

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Penelitian

Dalam penelitian ini, objek yang digunakan adalah organisasi perangkat desa yang ada di kecamatan Robatal kabupaten Sampang. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh peneliti melalui penyebaran kuesioner. Di mana, subyek yang digunakan adalah kepala desa, sekretaris desa, kepala dusun, kepala pemerintahan, ekonomi seksi pembangunan dan kesejahteraan masyarakat pada setiap perangkat desa yang ada di kecamatan Robatal kabupaten Sampang yang berjumlah sebanyak 69 orang yang menjadi responden dalam kuesioner penelitian. Adapun pengumpulan kuesioner yang di gunakan peneliti dengan cara menunggu pada saat responden mengisi kuesioner, namun ada pula yang meminta tenggang waktu untuk mengisi kuesioner tersebut dikarenakan responden masih memiliki kesibukan kerja. Sehingga, kuesioner diambil kembali oleh peneliti sesuai dengan perjanjian yang telah dilakukan dengan responden. Dalam surat izin yang telah diberikan oleh Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja (DPMPTSP Naker) Kabupaten Sampang, peneliti diberikan izin untuk dapat melakukan penelitian pada seluruh desa yang ada di kecamatan Robatal Kabupaten Sampang yang berjumlah 9 desa.

B. Deskripsi Data Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data Demografi

a. Statistik Deskriptif Kusioner

Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah sebanyak 69 orang responden, yang terdiri dari 9 kepala desa, 9 sekretaris desa, 46 kepala dusun, 9 kepala pemerintahan, 9 ekonomi seksi pembangunan dan 9 ketua kesejahteraan masyarakat desa, pada desa kecamatan Robatal kabupaten Sampang. Distribusi pengumpulan data kusioner dapa dilihat pada tabel 4.1 di bawah ini:

Tabel 4.1 Deskripsi Distribusi Kusioner

No	Keterangan	Jumlah
1	Kusioner yang disebarakan	69
2	Kusioner tidak kembali	-
3	Kusioner yang kembali dan dapat diolah	69

Sumber: data diolah peneliti, (2023)

Berdasarkan data dari tabel 4.1 diatas, diketahui bahwa dari 69 kusioner yang disebarakan dan kusioner yang kembali dan dapat diolah sebanyak 69 kusioner.

b. Deskriptif Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Adapun karakteristik identitas responden dalam penelitian ini berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.2 di bawah ini:

Tabel 4.2 Deskriptif Karakteristik Responden

keterangan	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki-laki	60	87,0
perempuan	9	13,0
Total	69	100

Sumber: data diolah peneliti, (2023)

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa dari 69 responden sebagian besar merupakan responden laki-laki yaitu sebanyak 60 orang (87%). Sedangkan sisanya sebanyak 9 orang (13%) adalah responden perempuan.

c. Deskriptif Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Adapun karakteristik identitas responden dalam penelitian ini berdasarkan usia dapat dilihat dalam tabel 4.3 di bawah ini:

Tabel 4.3 Deskriptif Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Keterangan	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
Usia		
<25 Tahun	9	13%
25-30 Tahun	21	30,4%
31-40 Tahun	23	33,3%
41-50 Tahun	15	22%
>50 Tahun	1	1%
Total	69	100

Sumber: data diolah peneliti (2023)

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan data bahwa untuk umur responden yang terbanyak adalah usia 31-40 tahun yaitu 23 responden (33,3%), diikuti dengan usia responden 25-30 tahun yaitu sebanyak 21

responden (30,4), usia 41-50 tahun sebanyak 15 responden (22%), usia <25 tahun 9 responden (13%), usia responden yang paling kecil yaitu usia >50 tahun sebanyak 1 responden (1%).

d. Deskriptif Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Adapun karakteristik identitas responden dalam penelitian ini berdasarkan status perkawinan dapat dilihat pada tabel 4.4 di bawah ini.

Tabel 4.4 Deskriptif Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Status	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Menikah	66	96%
Belum menikah	3	4%
Total	69	100

Sumber: data diolah peneliti (2023)

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan data bahwa responden yang sudah menikah sebanyak 66 responden (96%), dan responden yang belum menikah sebanyak 3 responden (4%).

e. Deskriptif Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Adapun karakteristik identitas responden dalam penelitian ini berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel 4.5 di bawah ini:

Tabel 4.5 Deskriptif Karakteristik Responden Berdasarkan tingkat pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
SMA	22	32%
D-III	9	13%
SI	31	44,9%
SLTA	7	10,1%
Total	69	100

Sumber: data diolah peneliti (2013)

Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan data bahwa jumlah responden yang terbanyak adalah yang berpendidikan SI sebanyak 31 responden (44,9), diikuti pendidikan SMA sebanyak 22 responden (32%), pendidikan D-III sebanyak 9 responden (13%), dan yang paling kecil yang berpendidikan SLTA sebanyak 7 responden (10,1%).

f. Deskriptif Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Adapun karakteristik identitas responden berdasarkan lama bekerja dalam penelitian ini dapat dilihat pada 4.6 tabel di bawah ini:

Tabel 4.6 Deskriptif Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
<1 Tahun	7	10,1%
1-3 Tahun	38	55,1%
3-5 Tahun	24	34,8%
Total	69	100

Sumber: data diolah peneliti (2023)

Berdasarkan tabel 4.6 diatas, menunjukkan data responden berdasarkan lama bekerja menunjukkan bahwa perangkat desa yang memiliki masa kerja <1 tahun yaitu 7 orang responden (10,1%), sedangkan responden yang memiliki masa kerja 1-3 tahun yaitu 38 seorang responden (55,1%) dan responden yang memiliki masa kerja 3-5 tahun yaitu sebanyak 24 orang responden (34,8%).

2. Deskripsi Variabel

Penelitian ini dilakukan dengan objek penelitian pada perangkat desa di kecamatan Robatal kabupaten Sampang. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pada perangkat desa di kecamatan Robatal kabupaten Sampang. Di dalam penelitian ini, untuk mendapatkan data, peneliti menyebarkan 69 kuesioner kepada 69 seorang responden. Hasil pengolahan data selanjutnya diuraikan mengenai variabel terikat yang merupakan pengaruh dari variabel-variabel bebas diukur menggunakan skala likert. Setelah dilakukan tabulasi data semua kuesioner dinyatakan valid untuk dianalisis. Hasil deskripsi penilaian dari responden dapat tersajikan sebagai berikut ini.

a. Distribusi Frekuensi Mengenai Variabel Gaya Kepemimpinan (X₁)

Dari hasil penyebaran kuesioner tentang Gaya Kepemimpinan diperoleh jawaban dari responden yang disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.7 Jawaban Responden Mengenai Variabel Gaya Kepemimpinan (X₁)

No	Gaya Kepemimpinan	STS	TS	RR	S	SS	Rata-Rata
1	Pemimpin lambat dalam mengambil keputusan setiap perkumpulan organisasi	0	0	6	26	37	4.4
2	Pegawai diterapi melalui pendidikan dan latihan sesuai kemampuan yang dapat dikembangkan	0	0	9	32	28	4.3

3	Pemimpin menjalin hubungan komunikasi yang baik kepada bawahannya	0	2	5	30	32	4.3
4	Pemimpin mampu mengamankan bawahannya setiap ada masalah dalam bekerja	0	0	7	37	25	4.3
5	Pemimpin memiliki tanggung jawab dalam mengarahkan bawahannya setiap ada pekerjaan baru	0	2	5	27	35	4.4
6	Pemimpin mampu mengendalikan emosionalnya dalam menghadapi bawahannya	0	1	11	28	29	4.2
	Mean						4.3

Sumber: data diolah peneliti (2023)

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa responden memberikan tanggapan dengan rata-rata skor sebesar 4.3 untuk variable Gaya Kepemimpinan. Nilai ini termasuk dalam rentang kategori “setuju” artinya mayoritas responden menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan berdampak bagi perangkat desa di kecamatan Robatal kabupaten Sampang.

b. Distribudi Frekuensi Mengenai Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X₂)

Dari hasil penyebaran kuesioner tentang Pengembangan Sumber Daya Manusia diperoleh jawaban dari responden yang disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.8 Jawaban Responden Mengenai Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X₂)

No	Pengembangan Sumber Daya Manusia	STS	TS	RR	S	SS	Rata-Rata
1	Pegawai bersemangat dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan	0	0	7	40	22	4.2

2	Pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat sesuai dengan ketentuan	0	1	10	33	25	4.2
3	Pegawai memahami tujuan dari pendidikan dan pelatihan yang diberikan oleh badan diklat	0	2	7	43	17	4.1
4	Pegawai merasa nyaman saat pendidikan dan pelatihan diberikan.	0	1	8	29	31	4.3
5	Meningkatkan kreatifitas pegawai, keahlian, dan keterampilan kerja yang lebih baik agar dapat dipromosikan oleh pimpinan.	0	2	7	41	19	4.1
6	Pegawai berusaha menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan pimpinan dengan baik agar pegawai mendapatkan promosi.	0	1	10	35	23	4.2
7	Pimpinan selalu memberikan hadiah atas prestasi yang dicapai pegawai.	0	1	9	34	25	4.2
8	Pimpinan selalu memberikan pujian apabila ada pegawai yang menjalankan tugas pekerjaan dengan memuaskan.	0	0	6	38	25	4.3
	Mean						4.2

