

**PENGARUH TATA HUBUNGAN TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA PADA
KANTOR KEPALA DESA AIR BERSIH KECAMATAN AIR HANGAT BARAT
KABUPATEN KERINCI**

NESA PUTRI RAHAYU, DHANI ALSUNAH, KARYADI
STIA NUSANTARA SAKTI SUNGAI PENUH

Email :

Dhanialsunah@gmail.com
karyadi@gmail.com
nesaputrirahayu13@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of governance on the performance of village officials at the Kantor Kepala Desa Air Bersih Kecamatan Air Hangat Barat Kabupaten Kerinci. As for the results of the research on the effect of relationship management on performance based on the results of an analysis where there is an increase in the performance of village officials who are influenced by the relationship system, namely 52.8%. Then there is a correlation with the calculated t value of $3,356 > t$ table 2,262. This means that the relationship arrangement affects performance. Furthermore, where the influence of relationship management on the performance of village officials is 0.575 or 57.5%. This shows that the relationship system can explain variations (movement patterns) of village officials' performance by 57.5%.

Keywords: relationship management, performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tata hubungan terhadap kinerja perangkat desa pada Kantor Kepala Desa Air Bersih Kecamatan Air Hangat Barat Kabupaten Kerinci. Adapun hasil penelitian pengaruh tata hubungan terhadap kinerja berdasarkan hasil analisis dimana adanya peningkatan kinerja perangkat desa yang dipengaruhi oleh tata hubungan yaitu 52,8%. Kemudian terdapat korelasi dengan nilai t hitung sebesar $3.356 > t$ tabel 2,262. Artinya tata hubungan berpengaruh terhadap kinerja. Selanjutnya, dimana besar pengaruh tata hubungan terhadap kinerja perangkat desa yaitu sebesar 0,575 atau 57,5%. Hal ini menunjukkan bahwa tata hubungan dapat menjelaskan variasi (pola pergerakan) kinerja perangkat desa sebesar 57,5%.

Kata kunci : tata hubungan, kinerja

I . PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Penelitian

Setiap organisasi harus profesional dalam mengelola sumber daya organisasi. Sumber daya manusia (SDM) merupakan aspek terpenting dalam organisasi di antara sumber daya lainnya (Ardana dkk, 2012:16). Peningkatan kinerja memberikan dampak positif dalam pencapaian tujuan organisasi, maka oleh sebab itu pimpinan dalam organisasi harus mempelajari sikap dan perilaku para pegawai dalam organisasi tersebut.

Tata hubungan merupakan komunikasi yang dilakukan pegawai tentang menyengkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Tata hubungan juga menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul sebagai bentuk umpan balik dari komunikasi.

Berdasarkan penelitian awal di lapangan, dimana tata hubungan pada Kantor Kepala Desa Air Bersih Kecamatan Air Hangat Barat Kabupaten Kerinci masih kurang dirasakan kondusif, hal ini bisa dilihat dari masih kurang intensifnya komunikasi pegawai saat berada di kantor, masih kurang komitmennya pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini mengindikasikan bahwa tata hubungan belum maksimal dirasakan dan belum sesuai seperti yang diharapkan.

2. Identifikasi Masalah

1. Masih kurangnya komunikasi yang terarah antar sesama pegawai.
2. Masih kurangnya koordinasi yang baik antara bawahan dengan atasan.
3. Masih kurang efektifnya komunikasi melalui rapat.
4. Rendahnya kesadaran pegawai untuk berinisiatif bekerja secara cepat.
5. Kurangnya komitmen pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.

3. Batasan Masalah

Pembatasan masalah dalam penelitian ini bertujuan agar tidak terjadi kerancuan dalam memahami penelitian. Adapun cakupan penelitian ini adalah sebatas melihat pengaruh tata hubungan terhadap kinerja perangkat desa pada Kantor Kepala Desa Air Bersih Kecamatan Air Hangat Barat Kabupaten Kerinci.

4. Perumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh tata hubungan terhadap kinerja perangkat desa pada Kantor Kepala Desa Air Bersih Kecamatan Air Hangat Barat Kabupaten Kerinci?
2. Seberapa besar pengaruh tata hubungan terhadap kinerja perangkat desa Pada Kantor Kepala Desa Air Bersih Kecamatan Air Hangat Barat Kabupaten Kerinci?

5. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh tata hubungan terhadap kinerja perangkat desa Pada Kantor Kepala Desa Air Bersih Kecamatan Air Hangat Barat Kabupaten Kerinci.
2. Untuk mengetahui besar pengaruh tata hubungan terhadap kinerja perangkat desa Pada Kantor Kepala Desa Air Bersih Kecamatan Air Hangat Barat Kabupaten Kerinci.

6. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Akademik
2. Manfaat Praktis

II. METODE PENELITIAN

2.1 Metode Penelitian

Untuk menganalisis tata hubungan terhadap kinerja perangkat desa pada Kantor Kepala Desa Air Bersih Kecamatan Air Hangat Barat Kabupaten Kerinci dalam penelitian ini penulis menggunakan Pendekatan Kuantitatif yaitu merupakan penelitian yang dilakukan dengan melakukan perhitungan-perhitungan yang berkaitan dengan judul penelitian.

2.2 Lokasi penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Kepala Desa Air Bersih Kecamatan Air Hangat Barat Kabupaten Kerinci. Pemilihan lokasi dilakukan dengan pertimbangan bahwa adanya fenomena yang berkaitan dengan tata hubungan dan kinerja. Disamping itu dari konfirmasi awal adanya kesediaan dari instansi yang bersangkutan untuk memberikan informasi yang diperlukan dalam penelitian ini.

2.3 Jenis dan Sumber Data

Penelitian memerlukan data baik deskriptif maupun kuantitatif untuk menguji hipotesis. Data tersebut merupakan fakta yang dikumpulkan dalam penelitian terdiri dari dua jenis, yaitu:

a. Data Primer

Data Primer yaitu data yang diambil secara langsung dari objek penelitian. Cara yang digunakan dalam memperoleh data primer yaitu dengan wawancara dan kuesioner yang diberikan pada pegawai Kantor Kepala Desa Air Bersih Kecamatan Air Hangat Barat Kabupaten Kerinci.

b. Data Sekunder

Data Sekunder yaitu data yang telah dikumpulkan oleh pihak lain, bukan oleh periset sendiri untuk tujuan lain. Cara memperoleh data sekunder yaitu dengan melakukan penelitian kepustakaan dan dari dokumen-dokumen yang ada pada Kantor Kepala Desa Air Bersih Kecamatan Air Hangat Barat Kabupaten Kerinci.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Pengujian Validitas dan Rabilitas

3.1.1 Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini peneliti menggunakan program SPSS versi 24. Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui nilai dari *Corrected Item–Total Correlation* yang merupakan hasil output dari program SPSS. Dimana dari setiap pertanyaan bisa dikatakan valid apabila r-hitung masing-masing pertanyaan kuisisioner lebih besar dari r-tabel.

Berdasarkan perhitungan maka diketahui nilai r tabel untuk N=10 dengan taraf signifikan sebesar 5% diperoleh nilai r-tabel sebesar 0.361. Untuk itu dengan nilai koefisien ≥ 0.361 , maka diketahui semua item pertanyaan untuk setiap variabel mempunyai nilai koefisien korelasi yang lebih besar dengan rentang 0,426 – 0,634 sehingga dapat diartikan bahwa semua item pertanyaan pada setiap variabel Tata Hubungan dan Kinerja dinyatakan valid.

Tabel 3.1
Uji Validitas

Variabel	No. Item	Corrected Item Correlation	Nilai Koefisien r-tabel	Keterangan
Tata Hubungan	1	0,622	0.361	valid
	2	0,594	0.361	valid
	3	0,550	0.361	valid
	4	0,486	0.361	valid
	5	0,444	0.361	valid
	6	0,426	0.361	valid
	7	0,466	0.361	valid
	8	0,482	0.361	valid
	9	0,533	0.361	valid
	10	0,460	0.361	valid
Kinerja	1	0,561	0.361	valid
	2	0,541	0.361	valid
	3	0,634	0.361	valid
	4	0,452	0.361	valid
	5	0,533	0.361	valid
	6	0,440	0.361	valid

