

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA DESA DAN KOMPETENSI PERANGKAT DESA TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI

Muhammad Shodikin¹, Ika Putri Sari², Putri Sekar Sari³, Nisfu Laili⁴, Darotin⁵

^{1,4,5}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pekalongan, Jln. Sriwijaya No.3 Pekalongan, Indonesia

²Fakultas Hukum Ekonomi Syariah, IAIN Pekalongan, Jln Kusuma Bangsa No.9 Pekalongan, Indonesia

³Fakultas Hukum Ekonomi Syariah, UIN Abdurrahman Wahid Pekalongan, Jln. Pahlawan KM.5 Pekalongan, Indonesia

E-mail: mshodiq301@gmail.com; ika.ig8799@gmail.com; sekarputrisari08@gmail.com; nisfulaili321@gmail.com; darotin26@gmail.com

ABSTRAK. Peran perangkat desa dalam membangun dan melaksanakan tata kelola pemerintahan desa sangatlah penting. Dua hal penting dalam mendukung dan menghambat pencapaian kinerja yang optimal adalah gaya kepemimpinan dan kecakapan perangkat desa. Penelitian ini memiliki tujuan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan kepala desa dan kompetensi perangkat desa terhadap kinerja perangkat desa yang bertugas di Kecamatan Doro. Populasi dan sampel penelitian adalah perangkat desa yang bertugas di Kecamatan Doro. Kuesioner disebar kepada responden untuk mengumpulkan informasi tentang pengaruh kompetensi perangkat desa dan gaya kepemimpinan kepala desa terhadap kinerja perangkat desa yang bertugas di Kecamatan Doro, dengan mempertimbangkan kepuasan kerja sebagai faktor moderasi. Sampel dan populasi penelitian terdiri dari perangkat desa yang bekerja di Kecamatan Doro. Data dikumpulkan dengan melakukan distribusi angket kepada perangkat desa yang bertugas di Kecamatan Doro sebagai responden. Pada penelitian ini, digunakan beberapa metode statistik untuk menganalisis data. Selain itu, untuk memastikan apakah kepuasan kerja berpotensi memperlemah atau memperkuat hubungan antara variabel dependen dan variabel independen digunakan analisis moderasi. Analisis moderasi dan teknik regresi linier berganda digunakan untuk memeriksa data yang dikumpulkan. Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala desa dan/atau kompetensi perangkat desa tidak memiliki dampak parsial atau simultan terhadap kinerja pejabat. Kepuasan kerja perangkat desa juga tidak memoderasi kompetensi perangkat desa terhadap kinerja perangkat desa. Dibutuhkan penelitian lebih lanjut terkait indikator untuk mengukur kompetensi dan kinerja perangkat desa serta gaya kepemimpinan kepala desa untuk memperoleh data yang lebih valid dan realibel.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan; Kompetensi; Kinerja; Kepuasan Kerja; Moderasi

THE INFLUENCE OF THE VILLAGE HEAD'S LEADERSHIP STYLE AND COMPETENCE ON VILLAGE OFFICIALS OFFICIALS ON THE PERFORMANCE OF VILLAGE OFFICIALS WITH JOB SATISFACTION AS A MODERATING VARIABLE

ABSTRACT. Village officials has a crucial role in the development and implementation of government at the village level. The role of leadership style and competence of village officials are two key factors that support or hinder the achievement of optimal performance. This study aims to examine the role of leadership style and competence on the performance of village officials in Doro District by considering job satisfaction as a moderation variable. The population and samples in this study are village officials who are on duty in Doro District. Data was collected through the distribution of questionnaires to respondents. The data that has been collected will be analyzed using various statistical techniques. Furthermore, moderation analysis will be used to determine whether job satisfaction weakens or strengthens the relationship between independent variables and dependent variables. The collected data were analyzed using multiple linear regression methods and moderation analysis. The results of the study show that the leadership style of the village head, the competence of the village officials has no effect on the performance of the village officials, either partially or simultaneously. The job satisfaction of the village officials does not moderate the leadership style of the village head towards the performance of the village officials. The job satisfaction of the village officials also does not moderate the competence of the village officials to the performance of the village officials. Further research is needed related to indicators to measure the competence and performance of village officials as well as the leadership style of village heads to obtain more valid and realistic data.

Keywords: Leadership Style; Competence; Performance; Job Satisfaction; Moderating

PENDAHULUAN

Perangkat desa merupakan salah satu komponen dalam struktur pemerintahan desa yang memiliki peran penting dalam mendukung penyelenggaraan pemerintah desa. Desa dituntut memiliki kemampuan dalam mengelola potensi SDM dan SDA yang dimiliki untuk kemakmuran masyarakat sehingga memiliki kemandirian ekonomi, sosial, politik serta teknologi (Rudiana & Afifah, 2019). Untuk mewujudkan kemandirian tersebut, maka dibutuhkan perangkat desa terampil yang kompeten dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Perangkat desa menjadi ujung tombak dalam mewujudkan layanan publik yang berkelanjutan dan berkualitas tinggi di daerah pedesaan. Oleh karena itu, kinerja desa sangat penting untuk mencapai kesejahteraan masyarakat setempat dan tujuan pembangunan berkelanjutan. Dalam konteks pemerintah desa, penilaian kinerja perangkat desa dilakukan pada setiap level sesuai dengan kesepakatan kinerja (Lilis, 2018)). Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa, kinerja perangkat desa dipengaruhi antara lain: gaya kepemimpinan kepala desa, kompetensi perangkat desa, kepuasan perangkat desa (Amrulloh & Pramusinto, 2017; Anasari & Suryani, 2015; Andriana, 2015; Aryoko et al., 2020; Eka & Ismiyati, 2015; Putra, 2021; Putri & Yadiati, 2020; Saputri & Muhsin, 2018; Setiawan et al., 2022; Surajiyo et al., 2020; Wijaya & Anoraga, 2021; Winarni & Rahmaningtyas, 2020). Pengaruh tersebut terjadi baik secara parsial terhadap kinerja perangkat desa, maupun secara parsial dengan variabel-variabel lain.

Gaya kepemimpinan adalah salah satu aspek yang mempengaruhi kinerja. Dalam konteks perangkat desa, gaya kepemimpinan dicerminkan oleh kepala desa. Faktor kepemimpinan Kepala Desa memegang peranan penting dalam kinerja perangkat desa (Andriana, 2015; Aryoko et al., 2020; Marto et al., 2024; Putri & Yadiati, 2020; Surajiyo et al., 2020; Winarni & Rahmaningtyas, 2020). Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang ketika seseorang mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Kepemimpinan telah teridentifikasi sebagai faktor penting yang berkontribusi dalam pengembangan keterikatan didalam organisasi (Thoha, 2017). Gaya kepemimpinan yang efektif dapat memotivasi perangkat desa untuk bekerja dengan dedikasi tinggi, menginspirasi kolaborasi, serta mendorong inovasi dalam pelayanan publik. Oleh karena itu, peran gaya kepemimpinan dalam kerangka perangkat desa merupakan topik yang layak untuk diteliti..