Sumber: data dioalah peneliti (2023)

Tabel 2 menunjukkan bahwa responden memberikan tanggapan dengan rata-rata skor sebesar 4.2 untuk variable pengembangan sumber daya manusia. Nilai ini termasuk dalam rentang kategori “setuju” artinya mayoritas responden menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia sangat berdampak baik bagi perangkat desa di kecamatan Robatal kabupaten Sampang.

c. Distribusi Frekuensi Mengenai Variabel Kinerja Perangkat Desa(Y)

Dari hasil penyebaran kuesioner tentang kinerja perangkat desa, diperoleh jawaban dari responden yang disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.9 Jawaban Responden Tentang Kinerja Perangkat Desa (Y)

No	Kinerja Perangkat Desa	STS	TS	RR	S	SS	Rata-Rata
1	Minimnya tingkat kesalahan dalam pekerjaan	1	1	11	23	23	4.1
2	Hasil-hasil pekerjaan sesuai dengan standar yang diharapkan	1	1	11	31	25	4.1
3	Terwujudnya efesiensi dalam pekerjaan	0	2	7	37	23	4.2
4	Pegawai mempunyai kesadaran diri untuk melakukan pekerjaan dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab dalam organisasi	0	1	10	35	23	4.2
5	Sebagian pegawai yang memiliki kemampuan untuk mengoperasikan komputer	0	1	8	32	28	4.3
6	Pegawai dapat membangun hubungan komunikasi yang baik dengan sesama rekan kerja	0	1	9	23	30	4.3
	Mean						4.2

Sumber: data diolah peneliti (2023)

Tabel 3 menunjukkan bahwa responden memberikan tanggapan dengan rata-rata skor sebesar 4,2 untuk variable Kinerja Perangkat Desa. Nilai ini termasuk dalam rentang kategori “setuju” artinya mayoritas responden menyatakan bahwa Kinerja baik bagi perangkat desa di kecamatan Robatal kabupaten Sampang.

3. Pengujian Instrumen

Sebelum data dianalisis lebih lanjut menggunakan analisis regresi berganda, terlebih dahulu akan diuji validitas dan reliabilitas. Hal ini dimaksudkan untuk menguji apakah data yang diukur dapat digunakan untuk menjelaskan dan mengukur apa yang ingin diukur (validitas) dan dapat digunakan kembali untuk penelitian selanjutnya secara konsisten (Reliabel).

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan tujuan untuk mengukur valid atau tidaknya instrumen dalam sebuah penelitian. Dalam penelitian ini, instrumen yang digunakan adalah kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid apabila pernyataan yang ada dalam kuesioner mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Kaidah pengujian adalah dinyatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai signifikannya $\leq 5\%$ dan dinyatakan tidak valid apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ dan nilai signifikannya $\geq 5\%$. Nilai r_{tabel} yang diperoleh dari $(df) = n-2$ $(69-2) = 67$, dengan alpha 5% adalah sebesar 0.244. Adapun hasil uji validitas dari setiap variabel terhadap 69 responden atas pernyataan yang ada dalam kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini, disajikan dalam tabel 4.10 berikut ini :

Tabel 4.10 Hasil Pengujian Validitas

Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X₁)			
X1.1	0.594	0.244	Valid
X1.2	0.778	0.244	Valid
X1.3	0.678	0.244	Valid
X1.4	0.630	0.244	Valid
X1.5	0.747	0.244	Valid
X1.6	0.656	0.244	Valid
Pengembangan SDM (X₂)			
X2.1	0.716	0.244	Valid
X2.2	0.538	0.244	Valid
X2.3	0.754	0.244	Valid
X2.4	0.755	0.244	Valid
X2.5	0.746	0.244	Valid
X2.6	0.703	0.244	Valid
X2.7	0.679	0.244	Valid
X2.8	0.676	0.244	Valid
Kinerja Perangkat Desa (Y)			
Y1	0.769	0.244	Valid
Y2	0.609	0.244	Valid
Y3	0.539	0.244	Valid
Y4	0.581	0.244	Valid
Y5	0.568	0.244	Valid
Y6	0.692	0.244	Valid

Sumber:diolah Peneliti 2023

Berdasarkan dari tabel di atas, diketahui bahwa hasil uji validitas pada setiap variabel atas pernyataan kuesioner pada variabel gaya kepemimpinan (X₁) sebanyak 6 tem pernyataan, pengembangan sumber daya manusia (X₂) sebanyak 8 item pernyataan, dan kinerja perangkat desa (Y) sebanyak 6 pernyataan dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya sebagai pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Uji reliabilitas ini digunakan untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan dari indikator-indikator dari variabel yang diamati. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai $\alpha > 0.60$ (Ghozali, 2005:42).