	7	0,524	0.361	valid
	8	0,454	0.361	valid
	9	0,539	0.361	valid
	10	0,467	0.361	Valid

3.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah indikator atau kuesioner yang digunakan dapat dipercaya atau handal sebagai alat ukur variabel. Reliabilitas suatu indikator atau kuesioner dapat dilihat dari nilai *cronbach's alpha* yaitu apabila nilai *cronbach's alpha* lebih besar (>) dari r-tabel 0.361 maka indikator atau kuesioner adalah reliabel, sedangkan apabila nilai *cronbach's alpha* lebih kecil (<) dari r-tabel 0.361 maka indikator atau kuesioner adalah tidak reliabel.

Berdasarkan perhitungan maka diketahui bahwa untuk semua variabel dimana nilai *alpha* > r-tabel 0.361. Untuk itu maka diketahui semua item pertanyaan untuk setiap variabel mempunyai nilai yang lebih besar dari r-tabel yaitu dengan rentang 0,480 – 0,561 sehingga dapat diartikan bahwa semua item pertanyaan pada setiap variabel tata hubungan dan kinerja dinyatakan reliabel atau konsisten. Untuk lebih jelasnya secara keseluruhan uji reliabilitas dapat dilihat hasilnya pada tabel berikut :

Tabel 3.2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Koefisien	Keterangan
Tata Hubungan (X)	0,480	0.361	reliabel
Kinerja (Y)	0,561	0.361	reliabel

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien alpha diatas 0.367 yaitu variabel Tata Hubungan (X) sebesar 0,541 > 0.367, sedangkan variabel Kinerja (Y) sebesar 0,573 > 0.367. Sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel. Untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

3.1.3 Pengaruh Tata Hubungan Terhadap Kinerja

Untuk mengetahui koefisien tata hubungan terhadap kinerja yaitu dengan menggunakan teknik analisis statistik regresi sederhana. Adapun hasil dari perhitungannya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.3
Tata Hubungan Terhadap Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.247	14.197		.863	.411
	Tata Hubungan	.528	.316	.400	3.356	.005

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel diatas dapat di jelaskan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 22.247 + 0,528X$$

Konstanta sebesar 28,512 menyatakan bahwa jika tidak ada peningkatan nilai variabel Tata Hubungan terhadap kinerja sebesar 22.247%. Selanjutnya nilai koefisien tata hubungan terhadap kinerja adalah positif yaitu 0,528. Artinya bila variabel Tata Hubungan ditingkatkan pelaksanaannya, maka ada kecenderungan kinerja perangkat desa yang dicapai akan naik yaitu 52,8%.

3.1.4 Koefisien Determinasi Tata Hubungan Terhadap Kinerja

Untuk mengetahui besar pengaruh tata hubungan terhadap kinerja perangkat desa pada Kantor Kepala Desa Air Bersih Kecamatan Air Hangat Barat Kabupaten Kerinci, maka dapat dijelaskan pada tabel berikut :

Tabel 3.4

Koefisien Determinasi Tata Hubungan Terhadap Kinerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.562 ^a	.575	.164		2.557	2.268

a. Predictors: (Constant), Tata Hubungan

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 4.4 *summary* diatas. Dimana besar pengaruh variabel tata hubungan terhadap kinerja perangkat desa berdasarkan nilai *R square* pada tabel *summary*. Dapat diketahui besarnya pengaruh tata hubungan terhadap kinerja perangkat desa yaitu sebesar 0,575 atau 57,5%. Hal ini menunjukkan bahwa tata hubungan dapat menjelaskan variasi (pola pergerakan) kinerja perangkat desa sebesar 57,5%.

3.1.5 Uji t (Uji Hipotesis)

Uji t dilakukan untuk mengetahui ada atau tidak adanya pengaruh variabel independen yaitu tata hubungan terhadap variabel dependen yaitu kinerja perangkat desa.

