

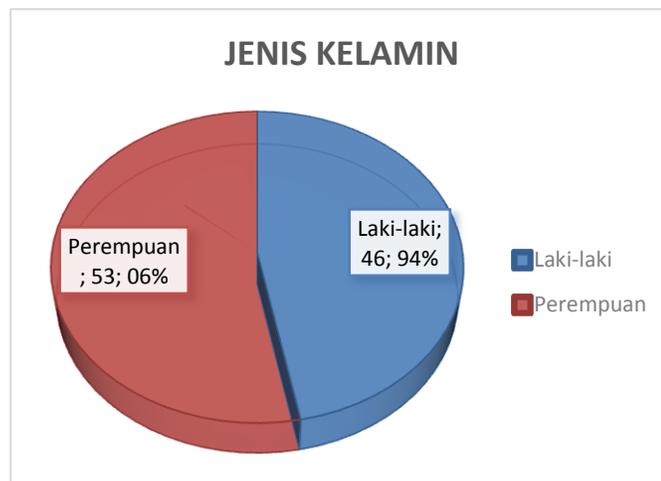
## **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **4.1 Deskripsi Data**

Deskripsi data adalah menggambarkan data yang telah dikumpulkan sebagaimana adanya tanpa bermaksud dibuat kesimpulan umum atau generalisasi. Dalam deskripsi data ini penulis akan menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain: Jenis Kelamin, Usia, Pendidikan, dan Lama Bekerja.

#### **4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden**

Pada subbagian ini, peneliti menyajikan deskripsi karakteristik responden yang berperan sebagai sumber data dalam penelitian. Deskripsi ini meliputi beberapa aspek demografis, salah satunya adalah jenis kelamin, yang disajikan pada gambar 4.1 berikut:



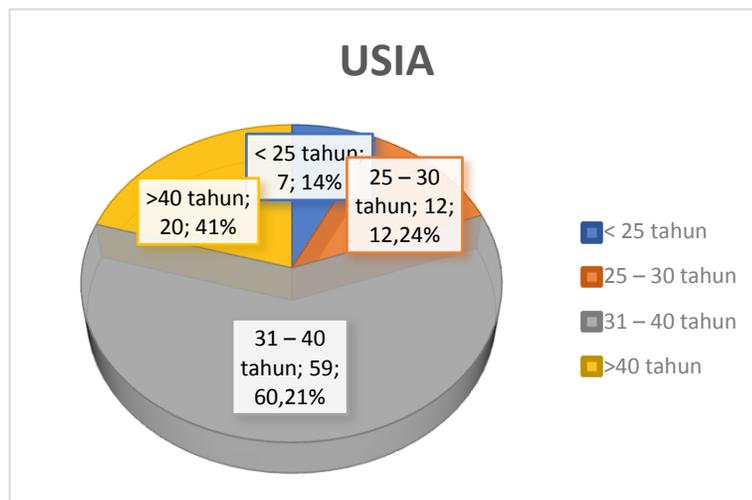
**Gambar 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Gambar 4.1 menunjukkan karakteristik responden berdasarkan jenis

kelamin, di mana dari total 98 responden, mayoritas berjenis kelamin perempuan sebanyak 52 orang (53,06%), sementara laki-laki berjumlah 46 orang (46,94%). Data ini menunjukkan bahwa distribusi responden cukup seimbang, meskipun terdapat sedikit dominasi dari responden perempuan.

Kemudian, peneliti menyajikan deskripsi karakteristik responden berdasarkan usia yang disajikan pada gambar 4.2 berikut:

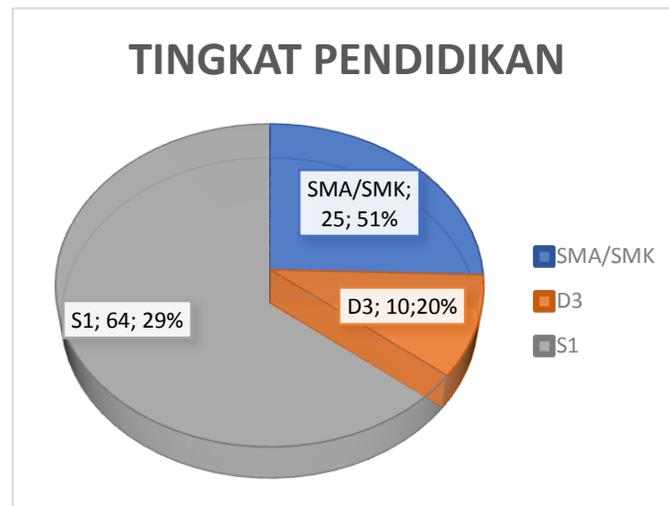


**Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Gambar 4.2 menunjukkan karakteristik responden berdasarkan usia, di mana mayoritas responden berada pada rentang usia 31–40 tahun sebanyak 59 orang (60,21%). Kelompok usia >40 tahun menempati urutan kedua dengan 20 responden (20,41%), disusul oleh usia 25–30 tahun sebanyak 12 orang (12,24%), dan usia di bawah 25 tahun sebanyak 7 orang (7,14%). Data ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden berada pada usia produktif dan matang secara profesional.

Selain jenis kelamin dan usia, karakteristik demografis responden juga dilihat dari tingkat pendidikan terakhir yang ditempuh. Aspek ini penting untuk memahami latar belakang kognitif dan potensi kontribusi responden terhadap data yang dikumpulkan. Rincian mengenai tingkat pendidikan responden disajikan pada Gambar 4.3 berikut:



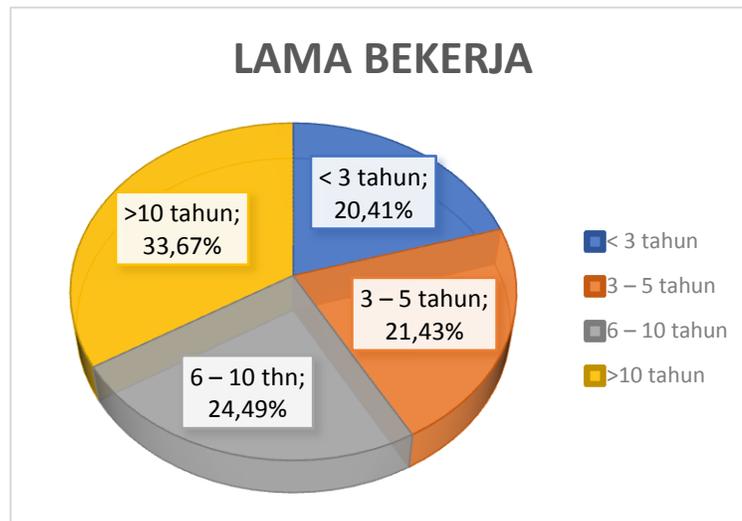
**Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Gambar 4.3 menggambarkan karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan, di mana mayoritas responden memiliki latar belakang pendidikan S1 sebanyak 63 orang (64,29%). Sebanyak 25 responden (25,51%) berpendidikan SMA/SMK, diikuti oleh lulusan D3 sebanyak 10 orang (10,20%). Tidak ada responden yang berlatar belakang pendidikan S2 dan S3. Data ini menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki jenjang pendidikan tinggi, khususnya pada tingkat sarjana.

