

**AFILIASI:**

^{1,2,3,4} Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas HKBP Nommensen,
Medan, Sumatera Utara

***KORESPONDENSI:**

nita.tessa@student.uhn.ac.id

THIS ARTICLE IS AVAILABLE IN:

https://ejournal.uhn.ac.id/index.php/business_management/about

DOI:

<https://doi.org/10.51622/jbm.v3i2>

CITATION: Lonika, N.T,
Prof. Silaban. P, Pasaribu,
R.M (2026). Faktor-Faktor
Yang Mempengaruhi
Kinerja Kepada Aparatur
Dan Lembaga Kemasyaratan
(Desa Hutagurgur Kec. Borbor.
Kab. Toba). *Jurnal Business
and Maangement*,
Vol.4 (No.1), Hal: 721 - 731

Riwayat Artikel :

2026 – 02 – 19

Di Review:

2026 – 03 – 21

Diterima:

2026 – 04 - 05

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA APARATUR & LEMBAGA KEMASYARAKATAN (Desa Hutagurgur Kec. Borbor. Kab. Toba)

Nita Tessa Lonika¹, Pasaman Silaban², Romindo M. Pasaribu³

email correspondence: nita.tessa@student.uhn.ac.id

Abstrak

Penelitian ini menguji pengaruh perencanaan kerja, koordinasi kerja, dan kepemimpinan kepala desa terhadap kinerja aparatur dan lembaga kemasyarakatan di Desa Hutagurgur, Kecamatan Borbor, Kabupaten Toba. Menggunakan metode kuantitatif dengan teknik sampling jenuh, penelitian melibatkan 32 responden dan menganalisis data melalui regresi linear berganda dengan SPSS Versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan kerja, koordinasi kerja, dan kepemimpinan kepala desa semuanya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur dan lembaga kemasyarakatan desa. Di antara ketiga variabel tersebut, kepemimpinan kepala desa memiliki pengaruh paling kuat terhadap kinerja aparatur dan lembaga kemasyarakatan.

Kata Kunci: *Perencanaan Kerja, Koordinasi Kerja, Kepemimpinan Kepala Desa, dan Kinerja Aparatur & Lembaga Kemasyarakatan.*

Abstract

This study examines the influence of work planning, work coordination, and village head leadership on the performance of the apparatus and community institutions in Hutagurgur Village, Borbor District, Toba Regency. Using a quantitative method with saturated sampling technique, the study involved 32 respondents and analyzed the data through multiple linear regression using SPSS Version 25. The results show that work planning, work coordination, and village head leadership all have a positive and significant effect on the performance of village officials and community institutions. Among these three variables, village head leadership has the strongest influence on the performance of village officials and community institutions.

Keywords: *Work Planning, Work Coordination, Village Head Leadership, and Performance of Village Apparatus & Community Institutions*

PENDAHULUAN

Pemerintahan desa merupakan ujung tombak pelayanan publik yang bersentuhan langsung dengan masyarakat. Kinerja aparatur dan lembaga kemasyarakatan desa menjadi faktor kunci dalam mewujudkan pembangunan desa yang maju dan sejahtera. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa dan Permendagri Nomor 114 Tahun 2015, pemerintahan desa memiliki tanggung jawab besar dalam empat bidang utama: pelaksanaan pembangunan, penyelenggaraan pemerintahan, pemberdayaan masyarakat, dan pembinaan kemasyarakatan. Data RPJMD Kabupaten Toba menunjukkan kesenjangan antara target dan capaian kinerja perangkat desa. Hanya 70% desa menyusun RPJMDes sesuai RPJMD kabupaten (target 100%), capaian administrasi keuangan 80%, administrasi kepegawaian 75%, dan pemberdayaan masyarakat hanya 40%. Perencanaan Kerja: 73,3% aparatur merasa kurang memiliki kapasitas yang cukup, 60% menilai perencanaan belum jelas dan terstruktur, dan 93,3% jarang mengikuti pelatihan peningkatan kompetensi. Koordinasi Kerja: 86,7% menyatakan kerjasama belum berjalan baik, 66,7% merasa komunikasi tidak efektif, dan 53,3% menilai rapat koordinasi kurang produktif. Kepemimpinan Kepala Desa: 73,3% merasa kepala desa kurang memberikan arahan tegas dan kurang terbuka terhadap kritik, 60% merasa masukan tidak didengarkan dalam pengambilan keputusan.