Tabel 4.11 Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	0.768	0.60	Reliabel
Pengembangan SDM (X ₂)	0.846	0.60	Reliabel
Kinerja Perangkat Desa (Y)	0.693	0.60	Reliabel

Sumber: data diolah peneliti (2023)

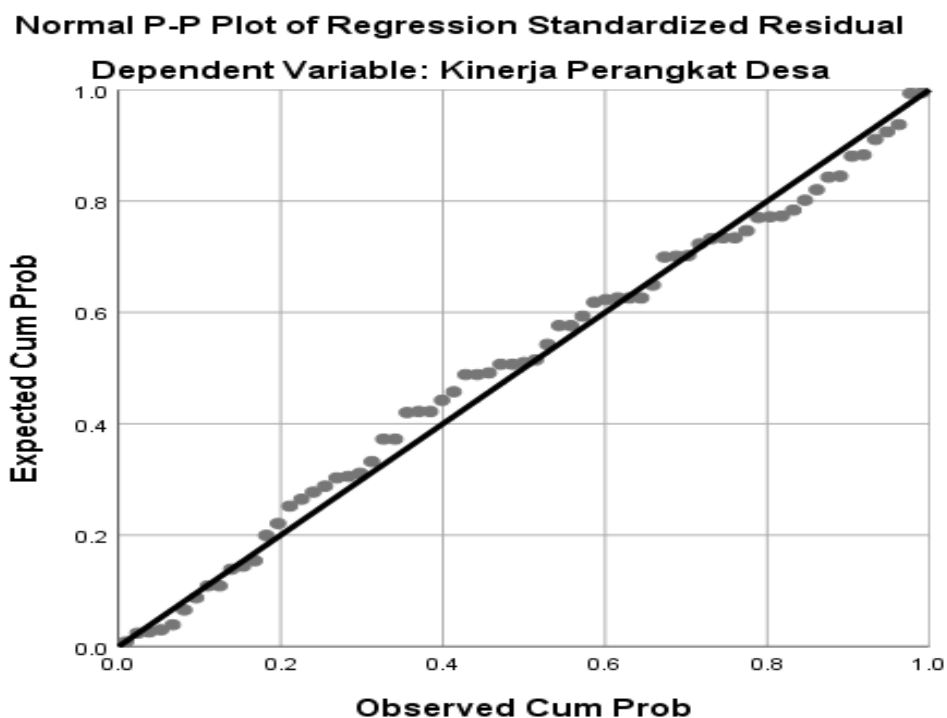
Berdasarkan Tabel 4.11 diatas dapat dijelaskan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel Gaya Kepemimpinan (X₁), Pengembangan SDM (X₂) dan Kinerja Perangkat Desa (Y) hasil nilai *cronbach alpha* > 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pernyataan kuesioner tersebut telah reliabel yang berarti kuesioner ini dapat digunakan dalam penelitian.

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dapat diidentifikasi dari grafik normal probability plot. Cara untuk mengetahui normalitas dengan melihat *normal probability plot*

yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal, dan plotting data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual adalah normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan meliputi garis diagonalnya (Imam Ghozali, 2015:110). Dari hasil statistik, diperoleh hasil sebagai berikut:



Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas Menggunakan Grafik P-plot

Pada gambar 4.1 diatas, dapat dilihat bahwa titik data menyebar disekitar garis diagonal dan arah penyebarannya mengikuti garis diagonal sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Pengembangan SDM (X_2). Multikoneritas dapat di ketahui dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai *Tolerance* < 0.10 atau nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) > 10 , maka terjadi multikolinieritas. Jika nilai *Tolerance* $> 0,10$ dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10 , maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil pengujian multikolinieritas dalam penelitian ini terdapat dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.12 Hasil Pengujian Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1		
(Constant)		
Gaya Kepemimpinan	.468	2.136
Pengembangan SDM	.468	2.136