Karakteristik demografis responden yang terakhir ditinjau dari aspek lama bekerja. Variabel ini memberikan gambaran mengenai tingkat pengalaman kerja yang dimiliki oleh responden, yang dapat memengaruhi

persepsi dan kontribusinya terhadap isu yang diteliti. Informasi mengenai lama masa kerja responden disajikan pada Gambar 4.4 berikut:



**Gambar 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Gambar 4.4 menunjukkan karakteristik responden berdasarkan lama bekerja, di mana sebagian besar responden telah bekerja lebih dari 10 tahun sebanyak 33 orang (33,67%). Responden dengan masa kerja 6–10 tahun berjumlah 24 orang (24,49%), disusul oleh yang bekerja selama 3–5 tahun sebanyak 21 orang (21,43%), dan kurang dari 3 tahun sebanyak 20 orang (20,41%). Data ini mencerminkan bahwa mayoritas responden memiliki pengalaman kerja yang cukup panjang, yang dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap penilaian kinerja dan pemahaman organisasi.

#### 4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban kuesioner tentang Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja Non-Fisik (X2), Kompetensi (X3) dan Kinerja perangkat kampung (Y) yang telah diberikan kepada 98 responden yang merupakan perangkat

kampung adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.5 Hasil Jawaban Responden tentang Kepemimpinan (X1)**

No	Pernyataan	Mean	Jawaban									
			SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
			R	%	R	%	R	%	R	%	R	%
<b>Keterlibatan dan partisipasi</b>												
1	Saya dilibatkan dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan tugas di kampung.	3,84	42	42,86	18	18,37	23	23,47	10	10,20	5	5,10
2	Pendapat saya dihargai dalam musyawarah atau rapat kampung.	3,61	19	19,39	41	41,84	24	24,49	9	9,18	5	5,10
<b>Delegasi tugas</b>												
3	Pembagian tugas di kampung disesuaikan dengan kemampuan dan tanggung jawab saya.	3,72	20	20,41	26	26,53	19	19,39	11	11,22	2	2,04
4	Saya diberikan kepercayaan untuk menyelesaikan tugas secara mandiri.	3,65	28	28,58	26	26,53	30	30,61	10	10,20	4	4,08
<b>Pengaruh dan motivasi</b>												
5	Kepala kampung memberikan semangat dalam menjalankan tugas-tugas pelayanan masyarakat.	3,78	37	37,75	21	21,43	24	24,49	13	13,26	3	3,06
6	Gaya kepemimpinan kepala kampung mendorong saya bekerja lebih baik.	3,63	22	22,45	35	35,71	30	30,61	5	5,10	6	6,12
<b>Kepemimpinan yang adil</b>												
7	Kepala kampung memperlakukan semua perangkat kampung secara adil dan setara.	3,57	20	20,41	33	33,67	33	33,67	7	7,14	5	5,10
8	Pemberian penghargaan atau teguran didasarkan pada penilaian yang objektif.	3,81	31	32,61	29	29,59	29	29,59	7	7,14	2	2,04

<b>Penyelesaian konflik</b>												
9	Konflik antar perangkat diselesaikan oleh kepala kampung dengan cara yang adil dan terbuka.	3,80	31	32,61	32	32,65	21	21,43	13	13,27	1	1,02
10	Kepala kampung mampu meredakan ketegangan atau perbedaan pendapat di lingkungan kerja.	3,82	23	23,47	45	45,92	20	20,41	10	10,20	-	-
<b>Visi dan perencanaan</b>												
11	Kepala kampung memiliki arah dan visi yang jelas dalam membangun kampung.	3,66	22	22,45	36	36,73	30	30,61	5	5,10	5	5,10
12	Rencana kerja kampung disusun secara terstruktur untuk mencapai tujuan bersama.	3,71	27	27,55	28	28,57	32	32,65	10	10,20	1	1,02

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Tabel 4.5 menunjukkan hasil jawaban responden terhadap variabel Kepemimpinan (X1) yang terdiri atas enam dimensi: keterlibatan dan partisipasi, delegasi tugas, pengaruh dan motivasi, kepemimpinan yang adil, penyelesaian konflik, serta visi dan perencanaan. Secara umum, rata-rata skor berada pada rentang 3,57 hingga 3,84, yang mencerminkan persepsi positif responden terhadap kepemimpinan kepala kampung, meskipun belum tergolong sangat kuat. Pernyataan dengan nilai mean tertinggi terdapat pada keterlibatan dalam pengambilan keputusan (mean = 3,84) dan kemampuan kepala kampung meredakan konflik (mean = 3,82), menandakan apresiasi terhadap partisipasi dan penyelesaian masalah. Sementara itu, pernyataan dengan mean terendah adalah mengenai perlakuan adil kepala kampung (mean = 3,57), yang menunjukkan masih ada keraguan pada aspek keadilan.

Secara keseluruhan, kepemimpinan kepala kampung dinilai cukup baik oleh perangkat kampung, khususnya dalam hal komunikasi, pemberdayaan, dan manajemen konflik, meskipun beberapa dimensi seperti keadilan dan kejelasan visi masih dapat ditingkatkan.