Kompetensi perangkat desa merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja dari perangkat desa. Hal tersebut sebagaimana ditunjukkan oleh penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa kompetensi perangkat desa berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perangkat desa baik secara parsial maupun simultan dengan variabel lain (Djou et al., 2023; Pratolo et al., 2020; Putra, 2021; Saputri & Muhsin, 2018; Setiawan et al., 2022; Winarni & Rahmaningtyas, 2020). Kompetensi adalah segala sesuatu yang dimiliki seseorang terkait pengetahuan, keterampilan dan faktor –faktor internal individu lainnya yang dapat mengerjakan pekerjaan yang didasarkan pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki. Busro dalam Winarni (2020) menjelaskan bahwa kompetensi adalah kemampuan dalam melaksanakan tugas berdasarkan pengetahuan, sikap, dan kemampuan yang dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawab pekerjaannya dengan baik (Winarni & Rahmaningtyas, 2020) (Wibowo, 2016). Untuk memenuhi standar kinerja yang ditetapkan oleh pemerintah desa, kompetensi perangkat desa sangat penting (Putra, 2021). Perangkat desa yang memiliki kompetensi yang dibutuhkan akan lebih siap dalam melayani masyarakat. Berbeda dengan perangkat desa yang kurang memiliki kompetensi, capaian kerja perangkat desa yang memiliki kompetensi yang dibutuhkan sesuai dengan bidangnya masing-masing akan sesuai dengan tujuan (Putra, 2021). perangkat desa harus memiliki kompetensi dan melaksanakan tanggung jawabnya sebagai abdi masyarakat.

Faktor lain yang berkontribusi terhadap kinerja perangkat desa adalah kepuasan kerja perangkat desa. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa baik sebagai variabel intervening maupun variabel independen (Mansyur et al., 2022; Surajiyo et al., 2020). Kepuasan kerja adalah respons emosional yang kuat yang melibatkan pengalaman kerja. Dalam situasi yang lebih rumit, efektivitas perangkat desa dalam bekerja dapat dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja mereka. (Mansyur et al., 2022). perangkat desa cenderung memberikan layanan berkualitas jika mereka merasa puas dengan pekerjaannya. Di sinilah variabel moderas berupa variabel kepuasan kerja memberikan perspektif baru

yang berbeda dari penelitian sebelumnya. Hubungan antara kinerja, kompetensi, dan gaya kepemimpinan perangkat desa dapat dimoderasi oleh kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian permasalahan tersebut, maka peneliti tertarik untuk menggali secara lebih rinci bagaimana kompetensi perangkat desa dan gaya kepemimpinan kepala desa memengaruhi kinerja dari perangkat desa dengan variabel kepuasan kerja berperan sebagai faktor moderasi. Temuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan lebih banyak informasi tentang variabel yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja perangkat desa. Oleh karena itu, penelitian ini sangat relevan dengan pengembangan dan peningkatan layanan publik di tingkat desa.

KERANGKA PEMIKIRAN

Gaya Kepemimpinan

Perilaku atau pendekatan seorang pemimpin dalam memengaruhi sikap, perilaku, dan pikiran orang-orang dalam organisasinya dikenal sebagai gaya kepemimpinannya. Komponen utama keberhasilan organisasi adalah kepemimpinan, yang memiliki kekuatan untuk mengubah janji menjadi kenyataan. Seorang pemimpin memainkan peran penting dalam memberikan arahan yang jelas tentang visi dan misi kelompok dan mengelola kelompok secara efektif untuk mencapai tujuannya (Marto et al., 2024). Pada penelitian ini variabel gaya kepemimpinan menggunakan indikator menurut Robert House dalam Robbins dan Coulter (2010) yang meliputi kepemimpinan yang mengarahkan (*directive leader*), pemimpin yang mendukung (*supportive leader*), pemimpin yang partisipatif (*participative leader*), dan pemimpin yang berorientasi prestasi (*achievement-oriented leader*) (Robbins & Coulter, 2010).

Kompetensi

Semua perangkat pemerintah desa harus memiliki kinerja yang tinggi agar tujuan tata kelola pemerintahan yang baik dapat tercapai. Pemerintah dapat meningkatkan kinerjanya dengan bantuan faktor kompetensi. Kompetensi merupakan gabungan dari pengetahuan, kemampuan, dan karakteristik internal lainnya yang dimiliki seseorang yang memungkinkannya untuk melakukan tugas berdasarkan pengetahuan dan kemampuannya. dimiliki (Winarni & Rahmanningtyas, 2020). Kemampuan berkomunikasi dan berekspresi, kemampuan berinovasi dan kreativitas, kemampuan bekerja sama, kemampuan belajar sepanjang hayat, keterampilan memecahkan masalah, sikap dan pandangan positif, keterampilan interpersonal, kemampuan berpikir kritis, dan perspektif global semuanya termasuk dalam kompetensi pribadi (Setiawan et al., 2022).

Kinerja

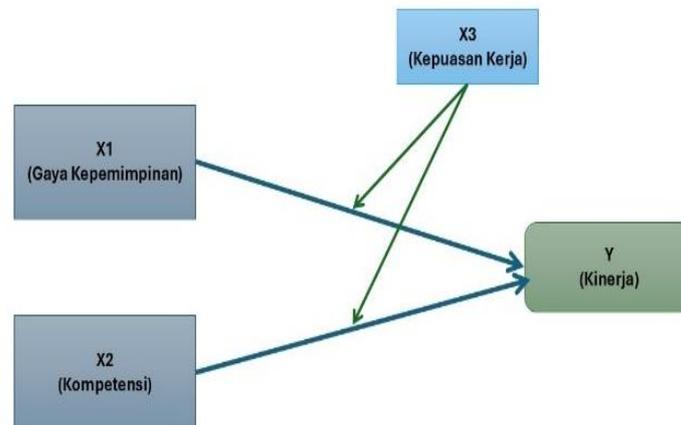
Kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur dalam kurun waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Bratton et al., 2021). Menurut Mathias dan Jackson (2009) bahwa kinerja pegawai dapat diukur dengan dimensi kemampuan individu, usaha yang dicurahkan dan dukungan organisasi (Mathis & Jackson, 2009). Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Armstrong dan Baron dalam (Wibowo, 2016), 1) Variabel personal yang ditunjukkan dengan derajat kemampuan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan dedikasi individu yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja. 2) Kriteria kepemimpinan yang didasarkan pada seberapa baik manajer mendukung, membimbing, dan memotivasi stafnya. 3) Faktor tim yang ditunjukkan dengan mutu bantuan yang diberikan oleh rekan kerja. 4) Faktor sistem yang ditunjukkan dengan adanya sistem dan fasilitas kerja organisasi. 5) Unsur situasional dan kontekstual yang ditunjukkan dengan meningkatnya tingkat stres dan modifikasi lingkungan internal dan eksternal. (Wibowo, 2016).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Davis dan Newstorm dalam (Suwatno, 2014) mengemukakan definisi kepuasan kerja sebagai perasaan senang atau tidak senang pegawai terhadap pekerjaannya (Suwatno, 2014). Indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja perangkat desa pada penelitian ini adalah 1) kepuasan

terhadap pekerjaan itu sendiri, 2) kepuasan terhadap promosi/kenaikan jabatan, 3) kepuasan terhadap sikap atasan, 4) kepuasan terhadap rekan kerja.

Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian terdahulu serta permasalahan yang telah dikemukakan, maka sebagai dasar perumusan hipotesis disajikan kerangka pemikiran berikut.



Gambar 1. Kerangka Hipotesis

Bentuk hubungan variabel berdasarkan kerangka tersebut adalah variabel kinerja (Y) merupakan variabel dependen, sedangkan variabel gaya kepemimpinan kepala desa (X1) dan variabel kompetensi perangkat desa (X2) merupakan variabel independen dengan kepuasan kerja perangkat desa (X3) sebagai variabel pemoderasi. Selanjutnya disusun hipotesis penelitian yaitu:

H1 : Gaya Kepemimpinan Kepala Desa (X1) memiliki pengaruh pada Kinerja Perangkat Desa (Y)

H2: Kompetensi perangkat desa (X2) berpengaruh terhadap Kinerja perangkat desa (Y)

H3: Gaya Kepemimpinan kepala desa (X1) dan Kompetensi perangkat desa (X2) berpengaruh pada Kinerja perangkat desa (Y)

H4: Kepuasan Kerja perangkat desa (X3) memoderasi pengaruh gaya kepemimpinan kepala desa (X1) terhadap kinerja perangkat desa (Y)

H5: Kepuasan kerja perangkat desa (X3) memoderasi pengaruh Kompetensi perangkat desa (X2) terhadap Kinerja perangkat desa (Y)

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Untuk menentukan hubungan antara variabel yang diteliti, data dikumpulkan pada periode tertentu. Tujuan penelitian adalah untuk menentukan apakah variabel independen dan dependen saling terkait. Hasil dari penelitian ini adalah nilai atau skor untuk respons yang diberikan oleh partisipan terhadap pernyataan dalam survei. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh perangkat desa yang bertugas di 14 desa yang berada di Kecamatan Doro. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan total sampling dan berjumlah 78 responden. Kuesioner yang dibuat sebelumnya berfungsi sebagai alat utama dalam penelitian ini. Pertanyaan tentang gaya kepemimpinan, kompetensi, kebahagiaan kerja, dan kinerja perangkat desa termasuk di antara sekian banyak bagian kuesioner. Sebelum digunakan, validitas dan reliabilitas kuesioner diperiksa. Berbagai metode analisis regresi akan digunakan untuk memeriksa data yang dikumpulkan. Hubungan antara Gaya Kepemimpinan kepala desa (X1), Kompetensi (X2) perangkat desa, dan Kinerja perangkat desa (Y) akan dipastikan melalui penerapan beberapa pendekatan regresi. Analisis moderasi digunakan untuk memastikan apakah variabel Kepuasan Kerja perangkat desa (X3) memiliki potensi untuk mengurangi atau meningkatkan pengaruh hubungan antar variabel dependen

dengan variabel. Penelitian ini akan mematuhi etika penelitian yang relevan, yang mencakup mendapatkan persetujuan dari lembaga serta kerahasiaan data responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Karakteristik Responden

Analisis karakter responden dilakukan untuk memperoleh gambaran umum responden yang dapat digunakan untuk memahami hasil penelitian secara lebih mendalam. Analisis karakter dilakukan dengan menguraikan data jenis kelamin, usia, pendidikan, lama bekerja, dan peran dalam struktur organisasi pemerintahan desa.

Tabel 1 Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
LAKI-LAKI	66	84,62
PEREMPUAN	12	15,38
TOTAL	78	100,0

Sumber: data penelitian, diolah 2024

Berdasarkan data yang disajikan pada tabel 1 di atas, diketahui bahwa dari 78 orang responden dalam penelitian ini, sebanyak 84,62% diantaranya memiliki jenis kelamin laki-laki. Jumlah tersebut lebih banyak dibandingkan responden berjenis kelamin perempuan yang hanya berjumlah 12 orang.

Tabel 2. Usia Responden

Rentang usia	Jumlah	Persentase (%)
21-30	8	10,26
31-40	19	24,35
41-50	23	29,49
51-60	24	30,77
61-70	4	5,13
TOTAL	78	100,0

Sumber: data penelitian, diolah 2024

Berdasarkan tabel 2 di atas, dapat dipahami jika 94,87% responden penelitian merupakan orang-orang yang berada di usia produktif dan hanya 4 orang yang memasuki usia pensiun/ tidak produktif. Dari data tersebut juga dapat diamati bahwa perangkat desa paling banyak berusia 51-60 tahun yaitu 24 orang, disusul oleh perangkat desa berusia 41-50 yang berjumlah 23 orang, perangkat desa berada pada kelompok usia 31-40 sebanyak 19 orang, dan kelompok usia termuda (21-30 tahun) yang berjumlah 8 orang.

Tabel 3. Pendidikan terakhir

Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
SD	2	2,56
SMP	23	29,49
SMA/SMK	37	47,43
DIPLOMA	5	6,42
S1	11	14,10
TOTAL	78	100,0

Sumber: data penelitian, diolah 2024

Tabel 3 menunjukkan profil pendidikan terakhir perangkat desa yang bertugas di Kecamatan Doro. Diketahui tingkat pendidikan SMA/SMK mendominasi sebesar 47,43%. Disusul dengan perangkat desa yang memiliki tingkat pendidikan SMP sebanyak 29,49%. Hanya 5 orang dan 11 orang yang merupakan lulusan diploma dan S1, sisanya adalah lulusan SD.

Tabel 4. Masa kerja

Lama bekerja	Jumlah	Persentase (%)
<1 tahun	2	2,56
1-10 tahun	26	33,33
11-20 tahun	41	52,56
21-30 tahun	4	5,13
31-40 tahun	5	6,42
TOTAL	78	100,0

Sumber: data penelitian yang diolah 2024

Tabel 4 menunjukkan capaian lama kerja perangkat desa yang dikelompokkan dengan rentang 10 tahun. Diketahui bahwa dari 78 perangkat desa paling banyak (52,56%) sudah bekerja selama 11-20 tahun. Perangkat desa yang memiliki masa kerja dalam rentang 1-10 tahun sebanyak 33,33%. Hanya 4 dan 5 orang perangkat desa yang memiliki masa kerja 21-30 tahun dan masa kerja 31-40 tahun, sisanya memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tahap-tahap dalam analisis regresi linear sederhana meliputi tahap uji asumsi klasik dan tahap uji model regresi.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik perlu dilakukan sebelum melaksanakan analisis regresi linear berganda. Uji asumsi klasik yang dilakukan pada penelitian ini antara lain: uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas. Berikut ini adalah hasil uji asumsi klasik yang sudah dilakukan:

1. Uji Normalitas

Untuk normalitas dilakukan untuk memastikan distribusi residual model regresi. Analisis regresi dapat digunakan untuk memeriksa model jika residual terdistribusi normal; analisis regresi tidak dapat digunakan untuk memeriksa model jika residual terdistribusi secara teratur. Uji normalitas Kolmogorov Smirnov digunakan untuk melakukan uji normalitas secara statistik; jika nilai signifikansi temuan uji lebih besar dari 0,05, hasil regresi residual dianggap terdistribusi normal. Dengan menggunakan perangkat lunak SPSS, uji normalitas Kolmogorov Smirnov menghasilkan hasil berikut:

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		78	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	3.46129683	
Most Extreme Differences	Absolute	.081	
	Positive	.053	
	Negative	-.081	
Test Statistic		.081	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.237	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.226
	Upper Bound	.248	

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.
- e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber: Data Diolah (2024)

Gambar 2. Hasil uji normalitas

Hasil uji normalitas pada Gambar 2 menunjukkan bahwa hasil uji normalitas Kolmogorov Smirnov memiliki nilai signifikansi sebesar 0,200. Dengan demikian, dapat dipastikan bahwa residual regresi memiliki distribusi data normal karena nilai signifikansi yang dicapai lebih besar dari 0,05.