Penelitian terdahulu membuktikan bahwa perencanaan, koordinasi, dan kepemimpinan secara bersama-sama berkontribusi signifikan terhadap kinerja organisasi. Ketiga faktor ini saling berkaitan dan harus bersinergi untuk mengoptimalkan kinerja aparatur desa. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan menguji pengaruh perencanaan kerja, koordinasi kerja, dan kepemimpinan kepala desa terhadap kinerja aparatur dan lembaga kemasyarakatan di Desa Hutagurgur, Kecamatan Borbor, Kabupaten Toba. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui: Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh perencanaan kerja terhadap kinerja aparatur & lembaga kemasyarakatan desa di desa Hutagurgur 2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh koordinasi kerja terhadap kinerja aparatur & lembaga kemasyarakatan desa di desa Hutagurgur 3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala desa terhadap kinerja aparatur & lembaga kemasyarakatan desa di desa Hutagurgur 4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh perencanaan kerja, koordinasi kerja dan kepemimpinan kepala desa terhadap kinerja aparatur & lembaga kemasyarakatan desa di desa Hutagurgur.

TINJAUAN PUSTAKA

Perencanaan Kerja

Penelitian ini menggunakan teori administrasi yang diperkenalkan Henri Fayol (1916) sebagai landasan utama. Teori ini menjelaskan pengelolaan organisasi melalui fungsi-fungsi manajemen: perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), pengarahan (directing), koordinasi (coordinating), dan pengendalian (controlling). Teori administrasi Fayol relevan dalam penelitian ini karena menjelaskan bagaimana perencanaan kerja, koordinasi kerja, dan kepemimpinan kepala desa sebagai elemen penting administrasi memengaruhi kinerja aparatur dan lembaga kemasyarakatan desa. Melalui penerapan 14 prinsip manajemen Fayol seperti pembagian kerja, kewenangan dan tanggung jawab, disiplin, kesatuan komando, serta subordinasi kepentingan individu terhadap organisasi, kinerja aparatur desa dapat ditingkatkan menjadi lebih profesional, produktif, dan berorientasi pada pelayanan masyarakat. Pengertian Kinerja Pegawai Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai individu atau kelompok dalam organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi secara legal dan sesuai etika (Affandi, 2018; Busro, 2018; Simamora et al., 2016; Hasibuan, 2016; Robbins & Timothy, 2015). Kinerja aparatur pemerintah sangat strategis karena keberhasilan organisasi pemerintahan bergantung pada kualitas aparatur dalam menjalankan tugasnya. Indikator perencanaan terdiri dari ;(1) Kuantitas hasil (2).Kualitas hasil kerja.(3), Efisiensi dalam melaksanakan tugas (4), Disiplin kerja (5), Inisiatif.

Koordinasi Kerja

Koordinasi kerja adalah proses mengimbangi dan menggerakkan tim dengan memberikan pembagian kegiatan yang tepat kepada setiap anggota serta menjaga keselarasan pelaksanaan kerja (Hasibuan, 2016). Elemen terpenting dalam membangun koordinasi adalah adanya tujuan dan sasaran kinerja yang jelas serta pemetaan tanggung jawab masing-masing anggota tim (Khamdan, 2015). Menurut Silahi et al. (2020), koordinasi kerja adalah usaha yang sinkron dan teratur untuk menyediakan jumlah dan waktu yang tepat dalam mengarahkan pelaksanaan kerja guna menghasilkan tindakan yang seragam dan harmonis sesuai sasaran. Ningrum (2020) menambahkan bahwa koordinasi merupakan kegiatan yang dilakukan banyak pihak sederajat dalam organisasi untuk mencapai tujuan bersama dengan kesepakatan agar tidak terjadi kesalahan atau gangguan antar pihak. Secara keseluruhan, koordinasi adalah proses pengintegrasian tujuan dan kegiatan pada unit-unit terpisah dalam organisasi untuk mencapai tujuan secara efisien (Asmu et al., 2018). Dalam konteks pemerintahan desa, koordinasi yang baik sangat penting untuk menghindari kerja sendiri-sendiri dan ego sektoral yang dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi. Indikator koordinasi kerja terdiri dari; (1). Kesatuan Tindakan, (2) Komunikasi, (3) Pembagian Kerja, (4) Disiplin