Pengaruh dari variabel tata hubungan terhadap kinerja perangkat desa dapat dilihat pada tabel 4.3 di atas. Berdasarkan tabel 4.3 yaitu *coefficients* atau uji t ternyata didapat hasil pengujian variabel tata hubungan terhadap kinerja perangkat desa menunjukkan nilai t hitung sebesar 3.356 dengan nilai signifikansi 0,004 atau t hitung $3.356 > t$ tabel 2,262. Maka H_0 ditolak H_a diterima yang berarti tata hubungan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh tata hubungan terhadap kinerja perangkat desa pada Kantor Kepala Desa Air Bersih Kecamatan Air Hangat Barat Kabupaten Kerinci. Maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan alat analisis regresi lineir sederhana variabel tata hubungan terhadap kinerja perangkat desa, didapat hasil pengujian menunjukkan nilai t hitung sebesar 3.356 dengan nilai signifikansi 0,05 atau t hitung $3.356 > t$ tabel 2,262. Maka H_0 ditolak H_a diterima yang berarti tata hubungan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa.
2. Diketahui adanya peningkatan kinerja perangkat desa yang dipengaruhi oleh tata hubungan yaitu 52,8%. Peningkatan kinerja perangkat desa didasari atas nilai konstanta yang menyatakan bahwa jika tidak ada peningkatan nilai variabel tata hubungan maka nilai kinerja perangkat desa sebesar 22.247%.
3. Besarnya pengaruh variabel tata hubungan terhadap kinerja perangkat desa berdasarkan pengolahan data yaitu sebesar 0,575 atau 57,5%. Hal ini menunjukkan bahwa tata hubungan dapat menjelaskan variasi (pola pergerakan) kinerja perangkat desa sebesar 57,5%.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kepada LPPM STIA Nusantara Sakti Sungai Penuh yang telah memberi kesempatan untuk publish jurnal OJS Jurnal Administrasi Nusantara (JAN), serta semua pihak yang tidak bias disebutkan satu persatu dalam pelaksanaan penelitian ini.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Ardana dkk, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Charles E. Redfield (2001 *Dasar-Dasar Manajemen*), Gadjah Mada University Press Yogyakarta
- Edward Depari (2003 *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*, cetakan kedua, Rineka Cipta, Jakarta
- Elbert dalam Handyaningrat (2001, Pengantar Ilmu Administrasi, Lentera, Malang
- Gibson (2000, *(dalam Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Bumi Aksara, Jakarta
- Handoko Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia,. Edisi ke 2. BPFE Yogyakarta
- Kahn, dkk (2000, Manajemen Sumber Daya Manusia. Andi Offset, Yogyakarta
- Rivai (2004, *Danim Sudarwan, Dr, Prof*), *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*, cetakan kedua, Rineka Cipta, Jakarta
- Robbins (2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka Setia, Bandung
- Raymond S. Ross (2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Redding dkk, (2000, *Dasar-dasar Ilmu Administrasi*, Pustaka Buku, Jakarta
- Saul W. Gellerman dalam The Liang Gie (2000, *Administrasi Perkantoran Modern*, Liberty, Surabaya
- Sikula dalam Moekijat (2001, *Tata Laksana Kantor*, Mandar Maju, Bandung
- Suranto AW (2000, *Dasar-dasar Manajemen Perkantoran*, Mandar Maju, Bandung
- Suyadi Prawirosentono, 2008, *Pengantar Ilmu Administrasi*, Buana Ilmu, Surabaya
- Sylvie, 2009, *Organisasi dan Motivasi*, Bumi Aksara, Jakarta
- Terry dalam The Liang Gie (2000, *Administrasi Perkantoran Modern*, Liberty, Surabaya
- Theodore Herbert (2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka Setia, Bandung
- Thoha (2000, *Pengantar Ilmu Administrasi*, Bumi Aksara, Jakarta

- Wilbur Schramm (200, *Organisasi dan Motivasi*, Bumi Aksara, Jakarta
Wursanto (2003, *Manajemen Perkantoran Modern*), Binarupa Aksara, Jakarta
Yuniastuti (2011, *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*, Raja Grafindo Persada, Jakarta
Xiaohua, 2008, The Liang Gie, *Administrasi Perkantoran Modern*, Liberty, Bandung