

Analisis Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perangkat Desa Melalui Peningkatan Kompetensi Perangkat Desa

Penulis:
Wahyudi ¹
Dewi Indriasih ²
Mahben Jalil ^{3*}

Afiliasi:
Universitas Pancasakti
Tegal ^{1,2,3}

Korespondensi:
dewi.indriasih@gmail.com

Abstrak: Desa merupakan sistem ketatanegaraan terendah di Indonesia, desa telah lahir dan berkembang sejak ratusan tahun lalu hingga sekarang dan keberadaannya tetap diakui sebagai pengatur norma kehidupan masyarakat yang mendiaminya. Salah satu lembaga desa ialah Aparat Pemerintah Desa terdiri dari Kepala Desa dan Perangkat Pemerintah Desa yaitu Sekretariat Desa, Pemangku Kewilayahan dan Pengemban Tugas Teknis sebagai staf untuk membantu tugas-tugas Kepala Desa. Penelitian ini merupakan penelitian survei dengan populasi target sekaligus sebagai subyek penelitian adalah Aparatur Pemerintah Desa di Kabupaten Tegal sebanyak 1.914 orang. Ukuran sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 331 responden yang ditentukan dengan rumus *Slovin*, sedangkan metode pengambilan sampel yang digunakan adalah menggunakan simple random sampling. Alat pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala interval. Alat analisis yang digunakan adalah analisis Structural Equation Modelling (SEM). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi, pemahaman terhadap peraturan perundangan-undangan, teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kompetensi aparatur. Budaya organisasi, pemahaman terhadap peraturan perundangan-undangan, teknologi informasi dan kompetensi aparatur secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja aparatur. Sedangkan berdasarkan hasil uji mediasi dengan menggunakan uji sobel diperoleh hasil bahwa kompetensi aparatur belum mampu memediasi secara signifikan budaya organisasi, pemahaman terhadap peraturan perundangan-undangan dan teknologi informasi terhadap kinerja aparatur.

Kata kunci: Budaya organisasi, pemahaman terhadap peraturan perundangan-undangan, teknologi informasi, kompetensi aparatur

Pendahuluan

Pengertian Desa sebagaimana didefinisikan pada undang-undang desa terbaru merupakan himpunan warga hukum dengan batas-batas daerah guna mengelola sendiri urusan pemerintahannya, mengatur kebutuhan penting masyarakatnya atas dasar prakarsa masyarakat bersangkutan atau asal usulnya maupun hak tradisional yang hidup didalamnya (Bender, 2016).

Penyelenggaraan desa membutuhkan orang-orang untuk menduduki jabatan dalam ketatalaksanaan lembaga di desa, lembaga-lembaga ini menjalankan tugas dan fungsi sesuai ketentuan. Salah satu lembaga desa ialah Aparat Pemerintah Desa terdiri dari Kepala Desa dan Perangkat Pemerintah Desa yaitu Sekretariat Desa, Pemangku Kewilayahan dan Pengemban Tugas Teknis sebagai staf untuk membantu tugas-tugas Kepala Desa adalah penyelenggara pemerintahan di desa yang bertugas mengelola rumah tangga pada desa tersebut dan tugas yang diserahkan atau didelegasikan oleh Pemerintah atau Pemerintah Daerah (JDIH Kab. Tegal, 2017). Sementara (Alsyaikinah, 2019) mengemukakan Perangkat Desa yaitu orang yang bekerja di kantor desa guna melayani masyarakat di desa.

Sesuai data yang penulis peroleh melalui hasil observasi, fenomena yang terjadi menunjukkan bahwa kompetensi para Perangkat Desa di Kabupaten Tegal melalui pendidikan dan pelatihan kompetensi

yang digelar oleh Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Tegal baru mencapai 34 persen dari total jumlah Perangkat Desa atau baru sebanyak 650 orang dari 1.914 orang, sedangkan yang belum memenuhi kompetensi yang diharapkan sebanyak 1.264 orang. Capaian ini mengandung arti bahwa kompetensi para Aparat desa masih harus terus ditingkatkan, perlu upaya – upaya konkrit dari berbagai institusi melalui sinergitas dalam pengembangan kemampuan dan peningkatan pengetahuan bagi Aparat desa tersebut.

Kepala Seksi Pemerintahan selaku penyusun peraturan perundang-undangan di desa secara keseluruhan telah mampu menyusun Peraturan Desa, namun demikian menurut hasil observasi di Dispemasdes Kab. Tegal baru 35 orang saja yang mampu menyusun Peraturan Desa sesuai peraturan perundang-undangan. Fenomena ini menunjukkan sebanyak 246 orang yang duduk sebagai Kepala Seksi Pemerintahan belum memahami peraturan perundangan yang menjadi dasar anutan dalam menyusun peraturan desanya. Kondisi yang demikian mengakibatkan pelaksanaan kegiatan di desa berpotensi menimbulkan masalah dikemudian hari.