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi dan mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan organisasi (Kartono, 2017; Suwatno & Priansa, 2018). Siagian (2016) menekankan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan dan keterampilan pimpinan dalam mempengaruhi perilaku bawahan agar memberikan sumbangan nyata bagi pencapaian tujuan organisasi. Keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kualitas pemimpin yang mampu memanfaatkan sumber daya, mengarahkan bawahan, mengantisipasi perubahan, dan mengoreksi kelemahan (Hasibuan, 2016). Secara keseluruhan, kepemimpinan adalah kekuatan untuk menggerakkan dan membujuk orang agar mau bekerja secara sukarela dalam mencapai tujuan bersama. Indikator kepemimpinan terdiri dari; (1) Kemampuan analitis, (2) Keterampilan berkomunikasi, (3) Keberanian, (4) Kemampuan mendengar, (5) Ketegasan.

KERANGKA KONSEP PENELITIAN

Pengaruh Perencanaan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur & Lembaga Kemasyarakatan Desa

Perencanaan kerja yang matang memberikan arah yang jelas bagi aparatur desa untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Perencanaan yang efektif dapat meningkatkan produktivitas kerja, mengurangi kebingungan, dan berfungsi sebagai alat pengendali yang membantu memantau kemajuan kerja (Yuliana, 2019). Penelitian Subhan (2023) membuktikan bahwa perencanaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas program kerja di desa Kosambi Ronyok.

Pengaruh Koordinasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur & Lembaga Kemasyarakatan Desa

Koordinasi yang efektif antara anggota tim dapat meningkatkan hasil kerja secara signifikan. Koordinasi yang baik akan memperlancar proses kerja, mengurangi duplikasi tugas, memperbaiki pengambilan keputusan, dan meningkatkan aliran informasi antar anggota (Mulyadi & Wibowo, 2020). Yulihardi & Dedi Iskanto (2018) membuktikan bahwa koordinasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Sipora Utara.

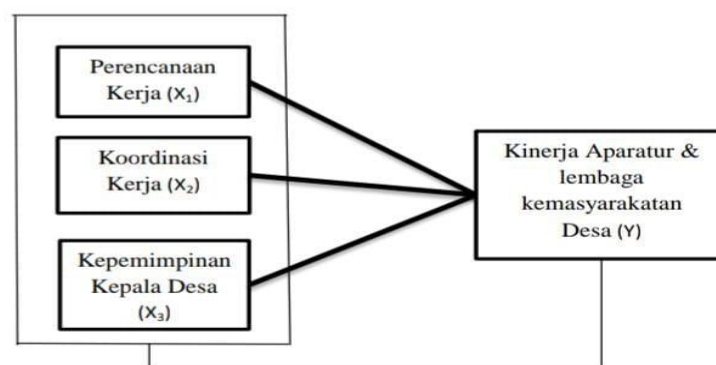
Pengaruh Kepemimpinan Kepala Desa Terhadap Kinerja Aparatur & Lembaga Kemasyarakatan Desa

Kepemimpinan yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan semangat kerja, dan memperjelas arah tujuan organisasi. Kepemimpinan transformasional yang mampu menginspirasi dan memberi contoh berpengaruh positif terhadap kinerja aparatur desa (Sulistyo &

Raharjo, 2018). Wahyudi et al. (2022) membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan dengan kinerja perangkat desa di Kecamatan Kampar.