**Tabel 4.6 Hasil Jawaban Responden tentang Lingkungan Kerja Non-Fisik (X2)**

No	Pernyataan	Mean	Jawaban									
			SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
			R	%	R	%	R	%	R	%	R	%
<b>Kualitas komunikasi</b>												
1	Informasi penting tentang kegiatan dan kebijakan kampung disampaikan dengan jelas dan tepat waktu kepada seluruh perangkat.	3,79	40	40,82	30	30,61	28	28,57	28	28,57	2	2,04
2	Komunikasi antara kepala kampung dan perangkat berlangsung terbuka dan dua arah.	3,67	21	21,43	42	42,86	22	22,45	8	8,16	5	5,10
<b>Hubungan Interpersonal yang positif</b>												
3	Hubungan antar perangkat kampung didasari oleh sikap saling menghargai dan menghormati.	3,86	26	26,53	21	21,43	45	45,92	3	3,06	3	3,06
4	Lingkungan kerja di kantor kampung mendukung interaksi sosial yang harmonis.	3,74	31	31,62	22	22,45	35	35,71	9	9,18	1	1,02
<b>Kepemimpinan yang Mendukung</b>												
5	Kepala kampung menunjukkan perhatian terhadap kebutuhan dan kesejahteraan perangkatnya.	3,69	34	34,69	18	18,37	30	30,61	14	14,28	2	2,04
6	Kepala kampung memberikan dukungan saat perangkat menghadapi kesulitan dalam menjalankan tugas.	3,62	20	2,04	27	27,55	31	31,63	3	3,06	7	7,14
<b>Keseimbangan Kerja dan Kehidupan</b>												
7	Jadwal kerja sebagai perangkat kampung memungkinkan saya	3,65	24	24,49	34	34,69	27	27,55	8	8,16	5	5,10

	untuk tetap menjalani aktivitas pribadi.											
8	Beban kerja tidak mengganggu waktu istirahat atau kehidupan keluarga saya.	3,70	29	29,59	25	25,51	32	32,65	10	10,20	2	2,04
<b>Penghargaan dan Pengakuan</b>												
9	Hasil kerja saya dihargai oleh pimpinan melalui bentuk apresiasi yang sesuai.	3,88	46	46,94	18	18,37	11	11,22	22	22,45	1	1,02
10	Kontribusi saya dalam kegiatan kampung diakui secara terbuka.	3,79	24	24,49	43	43,88	18	18,37	13	13,27	-	-
<b>Fasilitas dan Dukungan Sosial</b>												
11	Sarana kerja yang tersedia mendukung kenyamanan dan produktivitas di kantor kampung.	3,64	18	18,37	43	43,88	22	22,45	14	14,29	1	1,02
12	Saya mudah mendapatkan bantuan atau dukungan ketika mengalami kesulitan dalam pekerjaan.	3,57	29	29,59	19	19,39	32	32,65	16	16,32	3	3,06

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Tabel 4.6 menyajikan hasil jawaban responden terhadap variabel Lingkungan Kerja Non-Fisik (X2) yang terdiri dari enam aspek utama, yaitu kualitas komunikasi, hubungan interpersonal, dukungan kepemimpinan, keseimbangan kerja dan kehidupan, penghargaan, serta fasilitas dan dukungan sosial. Rata-rata skor jawaban responden berkisar antara 3,57 hingga 3,88, yang menunjukkan persepsi cukup positif terhadap lingkungan kerja non-fisik di kantor kampung. Pernyataan dengan nilai mean tertinggi adalah terkait penghargaan atas hasil kerja (mean = 3,88) dan hubungan antar perangkat yang didasari sikap saling menghargai (mean = 3,86), menandakan responden merasa dihargai dan memiliki hubungan kerja yang baik. Aspek keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi mendapat penilaian positif dengan mean 3,65, menunjukkan jadwal kerja dirasa cukup memungkinkan untuk aktivitas

pribadi. Sementara itu, aspek dengan nilai terendah adalah dukungan sarana kerja (mean = 3,57), yang mengindikasikan perlunya peningkatan dalam penyediaan fasilitas atau bantuan yang mendukung kenyamanan dan efektivitas kerja di lingkungan kampung. Secara keseluruhan, lingkungan kerja non-fisik dinilai cukup kondusif terutama pada aspek komunikasi, penghargaan, dan hubungan interpersonal, namun masih ada ruang untuk perbaikan pada dukungan fasilitas dan keseimbangan kerja.

**Tabel 4.7 Hasil Jawaban Responden tentang Kompetensi (X3)**

No	Pernyataan	Mean	Jawaban									
			SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
			R	%	R	%	R	%	R	%	R	%
<b>Pengetahuan (<i>Knowledge</i>)</b>												
1	Saya melaksanakan tugas berdasarkan pemahaman yang baik terhadap tanggung jawab saya sebagai perangkat kampung.	3,65	26	26,53	30	30,61	27	27,55	12	12,24	3	3,06
2	Pengetahuan yang saya miliki sesuai dengan kebutuhan tugas-tugas pemerintahan dan pelayanan masyarakat.	3,62	22	22,45	36	36,73	27	27,55	7	7,14	6	6,12
<b>Keterampilan (<i>Skills</i>)</b>												
3	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan keterampilan teknis dan non-teknis yang saya kuasai.	3,79	23	23,47	40	40,82	29	29,59	3	3,06	3	3,06
4	Saya mampu menerapkan keterampilan secara efektif dalam kegiatan sehari-hari di kantor kampung.	3,79	29	29,59	37	37,75	25	25,51	6	6,12	1	1,02
<b>Kemampuan Beradaptasi (<i>Adaptability</i>)</b>												

5	Saya dapat menghadapi perubahan kebijakan atau kondisi kerja dengan sikap yang fleksibel.	3,81	37	37,76	22	22,45	25	25,51	11	11,22	3	3,06
6	Saya cepat beradaptasi dengan tugas baru atau situasi kerja yang berubah.	3,76	30	30,61	29	29,59	29	29,59	5	5,10	5	5,10
<b>Kemampuan Memecahkan Masalah (<i>Problem Solving</i>)</b>												
7	Saya mampu mengatasi hambatan kerja dengan mencari solusi yang tepat dan efisien.	3,67	27	27,55	29	29,59	30	30,61	7	7,14	5	5,10
8	Saya mengambil keputusan secara logis ketika menghadapi masalah di lingkungan kerja kampung.	3,74	27	27,55	29	29,59	33	33,67	8	8,16	1	1,02
<b>Sikap Profesional (<i>Professional Attitude</i>)</b>												
9	Saya menjalankan tanggung jawab dengan disiplin dan menjunjung tinggi etika kerja sebagai perangkat kampung.	3,71	32	32,65	22	22,45	31	31,63	10	10,20	1	1,02
10	Perilaku saya dalam bekerja mencerminkan komitmen terhadap standar profesionalisme pelayanan publik.	3,97	43	4,78	23	23,46	22	22,45	10	10,20	1	1,02
<b>Kemampuan Kepemimpinan (<i>Leadership Ability</i>)</b>												
11	Saya melihat bahwa pimpinan kampung mampu mengarahkan perangkat untuk mencapai tujuan bersama.	3,61	42	42,86	23	23,47	21	21,43	10	10,20	1	1,02
12	Pimpinan desa mengoordinasikan tugas perangkat dengan kemampuan kepemimpinan yang efektif.	3,71	31	31,63	26	26,53	26	26,53	12	12,24	3	3,06