2. Uji Multikolinearitas

Nilai VIF dan Toleransi variabel independen digunakan untuk menentukan apakah terdapat multikolinearitas dalam model regresi. Jika nilai VIF kurang dari 10 dan nilai toleransi lebih besar dari 0,1, variabel dianggap tidak multikolinear dengan variabel lain.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	44.117	3.558		12.398	<.001		
	GAYA_KEPEMIMPINAN	-.010	.087	-.018	-.121	.904	.585	1.708
	KOMPETENSI	-.006	.120	-.009	-.049	.961	.410	2.437
	KEPUASAN_KERJA	.007	.115	.010	.062	.950	.488	2.051

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data Diolah (2024)

Gambar 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Berdasarkan nilai *tolerance* dari output di atas, diketahui bahwa nilai tolerance dari variabel gaya kepemimpinan, kompetensi, dan kepuasan kerja masing-masing adalah 0,585; 0,410; 0,488. Nilai tersebut > 0,1 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari uji heteroskedastisitas adalah untuk menentukan apakah residual dalam model regresi bervariasi secara tidak merata antar pengamatan. Gejala heteroskedastisitas tidak boleh ada dalam model regresi yang baik. Uji Glejser dapat digunakan untuk menentukan apakah gejala heteroskedastisitas ada. Meregresikan variabel independen terhadap nilai absolut residual adalah cara uji Glejser dilakukan. Gejala heteroskedastisitas tidak ada dalam model regresi jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.449	2.124		2.095	.040
	GAYA_KEPEMIMPINAN	.094	.052	.265	1.819	.073
	KOMPETENSI	-.160	.072	-.389	-2.230	.029
	KEPUASAN_KERJA	.029	.068	.067	.422	.674

a. Dependent Variable: ABS_RES

Gambar 4. Hasil Uji Glejser

Hasil uji glejser menunjukkan signifikansi masing-masing 0,073; 0,029; dan 0,674 untuk variabel gaya kepemimpinan, kompetensi, kepuasan kerja terhadap nilai absolut residual. Signifikansi pada variabel kompetensi (X2) bernilai kurang dari 0,05, maka disimpulkan jika masih terjadi heteroskedastisitas. Selanjutnya dilakukan transformasi data untuk mengatasi heteroskedastisitas. Variabel yang dilakukan transformasi adalah variabel gaya kepemimpinan (X1) dan variabel kompetensi (X2).

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.032	8.372		1.318	.192
	KEPUASAN_KERJA	.026	.068	.060	.382	.704
	LNx1	3.037	1.782	.232	1.704	.093
	LNx2	-5.517	2.803	-.333	-1.968	.053

a. Dependent Variable: ABS_RES2

Gambar 5. Hasil Uji Glejser setelah transformasi data X1 dan X2

Hasil uji glejser setelah variabel X1 dan X2 dilakukan transformasi menunjukkan signifikansi masing-masing 0,093; 0,053; 0,704 untuk variabel transformasi gaya kepemimpinan, transformasi kompetensi, dan kepuasan kerja terhadap nilai absolut residual transformasi. Nilai signifikansi tersebut lebih dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

4. Uji Normalitas setelah transformasi data

Uji normalitas dilakukan ulang karena variabel gaya kepemimpinan (X1) dan variabel kompetensi (X2) mengalami transformasi data. Berikut ini adalah hasil dari uji normalitas Kolmogorov Smirnov dengan bantuan program SPSS:

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		78	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	3.46050158	
Most Extreme Differences	Absolute	.072	
	Positive	.048	
	Negative	-.072	
Test Statistic		.072	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.404	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.391
		Upper Bound	.416

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.
- e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 299883525.

Sumber: Data Diolah (2024)

Gambar 6. Hasil uji normalitas setelah transformasi data

Hasil uji normalitas pada gambar menunjukkan bahwa nilai signifikan hasil uji normalitas kolmogorov smirnov adalah sebesar 0,200. Oleh karena nilai signifikansi yang diperoleh > 0,05 maka disimpulkan bahwa residual regresi setelah transformasi data memiliki sebaran data berdistribusi normal.

5. Uji Multikolinearitas setelah Transformasi Data

Uji multikolinearitas juga diulangi karena variabel gaya kepemimpinan (X1) dan variabel kompetensi (X2) mengalami transformasi data. Berikut hasil uji multikolinearitas setelah transformasi data.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	47.201	13.965		3.380	.001		
	LNx1	-.080	2.973	-.004	-.027	.979	.681	1.467
	LNx2	-1.021	4.675	-.038	-.218	.828	.440	2.273
	KEPUASAN_KERJA	.016	.113	.023	.139	.890	.502	1.993

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data Diolah (2024)

Gambar 7. Hasil Uji Multikolinearitas Setelah Transformasi Data

Berdasarkan nilai tolerance dari output di atas, diketahui bahwa nilai tolerance dari variabel gaya kepemimpinan setelah transformasi, kompetensi setelah transformasi, dan kepuasan kerja masing-masing adalah 0,681; 0,440; 0,502. Nilai tersebut $> 0,1$ maka bisa disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi setelah transformasi data.

Uji asumsi klasik berupa uji validitas, uji realibilitas, ujimultikolinieritas, dan uji heterokedastisitas telah dilakukan. Berdasarkan hasil uji asumsi klasik dapat disimpulkan bahwa seluruh asumsi klasik telah terpenuhi dalam model regresi ini sehingga model regresi layak digunakan untuk menguji pengaruh antar variabel.

Analisis Regresi

Analisis regresi yang dilakukan untuk menguji hipotesis terdiri dari beberapa tahap, antara lain: uji regresi linear berganda secara parsial dan simultan, kemudian dilakukan uji regresi moderasi tahap 1 dan tahap 2.

1. Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh pada variabel terikat, baik secara parsial maupun simultan. Variabel independen meliputi gaya kepemimpinan (X1) dan kompetensi (X2), dengan variabel dependen adalah kinerja (Y). Hipotesis pengujian yang digunakan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut:

- a) H_0 : variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen
- b) H_a : variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen

Dengan tingkat kepercayaan 95%, maka:

H_0 akan ditolak jika nilai signifikan $< 0,05$ dan

H_0 akan diterima jika nilai signifikan $> 0,05$.

