan adalah positif.
2. b_1 (nilai koefisien regresi X) = 0,327 mempunyai arti bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Jika lingkungan kerja semakin baik sedangkan variabel lain adalah tetap (konstan), maka kinerja akan semakin meningkat.
3. b_2 (nilai koefisien regresi Z1) = 0,485 mempunyai arti bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui kemampuan konsep kepala desa Kabupaten Luwu. Hal ini berarti

semakin baik lingkungan kerja tersebut, maka kinerja melalui kemampuan konsep kepala desa meningkat.

4. b_3 (nilai koefisien regresi Z_2) = 0,374 mempunyai arti lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui kemampuan teknik kepala desa Kabupaten Luwu. Hal ini berarti semakin baik lingkungan kerja tersebut, maka kinerja melalui kemampuan teknik kepala desa meningkat.

Berdasarkan uraian di atas dapat diketahui bahwa variabel independent yang berpengaruh tersebut, adalah lingkungan kerja yang mempunyai pengaruh dominan dalam kinerja melalui kemampuan konsep kepala desa di Kabupaten Luwu dengan nilai sebesar 0,485.

b. Pengujian Hipotesis secara Serempak (Uji F)

Pengujian secara serempak bertujuan untuk melihat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kemampuan konsep dan kemampuan teknik kepala desa di Kabupaten Luwu dengan melihat nilai F-hitungnya. Uji F digunakan mengetahui pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen secara serentak dengan tingkat signifikan 0,05 atau dengan hasil F hitung lebih besar dari F tabelnya, untuk mengetahui F tabel digunakan rumus $F_{tabel} = F_{(k ; n - k)}$ sehingga diperoleh $F_{tabel} = 2 ; 41 - 2 (39)$, sehingga diperoleh hasil dari F tabel sebesar 3,24. Berikut hasil uji F yang dapat dilihat pada tabel 4.24.

Tabel 4.24
Pengujian Secara Serempak (Uji F).

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	61.051	3	20.350	7.610	.000 ^a
	Residual	98.949	37	2.674		
	Total	160.000	40			

Sumber: Hasil Analisis Data SPSS, 2018

Data pada Tabel 4.24 menunjukkan bahwa nilai F-hitung yang diperoleh adalah 7,610 sedangkan F-tabel 3,24 dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan demikian, nilai F-hitung > F-tabel atau $7,610 > 3,24$ yang berarti memiliki pengaruh signifikan.

Dengan hasil ini, maka dapat disimpulkan bahwa secara serempak lingkungan kerja kepala desa di Kabupaten Luwu berpengaruh dalam meningkatkan kinerja melalui kemampuan konsep dan kemampuan teknik kepala desa di Kabupaten Luwu.

c. Pengujian Hipotesis secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui hubungan masing – masing variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat. untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh masing – masing variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat dengan tingkat signifikansi 0,05. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis yang diajukan diterima atau dikatakan signifikan. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka hipotesis yang diajukan ditolak atau dikatakan tidak signifikan. Adapun metode dalam penentuan t tabel menggunakan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 yaitu dengan $df = \alpha/2 ; n - k - 1$, ($0,05/2 ; 41 - 2 - 1$: jumlah sampel, k : jumlah variabel), maka dalam penelitian ini $df = 0,025 ; 41 - 2 - 1 = 38$, sehingga didapat nilai t tabel sebesar 2,024. Hasil uji t pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.25:

Tabel 4.25
Pengujian Secara Parsial (Uji-t)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.442	3.391		5.310	.000
Lingkungan Kerja (x)	.463	.153	.327	2.585	.000
Kemampuan Konsep (Z1)	.526	.155	.485	3.387	.002

Kemampuan Teknik (Z2)	.513	.152	.374	3.018	.004
-----------------------	------	------	------	-------	------