Pemeriksaan oleh Inspektorat sebagai aparat pengawas internal terhadap Laporan Keuangan Pemerintah Desa (LKPDesa) dan Laporan Penyelenggaraan Pemerintah Desa (LPPDDesa) atau berasal dari aduan masyarakat menemukan masih banyak pelanggaran yang dilakukan oleh Perangkat Desa sebagai dampak dari ketidak pahaman Perangkat Desa dalam menerjemahkan aturan yang ada, pelanggaran lebih banyak pada kasus korupsi melalui penggelapan dana, penggelembungan anggaran, ataupun praktik kolusi yang dilakukan Perangkat Desa (Inspektorat Kab. Tegal, 2020).

Kurangnya pemahaman peraturan pada Perangkat Desa menjadi keharusan bagi Pemerintah Daerah untuk mengintensifkan pendidikan dan pelatihan dengan fokus materi tentang *legal drafting*. berdasarkan informasi yang penulis peroleh dari Dinas Permasdes Kab. Tegal memang pendidikan dan pelatihan mengenai peraturan perundang-undangan bagi Aparat desa belum dilaksanakan, selama ini hanya sebatas melalui sosialisasi dan pendampingan penyusunan produk hukum desa, mengingat keterbatasan waktu penyusunan produk hukum tersebut.

Menjamurnya lembaga kursus komputer dapat dimanfaatkan oleh Aparat desa guna meningkatkan kemampuan penguasaan teknologi disamping pembelajaran secara otodidak melalui peramban google mengenai penggunaan teknologi informasi. Namun peran Pemerintah Daerah juga tetap diperlukan dalam rangka pengenalan sistem informasi mengenai pengelolaan keuangan desa, aset desa, penyusunan profil desa dan demografi desa maupun layanan masyarakat seperti pembuatan legalitas perorangan. Menurut (Hariyani, 2014) teknologi informasi harus diterapkan dahulu kepada pemakai, sehingga anggaran yang dipakai untuk mengembangkan teknologi informasi akan diimbangi dengan kinerja individu secara signifikan.

Fenomena lainnya sesuai obeservasi di Dispermasdes Kab. Tegal yaitu para Kepala Urusan Keuangan sejumlah 281 orang dan Kepala Urusan Tata Usaha dan Umum sejumlah 281 orang juga belum mampu sepenuhnya menerapkan teknologi informasi dengan baik, terbukti penerapan Sistem Manajemen Keuangan Desa (Siskeudes) belum menunjukkan tatalaksana pengelolaan keuangan desa yang akuntabel, demikian pula penerapan Sistem Pengelolaan Aset Desa (Sipades) belum didayagunakan sepenuhnya oleh Kepala Urusan Tata Usaha dan Umum. Hasil monitoring tahun 2019 ke desa – desa se Kabupaten Tegal menunjukkan baru sekitar 20 persen desa atau baru 56 orang saja dari 281 orang yang sudah mampu menggunakan Sipades sekalipun baru sebatas entri data dan labelisasi aset desa, selebihnya sebanyak 225 orang belum mampu menggunakan Sipades.

Budaya organisasi yang baik perlu didukung oleh segenap pegawai didalamnya, tanpa dukungan kuat tersebut maka budaya organisasi yang tercipta adalah budaya negatif sehingga menghilangkan kepercayaan masyarakat terhadap organisasi secara keseluruhan. Kondisi semacam ini terjadi pula di desa

– desa di Kabupaten Tegal, banyak masyarakat merasa dikecewakan dengan sikap dan informasi yang diberikan oleh Aparat desa seperti misalnya ketidakjelasan pelaksanaan pembangunan di desa atau perlakuan acuh kepada masyarakat yang hendak mengurus keperluan di desa.

Penelitian mengenai pemahaman peraturan perundang-undangan dan pengaruhnya terhadap kinerja aparatur desa melalui kompetensi aparatur desa masih belum banyak yang dilakukan. Hasil penelitian (Rulyanti et al., 2018) menyimpulkan semakin tinggi aturan yang diterapkan oleh perangkat desa maka akan semakin meningkatkan kinerja perangkat desa. (Susanto et al., 2021) dalam laporannya menyimpulkan jika perangkat desa pedeslohor belum memahami peraturan cara pembentukan peraturan desa yang berdampak pada belum optimalnya kinerja aparat desa, sehingga banyak pihak yang memanfaatkan situasi ini untuk kepentingan kelompoknya.