Berikut merupakan hasil uji regresi linear secara parsial:

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	46.199	11.880		3.889	<.001
	GayaKepemimpinan2	-.030	2.932	-.001	-.010	.992
	Kompetensi2	-.630	3.705	-.024	-.170	.865

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data Diolah (2024)

Gambar 8. Hasil Uji Regresi Linier Parsial

Hasil uji regresi linear menunjukkan nilai signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai signifikan dari pengaruh gaya kepemimpinan kepala desa (X1) terhadap kinerja perangkat desa (Y) adalah sebesar 0,992 dengan t hitung -0,010. Nilai t-tabel adalah 0,227. Berdasarkan hasil tersebut diketahui bahwa nilai signifikan yang diperoleh lebih besar dari 0,05, t hitung lebih kecil dari t tabel maka disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan kepala desa tidak memiliki pengaruh pada dari kinerja perangkat desa. Berdasarkan hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan kepala desa tidak memiliki pengaruh pada tingkat kinerja perangkat desa.

Variabel kompetensi (X2) terhadap variabel kinerja perangkat desa (Y) memiliki nilai signifikan regresi sebesar 0,865 dengan t hitung -0,024 dan nilai t-tabel adalah 0,227. Berdasarkan hasil tersebut diketahui bahwa nilai signifikan yang ditemukan $> 0,05$, t hitung $< t$ tabel, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja perangkat desa tidak dipengaruhi oleh kompetensi. Hal ini berarti bahwa kinerja perangkat desa tidak dipengaruhi oleh tingkat keahliannya.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Desa Dan Kompetensi Perangkat Desa Terhadap Kinerja Perangkat Desa Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi

(Muhammad Shodikin, Ika Putri Sari, Putri Sekar Sari, Nisfu Laili, Darotin)

Setelah memperhatikan hasil pengujian regresi linier di atas, maka diketahui bahwa nilai signifikansi >0,05 sehingga Ho diterima. Artinya variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan, maka dapat mengamati hasil ANOVA dari uji regresi linier berganda. Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

- a) Ho: variabel independen secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen
- b) Ha: variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen

Dengan tingkat kepercayaan 95%, maka:

Ho akan ditolak jika nilai signifikan < 0,05 dan

Ho akan diterima jika nilai signifikan > 0,05.

Berikut merupakan hasil ANOVA uji regresi linear berganda:

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.551	2	.276	.022	.978 ^b
	Residual	922.321	75	12.298		
	Total	922.872	77			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), Kompetensi2, GayaKepemimpinan2

Sumber: Data Diolah (2024)

Gambar 9. Hasil ANOVA Uji Regresi Linier Berganda

Hasil ANOVA tersebut menunjukkan nilai signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan. Nilai signifikan pengaruh gaya kepemimpinan (X1) dan kompetensi (X2) secara simultan terhadap kinerja perangkat desa (Y) adalah sebesar 0,978. Berdasarkan hasil tersebut diketahui bahwa nilai signifikansi yang diperoleh > 0,05, maka disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan kompetensi secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa.

Setelah memperhatikan hasil pengujian regresi linier di atas, maka diketahui bahwa nilai signifikansi >0,05 sehingga Ho diterima. Artinya variabel independen secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

2. Uji Regresi Moderasi tahap 1

Uji regresi moderasi tahap 1 dilakukan untuk mengetahui peran variabel kepuasan kerja perangkat desa (X3) terhadap pengaruh gaya kepemimpinan kepala desa (X1) pada kinerja perangkat desa (Y).

Persamaan dalam uji regresi moderasi tahap 1:

- i. $Y = a_1 + b_1 X_1$ (1)
- ii. $Y = a_1 + b_1 X_1 + b_2 X_3$ (2)
- iii. $Y = a_1 + b_1 X_1 + b_2 X_3 + b_3 X_1 * X_3$ (3)

Ketentuan dalam uji regresi moderasi tahap 1 antara lain:

- a. Apabila persamaan dua dan persamaan tiga secara signifikan memiliki kesamaan atau $b_3 = 0$ (tidak signifikan); $b_2 \neq 0$ (signifikan), maka dapat disimpulkan jika variabel X3 bukan merupakan variabel moderator.
- b. Apabila persamaan satu dan persamaan dua memiliki kesamaan namun berbeda dengan persamaan tiga, dengan nilai $b_2 = 0$ (tidak signifikan); dan nilai $b_3 \neq 0$ (signifikan), maka dapat disimpulkan bahwa variabel X3 merupakan variabel pure moderator.

- c. Apabila persamaan satu, persamaan dua, persamaan tiga memiliki nilai signifikan, dengan $b_2 \neq 0$; dan nilai $b_3 \neq 0$ (signifikan), maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel X3 merupakan variabel quasi moderator

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	44.881	9.012		4.980	<.001
	GayaKepemimpinan2	-.319	2.746	-.015	-.116	.908
	KEPUASAN_KERJA	.001	.090	.001	.009	.993

a. Dependent Variable: KINERJA

Gambar 10. Hasil Uji Pengaruh X3 Terhadap Y

Hasil uji menunjukkan bahwa nilai signifikansi X3 terhadap Y adalah 0,933, maka pengaruh X3 terhadap Y adalah tidak signifikan.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	105.413	72.245		1.459	.149
	GayaKepemimpinan2	-17.068	20.023	-.808	-.852	.397
	KEPUASAN_KERJA	-1.370	1.626	-1.990	-.843	.402
	LN _{X1} X ₃	.379	.449	2.461	.845	.401

a. Dependent Variable: KINERJA

Gambar 11. Hasil Uji Pengaruh X1X3 Terhadap Y

Hasil uji pengaruh interaksi X1X3 terhadap Y menunjukkan nilai signifikansi 0,401, maka pengaruh interaksi X1X3 terhadap Y adalah tidak signifikan.

3. Uji Regresi Moderasi tahap 2

Uji regresi moderasi tahap 2 dilakukan untuk mengetahui peran variabel kepuasan kerja perangkat desa (X3) terhadap pengaruh kompetensi perangkat desa (X2) pada kinerja perangkat desa (Y).