Sumber: Hasil Analisis Data SPSS, 2018

Berdasarkan pengujian secara parsial seperti pada Tabel 4.25. menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja secara individu berpengaruh dalam meningkatkan kinerja melalui kemampuan konsep dan kemampuan teknik kepala desa di Kabupaten Luwu. Hal ini dapat diketahui dari nilai t -hitung $>$ t -tabel dan juga dapat diketahui melalui tingkat signifikansinya dimana pada kolom sig.probabilitas pada tabel di atas diperoleh nilai signifikansi $<0,05$ yaitu variabel kemampuan konsep dan kemampuan teknik dengan t -hitung $3,387 > 2,024$ dengan signifikansi $0,002 < 0,05$ dan lingkungan kerja dengan t -hitung $3,018 > 2,024$ dengan signifikansi $0,004 < 0,05$.

d. Uji Koefisien Determinan (*r square*)

Nilai koefisien determinansi (*r square*) dapat dipakai untuk mengetahui seberapa besar kontribusi pengaruh variabel bebas (x) terhadap variabel terikat (y) dengan syarat hasil uji F dalam analisis regresi bernilai signifikan. Berikut tabel data uji koefisien determinan:

Tabel 4.26.

Tabel Koefisien Determinan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.618 ^a	.382	.331	1.63533

Sumber: Hasil Analisis Data SPSS, 2018

Setelah melihat tabel 4.26, maka dari olah data menunjukkan bahwa hasil perhitungan yang diperoleh dari nilai koefisien determinansi *R square* sebesar 0,382 yang diinterpretasikan bahwa variabel yang diteliti memiliki hubungan sebesar 0,382 atau 38,2 %, artinya variabel lingkungan kerja dipengaruhi kemampuan konsep dan kemampuan teknik kepala desa di

Kabupaten Luwu dalam meningkatkan kinerjanya sebesar 0,382 atau 38,2 %, sedangkan sisanya yang tidak dimasukkan dalam variabel penelitian ini sebesar 61,8%.