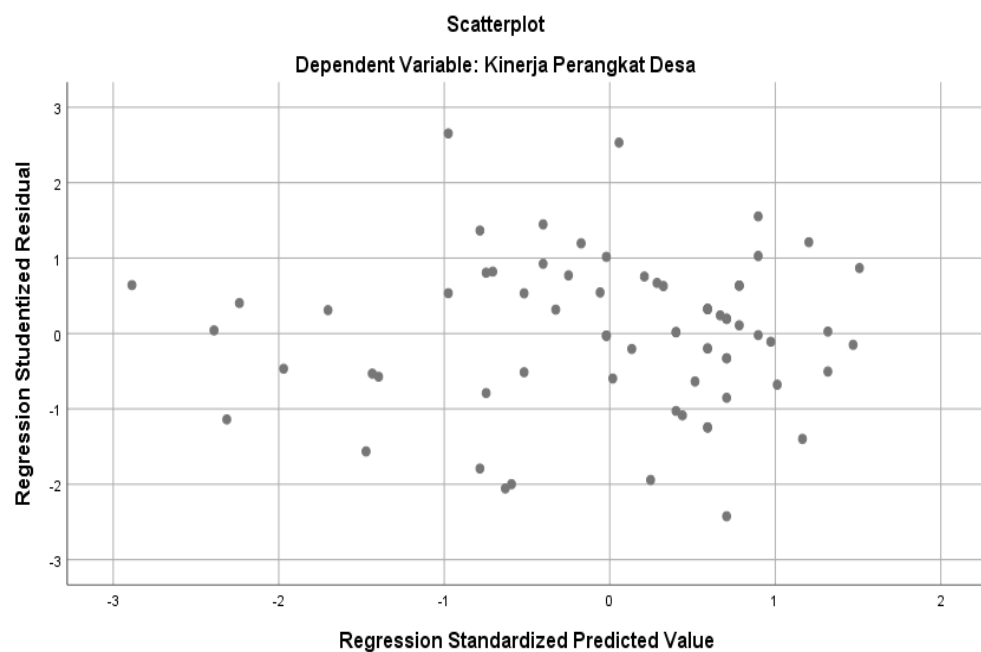
a. Dependent Variable: Kinerja Perangkat Desa

Sumber: data diolah peneliti (2023)

Pada Tabel 4.12 diatas, dapat dilihat bahwa besarnya nilai *tolerance* untuk masing-masing variabel > 0.10 dan nilai VIF untuk masing-masing variabel bebas mempunyai nilai < 10 . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variable bebas dalam model regresi atau tidak terdapat masalah multikolinieritas antar variable bebas dalam regresi tersebut.

c. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Dan jika *variance* berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil heteroskedastisitas dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas Menggunakan Scatterplot

Sumber : data diolah peneliti (2023)

Berdasarkan gambar 4.2 di atas grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa data tersebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y dan tidak terdapat suatu pola yang jelas pada penyebaran data tersebut. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model persamaan regresi, sehingga model regresi layak untuk digunakan. Setelah dilakukan uji asumsi klasik tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi linier dalam penelitian ini, bebas dari asumsi dasar (klasik) tersebut.

5. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel-variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Pengembangan SDM (X_2) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Perangkat Desa (Y). Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama dapat dihitung melalui suatu persamaan regresi berganda.

Berdasarkan perhitungan dengan bantuan program *SPSS 25. for windows* diperoleh hasil regresi sebagai berikut :

Tabel 4.13 Analisis Regresi Linier Berganda

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
Model						
1	(Constant)	4.797	2.246		2.136	.036
	Gaya Kepemimpinan	.248	.119	.249	2.095	.040
	Pengembangan SDM	.413	.089	.550	4.628	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Perangkat Desa

Sumber: data diolah penelti,(2023)

Berdasarkan tabel 7 diatas, maka persamaan regresi yang terbentuk pada uji regresi ini adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 4.797 + 0,248X_1 + 0,413X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Variabel tak bebas (Nilai variabel yang akan diprediksi)

a =Konstanta

b_1, \dots, b_n =nilai koefisien

X_1 =Gaya kepemimpinan

X_2 =Pengembangan sumber daya manusia

e =error

Model tersebut dapat diinter pretasikan sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta (a) memiliki nilai positif sebesar 4.797, hal ini dapat dijelaskan bahwa tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel bebas dan variabel terikat. Hal ini menunjukkan bahwa jika semua variabel bebas yang meliputi Gaya Kepemimpinan (X_1), Pengembangan SDM (X_2) bernilai 0 persen atau tidak mengalami perubahan, maka nilai agresivitas kinerja perangkat desa adalah 4.797.
- b. Gaya Kepemimpinan (X_1) memiliki nilai koefisien sebesar 0,248. Hal ini menandakan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Perangkat Desa (Y). Apabila Gaya Kepemimpinan bertambah satu satuan, maka Kinerja Perangkat Desa akan

bertambah sebesar 0,248 satuan. Artinya gaya kepemimpinan memberi pengaruh terhadap kinerja perangkat desa. Hal ini dapat dijelaskan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan kepala desa yang ada di setiap desa yang ada di kecamatan Robatal kabupaten Sampang, maka semakin baik pula kinerja perangkat desa di kecamatan Robatal kabupaten Sampang.