Pengaruh Perencanaan Kerja, Koordinasi Kerja dan Kepemimpinan Kepala Desa secara Bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparatur & Lembaga Kemasyarakatan Desa

Secara Bersama-sama Ketiga faktor ini memiliki pengaruh yang saling terkait dalam meningkatkan produktivitas kerja aparatur desa. Perencanaan kerja menyediakan arah yang jelas, koordinasi kerja memastikan harmonisasi tim, dan kepemimpinan memberikan motivasi serta arahan agar perencanaan dan koordinasi dapat berjalan maksimal (Yuliana, 2019; Suryadi & Hidayati, 2021). Subhan (2023) membuktikan bahwa ketiga variabel secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas program kerja di desa Kosambi Ronyok.



Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang dilakukan di Kantor Desa Hutagurgur, Kecamatan Borbor, Kabupaten Toba pada periode November 2024 hingga April 2025. Populasi penelitian adalah seluruh aparatur dan lembaga kemasyarakatan desa yang berjumlah 32 orang, meliputi pejabat pemerintah desa, BPD, LPMD, dan Tim Penggerak PKK. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh (sensus) dimana seluruh populasi dijadikan sampel karena jumlahnya relatif kecil. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan kuesioner dengan menggunakan Skala Likert (1-5) untuk mengukur sikap dan persepsi responden terhadap variabel perencanaan kerja, koordinasi kerja, kepemimpinan kepala desa, dan kinerja aparatur desa (Sugiyono, 2018).

Table 1. Defenisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala pengukuran
Perencanaan Kerja (X1)	Definisi kinerja yaitu sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.	1. Kreativitas, 2. Inovatif, 3. Adaptif (mempertimbangkan Usul Orang lain), 4. Prosedur	Likert
Koordinasi Kerja (X2)	Koordinasi adalah mengimbangi dan menggerakkan tim dengan memberikan lokasi kegiatan pekerjaan yang cocok kepada masing-masing dan menjaga agar kegiatan itu dilaksanakan dengan keselarasan yang semestinya di antara para anggota	1. Kesatuan tindakan 2. Komunikasi 3. Pembagian kerja 4. Disiplin	Likert
Kepemimpinan Kepala Desa (X3)	Definisi kepemimpinan kepala secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam mencapai tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran.	1. Kemampuan analitis 2. Keterampilan berkomunikasi 3. Keberanian 4. Kemampuan mendengar 5. ketegasan	Likert
Kinerja Aparatur & lembaga kemasyarakatan Desa (Y)	Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria.	1. Kuantitas hasil kerja 2. Kualitas hasil kerja 3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas 4. Disiplin kerja 5. Inisiatif	Likert

Uji Validitas

Uji validitas diperlukan untuk menunjukkan tingkat kevalidan suatu instrumen penelitian, terutama yang menggunakan kuesioner. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang ingin diukur. Hasil uji validitas menggunakan SPSS 25.0 menunjukkan bahwa semua item pernyataan untuk variabel perencanaan kerja, koordinasi kerja, kepemimpinan kepala desa, dan kinerja aparatur & lembaga kemasyarakatan desa memperoleh angka koefisien korelasi lebih besar dari 0,3, sehingga seluruh instrumen penelitian dinyatakan valid.

Table 2. hasil uji validitas

Variabel	Item	Nilai Validitas		Keterangan
		r _{hitung}	r _{tabel}	
Perencanaan Kerja (X1)	PR1	0,610	0,361	VALID
	PR2	0,726	0,361	VALID
	PR3	0,843	0,361	VALID
	PR4	0,739	0,361	VALID
Koordinasi Kerja (X2)	KK1	0,704	0,361	VALID
	KK2	0,848	0,361	VALID
	KK3	0,708	0,361	VALID
	KK5	0,800	0,361	VALID
Kepemimpinan Kepala Desa (X3)	KPD1	0,683	0,361	VALID
	KPD2	0,802	0,361	VALID
	KPD3	0,732	0,361	VALID
	KPD4	0,806	0,361	VALID
	KPD5	0,718	0,361	VALID
Kinerja Aparatur & lembaga kemasyarakatan Desa (Y)	KND	0,870	0,361	VALID
	KND	0,898	0,361	VALID
	KND	0,797	0,361	VALID
	KND	0,864	0,361	VALID
	KND	0,873	0,361	VALID