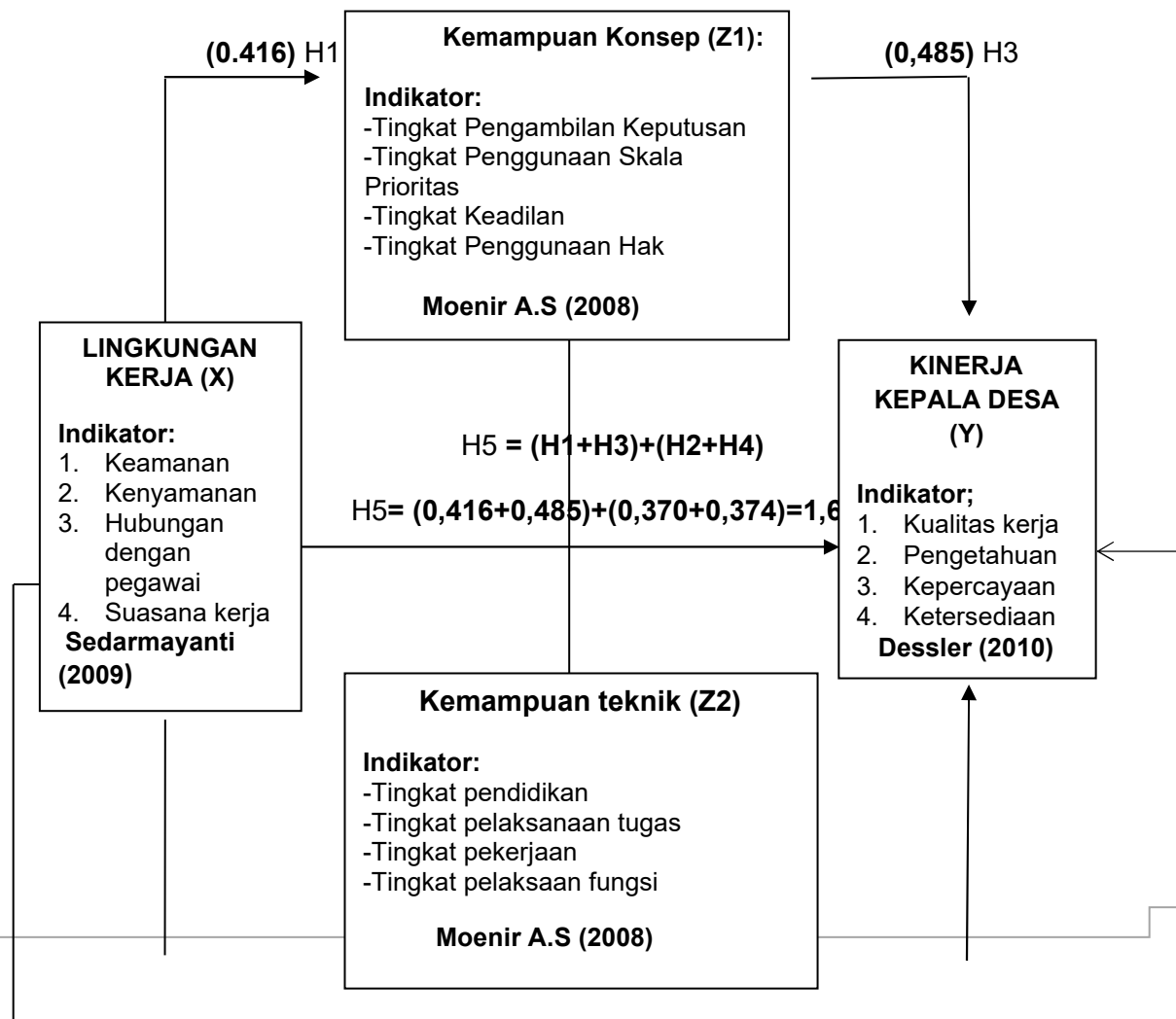
b. Analisis Pengaruh Total

Penelitian menggunakan analisis statistik yaitu analisis jalur (*path analysis*). Analisis ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel *intervening* (Z) dimana penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (*model casual*). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Dalam analisis jalur terdapat hubungan langsung dan hubungan tidak langsung.

Hubungan langsung terjadi jika satu variabel mempengaruhi variabel lainnya tanpa ada variabel ketiga yang memediasi (*intervening*) hubungan kedua variabel tersebut. Hubungan tidak langsung adalah jika ada variabel ketiga yang memediasi hubungan kedua variabel ini (Ghozali, 2005:160). Dengan demikian dalam model hubungan antar variabel tersebut, terdapat variabel independen yang dalam hal ini disebut variabel eksogen (*exogenous*), dan variabel dependen yang disebut variabel endogen (*endogenous*). Melalui analisis jalur ini akan dapat ditemukan jalur mana yang paling tepat dan singkat suatu variabel independen menuju variabel dependen yang terakhir (Sugiyono, 2010:39).

Sebelum menggunakan analisis jalur, maka sebelumnya harus menyusun model hubungan antar variabel yang dalam hal ini disebut diagram jalur. Diagram jalur tersebut disusun berdasarkan kerangka berfikir yang dikembangkan dari teori yang digunakan dalam penelitian. Dimana terdapat variabel bebas terdiri dari lingkungan kerja(X) dan Kemampuan konsep (Z1) serta kemampuan teknik (Z2) sebagai variabel *intervening*, sedangkan kinerja (Y) sebagai variabel terikat.

Berdasarkan model-model pengaruh diatas, secara keseluruhan dapat disusun lintasan pengaruh sebagai berikut :





Gambar 4.1.

Hasil Analisis Jalur (Analisis Path) Antara X, Z1, Z2 dan Y

Berdasarkan Gambar 4.1. maka dapat dijelaskan pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel dari lingkungan kerja (X), terhadap kinerja (Y) melalui kemampuan konsep (Z1) dan kemampuan teknik (Z2) sebagai berikut :