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Tabel 4.7 menampilkan hasil jawaban responden terhadap variabel Kompetensi (X3) yang mencakup enam aspek: pengetahuan, keterampilan, kemampuan beradaptasi, pemecahan masalah, sikap profesional, dan kemampuan kepemimpinan. Rata-rata skor berada pada kisaran 3,61 hingga 3,97, menunjukkan bahwa responden menilai kompetensi diri dan pimpinan kampung pada tingkat cukup baik hingga baik. Pernyataan dengan skor tertinggi adalah sikap profesional dalam bekerja (mean = 3,97), yang menggambarkan komitmen tinggi terhadap etika dan standar kerja. Skor terendah terdapat pada kemampuan kepemimpinan pimpinan kampung dalam mengarahkan perangkat (mean = 3,61), yang menunjukkan perlunya peningkatan pada aspek kepemimpinan. Aspek keterampilan teknis, kemampuan beradaptasi, dan pengambilan keputusan logis juga mendapat skor cukup tinggi, menandakan perangkat kampung memiliki kapasitas yang memadai dalam melaksanakan tugas pemerintahan dan pelayanan masyarakat. Secara keseluruhan, kompetensi individu dan kepemimpinan dinilai positif, namun masih terbuka peluang peningkatan, khususnya dalam kepemimpinan dan penyesuaian pengetahuan dengan kebutuhan kerja.

**Tabel 4.8 Hasil Jawaban Responden tentang Kinerja (Y)**

No	Pernyataan	Mean	Jawaban									
			SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
			R	%	R	%	R	%	R	%	R	%
<b>Kuantitas Kerja</b>												
1	Saya menyelesaikan tugas dalam jumlah yang sesuai dengan beban kerja yang diberikan di kampung.	3,89	49	50	15	15,30	8	8,16	26	2,89	-	-
2	Produktivitas kerja saya menunjukkan hasil yang konsisten setiap harinya.	3,72	20	20,41	46	5,11	19	19,39	10	10,20	2	2,04
<b>Kualitas Kerja</b>												
3	Hasil kerja saya memenuhi standar mutu pelayanan yang telah ditetapkan di lingkungan	3,82	21	21,43	51	52,04	18	18,37	3	3,06	5	5,10

	kampung.											
4	Setiap tugas yang saya kerjakan dilakukan dengan teliti dan minim kesalahan.	3,76	29	29,59	28	28,57	32	32,65	5	5,10	3	3,06
<b>Efisiensi Kerja</b>												
5	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu tanpa mengurangi kualitas pelayanan.	3,58	33	33,67	11	11,22	36	36,73	16	1,78	2	2,04
6	Saya menggunakan sumber daya kantor kampung secara optimal saat menyelesaikan tugas.	3,61	22	22,45	34	34,69	31	31,63	4	4,08	7	7,14
<b>Inisiatif dan Kreativitas</b>												
7	Saya mengusulkan ide-ide baru untuk meningkatkan efektivitas kerja di kampung.	3,73	30	30,61	32	32,65	21	21,43	10	1,11	5	5,10
8	Saya bertindak secara proaktif dalam menyelesaikan tugas tanpa selalu menunggu instruksi langsung.	3,63	21	21,43	36	4	27	27,55	12	12,24	5	5,10
<b>Kehadiran dan Disiplin</b>												
9	Saya selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jadwal kerja perangkat kampung.	3,65	26	2,55	30	30,61	27	27,55	12	13,27	3	3,06
10	Saya mematuhi peraturan dan tata tertib yang berlaku di kantor kampung.	3,62	22	22,45	36	36,73	27	3	7	7,14	6	6,12
<b>Kemampuan Bekerja dalam Tim</b>												
11	Saya menjalin komunikasi yang baik dan bekerja sama dengan rekan perangkat lainnya.	3,69	28	28,57	28	3,11	31	3,44	6	6,12	5	5,10
12	Saya turut menyelesaikan tugas bersama melalui kerja tim yang saling mendukung.	3,50	18	18,37	33	33,67	33	33,67	8	8,16	6	6,12
<b>Pencapaian Target</b>												
13	Saya mampu mencapai target kerja yang ditetapkan sesuai waktu yang telah direncanakan.	3,78	38	38,78	19	19,39	25	2,78	13	13,27	3	3,06
14	Kinerja saya menunjukkan pencapaian yang sejalan dengan indikator keberhasilan pembangunan dan pelayanan kampung.	3,61	30	3,06	22	22,45	29	29,59	12	12,24	5	5,10

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Tabel 4.8 menunjukkan hasil penilaian responden terhadap variabel Kinerja (Y) yang meliputi tujuh aspek: kuantitas, kualitas, efisiensi, inisiatif, disiplin, kerja tim, dan pencapaian target. Rata-rata skor berkisar antara 3,50 hingga 3,89, menandakan kinerja perangkat kampung tergolong cukup baik hingga baik. Pernyataan dengan nilai tertinggi adalah penyelesaian tugas sesuai beban kerja (mean = 3,89), yang menunjukkan kesesuaian antara beban dan hasil kerja. Skor terendah terdapat pada kemampuan bekerja dalam tim (mean = 3,50), mengindikasikan perlunya peningkatan kerja sama antar perangkat. Responden menilai produktivitas dan kualitas kerja sudah memadai serta cukup proaktif dan disiplin. Namun, efisiensi penggunaan waktu dan sumber daya serta kolaborasi tim masih perlu diperbaiki agar kinerja lebih optimal secara menyeluruh.

## 4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

### 4.2.1 Hasil Uji Validitas

Untuk menjamin keakuratan instrumen, dilakukan uji validitas pada seluruh item pernyataan menggunakan korelasi *Pearson Product Moment*.

**Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X1)**

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 9	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 10	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 11	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 12	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Tabel 4.9 menunjukkan hasil uji validitas untuk seluruh item pernyataan pada variabel Kepemimpinan (X1). Seluruh butir memiliki nilai signifikansi (Sig) sebesar 0,000, yang lebih kecil dari nilai alpha 0,05. Dengan demikian, masing-masing item memenuhi kriteria  $Sig < alpha$ , sehingga seluruh pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan dalam pengukuran variabel kepemimpinan dalam penelitian ini.

**Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Non-Fisik (X2)**

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 9	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 10	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 11	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 12	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Tabel 4.10 menyajikan hasil uji validitas untuk item-item pada variabel Lingkungan Kerja Non-Fisik (X2). Seluruh butir pernyataan memiliki nilai signifikansi (Sig) sebesar 0,000, yang berada di bawah nilai alpha 0,05. Dengan memenuhi syarat  $Sig < alpha$ , semua item dinyatakan valid. Hal ini menunjukkan bahwa setiap pernyataan pada variabel lingkungan kerja non-fisik mampu mengukur aspek yang dimaksud secara tepat dan dapat digunakan dalam analisis penelitian.

**Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (X3)**

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 9	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 10	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 11	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 12	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Tabel 4.11 menunjukkan hasil uji validitas untuk seluruh item pernyataan pada variabel Kompetensi (X3 memiliki nilai signifikansi (Sig) sebesar 0,000, yang lebih kecil dari nilai alpha 0,05. Dengan demikian, seluruh pernyataan memenuhi kriteria validitas ( $Sig < alpha$ ) dan dinyatakan valid.

**Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Perangkat kampung (Y)**

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 9	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 10	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 11	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 12	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 13	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 14	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Tabel 4.12 menyajikan hasil uji validitas terhadap seluruh item pernyataan variabel Kinerja perangkat kampung (Y). Setiap butir menunjukkan nilai signifikansi (Sig) sebesar 0,000, yang lebih kecil dari nilai alpha 0,05. Kondisi ini memenuhi kriteria  $Sig < \alpha$ , sehingga semua item dinyatakan valid. Artinya, seluruh pernyataan pada variabel ini secara statistik sah untuk digunakan dalam mengukur Kinerja perangkat kampung dalam penelitian.

#### 4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah dilakukan uji validitas, penguji kemudian melakukan uji reliabilitas pada masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2, variabel X3 dan variabel Y menggunakan rumus Alpha Cronbach dengan bantuan program SPSS. Hasil pengujian reliabilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Koefisien r	Simpulan
Kepemimpinan (X1)	0,817	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Lingkungan Kerja Non-Fisik (X2)	0,913	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Kompetensi (X3)	0,840	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Kinerja perangkat kampung (Y)	0,910	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

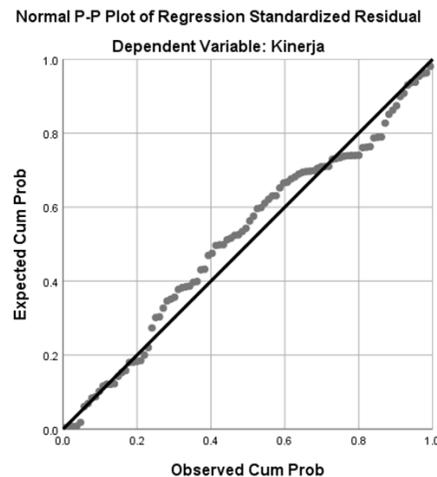
Tabel 4.13 menunjukkan hasil uji reliabilitas terhadap empat variabel penelitian menggunakan nilai Cronbach Alpha, yang seluruhnya berada dalam rentang 0,8000 – 1,0000 dengan kategori sangat tinggi. Nilai alpha tertinggi diperoleh oleh variabel Lingkungan Kerja Non-Fisik (X2) sebesar 0,913, diikuti oleh Kinerja Perangkat kampung (Y) sebesar

0,910, Kompetensi (X3) sebesar 0,840, dan Kepemimpinan (X1) sebesar 0,817. Hasil ini mengindikasikan bahwa seluruh instrumen kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini memiliki konsistensi internal yang sangat baik dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

### 4.3 Hasil Uji Asumsi Klasik

#### 4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan SPSS 25 melalui Normality Probability Plot dan *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Plot menunjukkan data mengikuti garis diagonal, menandakan sebaran mendekati normal. Nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov di atas 0,05 memperkuat bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas terpenuhi dan data dapat dianalisis secara parametrik:



**Gambar 4.5 Hasil Uji Normalitas Menggunakan Uji Normality Probability Plot**  
Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Gambar 4.1 menunjukkan titik-titik grafik mengikuti garis diagonal, menandakan model regresi berdistribusi normal, sesuai dengan pendapat Ghozali (2018) yang menyatakan bahwa distribusi normal tercermin dari titik yang mengikuti garis diagonal.

Hasil uji normalitas menggunakan Uji *One sample Kolmogorov Smirnov* adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.14 Hasil Uji Normalitas Menggunakan Uji *One Sample Kolmogorov Smirnov***

Kolmogorov-Smirnov Z	0,088
Asymp. Sig. (2-tailed)	<b>0,058</b>

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Tabel 4.14 di atas menjelaskan bahwa nilai signifikansi yang diperoleh melalui uji *One-Sample Kolmogorov Smirnov* adalah sebesar 0,058 lebih besar dari 0,05. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa seluruh data residual berdistribusi normal.

#### 4.3.2 Hasil Uji Linieritas

Sebelum melakukan analisis regresi, pengujian asumsi linearitas perlu dilakukan untuk memastikan bahwa hubungan antara variabel independen dan dependen bersifat linier. Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang linier secara signifikan antara masing-masing variabel bebas (X1, X2, dan X3) dengan variabel terikat (Y). Pengujian ini dilakukan menggunakan analisis *Test for Linearity* pada SPSS dengan tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ). Hasil uji tersebut disajikan dalam Tabel 4.15 berikut.

**Tabel 4.15 Hasil Uji Linearitas**

Variabel	Sig.	Alpha	Simpulan	Keterangan
Kepemimpinan (X1) dan Kinerja Perangkat Kampung (Y)	0,065	0,05	<i>Sig. &gt; alpha</i>	Linear
Lingkungan Kerja Non-fisik (X2) dan Kinerja Perangkat Kampung (Y)	0,175	0,05	<i>Sig. &gt; alpha</i>	Linear
Kompetensi (X3) dan Kinerja Perangkat Kampung (Y)	0,213	0,05	<i>Sig. &gt; alpha</i>	Linear

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Berdasarkan Tabel 4.15, ketiga pasangan variable kepemimpinan (X1) dengan kinerja perangkat kampung (Y), lingkungan kerja non-fisik (X2) dengan kinerja perangkat kampung (Y), dan kompetensi (X3) dengan kinerja perangkat kampung (Y) semuanya memiliki nilai signifikansi (Sig.) yang lebih besar dari batas alpha 0,05 (masing-masing 0,065; 0,175; dan 0,213). Karena  $\text{Sig.} > \alpha$  pada ketiga hubungan tersebut, kita gagal menolak hipotesis linearitas, yang berarti setiap hubungan variabel bersifat linear. Dengan kata lain, setiap peningkatan skor pada X1, X2, maupun X3 diperkirakan akan berkorelasi secara proporsional (linier) dengan peningkatan kinerja perangkat kampung.