Metode Penelitian

Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini akan dilakukan di Kabupaten Tegal dengan subyek penelitian ini adalah seluruh perangkat desa sekabupaten Tegal. Berdasarkan data Sistem Informasi Profil Desa dan Kelurahan (PRODESKEL) sebanyak 1.914 orang Perangkat Desa se Kabupaten Tegal, sampel penelitian ini diambil dengan menggunakan rumus dari Slovin dan di dapatkan jumlah yaitu 331 orang responden. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari sumber intern dan sumber ekstern. Data dalam penelitian ini dilihat dari cara memperolehnya, ada dua yakni data primer, yakni data yang diperoleh dari penyebaran angket/kuisioner serta data sekunder yakni data yang telah diolah lebih dulu yang didapatkan oleh peneliti dari sumber lain sebagai tambahan informasi. Analisis data yang digunakan pemodelan persamaan struktural (SEM), pengujian mediasi dilakukan uji sobel.

H₁: Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja aparatur pemerintah desa

H₂: Terdapat pengaruh penguasaan teknologi informasi terhadap kinerja aparat pemerintah desa.

H₃: Terdapat pengaruh pemahaman terhadap peraturan perundang-undangan terhadap kinerja aparat pemerintah desa.

H₄: Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kompetensi aparat pemerintah desa

H₅: Terdapat pengaruh penguasaan teknologi informasi terhadap kompetensi aparat pemerintah desa

H₆: Terdapat pengaruh pemahaman terhadap peraturan perundang-undangan terhadap kompetensi aparat pemerintah desa.

H₇: Terdapat pengaruh kompetensi aparat pemerintah desa terhadap kompetensi aparat pemerintah desa.

H₈: Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja aparat desa dengan kompetensi aparat pemerintah desa sebagai pemediasi

H₉: Terdapat pengaruh penguasaan teknologi informasi terhadap kinerja aparat desa dengan kompetensi aparat pemerintah desa sebagai pemediasi

H₁₀: Terdapat pengaruh pemahaman terhadap peraturan perundang-undangan terhadap kinerja aparat desa dengan kompetensi aparat pemerintah desa sebagai pemediasi.

Hasil

Tabel 1. Uji Validitas Variabel

No. Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Budaya Organisasi			
BO1	0,903	0,361	Valid
BO2	0,927	0,361	Valid
BO3	0,788	0,361	Valid
Teknologi Informasi			

No. Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
TI1	0,711	0,361	Valid
TI2	0,827	0,361	Valid
TI3	0,682	0,361	Valid
TI4	0,883	0,361	Valid
TI5	0,874	0,361	Valid
Pemahaman Peraturan Perundang-undangan			
PP1	0,788	0,361	Valid
PP2	0,831	0,361	Valid
PP3	0,894	0,361	Valid
PP4	0,787	0,361	Valid
Kompetensi Aparat			
KP1	0,838	0,361	Valid
KP2	0,944	0,361	Valid
KP3	0,819	0,361	Valid
KP4	0,661	0,361	Valid
KP5	0,738	0,361	Valid
Kinerja Aparat			
KN1	0,814	0,361	Valid
KN2	0,776	0,361	Valid
KN3	0,887	0,361	Valid
KN4	0,917	0,361	Valid

sumber: data primer di olah (2022)

Hasil perhitungan uji validitas di atas menunjukkan bahwa semua pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel dalam penelitian ini memiliki koefisien korelasi lebih besar dari $r_{tabel} = 0,361$ (r_{tabel} untuk *degree of freedom*) dengan nilai pvalue lebih kecil dari 0,05 sehingga semua indikator tersebut valid dan dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data.

Tabel 2. Uji Realibilitas

No.	Variabel	Reliabilitas	Standar Alfa	Keterangan
1.	Budaya Organisasi	0,839	0,7	Reliabel
2.	Teknologi Informasi	0,851	0,7	Reliabel
3.	Pemahaman Peraturan	0,843	0,7	Reliabel
4.	Kompetensi Aparat	0,865	0,7	Reliabel
5.	Kinerja Aparat	0,864	0,7	Reliabel

sumber: data primer di olah (2022)

Hasil perhitungan reliabilitas instrument variabel pada penelitian ini yaitu 0,839, 0,851, 0,843, 0,865, dan 0,864 dimana instrumen dikatakan reliabel apabila nilai $\alpha > 0,700$ dengan demikian instrument variabel dalam penelitian ini dapat dinyatakan reliabel dapat digunakan sebagai pengumpul data penelitian.