- Pengaruh langsung lingkungan kerja (X) terhadap kinerja (Y) adalah sebesar 0.327 atau sebesar 32,7 persen.
- Pengaruh tidak langsung lingkungan kerja (X) terhadap kinerja (Y) melalui kemampuan konsep (Z1) adalah sebesar $0.416 \times 0.485 = 0,202$ atau sebesar 20,2 persen.
- Pengaruh tidak langsung lingkungan kerja (X) terhadap kinerja (Y) melalui kemampuan teknik (Z2) adalah sebesar $0.370 \times 0.374 = 0,138$ atau sebesar 13,8 persen.
- Pengaruh total lingkungan kerja (X) terhadap kinerja (Y) melalui kemampuan konsep (Z1) sebesar $(0,416+0,485) = 0,901$ atau sebesar 90,1 persen.
- Pengaruh total lingkungan kerja (X) terhadap kinerja (Y) melalui kemampuan teknik (Z2) adalah $(0,370+0,374) = 0,744$ atau sebesar 74,4 persen.

Berdasarkan uji analisis jalur, hasil pengaruh langsung dan tidak langsung dari lingkungan kerja (X) terhadap kinerja (Y) melalui kemampuan konsep (Z1) dan kemampuan teknik (Z2) diperoleh hasil bahwa pengaruh langsung lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kemampuan Konsep Kepala Desa (Z1)

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kemampuan konsep kepala desa di kabupaten luwu. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kemampuan konsep kepala desa di kabupaten luwu. Dan hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa persepsi terhadap kinerja kepala desa, responden memberi nilai bagus, terlihat dari nilai rata-rata sebesar 4,00. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja kepala desa yang cukup akan meningkatkan efisiensi organisasi. Sebaliknya kepala desa yang belum memiliki lingkungan kerja yang cukup, maka ia akan bekerja tersendat – sendat sehingga dapat mengakibatkan pemborosan bahan, waktu dan tenaga serta faktor sumber daya yang lain.

Selanjutnya karakter responden menunjukkan bahwa mayoritas kepala desa di kabupaten luwu lebih banyak didominasi oleh laki-laki. Dalam hal ini, laki – laki biasanya memiliki tingkat kinerja lebih baik dan memiliki tingkat kepekaan yang lebih tinggi kepada bawahannya

Adapun hasil pada t tabel dari 41 responden yang dapat diketahui dengan metode dalam penentuan t tabel menggunakan tingkat signifikansi 0,05 yaitu dengan $df = \alpha/2 ; n - k - 1$, ($0,05/2 ; 41 - 4 - 1$: jumlah sampel, k : jumlah variabel), maka dalam penelitian ini $df = 0,025 ; 41 - 4 - 1 = 36$, sehingga diperoleh nilai t tabel sebesar 2.028, dan diperoleh t hitung sebesar 3,019. Hal ini menunjukkan bahwa $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau $3,019 > 2.028$.

Pada tabel 4.17. menunjukkan nilai *p-value* hasil uji-t dari variabel lingkungan kerja sebesar 0.004. Dikarenakan nilai *p-value* lebih kecil dari tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ atau ($0.004 < 0.05$), maka H_0 ditolak yang berarti lingkungan kerja mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap kemampuan konsep.

Dalam upaya meningkatkan kualitas kepala desa, lingkungan kerja memegang peranan penting dalam mempengaruhi kemampuan konsep kepala desa dan inisiatif dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi dalam suatu organisasi kerja. Berhasil tidaknya pelaksanaan tugas

yang diberikan kepada seorang kepala desa sangat tergantung pada sejauh mana lingkungan kerja yang dimilikinya. Kepala desa yang mempunyai kinerja yang cukup akan meningkatkan efisiensi organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Suriadi Marzuki (2016) dimana variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kemampuan Teknik Kepala Desa (Z2)

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kemampuan teknik kepala desa di Kabupaten Luwu. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kemampuan teknik kepala desa di Kabupaten Luwu.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kemampuan teknik kepala desa di Kabupaten Luwu, jadi lingkungan kerja merupakan hal yang sangat penting dalam kualitas kemampuan teknik kepala desa namun merupakan penunjang dalam peningkatan kemampuan konsep teknik kepala desa di Kabupaten Luwu.

Berdasarkan persamaan regresi, menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja mempunyai arah koefisien regresi yang positif atau berbanding lurus terhadap kemampuan teknik, hal ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja memberikan pengaruh positif.