- c. Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) (X_2) memiliki nilai positif sebesar 0,413. Hal ini dapat dijelaskan bahwa variabel Pengembangan SDM (X_2) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja perangkat desa (Y) di kecamatan Robatal kabupaten Sampang. Apabila pengembangan SDM bertambah satu satuan, maka kinerja perangkat desa akan bertambah sebesar 0,413 satuan. Artinya semakin baik pengembangan SDM yang terjadi pada perangkat desa di kecamatan Robatal kabupaten Sampang, maka semakin baik pula kinerja perangkat desa di kecamatan Robatal kabupaten Sampang.

C. Hasil Uji Hipotesis

1. Uji T (Uji Parsial)

Uji statistik t (uji t) dilakukan dengan tujuan menguji apakah variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan Pengembangan sumber daya manusia (X_2) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap variabel kinerja perangkat desa (Y), dengan tingkat signifikansinya menggunakan $\alpha = 5\%$ dan derajat kebebasan (df) = $n-k$ ($69-3$)=66. Berdasarkan kolom distribusi t_{tabel} , maka diperoleh hasil t_{tabel} sebesar 1998. Berdasarkan perhitungan dengan bantuan program *SPSS 25. for windows* diperoleh hasil regresi sebagai berikut:

Tabel 4.14 Hasil Uji t

		Coefficients ^a	
Model		t	Sig.
1	(Constant)	2.136	.036
	Gaya Kepemimpinan	2.095	.040
	Pengembangan SDM	4.628	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Perangkat Desa

Sumber: Olahan data peneliti (2023)

Berdasarkan tabel pengujian hipotesis diatas terdapat beberapa hal yang dapat dijelaskan, yaitu :

1. Pengujian terhadap hipotesis yang berbunyi “Diduga gaya kepemimpinan kepala desa berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa di kecamatan Robatal kabupaten Sampang”. Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai t_{hitung} Variabel gaya kepemimpinan kepala desa sebesar $2.095 >$ dari nilai t_{tabel} yaitu 1.998 dengan nilai signifikansinya sebesar $0,040 <$ dari $0,05$ sehingga $(0,040 < 0,05)$ Berdasarkan dari hasil pengujian hipotesis diatas dapat dikatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan kepala desa berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa di kecamatan Robatal kabupaten Sampang.
2. Pengujian terhadap hipotesis yang berbunyi “ Diduga Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa di kecamatan Robatal kabupaten Sampang.” Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai t_{hitung} variabel pengembangan sumber daya manusia

sebesar $4.628 >$ dari nilai t_{tabel} yaitu 1.998 dengan nilai signifikansinya sebesar $0,000 <$ dari $0,05$ sehingga ($0,000 < 0,05$). Berdasarkan dari hasil pengujian hipotesis diatas dapat dikatakan bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa di kecamatan Robatal kabupaten Sampang.

2. Uji F (Uji Simultan)

Uji F menunjukkan apakah semua variabel independen mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} dan melihat nilai signifikansinya $0,05$ dengan cara sebagai berikut:

1. Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau probabilitasnya $<$ nilai signifikansinya ($Sig \leq 0,05$), maka model penelitian dapat digunakan.
2. Bila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau probabilitasnya $>$ nilai signifikansinya ($Sig \geq 0,05$), maka model penelitian dapat digunakan.

Berdasarkan kolom distribusi F_{tabel} , maka diperoleh hasil F_{tabel} sebesar $3,09$. Berdasarkan hasil dari perhitungan uji F diperoleh hasil regresi pada tabel berikut ini :

Tabel 4.15 Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		F	Sig.
1	Regression	42.671	.000 ^b
	Residual		
	Total		

a. Dependent Variable: Kinerja Perangkat Desa

b. Predictors: (Constant), Pengembangan SDM, Gaya Kepemimpinan

Sumber: Olahan data peneliti (2023)

Berdasarkan tabel pengujian hipotesis diatas. Pengujian terhadap hipotesis yang berbunyi “Diduga gaya kepemimpinan kepala desa dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh secara simultan terhadap kinerja perangkat desa di kecamatan Robatal kabupaten Sampang. Berdasarkan tabel 4.16 diatas, dapat diketahui nilai F_{hitung} sebesar $42.671 > F_{tabel}$ yaitu 3,09 dengan nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga ($0,000 < 0,05$). Berdasarkan dari hasil pengujian hipotesis diatas dapat dikatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan kepala desa dan variabel pengembangan sumber daya manusia berpengaruh secara simultan terhadap kinerja perangkat desa di kecamatan Robatal kabupaten Sampang.

3. Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (Adjusted R^{square})

- 1) Koefisien korelasi (R) menggambarkan besarnya hubungan antara variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Pengembangan SDM (X_2) terhadap Kinerja Perangkat Desa (Y). Interpretasi tingkat hubungan antara variabel X dan Y dapat dilihat dari tabel interpretasi koefisien korelasi dalam Sugiyono (2012:319) sebagai berikut :

Tabel 4. 16 Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval koefisien korelasi	Tingkat hubungan
0,00 – 0,734	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber: Data diolah peneliti(2023)

Berdasarkan perhitungan dengan bantuan program *SPSS 25. for windows* diperoleh hasil regresi sebagai berikut :

Tabel 4.17 Koefisien Kolerasi dan Determinasi**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.751 ^a	.564	.551	1.93095

a. Predictors: (Constant), Pengembangan SDM, Gaya Kepemimpinan

Sumber: Data Diolah penelti (2023)

Dari table 4.17 diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,751 dan nilai tersebut jika dilihat pada tabel 4.18 menunjukkan pada tingkat hubungan yang kuat. Yang berarti bahwa terdapat hubungan yang kuat antara Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Pengembangan SDM (X_2) terhadap Kinerja Perangkat Desa (Y).

- 2) Koefisien determinasi (Adjusted R_{square}) sebesar 0,551. Angka ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Pengembangan SDM (X_2) memberikan variasi atau mampu memberikan kontribusi terhadap variabel Kinerja Perangkat Desa (Y) sebesar 55,1%, sedangkan sisanya sebesar 44,9% disebabkan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

D. Pembahasan

Dari analisis dengan menggunakan program SPSS versi *25 for windows* yang telah dilakukan diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Desa Terhadap Kinerja Perangkat Desa

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan kepala desa berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel gaya kepemimpinan kepala desa memiliki nilai sebesar 2.095, nilai tersebut lebih besar dari nilai t_{hitung} yaitu 1.998, sedangkan nilai probabilitas signifikansinya sebesar $0.040 < 0,05$ yang berarti terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan kepala desa terhadap kinerja perangkat desa. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa Gaya Kepemimpinan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perangkat Desa (Y), dengan kata lain semakin baik gaya kepemimpinan kepala desa yang ada di kecamatan Robatal kabupaten Sampang terhadap perangkat desa, maka akan semakin baik juga kinerja perangkat desa. Begitu juga sebaliknya, semakin buruk gaya kepemimpinan kepala desa yang ada di kecamatan Robatal kabupaten Sampang, maka akan semakin buruk pula kinerja perangkat desa.

Patimah (2015:117) menjelaskan gaya kepemimpinan seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi kondisi kerja, di mana akan berhubungan dengan bagaimana karyawan menerima suatu gaya kepemimpinan, senang atau tidak, suka atau tidak. Selain itu gaya kepemimpinan tertentu dapat menyebabkan peningkatan kinerja, di sisi lain dapat menyebabkan penurunan kinerja. Seorang pemimpin merupakan seseorang yang memiliki suatu program dan yang berperilaku secara bersama-sama dengan anggota-anggota kelompok dengan mempergunakan cara atau gaya tertentu, sehingga kepemimpinan mempunyai peranan sebagai kekuatan dinamik yang mendorong dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Abdillah (2018) bahwa gaya kepemimpinan secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh penting terhadap kinerja perangkat desa dengan bukti bahwa mayoritas responden menjawab setuju tentang gaya kepemimpinan kepala desa terhadap perangkat desa. Kepala desa yang bisa menjalin komunikasi yang baik dengan bawahannya yaitu perangkat desa dapat memudahkan perangkat desa menjalankan tugas nya sesuai arahan dari kepala desa. Selain itu rasa tanggung jawab yang dimiliki kepala desa dalam menjalankan tugasnya sebagai pemimpin akan memberi contoh yang baik terhadap bawahannya yaitu perangkat desa, sehingga perangkat desa juga merasa memiliki tanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan oleh

kepala desa hal ini dapat meningkatkan kinerja perangkat desa menjadi lebih baik.

2. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Perangkat Desa

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah pengembangan sumber daya manusia. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel pengembangan sumber daya manusia memiliki nilai sebesar 4.628, nilai tersebut lebih besar dari nilai t_{hitung} yaitu 1.998, sedangkan nilai probabilitas signifikansinya sebesar $0.000 < 0,05$ yang berarti terdapat pengaruh antara pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja perangkat desa. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa pengembangan SDM (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa (Y). Dengan kata lain semakin baik pengembangan sumber daya manusia yang terjadi pada perangkat desa, maka akan mempengaruhi kinerja perangkat desa. Begitu juga sebaliknya, jika tidak adanya pengembangan sumber daya manusia, maka kurang memberikan dampak kemampuan dan keahlian perangkat desa, sehingga tidak adanya peningkatan kinerja yang terjadi pada perangkat desa.

Menurut Notoadmodjo (2014), pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu;

1) Faktor Internal

Mencakup keseluruhan kehidupan organisasi yang dapat dikendalikan baik oleh pimpinan maupun oleh anggota organisasi yang bersangkutan, yang terdiri dari :

- a) Misi dan tujuan organisasi, pelaksanaan kegiatan atau program organisasi dalam rangka mencapai tujuan ini memerlukan kemampuan sumber daya manusia yang telah berkembang.
- b) Strategi pencapaian tujuan, diperlukan kemampuan pegawai dalam memperkirakan dan mengantisipasi keadaan diluar yang dapat mempunyai dampak terhadap organisasinya.
- c) Sifat dan jenis kegiatan, strategi dan program pengembangan sumber daya manusia akan berbeda antara organisasi yang kegiatannya rutin dengan organisasi yang kegiatannya memerlukan inovasi dan kreatif.

2) Faktor Eksternal

Agar organisasi dapat melaksanakan misi dan tujuannya, maka ia harus mempertimbangkan faktor-faktor lingkungan yang mungkin saja dapat mempengaruhinya, terdiri dari :

- a) Kebijakan pemerintah, seperti misalnya : Undang-Undang, Peraturan Pemerintah, SK Menteri atau keputusan pejabat lainnya, merupakan arahan yang harus diperhitungkan karena barang tentu

akan mempengaruhi program-program pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi yang bersangkutan.

- b) Sosial-budaya masyarakat, suatu organisasi apapun didirikan untuk kepentingan masyarakat yang mempunyai latar belakang sosio- budaya yang berbeda-beda.
- c) Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, suatu organisasi harus mampu memilih teknologi yang tepat yang sesuai dengan kemampuan sumber daya manusia yang dimilikinya.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh H. Rintjap (2021) menjelaskan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya pengetahuan yang dimiliki karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Desa dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Perangkat Desa

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan kepala desa dan pengembangan sumber daya manusia secara simultan berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa. . Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel gaya kepemimpinan kepala desa dan pengembangan sumber daya manusia memiliki nilai sebesar 42.671, nilai tersebut lebih besar dari nilai F_{tabel} yaitu 3,09, sedangkan nilai probabilitas signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti secara

simultan terdapat pengaruh gaya kepemimpinan kepala desa dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja perangkat desa. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima.

Berdasarkan hasil pengujian terhadap hipotesis diketahui bahwa Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perangkat Desa (Y), dengan kata lain semakin baik gaya kepemimpinan kepala desa dan pengembangan sumber daya manusia pada para perangkat desa maka akan semakin baik juga kinerja yang dimiliki perangkat desa yang ada di kecamatan Robatal kabupaten Sampang.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rangga dan Wehelmina (2021) Menemukan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, adanya pengaruh positif yang signifikan tinggi antara pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu salah satu cara untuk meningkatkan kinerja perangkat desa adalah dengan meningkatkan sumber daya manusia perangkat desa tersebut. Terdapat beberapa cara untuk meningkatkan sumber daya manusia perangkat desa, antara lain yaitu pemberian pelatihan terhadap perangkat desa dengan tujuan untuk meningkatkan kreatifitas perangkat desa dan kemampuan perangkat desa sehingga kreatifitas tinggi yang dimiliki perangkat desa serta kemampuannya dapat meningkatkan kinerja perangkat desa. Selain itu gaya kepemimpinan kepala desa juga dapat mempengaruhi

kinerja perangkat desa. Kepala desa yang memiliki tanggung jawab yang tinggi dalam menjalankan tugasnya, maka akan berdampak pula pada terhadap tanggung jawab perangkat desa tersebut hal ini dapat berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa.