Berdasarkan hasil uji validitas, nilai pearson correlation (r-hitung) seluruh item pernyataan berada di atas 0,3 dengan nilai signifikansi di bawah 0,05. Dengan demikian, semua item pernyataan dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur apabila dilakukan pengukuran ulang. Suatu variabel dinyatakan reliabel jika nilai koefisien reliabilitas alpha (Cronbach's Alpha) lebih besar dari 0,6.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Nama Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kriteria Cronbach's Alpha	Keterangan
Perencanaan Kerja (X1)	0,712	0,6	Reliabel
Koordinasi Kerja (X2)	0,759	0,6	Reliabel
Kepemimpinan Kepala Desa (X3)	0,803	0,6	Reliabel
Kinerja Aparatur & lembaga kemasyarakatan Desa (Y)	0,912	0,6	Reliabel

Berdasarkan Tabel di atas dapat dijelaskan bahwa nilai Cronbach's alpha masing masing variabel berada di atas 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas dengan melakukan uji Kolmogorov Smirnov Test dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N	32	
Normal Parameters ^{a,d}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.43962641
Most Extreme Differences	Absolute	.109
	Positive	.064
	Negative	-.109
Test Statistic		.109
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{e,d}
a. Test distribution is Normal.		

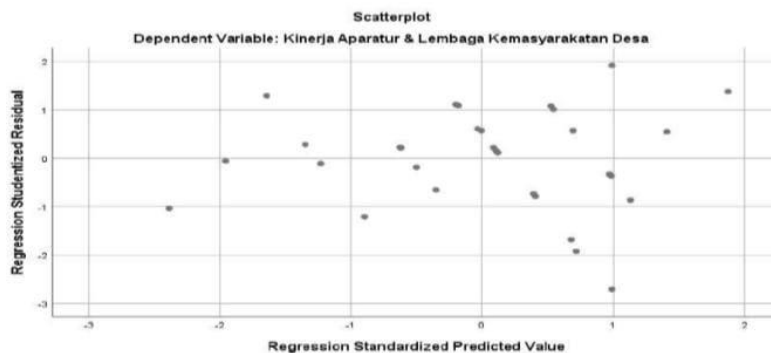
Sumber: hasil SPSS 25,2025

angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas penelitian ini dapat dilihat dari grafik scatterplot sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan grafik scatterplot pada gambar 5. Yang menunjukkan bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Hasil uji Multikolinearitas disajikan dalam Tabel 6, berikut ini:

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.852	1.444		1.282	.210		
	Perencanaan Kerja	.192	.064	.175	3.012	.005	.938	1.066
	Koordinasi Kerja	.211	.066	.202	3.191	.003	.794	1.259
	Kepemimpinan Kepala Desa	.621	.048	.800	12.835	.000	.817	1.224

a. Dependent Variable: Kinerja Aparatur & lembaga kemasyarakatan Desa

Sumber: hasil SPSS 25,2025

Berdasarkan Tabel 6, dapat diketahui bahwa nilai signifikan sebesar 0,200 artinya lebih besar dari 0,05 dan sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas Kolmogorov-Smirnov Test.

Dengan demikian, asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi atau data penelitian berdistribusi normal.