Adapun hasil berpedoman pada t tabel dari 41 responden yang dapat diketahui dengan metode dalam penentuan t tabel menggunakan tingkat signifikansi 0,05 yaitu dengan $df = \alpha/2 ; n - k - 1$, $(0,05/2 ; 41 - 4 - 1$: jumlah sampel, k : jumlah variabel), maka dalam penelitian ini $df = 0,025 ; 41 - 4 - 1 = 36$, sehingga diperoleh nilai t tabel sebesar 2.028, dan diperoleh t hitung sebesar 2,388. Hal ini menunjukkan bahwa t hitung > t tabel atau $2,388 > 2.028$.

Pada tabel 4.20. menunjukkan nilai *p-value* hasil uji-t dari variabel lingkungan kerja sebesar 0.004. Dikarenakan nilai *p-value* lebih kecil dari tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ (0,05) atau ($0.002 < 0.05$), maka H_0 ditolak yang berarti lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kemampuan teknik.

Hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa pada variabel lingkungan kerja responden member nilai bagus, yang terlihat dari nilai rata-rata 4,00. Hal ini berarti keterampilan merupakan suatu pertalian yang sangat komplementer dari orang yang memiliki lingkungan kerja yang tercermin dari tingkat lingkungan kerja yang dimiliki. Indikator yang dominan membentuk variabel kinerja adalah hubungan kerja sama dengan bawahannya dengan nilai rata-rata 4,10.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X) Terhadap Kinerja melalui Kemampuan Konsep Kepala Desa

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kemampuan teknik kepala desa di Kabupaten Luwu. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kemampuan teknik kepala desa di Kabupaten Luwu.

Pengaruh tidak langsung lingkungan kerja (X) terhadap kinerja (Y) melalui kemampuan teknik (Z2) adalah sebesar $0.370 \times 0.374 = 0,138$ atau sebesar 13,8 persen, koefisien ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka kinerja kepala desa juga semakin baik.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kemampuan teknik kepala desa di Kabupaten Luwu, jadi lingkungan kerja merupakan hal yang sangat penting dalam kualitas kinerja melalui kemampuan konsep kepala desa namun merupakan penunjang dalam peningkatan kinerja melalui kemampuan teknik kepala desa di Kabupaten Luwu.

Hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa pada variabel lingkungan kerja responden member nilai bagus, yang terlihat dari nilai rata-rata 4,00. Hal ini berarti kinerja melalui kemampuan teknik kepala desa merupakan suatu pertalian yang sangat komplementer dari orang yang memiliki lingkungan kerja yang tercermin dari tingkat lingkungan kerja yang dimiliki. Indikator yang dominan membentuk variabel lingkungan kerja adalah hubungan kerja sama dengan bawahannya dengan nilai rata-rata 4,10.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X) Terhadap Kinerja melalui Kemampuan Konsep dan Kemampuan Teknik Kepala Desa

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kemampuan konsep dan kemampuan teknik kepala desa di Kabupaten Luwu. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kemampuan konsep dan kemampuan teknik kepala desa di Kabupaten Luwu.

Pengaruh total lingkungan kerja (X) terhadap kinerja (Y) melalui kemampuan konsep (Z1) sebesar $(0,416+0,485) = 0,901$ atau sebesar 90,1 persen dan pengaruh total lingkungan kerja (X) terhadap kinerja (Y) melalui kemampuan teknik (Z2) adalah $(0,370+0,374) = 0,744$ atau sebesar 74,4 persen. Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja kepala desa di Kabupaten Luwu berpengaruh dalam meningkatkan kinerja melalui kemampuan konsep dan kemampuan teknik kepala desa di Kabupaten Luwu.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara Simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kemampuan konsep dan kemampuan teknik kepala desa di Kabupaten Luwu, jadi lingkungan kerja merupakan hal yang sangat penting dalam kualitas kinerja melalui kemampuan konsep dan kemampuan teknik kepala desa namun merupakan penunjang dalam peningkatan kinerja melalui kemampuan konsep dan kemampuan teknik kepala desa di Kabupaten Luwu.

Hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa pada variabel lingkungan kerja responden member nilai bagus, yang terlihat dari nilai rata-rata 4,00. Hal ini berarti kinerja melalui kemampuan konsep dan kemampuan teknik kepala desa merupakan suatu pertalian yang sangat komplementer dari orang yang memiliki lingkungan kerja yang tercermin dari tingkat lingkungan kerja yang dimiliki. Indikator yang dominan membentuk variabel lingkungan kerja adalah hubungan kerja sama dengan bawahannya dengan nilai rata-rata 4,10.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kepala Desa (Y)

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja kepala desa di kabupaten luwu.

Dari hasil analisis jalur pengaruh langsung lingkungan kerja (X) terhadap kinerja (Y) adalah sebesar 0.327 atau sebesar 32,7 persen. Dan hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa persepsi terhadap kinerja kepala desa, responden memberi nilai bagus, terlihat dari nilai rata-rata sebesar 4,00. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja kepala desa yang cukup akan meningkatkan efisiensi organisasi. sebaliknya kepala desa yang belum memiliki lingkungan kerja yang cukup, maka ia akan bekerja tersendat – sendat sehingga dapat mengakibatkan pemborosan bahan, waktu dan tenaga serta faktor sumber daya yang lain.

Selanjutnya karakter responden menunjukkan bahwa mayoritas kepala desa di kabupaten luwu lebih banyak didominasi oleh laki-laki. Dalam hal ini, laki – laki biasanya memiliki tingkat kinerja lebih baik dan memiliki tingkat kepekaan yang lebih tinggi kepada bawahannya. Dalam upaya meningkatkan kualitas kepala desa, lingkungan kerja memegang peranan penting dalam mempengaruhi kinerja kepala desa dan inisiatif dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi dalam suatu organisasi kerja. Berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang diberikan kepada seorang kepala desa sangat tergantung pada sejauh mana lingkungan kerja yang dimilikinya. Kepala desa yang mempunyai kinerja yang cukup akan meningkatkan efisiensi organisasi

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan tujuan penelitian, hasil dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka peneliti dapat memberikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kemampuan konsep kepala desa di kabupaten luwu.
2. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kemampuan teknik kepala desa di kabupaten luwu.
3. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja melalui kemampuan konsep kepala desa di kabupaten luwu.
4. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja melalui kemampuan teknik kepala desa di kabupaten luwu.
5. Lingkungan kerja secara Simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja melalui kemampuan konsep dan kemampuan teknik kepala desa di kabupaten luwu.
6. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja kepala desa di kabupaten luwu.

Dari kedua Variabel intervening yang dimasukkan dalam penelitian ini, ternyata variabel yang paling dominan berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja Kepala Desa di Kabupaten Luwu adalah kemampuan konsep Kepala Desa.

Saran

1. Bagi para Kepala Desa di Kabupaten Luwu disarankan untuk lebih meningkatkan kinerja berdasarkan kemampuan konsep dan teknik yang dimilikinya agar lingkungan kerja nya semakin berpengaruh positif terhadap bawahan dan masyarakatnya.
2. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman merupakan salah satu faktor meningkatkan kinerja Kepala Desa dalam memimpin Desa agar menjadikan Desa yang maju dan sejahtera.