Tabel 3. Uji Normalitas Data

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
TI5	2,000	5,000	-,708	-5,258	,266	,986
BO1	2,000	5,000	,032	,241	-1,519	-5,642

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
PP2	2,000	5,000	-,595	-4,420	,066	,244
PP3	1,000	5,000	-,656	-4,875	,357	1,325
PP4	2,000	5,000	-,690	-5,125	,353	1,309
PP1	2,000	5,000	-,876	-6,510	1,060	3,937
KN1	2,000	5,000	-,865	-6,423	,349	1,297
KN4	2,000	5,000	-1,110	-8,241	,600	2,229
KN3	2,000	5,000	-,839	-6,231	-,254	-,945
KN2	1,000	5,000	-1,018	-7,560	1,610	5,979
KP1	3,000	5,000	-,501	-3,720	-,990	-3,677
KP4	2,000	5,000	-,693	-5,149	,040	,150
KP3	2,000	5,000	-,480	-3,562	-,943	-3,500
KP2	2,000	5,000	-,446	-3,312	-,896	-3,328
TI3	2,000	5,000	-,695	-5,162	,461	1,714
TI4	2,000	5,000	-,767	-5,697	,497	1,847
BO2	2,000	5,000	-,212	-1,574	-1,359	-5,047
BO3	1,000	5,000	-,608	-4,516	,014	,052
KP5	1,000	5,000	-,549	-4,079	-,207	-,769
TI1	2,000	5,000	-,875	-6,501	,434	1,612
TI2	2,000	5,000	-,595	-4,416	-,044	-,165
Multivariate					76,111	22,276

sumber: data primer di olah (2022)

Sesuai output dari AMOS, uji normalitas data dilakukan dengan membandingkan nilai *critical ratio* (CR) pada *assessment of normality* dengan kritis $\pm 2,58$ pada level 0,01. Jika nilai CR lebih besar dari nilai kritis maka data tersebut tidak normal secara *univariate*.

Sedangkan nilai *critical ratio* (CR) yang didapat untuk koefisien *Multivariate* sebesar 22,276. Nilai ini lebih besar dari $\pm 2,58$ (untuk $\alpha = 1\%$), sehingga normalitas *Multivariate* tidak terpenuhi, maka dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas secara *Univariate dan Multivariate* data tidak terpenuhi.

Penyimpangan pada asumsi normalitas dapat diteliti kembali dengan teknik *bootstrapping* untuk melakukan resampling. Jika nilai estimasinya masih sama dengan hasil nilai estimasi tanpa *bootstrapping*, maka model penelitian tanpa *bootstrapping* masih layak digunakan. *Bootstrapping* yang digunakan pada penelitian ini yakni *bootstrapping Maximum Likelihood* (ML). Berikut ini adalah *output Bollen Stine Bootstrap* :

Tabel 4. *Output Bollen-Stine*

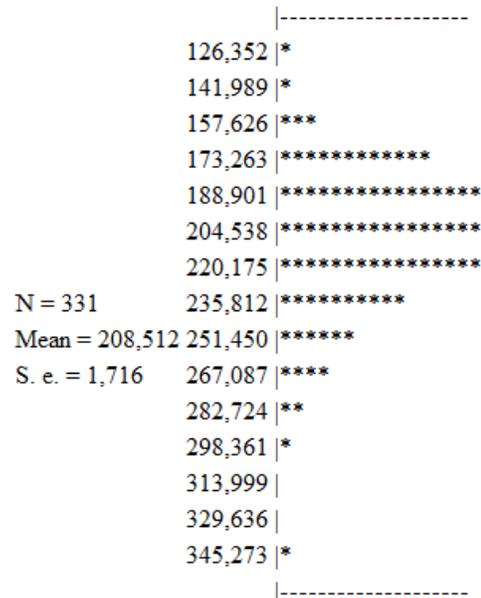
<i>Bollen-Stine Bootstrap (Default model)</i>
The model fit better in 331 bootstrap samples.
It fit about equally well in 0 bootstrap samples.
It fit worse or failed to fit in 0 bootstrap samples.
Testing the null hypothesis that the model is correct, Bollen-Stine bootstrap p = ,003

sumber: data primer di olah (2022)

Setelah dilakukan *bootstrapping* maka didapatkan hasil probabilitas *Bollen-Stine bootstrap* = 0,003 dan nilai ini signifikan pada 5% sehingga asumsi normalitas model dapat diterima.

Bootstrap Distributions (Default model)

ML discrepancy (implied vs sample) (Default model)



Gambar 1. Model Sebaran Data

Berdasarkan gambar di atas Model sebaran data dapat diketahui membentuk sebuah lonceng dengan demikian data model penelitian asumsi normalitas dan layak digunakan untuk menguji seluruh hipotesis penelitian.