Persamaan dalam uji regresi moderasi tahap 1:

- i. $Y = a_2 + b_1 X_2$ (1)
- ii. $Y = a_2 + b_1 X_2 + b_2 X_3$ (2)
- iii. $Y = a_2 + b_1 X_2 + b_2 X_3 + b_3 X_2 * X_3$ (3)

Ketentuan dalam uji regresi moderasi tahap 1 antara lain:

- a. Apabila persamaan dua dan persamaan tiga secara signifikan memiliki kesamaan atau $b_3 = 0$ (tidak signifikan); $b_2 \neq 0$ (signifikan), maka dapat disimpulkan jika variabel X3 bukan merupakan variabel moderator.
- b. Apabila persamaan satu dan persamaan dua memiliki kesamaan namun berbeda dengan persamaan tiga, dengan nilai $b_2 = 0$ (tidak signifikan); dan nilai $b_3 \neq 0$ (signifikan), maka dapat disimpulkan bahwa variabel X3 merupakan variabel pure moderator.
- c. Apabila persamaan satu, persamaan dua, persamaan tiga memiliki nilai signifikan, dengan $b_2 \neq 0$; dan nilai $b_3 \neq 0$ (signifikan), maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel X3 merupakan variabel quasi moderator

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	47.095	13.303		3.540	<.001
	Kompetensi2	-1.067	4.317	-.040	-.247	.805
	KEPUASAN_KERJA	.015	.111	.022	.138	.891

a. Dependent Variable: KINERJA

Gambar 12. Hasil Uji Pengaruh X3 Terhadap Y

Hasil uji menunjukkan bahwa nilai signifikansi X3 terhadap Y adalah 0,891, maka pengaruh X3 terhadap Y adalah tidak signifikan.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	34.076	72.331		.471	.639
	Kompetensi2	2.439	19.631	.091	.124	.901
	KEPUASAN_KERJA	.350	1.828	.508	.191	.849
	LN ² X3	-.090	.490	-.586	-.183	.855

a. Dependent Variable: KINERJA

Gambar 13. Hasil Uji Pengaruh X2X3 Terhadap Y

Hasil uji pengaruh interaksi X2X3 terhadap Y menunjukkan nilai signifikansi 0,855, maka pengaruh interaksi X2X3 terhadap Y adalah tidak signifikan.

Pembahasan

1. Pengaruh Variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Desa terhadap Kinerja Perangkat Desa

Berbagai penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan atasan menjadi elemen kunci dalam mendorong motivasi, memberi inspirasi dan memberi arahan kepada bawahan sehingga dapat mencaapi kinerja terbaik bawahannya. Pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan baik berpotensi menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, meningkatkan kolaborasi antar karyawan sehingga mengurangi konflik internal. Gaya kepemimpinan dalam penelitian ini ditunjukkan oleh kepala desa melalui beberapa indikator antara lain: sifat, kebiasaan, tempramen, watak, dan kepribadian.

Kinerja perangkat desa bertindak sebagai variabel *dependent*. Kinerja perangkat desa penting untuk diteliti guna mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja dan hal apa yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja perangkat desa. Upaya peningkata kinerja perangkat desa dapat melalui intervensi terhadap faktor yang berpengaruh pada kinerja perangkat desa. Dalam penelitian ini kinerja perangkat desa diukur melalui indikator kuantitas, kualitas, waktu penyelesaian pekerjaan, dan biaya.

Penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh gaya kepemimpinan kepala desa terhadap kinerja perangkat desa, baik secara parsial. Gaya kepemimpinan secara simultan dengan variabel kompetensi perangkat desa juga tidak berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa.. Hal tersebut ditunjukkan oleh hasil uji regresi variabel gaya kepemimpinan dan kinerja yang memperoleh nilai signifikansi 0,992. Artinya tinggi rendahnya gaya kepemimpinan kepala desa tidak memiliki pengaruh pada tingkat kinerja perangkat desa.

Hasil penelitian ini berbeda dengan sebagian besar penelitian sejenis yang telah dipublikasikan. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala desa tidak berpengaruh pada kinerja perangkat desa. Penelitian ini sejalan dengan temuan Amin dkk yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala desa tidak memiliki pengaruh pada kinerja perangkat desa (Amin et al., 2024).

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Desa Dan Kompetensi Perangkat Desa Terhadap Kinerja Perangkat Desa Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi

(Muhammad Shodikin, Ika Putri Sari, Putri Sekar Sari, Nisfu Laili, Darotin)

Pada penelitian yang lain Nursetiawan justru mengungkapkan bahwa Kepala Desa kurang mampu dalam menjalankan fungsi kepemimpinannya dengan baik (Nursetiawan et al., 2022).

Perbedaan hasil penelitian ini dengan penelitian sebelumnya menjadi menarik untuk dilakukan penelitian lebih lanjut. Terlebih karena pemerintahan desa di Indonesia memiliki keragaman struktur yang didasari kearifan lokal dan adat istiadat setempat. Pemerintah desa memiliki otonomi tersendiri dalam menyelenggarakan pemerintahan dengan tetap mempertimbangkan undang-undang dan aturan yang berlaku. Keragaman struktur pemerintahan yang ada di Indonesia melahirkan gaya kepemimpinan yang khas pula. Suatu gaya kepemimpinan mungkin akan efektif diterapkan di suatu pemerintah desa, namun belum tentu akan sama efektifnya jika diterapkan di pemerintahan desa yang lain. Hal tersebut tidak lepas dari struktur masyarakat desa yang beragam, ada masyarakat desa modern dan masyarakat desa tradisional.

Hasil penelitian sebelum-sebelumnya juga perlu dipertanyakan dan dikaji ulang. Hal tersebut karena tiap-tiap penelitian menggunakan indikator gaya kepemimpinan yang berbeda, dan sebagian besar menggunakan teori gaya kepemimpinan dalam organisasi perusahaan. Padahal struktur pemerintahan desa merupakan gabungan antara struktur organisasi modern dengan struktur kelembagaan sosial yang menyesuaikan dengan kearifan lokal setempat. Dibutuhkan penelitian lebih lanjut tentang identifikasi ragam gaya kepemimpinan kepala desa dan indikator keberhasilan gaya kepemimpinan tersebut sebelum menguji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap hal lain seperti kinerja perangkat desa.

2. Pengaruh Kompetensi dari Perangkat Desa terhadap Kinerja Perangkat Desa

Kompetensi merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kualitas kerja seseorang. Tidak hanya pegawai perusahaan, perangkat desa sebagai pelayan masyarakat harusnya juga memiliki kompetensi yang sesuai dengan tugasnya sehingga memiliki kualitas kinerja yang baik. Perangkat desa diharapkan memiliki pengetahuan, sikap dan ketrampilan yang sesuai dengan tanggungjawabnya sehingga lebih efektif dalam melayani masyarakat. Perangkat desa juga dituntut untuk memiliki kemampuan merespon perubahan, mejalani tantangan baru serta memecahkan masalah. Hal tersebut menjadikan perangkat desa perlu memiliki tingkat kompetensi yang baik, terutama kompetensi adaptif dan *problem solving*. Pada penelitian ini kompetensi perangkat desa diukur dengan indikator: pengetahuan, keterampilan, sikap, dan pengalaman.

Setelah dilakukan analisis terhadap perangkat desa di Kecamatan Doro, diketahui jika tidak terdapat pengaruh antara variabel kompetensi perangkat desa dengan kinerja perangkat desa baik secara parsial, maupun secara simultan dengan variabel gaya kepemimpinan kepala desa. Hal tersebut ditunjukkan oleh hasil uji regresi variabel kompetensi perangkat desa terhadap kinerja perangkat desa yang memperoleh nilai signifikansi 0,865. Artinya tinggi rendahnya kompetensi tidak memiliki pengaruh pada tingkat kinerja perangkat desa.

Hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh pada kinerja perangkat desa. Perbedaan hasil penelitian tersebut kemungkinan karena terdapat ketidakseragaman indikator dan instrumen dalam mengukur kinerja perangkat desa. Tugas dan wewenang masing-masing perangkat desa yang beragam dan belum adanya aturan yang mengatur tentang indikator ketercapaian kinerja perangkat desa, menjadikan pengukuran kinerja perangkat desa menjadi lebih sulit untuk dilakukan. Struktur organisasi pemerintah desa yang unik dan memiliki otonomi menyesuaikan kearifan lokal setempat menjadikan tidak adanya standar kinerja perangkat desa yang berlaku secara universal.

Belum adanya standar yang berlaku secara universal untuk mengukur kinerja perangkat desa berdampak pada sulitnya mengukur kompetensi perangkat desa. Mengukur kompetensi perangkat desa berarti harus menentukan target capaian kinerja dan kemampuan yang dibutuhkan untuk mencapai target capaian tersebut. Akibat dari kondisi tersebut, pengukuran kompetensi perangkat desa menjadi cukup beragam dan tidak bisa disamaratakan. Meskipun demikian, penelitian Rohman menunjukkan bahwa kegiatan pelatihan dapat meningkatkan kompetensi perangkat desa, dengan catatan pelatihan tersebut sesuai dengan kebutuhan perangkat desa untuk menjalankan tugasnya (Rohman et al., 2024).

3. Tingkat Kepuasan Kerja dari Perangkat Desa sebagai Variabel Moderasi

Kepuasan kerja merupakan satu diantara faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang. Pada penelitian ini kepuasan kerja bertindak sebagai variabel moderasi yang memperlemah atau memperkuat variabel independen. Kepuasan kerja diukur melalui indikator: 1) kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, 2) kepuasan terhadap promosi/kenaikan jabatan, 3) kepuasan terhadap sikap atasan, 4) kepuasan terhadap rekan kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh pada kinerja perangkat desa, baik sebagai variabel independen maupun sebagai variabel moderasi. Hal tersebut berarti adanya variabel kepuasan kerja tidak dapat memperkuat maupun memperlemah pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan variabel kompetensi terhadap kinerja perangkat desa. Penelitian ini menunjukkan hasil yang tidak sama dengan penelitian terdahulu dimana penelitian terdahulu menunjukkan adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja.

Perbedaan yang terjadi pada penelitian ini apabila dibandingkan dengan hasil penelitian lain mengindikasikan beberapa kemungkinan, diantaranya perbedaan instrumen pengukuran dalam kepuasan kerja. Penelitian sebelumnya menggunakan konsep kepuasan kerja karyawan yang berbeda konsep dengan perangkat desa. Sistem pemberian benefit dan jenjang karir pada perangkat desa berbeda dengan karyawan yang ada di perusahaan, sehingga harusnya terdapat instrumen khusus untuk mengukur kepuasan kerja perangkat desa. Sementara ini belum ada instrumen pengukuran kepuasan kerja perangkat desa yang berlaku secara universal sehingga pengukuran kepuasan kerja perangkat desa memiliki banyak kendala.

4. Kemungkinan Penyebab Hasil yang Tidak Signifikan

Hasil penelitian cenderung menunjukkan ketidaksinkronan dengan penelitian sejenis. Hal tersebut menimbulkan pertanyaan lanjutan mengingat instrumen yang digunakan pada penelitian ini telah diuji validitas dan reliabilitas. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan valid. Begitu pula dengan hasil uji reliabilitas yang mengindikasikan bahwa instrumen penelitian ini reliabel serta layak digunakan. Kemungkinan penyebab hasil penelitian ini tidak signifikan antara lain: 1) penggunaan instrumen yang berbeda, 2) sampel yang digunakan terlalu sedikit, dan 3) kegagalan responden dalam memahami pertanyaan.

Belum adanya standar pengukuran yang berlaku secara universal untuk mengukur kompetensi dan kinerja perangkat desa serta gaya kepemimpinan kepala desa, menyebabkan adanya perbedaan instrumen penelitian yang digunakan. Satu diantara penyebabnya adalah indikator kinerja petugas yang bekerja di ranah publik memiliki sifat multidimensional dan komprehensif, yang menyebabkan luaran sektor publik tersebut cenderung bersifat *intangibile* (Rasidi & Sadmoko, 2019).

Struktur organisasi pemerintah desa yang berbeda dengan struktur organisasi perusahaan menyebabkan pengukuran kompetensi dan kinerja perangkat desa tidak dapat disamakan dengan kompetensi dan kinerja karyawan. Perangkat desa bukan karyawan yang bekerja berdasarkan perjanjian kerja antara pemberi kerja dan karyawan, melainkan orang-orang yang diangkat oleh kepala desa untuk membantu kepala desa dalam menjalankan pemerintahan desa. Pemerintah desa tidak mendapat reward dan bonus seperti halnya karyawan sehingga cukup sulit untuk menentukan indikator kepuasan kerja pemerintah desa. Penjabaran tugas pokok dan fungsi dari perangkat desa cenderung tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki perangkat desa tersebut (Nursetiawan et al., 2022), sehingga kompetensi yang dimiliki perangkat desa terkadang tidak sesuai dengan posisi dan tugas pokoknya.

Sampel penelitian yang terlalu sedikit dapat meningkatkan risiko sampling error, sehingga sulit untuk mendeteksi pengaruh antar variabel. Jumlah sampel yang tidak memadai dapat menyebabkan hasil penelitian menjadi kurang representatif terhadap populasi sehingga sulit menarik generalisasi yang valid (Sugiyono, 2017). Sampel total digunakan dalam penelitian ini sehingga peneliti melibatkan seluruh populasi perangkat desa yang bertugas di pemerintah desa di Kecamatan Doro sebagai objek penelitian. Secara teori berdasarkan metode sampling memang data penelitian ini valid, namun hasil penelitian ini hanya mewakili perangkat desa di Kecamatan Doro dan tidak mewakili seluruh perangkat desa di Indonesia. Sehingga dibutuhkan penelitian lanjutan yang melibatkan populasi lebih banyak dan

sampling yang representatif untuk menggeneralisir pengaruh gaya kepemimpinan kepala desa dan kompetensi perangkat desa terhadap kinerja dari perangkat desa.

Kegagalan responden dalam memahami instrumen dan menjawab pertanyaan penelitian dapat terjadi sehingga terjadi bias hasil penelitian. Hal tersebut berdasarkan karakteristik responden yang sebagian besar berusia 41-60 tahun dengan tingkat pendidikan hanya sampai SMP atau SMA. Karakteristik tersebut menunjukkan kualitas SDM yang tidak tinggi sehingga kemungkinan responden juga kurang peduli dengan penelitian yang sedang dilakukan. Kelompok usia 41-60 tersebut juga menunjukkan kelompok generasi X dan generasi boomers yang kurang terbiasa dengan penggunaan teknologi seperti pengisian google form sebagai kuisioner penelitian. Akibat dari kondisi tersebut, kemungkinan responden menjawab secara asal dan tidak sesuai keadaan menjadi tinggi sehingga rawan terjadi bias hasil penelitian.