#### 4.3.3 Hasil Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas variabel Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Non-Fisik, Kompetensi, dan kinerja perangkat kampung adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.16 Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	VIF
Kepemimpinan	0,493	2,030
Lingkungan Kerja Non-Fisik	0,730	1,370
Kompetensi	0,635	1,575

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Hasil uji multikolinieritas menunjukkan tidak adanya gejala multikolinieritas dalam model, ditandai dengan nilai tolerance  $> 0,1$  dan  $\text{VIF} < 10$  pada seluruh variabel. Nilai *tolerance* dan VIF masing-masing variabel juga mendukung: kepemimpinan (0,493; 2,030), lingkungan kerja non-fisik (0,730; 1,370), dan kompetensi (0,635; 1,575). Artinya, ketiga variabel dapat digunakan bersama dalam model regresi tanpa masalah multikolinieritas.

## 4.4 Hasil Analisis Data

### 4.4.1 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel sebagai indikatornya yaitu Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja Non-Fisik (X2), Kompetensi (X3) dan Kinerja perangkat kampung (Y). Pengujian regresi linear berganda tersebut dilakukan dengan menggunakan program SPSS 25. Hasil pengujian regresi linear berganda tersebut sebagai berikut:

**Tabel 4.17 Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	-2,199	5,462	
	Kepemimpinan	0,379	0,146	0,266
	Lingkungan Kerja Non-Fisik	0,387	0,095	0,342
	Kompetensi	0,437	0,122	0,322

Sumber: Hasil olah data, 2025

Berdasarkan tabel 4.17 menunjukkan hasil perhitungan regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS sebagai berikut: konstanta a = -2,199, koefisien b1= 0,379, b2= 0,387, dan b3= 0,437, sehingga persamaan regresi yaitu:

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

$$Y = -2,199 + 0,379X_1 + 0,387X_2 + 0,437X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Perangkat Kampung

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X1 = Kepemimpinan

X2 = Lingkungan Kerja Non-Fisik

X3 = Kompetensi

e = *error term*/ residual

Dari persamaan tersebut, dapat dijelaskan bahwa:

- a. Koefisien konstanta bernilai -2,199 menunjukkan bahwa jika seluruh variabel independen bernilai nol, maka kinerja karyawan diperkirakan sebesar -2,199 (secara teoritis, meskipun tidak realistis secara praktis).
- b. Setiap kenaikan satu satuan pada kepemimpinan (X1), dengan asumsi variabel lain konstan, akan meningkatkan kinerja sebesar 0,379.
- c. Setiap kenaikan satu satuan pada lingkungan kerja non-fisik (X2) akan meningkatkan kinerja sebesar 0,387.
- d. Setiap kenaikan satu satuan pada kompetensi (X3) akan meningkatkan kinerja sebesar 0,437.

Berdasarkan persamaan regresi di atas, seluruh variabel bebas (Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Non-Fisik, dan Kompetensi) berpengaruh positif terhadap Kinerja Perangkat Kampung. Variabel Kompetensi memiliki pengaruh paling dominan terhadap peningkatan kinerja, diikuti oleh Lingkungan Kerja Non-Fisik dan kepemimpinan. Model ini menunjukkan bahwa peningkatan ketiga faktor tersebut secara simultan akan berdampak positif pada peningkatan Kinerja perangkat kampung di Kecamatan Negeri Besar Way Kanan.

#### 4.4.2 Hasil Uji Koefisien Determinasi R (*R-square*)

Hasil uji koefisien Determinasi R (*R-square*) adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.18 Hasil Uji Koefisien Determinasi R**

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,718 <sup>a</sup>	0,516	0,500

Sumber: Hasil olah data, 2025

Tabel 4.18 menunjukkan hasil uji koefisien determinasi (R Square) untuk model regresi yang digunakan dalam penelitian. Nilai R sebesar 0,718 menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara variabel independen dan dependen. Nilai R Square sebesar 0,516 berarti bahwa

51,6% variasi kinerja perangkat kampung (Y) dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan (X1), lingkungan kerja non-fisik (X2), dan kompetensi (X3), sedangkan sisanya sebesar 48,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,500 mengoreksi kemungkinan bias karena jumlah variabel, dan tetap menunjukkan tingkat pengaruh yang cukup kuat.

## 4.5 Hasil Uji Hipotesis

### 4.5.1 Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi antara konstanta dengan variabel independen. Berdasarkan pengolahan data uji t diperoleh data sebagai berikut:

**Tabel 4.19 Hasil Uji Koefisien Regresi Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja Non-Fisik (X2) dan Kompetensi (X3) terhadap Kinerja Perangkat Kampung (Y)**

	Model	t	Sig.
1	(Constant)	-0,403	0,688
	Kepemimpinan	2,606	0,011
	Lingkungan Kerja Non-Fisik	4,076	0,000
	Kompetensi	3,577	0,001

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

#### 1. Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Perangkat Kampung (Y)

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat kampung di Kecamatan Negeri Besar, Kabupaten Way Kanan, dengan nilai t-hitung sebesar 2,606 dan nilai signifikansi 0,011. Karena nilai sig < 0,05 dan t-hitung > t-tabel (1,661), maka hipotesis nol (H<sub>0</sub>) ditolak dan hipotesis alternatif (H<sub>a</sub>) diterima. Artinya, kepemimpinan memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif dan suportif merupakan faktor penting dalam pelaksanaan tugas perangkat kampung.

## 2. Lingkungan Kerja Non-Fisik (X2) terhadap Kinerja Perangkat Kampung (Y)

Variabel Lingkungan Kerja Non-Fisik memiliki nilai  $t$  hitung sebesar 4,076 dan signifikansi 0,000. Nilai ini jauh di bawah batas signifikansi 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Non-Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perangkat Kampung. Hal ini menunjukkan bahwa suasana kerja yang nyaman dan kondusif mampu mendukung peningkatan kinerja perangkat Kampung.

## 3. Kompetensi (X3) terhadap Kinerja Perangkat Kampung (Y)

Variabel Kompetensi menunjukkan nilai  $t$  hitung sebesar 3,577 dengan signifikansi 0,001. Karena nilai signifikansi berada di bawah 0,05, maka disimpulkan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perangkat Kampung. Dengan kata lain, semakin tinggi kompetensi yang dimiliki perangkat kampung, maka semakin baik pula kinerjanya dalam menjalankan tugas.