Uji Mutlticollinearity

Uji *Multicollinearty* berguna untuk mengerahui apakah terjadi hubungan antar variabel independen. *Multicollinearity* terjadi ketika nilai korelasi antar indikator yang lain > 0,9 (Ghozali, 2014). Berikut ini adalah hasil uji *Multicollinearty*:

Tabel 5. Hasil Uji *Multicollinearty*

			Estimate
TIX2	<-->	PPX3	,437
BOX1	<-->	PPX3	,216
BOX1	<-->	TIX2	,303

sumber: data primer di olah (2022)

Dari hasil tabel diatas menunjukkan bahwa nilai korelasinya antar variabel independent nya yang rata rata memiliki nilai dibawah 0,900. Maka hasil dapat diketahui bahwa tidak terdapat *multicollinearty* dalam penelitian ini.

Tabel 6. *Regression Weights*

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
KPZ	<---	BOX1	,256	,062	4,133	***	
KPZ	<---	TIX2	,157	,058	2,690	,007	
KPZ	<---	PPX3	,320	,108	2,968	,003	
KNY	<---	BOX1	,132	,054	2,424	,015	
KNY	<---	TIX2	-,101	,050	-2,019	,043	

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
KNY <--- KPZ	,184	,087	2,121	,034	
KNY <--- PPX3	,224	,095	2,354	,019	

sumber: data primer di olah (2022)

Berdasarkan tabel diatas dapat dibuat persamaan struktural untuk substruktur 1 sebagai berikut:

Kompetensi Aparat: 0,256 Budaya Organisasi + 0,157 Teknologi Informasi + 0,320 Pemahaman Peraturan + z_1

Berdasarkan Tabel di atas dapat dibuat persamaan struktural untuk substruktur 2 sebagai berikut:

Kinerja Aparat: 0,132 Budaya Organisasi - 0,101 Teknologi Informasi + 0,224 Pemahaman Peraturan + 0,184 Kompetensi Aparat + z_2

Sedangkan tabel *Standardized Regression Weights* dengan menggunakan software SEM AMOS Ver. 22 maka menghasilkan seperti pada tabel di bawah ini:

Tabel 7. Hasil analisis *Standardized Regression Weights*
Structural Equation Modelling (SEM)

	Estimate
KPZ <--- BOX1	,329
KPZ <--- TIX2	,219
KPZ <--- PPX3	,276
KNY <--- BOX1	,202
KNY <--- TIX2	-,169
KNY <--- KPZ	,221
KNY <--- PPX3	,231

sumber: data primer di olah (2022)

Evaluasi Fit Model

Setelah melakukan analisis konfirmatori dan *structural equation modelling*, uji dasar yang harus dilakukan pengujian model dengan melihat nilai *goodness-of-fit index*. Hasil pengujian kesesuaian model penelitian disajikan dalam tabel di bawah ini :

Tabel 8. Hasil Pengujian *Goodness-of-Fit*

<i>Goodness of Fit Indeks</i>	<i>Cut off Value</i>	Hasil	Evaluasi Model
<i>Chi-Square</i>	$\leq 211,22$	669,246	Tidak Memenuhi
DF		179	
P-Value	$\geq 0,05$	0,000	Tidak Memenuhi
RMSEA	$\leq 0,1$	0,091	Memenuhi
GFI	$\geq 0,90$	0,838	Tidak Memenuhi
AGFI	$\geq 0,90$	0,790	Tidak Memenuhi
CMIN/DF	$\leq 2,0$	3,739	Tidak Memenuhi
TLI	$\geq 0,95$	0,726	Tidak Memenuhi
CFI	$\geq 0,95$	0,766	Tidak Memenuhi

sumber: data primer di olah (2022)

Dari Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Chi Square* = 669,246 dengan tingkat signifikansi sebesar 211,22 dan nilai kelayakan lainnya yang tidak memenuhi kriteria fit, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan antara matriks kovarians sampel yang dapat diterima dengan matriks kovarians populasi, yang berarti model penelitian dinyatakan tidak dapat memenuhi kriteria fit. Namun, perlu dicatat bahwa *Chi Square* sangat sensitif terhadap ukuran sampel (Ghozali, 2014). Oleh karena itu, ukuran alternatif model fit perlu dicari yang akan membuat model keseluruhan dapat diterima, yaitu nilai RMSEA diperoleh sebesar $0,091 \leq 0,10$, sehingga memberikan konfirmasi yang cukup untuk penerimaan hipotesis *unidimensionalitas* bahwa dua puluh satu indikator tersebut dapat mencerminkan setiap variabel laten yang dianalisis.