3. Kemampuan Konsep dan Kemampuan Teknik Kepala Desa merupakan Hal yang tak bisa lepas dari seorang Kepala Desa untuk lebih meningkatkan kinerja nya, oleh karena itu mamfaatkan pengetahuan yang dimiliki dalam memimpin Desa.
4. Bagi Para Kepala Desa di Kabupaten Luwu disarankan untuk saling berkoordinasi secara internal dalam mempertahankan dan meningkatkan semua hal yang mempengaruhi kinerjajx maupun aparatur desa , dalam upaya membangun kinerja para pegawai sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal.
5. Hendaknya dilakukan pelatihan dan diklat untuk menunjang peningkatan kinerja dan perbaikan-perbaikan peningkatan kinerja kepala desa di Kabupaten Luwu dan Sebaiknya diadakan pelatihan secara berkesinambungan, untuk dapat meningkatkan tingkat pengetahuan sehingga dapat lebih mengacu semangat kerja dan peningkatan kinerja kepala desa di Kabupaten Luwu, Kinerja sebagai salah satu cara dalam pelaksanaan tugas dan tanggungjawab kepala desa yang tidak terlepas dari lingkungan kerja yang aman dan nyaman yang harus dimiliki oleh setiap kepala desa di Kabupaten Luwu, agar tercipta prestasi kerja yang maksimal dan dapat meningkatkan kinerja para kepala desa.
6. Bagi peneliti yang berencana melakukan penelitian sejenis, disarankan untuk meneliti faktor-faktor lainnya yang sekiranya dapat mempengaruhi peningkatan kinerja, khususnya dalam lingkup Pemerintahan Desa sehingga dapat menjadi referensi bagi Pemerintah Desa dalam menciptakan tata kelola pemerintahan yang baik (*good govermance*)..

DAFTAR PUSTAKA

- Attas Ningrat. 2018. *Pengaruh Kompetensi Pendidikan dan Pelatihan serta Komitmen Individu terhadap Kinerja Pengelolaan Keuangan Desa di Kabupaten Luwu*. Tesis PPS-AMKOP Makassar. Tidak Dipublikasikan
- Basuki dan Susilowati. 2008, *Dampak Kpemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja*. Jurna JRBI. Vol 1. No. 1. Januari.

- Behnam, Michael., dan MacLean, Tommy L. 2011. *Where Is The Accountability in International Accountability Standards?: A Decoupling Perspective*. Business Ethics Quarterly. Vol.21 No.1, page 47-72.
- BPKP. 2016. *Petunjuk Pelaksanaan Bimbingan & Konsultasi Pengelolaan Dana Desa*.
- Cavoukian, Ann., Taylor, Scott., dan Abrams, Martia E. 2010. *Privacy by Design: Essential for Organizational Accountability and Strong Business Practices*. Vol.3, Page 405-413.
- Danial. 2010. *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Karyawan pada PT Cirijasa Rancangan Mandiri*. Tesis PPS-UMI Makassar. Tidak Dipublikasikan.
- Djawariah. 2015. *Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, Pengalaman, dan Sikap/Prilaku terhadap Kinerja Pamong Belajar pada UPTD SKB di Kota Makassar*.
- Dessler, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. New Jersey: Prantice Hall. Inc.indeks.
- Ebert, Griffin.2015.*Pengantar Bisnis*. Edisi Kesepuluh. Penerbit Erlangga. Bandung.
- Gibson. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jaya Abadi. Jakarta.
- Godrey, AH., AT., J., S. 2010. *Accounting Theory 7th Edition*. Australia: John Willey.
- Ghozali, Imam.2001. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Undip. Semarang.
- Hani, Handoko. 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi kedua, BPFE UGM Yogyakarta.
- Idrus. Muhammad. *Metode Penelitian Sosial, Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif*. Edisi kedua.2009. PENERBIT ERLANGGA. Jakarta.
- Irawan Prasetya, *Manajemen Sumber D 105 nusia*, (Jakarta: STIA-LAN Press.
- Jima. 2013. *Analisis Program PNPM terhadap Kesejahteraan Masyarakat di Desa Krakitan Kecamatan Bayat Kabupaten Klaten*. Tesis PPS-UGM Jogjakarta. Tidak Dipublikasikan.
- Kismartini, dkk. 2005. *Analisis Kebijakan Publik*. Universitas Terbuka.Jakarta.
- Kumorotomo. 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. UPP AM. Yogyakarta.
- Kumorotomo. 2008. *Desentralisasi Fiskal*. Jakarta: Kencana.
- Kurnia, Dadang. (2015). *Pengawasan Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Desa, Materi Sosialisasi Pelaksanaan UU No.6 Tentang Desa*. [Online] (diupdate 28 April 2015) Tersedia di: <http://www.kemenkopmk.go.id>. [Diakses pada tanggal 25 Februari 2018].