ANALISIS DATA

Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda dan hasil pengujian terlhta pada tabel berikut:

Tabel 7. Hasil Tabel Coefficient

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	1.852	1.444		1.282
	Perencanaan Kerja	.192	.064	.175	3.012
	Koordinasi Kerja	.211	.066	.202	3.191
	Kepemimpinan Kepala Desa	.621	.048	.800	12.835

a. Dependent Variable: Kinerja Aparatur & lembaga kemasyarakatan Desa

Berdasarkan Tabel 7, persamaan regresi linear berganda penelitian ini adalah $Y = 1,852 + 0,192X_1 + 0,211X_2 + 0,621X_3$ dengan nilai konstanta sebesar 1,852. Hasil analisis menunjukkan bahwa ketiga variabel independen memiliki pengaruh positif terhadap kinerja aparatur dan lembaga kemasyarakatan desa, dimana koefisien regresi perencanaan kerja (X_1) sebesar 0,192, koordinasi kerja (X_2) sebesar 0,211, dan kepemimpinan kepala desa (X_3) sebesar 0,621. Hal ini berarti semakin baik perencanaan kerja, koordinasi kerja, dan kepemimpinan kepala desa, maka kinerja aparatur dan lembaga kemasyarakatan desa akan semakin meningkat, dengan kepemimpinan kepala desa memiliki pengaruh paling besar.

Uji Parsial (Uji t)

Hasil uji parsial (uji t) dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ dan $df = 28$ menghasilkan nilai ttabel sebesar 1,701. Pengujian menunjukkan bahwa perencanaan kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur dan lembaga kemasyarakatan desa dengan nilai thitung 3,012 > ttabel 1,701 dan signifikansi 0,005 < 0,05. Koordinasi kerja (X_2) juga berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai thitung 3,191 > ttabel 1,701 dan signifikansi 0,003 < 0,05. Kepemimpinan kepala desa (X_3) memiliki pengaruh positif dan signifikan yang paling kuat dengan nilai thitung 12,835 > ttabel 1,701 dan signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian, ketiga hipotesis (H_1 , H_2 , H_3) diterima, yang berarti perencanaan kerja, koordinasi kerja, dan kepemimpinan kepala desa secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur dan lembaga kemasyarakatan desa di Desa Hutagurgur, Kecamatan Borbor, Kabupaten Toba.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil koefisien determinasi dapat dilihat pada nilai R Square (R^2) dengan hasil yang disajikan pada Tabel 7. berikut ini

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	.955 ^a	.911	.902	.463

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Kepala Desa, Perencanaan Kerja, Koordinasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Aparatur & Lembaga kemasyarakatan Desa

Berdasarkan Tabel 7. Diperoleh nilai R Square sebesar 0,911. Hal ini berarti sebesar 91,1% ($911 \times 100\%$) kinerja aparatur desa dijelaskan oleh perencanaan kerja, koordinasi kerja, kepemimpinan kepala desa. Sementara sebesar 9,9% ($100\% - 91,1\%$) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diamati.

PEMBAHASAN

Pengaruh Perencanaan Kerja terhadap Kinerja Aparatur & Lembaga Kemasyarakatan Desa.

Hasil penelitian membuktikan bahwa perencanaan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur dan lembaga kemasyarakatan desa. Analisis deskriptif menunjukkan mayoritas responden memberikan penilaian tinggi, dengan 56% setuju dan 41% sangat setuju bahwa perencanaan kerja terstruktur meningkatkan kemampuan memecahkan masalah secara kreatif. Hasil ini sejalan dengan penelitian Subhan (2023) yang menyatakan bahwa perencanaan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas program kerja di desa Kosambi Ronyok, Kabupaten Serang.

Pengaruh Koordinasi Kerja terhadap Kinerja Aparatur & Lembaga Kemasyarakatan Desa

Koordinasi kerja (X2) terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur dan lembaga kemasyarakatan desa. Mayoritas responden (59% setuju dan 34% sangat setuju) merasa bahwa tindakan mereka sejalan dengan tujuan dan rencana tim, serta komunikasi antar anggota tim berjalan dengan baik (56% setuju dan 41% sangat setuju). Temuan ini konsisten dengan penelitian Yulihardi & Dedi Iskanto (2018) yang menunjukkan koordinasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Sipora Utara, Kabupaten Kepulauan Mentawai.