Pengujian Hipotesis

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kompetensi Aparat

Berdasarkan tabel 6 dan tabel 7 dapat diketahui bahwa koefisien jalur variabel Budaya Organisasi terhadap Kompetensi Aparat sebesar 0,256. Hal ini berarti terdapat pengaruh positif dari variabel Budaya Organisasi terhadap Kompetensi Aparat, artinya semakin baik Budaya Organisasi maka Kompetensi Aparat Pemerintah Desa di Kabupaten Tegal semakin baik. Sifat pengaruh positif tersebut adalah signifikan, hal ini ditunjukkan nilai $CR_{hitung} = 4,133$. Nilai CR_{hitung} tersebut lebih besar atau sama dengan dari $CR_{tabel} (t_{tabel})$ pada tingkat keyakinan 95 persen dan derajat kebebasan 331 yaitu sebesar 1,97. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan Terdapat pengaruh variabel Budaya Organisasi terhadap Kompetensi Aparat Pemerintah Desa di Kabupaten Tegal, dapat diterima.

Pengaruh Teknologi Informasi terhadap Kompetensi Aparat

Berdasarkan tabel 6 dan tabel 7 dapat diketahui bahwa koefisien jalur variabel Teknologi Informasi terhadap Kompetensi Aparat sebesar 0,157. Hal ini berarti terdapat pengaruh positif dari variabel Teknologi Informasi terhadap Kompetensi Aparat, artinya semakin baik Teknologi Informasi maka Kompetensi Aparat Pemerintah Desa di Kabupaten Tegal semakin baik. Sifat pengaruh positif tersebut adalah signifikan, hal ini ditunjukkan nilai $CR_{hitung} = 2,690$. Nilai CR_{hitung} tersebut lebih besar dari $CR_{tabel} (t_{tabel})$ pada tingkat keyakinan 95 persen dan derajat kebebasan 331 yaitu sebesar 1,97. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan Terdapat pengaruh Teknologi Informasi terhadap Kompetensi Aparat Pemerintah Desa di Kabupaten Tegal, dapat diterima.

Pengaruh Pemahaman Peraturan terhadap Kompetensi Aparat

Berdasarkan tabel 6 dan tabel 7 dapat diketahui bahwa koefisien jalur variabel Pemahaman Peraturan terhadap Kompetensi Aparat sebesar 0,320. Hal ini berarti terdapat pengaruh positif dari variabel Pemahaman Peraturan terhadap Kompetensi Aparat, artinya semakin baik Pemahaman Peraturan yang dilakukan, maka Kompetensi Aparat Pemerintah Desa di Kabupaten Tegal semakin baik pula. Sifat pengaruh positif tersebut adalah signifikan, hal ini ditunjukkan nilai $CR_{hitung} = 2,968$. Nilai CR_{hitung} tersebut lebih besar dari $CR_{tabel} (t_{tabel})$ pada tingkat keyakinan 95 persen dan derajat kebebasan 331 yaitu sebesar 1,97. Dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan Terdapat pengaruh Pemahaman Peraturan terhadap Kompetensi Aparat Pemerintah Desa di Kabupaten Tegal, dapat diterima.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Aparat

Berdasarkan tabel 6 dan tabel 7 dapat diketahui bahwa koefisien jalur variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Aparat sebesar 0,132. Hal ini berarti terdapat pengaruh positif dari variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Aparat, artinya semakin baik Budaya Organisasi, maka Kinerja Aparat pada Pemerintahan Pemerintah Desa di Kabupaten Tegal semakin baik. Sifat pengaruh positif tersebut adalah signifikan, hal ini ditunjukkan nilai $CR_{hitung} = 2,424$. Nilai CR_{hitung} tersebut lebih besar dari $CR_{tabel} (t_{tabel})$ pada tingkat keyakinan 95 persen dan derajat kebebasan 331 yaitu sebesar 1,97. Dengan demikian hipotesis keempat yang menyatakan Terdapat pengaruh variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Desa di Kabupaten Tegal, dapat diterima.

Pengaruh Teknologi Informasi terhadap Kinerja Aparat



Berdasarkan tabel 6 dan tabel 7 dapat diketahui bahwa koefisien jalur variabel Teknologi Informasi terhadap Kinerja Aparat sebesar -0,101. Hal ini berarti terdapat pengaruh negatif dari variabel Teknologi Informasi terhadap Kinerja Aparat, artinya semakin rendah Teknologi Informasi, maka Kinerja Aparat Pemerintah Desa di Kabupaten Tegal semakin rendah. Sifat pengaruh negatif tersebut adalah signifikan, hal ini ditunjukkan nilai $CR_{hitung} = -2,019$ Nilai CR_{hitung} tersebut lebih kecil dari CR_{tabel} (t_{tabel}) pada tingkat keyakinan 95 persen dan derajat kebebasan 331 yaitu sebesar -1,97. Dengan demikian hipotesis kelima yang menyatakan Terdapat pengaruh Teknologi Informasi terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Desa di Kabupaten Tegal, dapat diterima.