- Lahman Febrianti Putri. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kemampuan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa di Kabupaten Luwu. Tesis PPS-AMKOP Makassar. Tidak Dipublikasikan.
- Lukman, Syamsuddin. 2007. *Manajemen Keuangan Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar P. 2015. *Manajemen Sumber Daya manusia Perusahaan*, (Bandung: Cetakan Ketujuh PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira,S, dan A.V. Hubeis. 2007. *Manajemen Mutu SDM*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Marzuki Suriadi. 2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dan Kapasitas PT Tri Mitra Makmur Makassar*. Tesis PPS-AMKOP Makassar, Tidak Dipublikasikan.
- Moeheriono. 2012.*Pengukuran Kinerja Berbasis Komepetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Moenir, AS. 2008. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mulianan. 2010. *Analisis Faktor Kompetensi, Motivasi dan Kualitas SDM yang Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Makassar*. Tesis PPS-AMKOP Makassar. Tidak Dipublikasikan.
- Notoatmodjo, Seokidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Paul Hersey dan Kenneth H Blancard, *Management of Organization Behavior: Utilizing Human Resources*, (New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Priyatno, Dwi. 2008. *Mandiri Belajar SPSS Untuk Analisis Data dan Uji Statistik*. Mediakom. Jakarta.
- Rahmawati, Hesti Ina. (2015). Analisis Kesiapan Desa dalam Implementasi Penerapan UU Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa (Studi pada Delapan Desa di Kabupaten Sleman). *Journal The 2nd University Research Coloquium 2015*, pp. 310-312. Fakultas Ekonomi Universitas Cokroaminoto Yogyakarta.
- Robbins, Stephen, P. 2010. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Roberts, Nancy. 2002. *Keeping Public Officials Accountable Through Dialogue: Resolving The Accountability Paradox*. Public Administration Review. Vol.6, No.6, page 658-669.
- Syamsuddin. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Pustaka Setia. Bandung
- Sarifudin Mada, Lintje Kalangi, Hendrik Gamaliel dalam e-Journal Universitas SamRatulangi. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/goodwill/article/download/17199/16748>. (Diakses pada tanggal 13 Januari 2018).

- Sedarmayanti. 2009. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Situmorang, Syafrizal Helmi. 2008. *Analisis Data Penelitian*. Medan: USU Press.
- Sopyandi, Herman. *Manajemen Training dan Rekrutmen*. Bandung: Fakultas Bisnis dan Manajemen Universitas Widyatma.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam organisasi)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugianto. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Suharsimi, Arikunto. 2015. *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Caps Publishing. Indonesia.
- Sutrisno, 2013, *Manajemen Keuangan (Teori, Konsep dan Aplikasi)*. Edisi Pertama, Cetakan Ketiga, EKONISIA, Yogyakarta.
- Umar husein. 2013. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis* (Edisi 5). Penerbit: Rajawali Pers.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja PT*. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Wirawan. 2010. *Konflik dan Manajemen Konflik: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Humanika.

Undang-undang :

Undang-undang Nomor 6 Tahun 2004 Tentang Desa.

Undang-undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Polri.

Peraturan dan Keputusan :

Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 84 tahun 2015 tentang SOTK Pemerintah Desa.

Peraturan Pemerintah Nomor 27 Tahun 2005 tentang Desa.

Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil.

Keputusan Menteri Kesehatan No. 261/MENKES/SK/II/1998.

Keputusan Menhankam/Pangab No. Skep/B/66'1972.

Sujatmo. Noerdin Achmad. Sumarno. 1997. *Pokok-Pokok Pemerintahan Di Daerah*. Jakarta: Rineka Cipta.

Sujamto.1983.*Otonomi Daerah yang nyata dan bertanggung jawab*.Jakarta:Ghalia Indonesia.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa, Lembaran Negara

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah

Widarta.2001. *Cara Mudah Memahami Otonomi Daerah*. Jakarta : Larela Pustaka Utama.