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Desa terhadap Kinerja Aparatur & Lembaga Kemasyarakatan Desa

Kepemimpinan kepala desa (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur dan lembaga kemasyarakatan desa. Responden memberikan penilaian tinggi terhadap kemampuan kepala desa dalam melihat masalah dari berbagai sudut pandang (69% setuju dan 25% sangat setuju), menyampaikan informasi dengan jelas (66% setuju dan 25% sangat setuju), dan memberikan arahan tegas (72% setuju dan 19% sangat setuju). Hasil ini mendukung penelitian Wahyudi et al. (2022) yang menyimpulkan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Kampar.

Pengaruh Perencanaan Kerja, Koordinasi Kerja, dan Kepemimpinan Kepala Desa secara Bersama-sama

Ketiga variabel (perencanaan kerja, koordinasi kerja, dan kepemimpinan kepala desa) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur dan lembaga kemasyarakatan desa. Mayoritas responden menunjukkan tanggung jawab dan kedisiplinan tinggi, dengan 72% setuju dan 28% sangat setuju bahwa mereka berusaha menyelesaikan tugas sesuai waktu yang tersedia. Temuan ini sejalan dengan penelitian Subhan (2023) yang membuktikan bahwa perencanaan, koordinasi, dan kepemimpinan kepala desa secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas program kerja desa.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan SPSS versi 25.0, penelitian ini menyimpulkan bahwa perencanaan kerja, koordinasi kerja, dan kepemimpinan kepala desa baik secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur dan lembaga kemasyarakatan desa di Desa Hutagurgur, Kecamatan Borbor, Kabupaten Toba. Perencanaan kerja yang terstruktur memberikan arah yang jelas bagi pelaksanaan tugas aparatur desa, koordinasi kerja yang efektif memastikan sinergi antar perangkat desa, dan kepemimpinan kepala desa yang baik mampu memotivasi dan mengarahkan aparatur untuk bekerja lebih optimal. Ketiga variabel ini secara bersama-sama

memberikan kontribusi signifikan dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik dan pembangunan desa.

SARAN

Untuk meningkatkan efektivitas penyelenggaraan pemerintahan desa, disarankan agar kepala desa dan perangkatnya memperkuat kualitas perencanaan kerja melalui pelibatan aktif seluruh unsur masyarakat sejak tahap awal musyawarah, meningkatkan koordinasi antarperangkat desa melalui forum rutin yang terstruktur dan transparan, serta menerapkan gaya kepemimpinan yang partisipatif, komunikatif, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Pemerintah kabupaten perlu memberikan pelatihan manajerial dan kepemimpinan secara berkala untuk meningkatkan kapasitas aparatur desa. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk memperluas cakupan sampel dengan melibatkan lebih banyak desa atau wilayah berbeda agar hasil lebih representatif, serta menggunakan metode kualitatif untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja aparatur dan lembaga kemasyarakatan desa, sehingga dapat menghasilkan rekomendasi kebijakan yang lebih akurat dan komprehensif.

REFERENSI

- Adiawaty, S. (2020). Susi Adiawaty: “Dimensi dan Indikator Kepemimpinan dan Budaya Organisasi yang ...” 351. *Jurnal Manajemen Bisnis*.
- AS, S., & Suprianto, A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Multifuel Boiler Pada Pt. Lontar Papyrus Pulp and Paper Industry. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 2(1), 58. <https://doi.org/10.33087/jmas.v2i1.15>
- Busro, M. (2018). Teori-teori manajemen sumber daya manusia. Prenada Media.
- Fretes, O. De, Jeaneth, P., Kjongian, C., & Tulusan, M. T. (2024). YUME: Journal of Management Analisis Kinerja Aparatur Desa dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Desa (Studi Kasus di Desa Nggaki Kecamatan Taliabu Selatan). 7(3).
- Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D).
- Giovani, Y. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Sei Bambi Kabupaten Serdang Bedagai Sumatera Utara. *Research Repository*, 7(5), 1–103. Guna Widya, Surabaya.
- Harahap, A. (2019). Performance of Village Apparatus in the Description of Village Autonomy in Mantuil Village, Kecamatan Muara Must Be Tabalong District. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik & Bisnis*, 3(2).
- Hasibuan, Malayu SP (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. J Winardi, S. E. (2015). Manajemen perilaku organisasi. Prenada Media.
- Kartono, K. (2017). Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kemaladewi, M., Permana, I., & Bharoto, R. H. (2019). Kinerja Aparatur Desa dalam Meningkatkan Pembangunan Fisik Desa Sindangpanji Kecamatan Cikijing Kabupaten Majalengka. *Publika Unswagati Cirebon*, 7, 25–35. <http://journal2.um.ac.id/index.php/jppk/article/download/6048/3103>
- Khamdan, M. (2014). Fungsional Widyaiswara Kementerian Hukum dan HAM. Artikel BPSDM Hukum Dan HAM.
- Onlan, D. Y. (2023). Analisis Pengaruh Perencanaan Kerja, Koordinasi Kerja dan Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Alor Selatan Kabupaten Alor. *Urnatl Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(17), 812–824. Penerbit. Bumi Aksara.