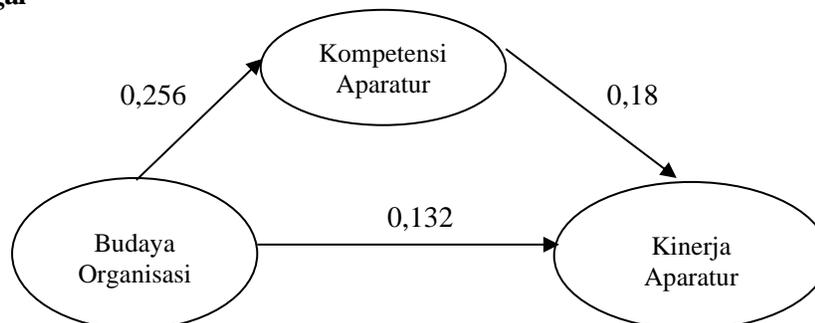
Pengaruh Pemahaman Peraturan terhadap Kinerja Aparat

Berdasarkan tabel 6 dan tabel 7 dapat diketahui bahwa koefisien jalur variabel Pemahaman Peraturan terhadap Kinerja Aparat sebesar 0,224. Hal ini berarti terdapat pengaruh positif dari variabel Pemahaman Peraturan terhadap Kinerja Aparat, artinya semakin baik Pemahaman Peraturan, maka Kinerja Aparat Pemerintah Desa di Kabupaten Tegal semakin baik. Sifat pengaruh positif tersebut adalah signifikan, hal ini ditunjukkan nilai $CR_{hitung} = 2,354$. Nilai CR_{hitung} tersebut lebih besar dari CR_{tabel} (t_{tabel}) pada tingkat keyakinan 95 persen dan derajat kebebasan 331 yaitu sebesar 1,97. Dengan demikian hipotesis keenam yang menyatakan Terdapat pengaruh Pemahaman Peraturan terhadap Kinerja Aparat pada Pemerintahan Pemerintah Desa di Kabupaten Tegal, dapat diterima.

Pengaruh Kompetensi Aparat terhadap Kinerja Aparat

Berdasarkan tabel 6 dan tabel 7 dapat diketahui bahwa koefisien jalur variabel Kompetensi Aparat terhadap Kinerja Aparat sebesar 0,184. Hal ini berarti terdapat pengaruh positif dari variabel Kompetensi Aparat terhadap Kinerja Aparat, artinya semakin baik memberikan Pelayanan, maka Kinerja Aparat pada Pemerintahan Pemerintah Desa di Kabupaten Tegal semakin baik pula. Sifat pengaruh positif tersebut adalah signifikan, hal ini ditunjukkan nilai $CR_{hitung} = 2,121$. Nilai CR_{hitung} tersebut lebih besar dari CR_{tabel} (t_{tabel}) pada tingkat keyakinan 95 persen dan derajat kebebasan 331 yaitu sebesar 1,97. Dengan demikian hipotesis ketujuh yang menyatakan Terdapat pengaruh Kompetensi Aparat terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Desa di Kabupaten Tegal, dapat diterima.

Kompetensi Aparat mampu Memediasi Budaya Organisasi terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Desa di Kabupaten Tegal



Pengujian hipotesis kedelapan dalam penelitian ini digunakan untuk membuktikan kebenaran hipotesis kedelapan yang dilakukan dengan menggunakan Sobel test seperti yang tampak pada perhitungan di bawah ini.

Berdasarkan tabel 6 dan tabel 7 dapat diketahui Nilai :

$$S.E. KPZ \leftarrow BOX_1 = 0,062$$

$$Beta KNY \leftarrow KPZ = 0,184$$

$$Beta KPZ \leftarrow BOX_1 = 0,256$$

$$S.E. KNY \leftarrow KPZ = 0,087$$

$$UnBeta KPZ \leftarrow BOX_1 = 0,329$$

Dengan menggunakan perhitungan *Sobel Test* dapat diketahui sebagai berikut :

$$Sab = \sqrt{(0,184^2 \times 0,062^2) + (0,256^2 \times 0,087^2) + (0,329^2 \times 0,087^2)}$$