### 4.5.2 Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel kepemimpinan (X1), lingkungan kerja non-fisik (X2), dan kompetensi (X3) secara simultan terhadap kinerja perangkat kampung (Y). Pengujian dilakukan pada taraf signifikansi 5% dengan membandingkan F-hitung dan F-tabel. Jika F-hitung > F-tabel, maka model regresi signifikan secara simultan. Hasil uji F disajikan pada tabel berikut.

**Tabel 4.20 Hasil Uji F**

Model	F	Sig.
1	<b>33,378</b>	<b>0,000b</b>
Regression		
Residual		
Total		

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Tabel 4.20 menyajikan hasil uji F untuk mengetahui pengaruh variabel kepemimpinan, lingkungan kerja non-fisik, dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja perangkat kampung. Diketahui nilai F-hitung sebesar 33,378. Dengan jumlah sampel 98 responden dan jumlah variabel independen 3, maka derajat bebas ( $df_1 = 3$ ;  $df_2 = 98$ ), diperoleh F-tabel sebesar 2,70 pada tingkat signifikansi 0,05. Karena F-hitung (33,378) > F-tabel (2,70) dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa model regresi secara simultan signifikan. Artinya, ketiga variabel independen yaitu kepemimpinan, lingkungan kerja non-fisik, dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perangkat kampung.

## **4.6 Pembahasan**

### **4.6.1 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Perangkat Kampung**

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berperan signifikan dalam memengaruhi kinerja perangkat kampung di Kecamatan Negeri Besar, Kabupaten Way Kanan. Hasil ini menegaskan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala kampung memiliki kontribusi nyata terhadap efektivitas kerja aparatur di tingkat kampung. Pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas, menjalin komunikasi terbuka, serta membangun hubungan kerja yang harmonis terbukti mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Secara teoritis, hasil ini selaras dengan pandangan Hasibuan (2023), yang menekankan bahwa kepemimpinan tidak hanya menyangkut kemampuan mengarahkan, tetapi juga bagaimana seorang pemimpin mampu menginspirasi, memotivasi, dan membimbing anggotanya untuk berkembang dalam situasi apa pun. Dengan kata lain, pemimpin yang efektif mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif, menyesuaikan

diri dengan dinamika organisasi, serta membangkitkan potensi individu dalam timnya. Dalam konteks pemerintahan kampung, kepemimpinan semacam ini menjadi krusial karena berdampak langsung pada pelayanan masyarakat dan penyelenggaraan fungsi pemerintahan di tingkat lokal.

Lebih jauh, hasil penelitian ini juga memperlihatkan bahwa peningkatan kinerja perangkat kampung bukan hanya hasil dari arahan formal, tetapi juga karena adanya hubungan interpersonal yang sehat antara pemimpin dan anggota, kejelasan dalam pembagian tugas, serta rasa percaya yang dibangun oleh pemimpin terhadap bawahannya. Kondisi ini mendukung tumbuhnya tanggung jawab, loyalitas, dan dedikasi dalam menjalankan tugas pemerintahan.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Dedi Wahyudi, Abshor Marantika, dan Yusup (2022) bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Kampar. Mereka menyimpulkan bahwa kepemimpinan yang tepat dapat mendorong pencapaian target organisasi serta memperkuat koordinasi antarperangkat desa. Selain itu, penelitian Sambolangi, Salim S., dan Deddy Rahwandi Rahim (2023) di Kecamatan Mamasa, yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan merupakan faktor dominan dalam memengaruhi kinerja perangkat desa, bahkan ketika dikaji bersama variabel lain seperti kompetensi dan lingkungan kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa kepemimpinan menjadi fondasi penting dalam membentuk perilaku kerja yang produktif serta menciptakan tata kelola desa yang lebih baik.

Dengan demikian, hasil penelitian ini secara konsisten memperkuat teori dan bukti empiris sebelumnya, bahwa kepemimpinan yang efektif

menjadi kunci utama dalam menggerakkan sumber daya manusia di pemerintahan kampung agar dapat bekerja secara optimal, adaptif, dan berorientasi pada pelayanan publik yang berkualitas.

#### **4.6.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Non-Fisik terhadap Kinerja Perangkat Kampung**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja non-fisik memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat kampung di Kecamatan Negeri Besar, Kabupaten Way Kanan. Temuan ini mengindikasikan bahwa suasana sosial, budaya, dan psikologis di tempat kerja sangat menentukan bagaimana perangkat kampung menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka secara optimal. Lingkungan kerja yang mendukung, seperti hubungan kerja yang harmonis, komunikasi yang efektif, dan budaya kerja yang positif, terbukti dapat meningkatkan motivasi, loyalitas, serta rasa memiliki terhadap organisasi.

Secara teoritis, hasil ini selaras dengan pandangan Ginting (2021) yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja non-fisik mencakup berbagai aspek sosial dan psikologis dalam organisasi, seperti interaksi antarpegawai, nilai-nilai yang dianut bersama, serta dukungan emosional yang dirasakan di tempat kerja. Ketika lingkungan non-fisik tersebut dirasakan positif oleh perangkat kampung, maka akan tercipta rasa nyaman dan aman yang mendorong semangat kerja dan peningkatan produktivitas. Dalam konteks pemerintahan kampung, hal ini menjadi sangat penting karena kinerja aparatur secara langsung memengaruhi kualitas pelayanan publik dan keberhasilan pembangunan lokal.

Lebih lanjut, temuan ini menunjukkan bahwa perangkat kampung lebih termotivasi untuk bekerja secara profesional ketika mereka merasa

dihargai, didengarkan, dan didukung oleh rekan kerja serta pimpinan. Faktor-faktor seperti keterbukaan komunikasi, pengakuan atas kontribusi, dan rasa kebersamaan di lingkungan kerja menjadi kunci dalam mendorong kinerja yang tinggi. Lingkungan kerja non-fisik yang sehat juga mampu meminimalisir konflik, meningkatkan kolaborasi tim, dan memperkuat etos kerja dalam organisasi pemerintahan kampung.

Temuan ini diperkuat oleh hasil penelitian Dhuta Noferescha Putra Ayonda, Sonny Subroto Maheri Laksono, dan Umi Nadhiroh (2023) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja non-fisik berpengaruh positif terhadap kinerja perangkat desa di Tiru Kidul. Dalam penelitian tersebut, lingkungan kerja yang nyaman secara psikologis membantu menciptakan suasana kerja yang kondusif bagi pencapaian target organisasi. Selain itu, Sambolangi, Salim S., dan Deddy Rahwandi Rahim (2023) juga mengungkapkan bahwa lingkungan kerja, bersama dengan kepemimpinan dan kompetensi, secara simultan memengaruhi kinerja perangkat desa, menunjukkan bahwa aspek sosial dan budaya kerja tidak bisa diabaikan dalam pengelolaan sumber daya manusia.