Dibutuhkan penelitian lebih lanjut terkait indikator untuk mengukur kompetensi dan kinerja perangkat desa serta gaya kepemimpinan dari kepala desa guna memperoleh hasil penelitian yang lebih representatif.

SIMPULAN

Gaya kepemimpinan kepala desa, kompetensi perangkat desa tidak berpengaruh pada kinerja perangkat desa, baik secara parsial maupun simultan. Hal tersebut berarti tinggi rendah kompetensi perangkat desa tidak berpengaruh terhadap tinggi rendah kinerja perangkat desa. Kepuasan kerja perangkat desa tidak memoderasi gaya kepemimpinan kepala desa terhadap kinerja perangkat desa. Kepuasan kerja perangkat desa juga tidak memoderasi kompetensi perangkat desa terhadap kinerja perangkat desa. Kinerja perangkat desa dipengaruhi oleh hal-hal lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Amin, A. R. A., Adam, M., Zunaidah, Andriana, I., & Farla, W. W. (2024). The Effect of Competence and Leadership Style on the Performance of Village Officials in Rambang District, Muara Enim Regency with Motivation as a Mediating Variable. *Journal of Economics, Finance and Management Studies*, 7(7). <https://doi.org/10.47191/jefms/v7-i7-52>
- Amrulloh, A. M. K., & Pramusinto, H. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Desa, Fasilitas kantor, dan Kompensasi terhadap Kinerja Se-Kecamatan Sukorejo. *Economic Education Analysis Journal*, 6(3). <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj>
- Anasari, R. E., & 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). <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj>
- Andriana, R. (2015). Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja. *Jurnal MAKSIPRENEUR*, 4(2), 38–49.
- Aryoko, Y. P., Purnadi, & Darmawan, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Madukara Kabupaten Banjarnegara. *DERIVATIF: Jurnal Manajemen*, 14(1).
- Bratton, J., Gold, J., Bratton, A., & Steele, L. (2021). *Human resource management*. . Bloomsbury Publishing.
- Djou, S. H. N., Darman, Tuono, A., Gaib, S. A., Dulupi, S. N., & Darise, M. (2023). Analysis of Determinants of Village Administrative Service Quality. *West Science Business and Management*, 1(03), 99–106.
- Eka, S. N., & Ismiyati. (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Fasilitas Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Mandiraja Kabupaten Banjarnegara. *EEAJ (Economic Education Analysis Journal)*, 4(2). <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj>

- Lilis, S. S. (2018). The Analysis of Performance Management System in a Local Basically on Armstrong's Approach and Baron Models. *The 3rd International Conference on Energy, Environmental and Information System*. <https://doi.org/10.1051/e3sconf/201873>
- Mansyur, A., Edris, M., & Indaryani, M. (2022). Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Penggunaan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Intervening; (Studi Kasus pada Perangkat Desa di Kecamatan Nalumsari Kabupaten Jepara). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (MINISTAL)*, 1(3), 201–215. <https://doi.org/10.55927/ministal.v1i3.1147>
- Marto, M., Mockhlas, M., & Senoaji, F. (2024, June 28). *The Influence of the Village Head's Leadership Style and Human Resource Development on the Performance of Village Officials in Robatal District, Sampang Regency*. <https://doi.org/10.4108/eai.2-8-2023.2341555>
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2009). *Human Resource Management* (D. Angelia, Trans.). Salemba Empat.
- Nursetiawan, I., Ratnasari, T., & Sihabudin, A. A. (2022). Pelaksanaan Fungsi Kepemimpinan oleh Kepala Desa Sukamaju Kecamatan Mangunjaya Kabupaten Pangandaran. *Jurnal Ilmu Pemerintahan Widya Praja*, 48(1), 75–90. <https://doi.org/10.33701/jipwp.v48i1.2558>
- Pratolo, S., Atmaja, N. R. S., & Sofyani, H. (2020). What Determines Village Autonomy in Indonesia? A Case of Villages in Sleman Regency. *Jurnal Dinamika Akuntansi Dan Bisnis*, 7(1), 15–32. <https://doi.org/10.24815/jdab.v7i1.15086>
- Putra, A. S. E. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Integritas Terhadap Kinerja Perangkat Desa. *JESS (Journal of Education on Social Science)*, 5(1), 24–35. <https://doi.org/10.24036/jess.v5i1>
- Putri, A. P., & Yadiati, W. (2020). The Impact of Participative Leadership and Competencies on Performance of Village Fund Management. *Journal of Accounting Auditing and Business*, 3(2), 42–51. <https://doi.org/10.24198/jaab.v3i2.27757>
- Rasidi, & Sadmoko, R. (2019). Penerapan Konsep Balanced Scorecard dalam Pengukuran Kinerja Instansi Pemerintah pada Institut Pemerintahan Dalam Negeri. *Jurnal Ilmu Pemerintahan Widya Praja*, 45(2), 189–202. <https://doi.org/10.33701/jipwp.v45i2.689>
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2010). *Manajemen* (10th ed., Vol. 2). Gelora aksara pratama.
- Rohman, A., Zaenuri, Rokhman, F., & Khafid, M. (2024). Competence of Village Apparatus: Is it Training Matters? *Jurnal Ilmiah Ilmu Terapan Universitas Jambi*, 8(2), 678–689. <https://doi.org/10.22437/jiituj.v8i2.35196>
- Rudiana, & Afifah, D. F. (2019). Keseragaman Pola Pembangunan sebagai Potret Ketidak Otonoman Pemerintah Desa dalam Pengelolaan Dana Desa. *Jurnal Ilmu Pemerintahan Widya Praja*, 45(1), 85–98. <https://doi.org/10.33701/jipwp.v45i1.340>
- Saputri, E. D., & Muhsin. (2018). Peran Komitmen Organisasi dalam Memediasi Pengaruh Variabel Keteladanan Pemimpin, Kompetensi Perangkat Desa, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja. *EEAJ (Economic Education Analysis Journal)*, 7(3). <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj>
- Setiawan, B., Hersona, S., Suswardji, E., & Suyaman, D. J. (2022). The Effect of Competence, Compensation and Work Motivation on the Performance of Village Officials in the Ciampel District, Karawang Regency in 2019. *At-Tadbir: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 6(1), 94. <https://doi.org/10.31602/atd.v6i1.6000>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Surajiyo, Nasruddin, & Paleni, H. (2020). Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Lubuklinggau Selatan I Dan Selatan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi (JMBI UNSRAT)*, 7(3).
- Suwatno. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Thoha, M. (2017). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja* (5th ed.). Rajawali Pers.

- Wijaya, S. W., & Anoraga, P. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Subah Kabupaten Batang. *ECONBANK: Journal of Economics and Banking*, 3(2).
- Winarni, & Rahmaningtyas, W. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kompetensi Perangkat Desa, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perangkat Desa. *Economic Education Analysis Journal*, 9(1), 261–276. <https://doi.org/10.15294/eeaj.v9i1.37168>



© 2024 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license