- Panaitan, F., Pasaribu, J., & Bangun, J. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Dan Pelatihan Teknis Terhadap Kinerja Pegawai Teknis Di Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 22(September), 429–441. <https://doi.org/10.54367/jmb.v22i2.2146>
- Prasetiawati, B. (2015). Pengaruh Perencanaan dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tanah Bumbu. *Kindai*, 11(1).
- Rivai, V., dan Basri. (2015). *Performance Appraisal: Sistem yang tepat untuk menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Edisi Ketiga*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada Anggraini, I.
- Robbins, S.P dan Timothy A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*, Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen. P. 2012. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat. & Judge Timothy A. 2015. *Organizational Behavior*, Edisi 16, Cetakan Keenam. Jakarta: Salemba Empat. Saputra, H. A. (2016). Kinerja aparatur dalam penyelenggaraan pemerintah desa di desa teras baru kecamatan tanjung palas kabupaten bulungan. *EJournal Pemerintahan Integratif*, 4(1).
- Silahi, Marto. Imas, Komarsih dan Anggi, Puspita Sari (2020). *Dasar-Dasar Manajemen dan Bisnis. Yayasan Kita Menulis*.
- Simatupang, Y., Panjaitan, F., Pasaribu, R. M., & Steven, O. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(1).
- Subadi, W. (2019). Kinerja Aparat Desa Dalam Penyelenggaraan Pemerintah Desa Ribang Kecamatan Muara Uya Kabupaten Tabalong (Studi Pada Kaur Pemerintahan). *Jurnal PubBis*, 3(2), 102–116. <http://jurnal.stiatabalong.ac.id/index.php/PubBis/article/view/58/84>
- Subhan, A. (2023). Pengaruh Perencanaan, Koordinasi dan Kepemimpinan Kepala Desa terhadap Efektivitas Program Kerja di Desa Kosambi Ronyok Kecamatan Anyar Kabupaten Serang Banten. *Jurnal Multidisiplin Indonesia*, 2(3), 499–513. <https://doi.org/10.58344/jmi.v2i3.18984>
- Sugiono, (2018), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta
- Sutrisno. Edy. (2016). *Manajemen Personalia Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Prenada Media Group.
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2018). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Wahyudi, D., Marantika, A., & Yusup, Y. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Fasilitas Kantor Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Kampar. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 887–898. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.658>
- Wuri, Risto, R., Kaunang, Markus, Pioh, & Revlie, N. (2017). Kinerja Aparatur Pemerintah Desa Dalam Meningkatkan Pelayanan Publik (Studi di Desa Sinsingon Kecamatan Passi Timur Kabupaten Bolaang Mongondow). *Jurnal Eksekutif*, 1(1), 107–115. Yulihardi, & Iskamto, D. (2018). Pengaruh Perencanaan Kerja, Motivasi Kerja dan Koordinasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Sipora Utara Kabupaten Kepulauan Mentawai. *Eko Dan Bisnis (Riau and Business Reviewe)*, 9(2), 108–117.