#### **4.6.3 Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Perangkat Kampung**

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat kampung di Kecamatan Negeri Besar, Kabupaten Way Kanan. Temuan ini menunjukkan bahwa perangkat kampung yang memiliki pengetahuan, keterampilan, serta sikap kerja yang baik cenderung mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Kompetensi menjadi landasan utama dalam menunjang profesionalisme kerja, meningkatkan kualitas pelayanan, serta mempercepat pencapaian tujuan organisasi.

Secara teoritis, hasil ini sejalan dengan pandangan Suryana (2020), yang menjelaskan bahwa kompetensi mencakup kemampuan teknis, emosional, dan sosial yang dimiliki seseorang untuk menjalankan tugas secara optimal. Tidak hanya kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan secara teknis, kompetensi juga mencakup kemampuan beradaptasi, berkolaborasi, dan mengambil keputusan yang tepat dalam situasi kompleks, khususnya di lingkungan kerja pemerintahan kampung yang dinamis dan penuh tantangan.

Temuan ini juga menegaskan bahwa perangkat kampung yang kompeten akan lebih mandiri dalam bekerja, mampu menghadapi perubahan regulasi atau tuntutan masyarakat, serta menunjukkan sikap profesional dalam menjalankan pelayanan publik. Kompetensi yang tinggi juga berdampak positif terhadap kualitas komunikasi internal, pemahaman terhadap tugas pokok dan fungsi (tupoksi), serta akuntabilitas kerja yang lebih baik. Dengan kata lain, kompetensi menjadi kunci dalam mendorong efektivitas organisasi pemerintahan kampung secara keseluruhan.

Dukungan terhadap temuan ini juga terlihat dari beberapa penelitian terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh Sultan Imran Hikam Fadillah dan Faisal Marzuki (2021) menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja aparatur desa di Kota Sawahlunto. Penelitian tersebut menegaskan bahwa semakin tinggi kompetensi individu, maka semakin baik pula hasil kerja yang ditampilkan, baik secara kualitas maupun kuantitas.

Selain itu, penelitian oleh Sambolangi, Salim S., dan Deddy Rahwandi Rahim (2023) juga mendukung temuan ini. Mereka menyatakan bahwa kompetensi merupakan salah satu dari tiga variabel

yang secara simultan berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Mamasa, menunjukkan bahwa peran kompetensi tidak bisa dipisahkan dari upaya peningkatan kinerja birokrasi di tingkat desa atau kampung. Dalam konteks tersebut, kompetensi menjadi instrumen penting untuk mendorong pelayanan publik yang lebih profesional dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menguatkan bahwa pengembangan kompetensi perangkat kampung perlu menjadi prioritas dalam strategi peningkatan kualitas pemerintahan desa. Program pelatihan, pendampingan, serta pembinaan berbasis kebutuhan kerja nyata dapat menjadi langkah konkret untuk membentuk aparatur kampung yang kompeten, adaptif, dan mampu menjawab tantangan pembangunan lokal secara lebih efektif.

#### **4.6.4 Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Non-Fisik, dan Kompetensi secara Simultan terhadap Kinerja Perangkat Kampung**

Penelitian ini menemukan bahwa kepemimpinan, lingkungan kerja non-fisik, dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat kampung di Kecamatan Negeri Besar, Kabupaten Way Kanan. Ketiga variabel tersebut saling berinteraksi dan membentuk sinergi yang kuat dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif, profesional, dan adaptif terhadap tantangan pelayanan publik di tingkat lokal.

Dalam konteks ini, kepemimpinan berperan sebagai pengarah dan penggerak utama organisasi. Pemimpin yang efektif mampu menciptakan visi bersama, mendorong motivasi kerja, dan memberikan teladan dalam etika pelayanan. Sementara itu, lingkungan kerja non-fisik menjadi wadah yang menopang dinamika kerja sehari-hari, seperti suasana psikologis

yang mendukung, hubungan interpersonal yang harmonis, serta budaya kerja yang inklusif. Kompetensi melengkapi keduanya dengan memastikan bahwa perangkat kampung memiliki kapasitas teknis, kognitif, dan sosial yang memadai untuk menjalankan tugas dengan kualitas tinggi.

Secara teoritis, temuan ini selaras dengan pandangan Hasibuan (2023), Ginting (2021), dan Suryana (2020), yang masing-masing menekankan pentingnya peran pemimpin, kualitas lingkungan kerja, dan kompetensi individu sebagai faktor kunci dalam menentukan kinerja organisasi. Dalam pemerintahan kampung, sinergi antara ketiganya sangat dibutuhkan untuk membentuk aparatur yang tidak hanya bekerja berdasarkan perintah, tetapi juga memiliki motivasi intrinsik dan kecakapan yang memadai dalam melayani masyarakat.

Lebih lanjut, temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Sambolangi, Salim S., dan Deddy Rahwandi Rahim (2023) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, kompetensi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Mamasa. Mereka menyimpulkan bahwa integrasi antara kemampuan memimpin, kualitas suasana kerja, dan kapasitas individu menciptakan fondasi yang kuat bagi peningkatan produktivitas organisasi.

Temuan ini juga memperkuat hasil penelitian Dedi Wahyudi, Abshor Marantika, dan Yusup (2022) yang menemukan bahwa kombinasi kepemimpinan, lingkungan kerja, dan fasilitas kantor berpengaruh secara positif terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Kampar. Dalam konteks penelitian ini, walaupun fasilitas fisik bukan fokus utama, aspek non-fisik seperti dukungan sosial, komunikasi efektif, serta

kepemimpinan yang inspiratif menjadi elemen kunci dalam mendukung kerja kolaboratif antarperangkat kampung.

Dengan demikian, hasil penelitian ini memberikan gambaran yang jelas bahwa peningkatan kinerja perangkat kampung tidak dapat hanya bergantung pada satu faktor tunggal, melainkan perlu pendekatan terpadu yang memperkuat ketiga aspek: kepemimpinan yang efektif, lingkungan kerja yang sehat secara sosial dan psikologis, serta kompetensi yang terus diperbarui. Strategi manajerial di tingkat kampung sebaiknya mengintegrasikan pelatihan kepemimpinan, penguatan budaya kerja kolaboratif, dan pengembangan kapasitas SDM sebagai satu kesatuan untuk menciptakan pemerintahan kampung yang berkinerja tinggi dan berorientasi pada pelayanan publik berkualitas.