$$Sab = \sqrt{(0,0001) + (0,0005) + (0,0008)}$$

$$Sab = \sqrt{0,0014}$$

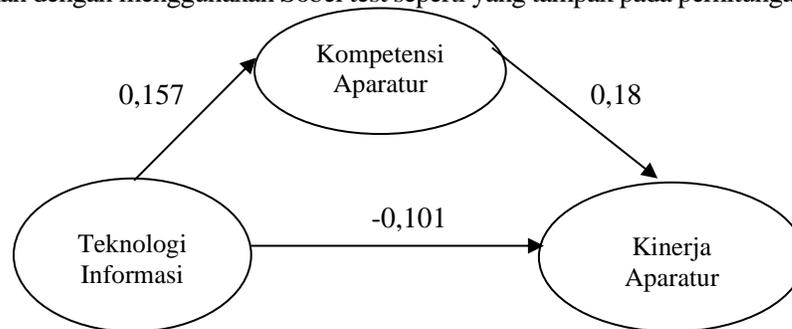
$$Sab = 0,0380$$

$$t = \frac{ab}{Sab} = \frac{0,256 \times 0,184}{0,0380} = \frac{0,047}{0,0380} = 1,239$$

Berdasarkan perhitungan *sobel test* diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $1,239 < 1,97$ (t_{tabel}) yang berarti H_0 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Kompetensi Aparat belum mampu memediasi secara signifikan variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Aparat.

Kompetensi Aparat mampu Memediasi Teknologi Informasi terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Desa di Kabupaten Tegal

Pengujian hipotesis kesembilan dalam penelitian ini digunakan untuk membuktikan kebenaran hipotesis kesembilan yang dilakukan dengan menggunakan Sobel test seperti yang tampak pada perhitungan di bawah ini.



Berdasarkan tabel 6 dan tabel 7 dapat diketahui Nilai :

$$S.E. KPZ \leftarrow TIX_2 = 0,058$$

$$\text{Beta } KNY \leftarrow KPZ = 0,184$$

$$\text{Beta } KPZ \leftarrow TIX_2 = 0,157$$

$$S.E. KNY \leftarrow KPZ = 0,087$$

$$\text{UnBeta } KPZ \leftarrow TIX_2 = 0,219$$

Dengan menggunakan perhitungan *Sobel Test* dapat diketahui sebagai berikut :

$$Sab = \sqrt{(0,184^2 \times 0,058^2) + (0,157^2 \times 0,087^2) + (0,219^2 \times 0,087^2)}$$

$$Sab = \sqrt{(0,0001) + (0,0002) + (0,0004)}$$

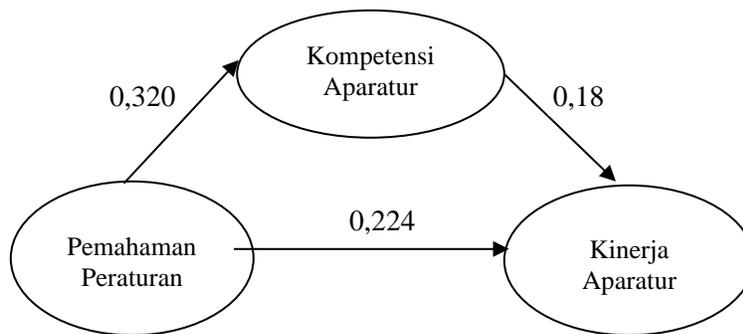
$$Sab = \sqrt{0,0007}$$

$$Sab = 0,0258$$

$$t = \frac{ab}{Sab} = \frac{0,157 \times 0,184}{0,0258} = \frac{0,029}{0,0258} = 1,122$$

Berdasarkan perhitungan *sobel test* diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $-1,122 < 1,96$ (t_{tabel}) yang berarti H_0 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Kompetensi Aparat belum mampu memediasi secara signifikan variabel Teknologi Informasi terhadap Kinerja Aparat.

Kompetensi Aparat mampu Memediasi Pemahaman Peraturan terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Desa di Kabupaten Tegal



Berdasarkan tabel 6 dan tabel 7 dapat diketahui nilai :

$$S.E. KPZ \leftarrow PPX_3 = 0,108$$

$$\text{Beta KNY} \leftarrow KPZ = 0,184$$

$$\text{Beta KPZ} \leftarrow PPX_3 = 0,320$$

$$S.E. KNY \leftarrow KPZ = 0,087$$

$$\text{UnBeta KPZ} \leftarrow PPX_3 = 0,276$$

Dengan menggunakan perhitungan *Sobel Test* dapat diketahui sebagai berikut :

$$Sab = \sqrt{(0,184^2 \times 0,108^2) + (0,320^2 \times 0,087^2) + (0,276^2 \times 0,087^2)}$$

$$Sab = \sqrt{(0,0004) + (0,0008) + (0,0006)}$$

$$Sab = \sqrt{0,0017}$$

$$Sab = 0,0418$$

$$t = \frac{ab}{Sab} = \frac{0,320 \times 0,184}{0,0418} = \frac{0,059}{0,0418} = 1,409$$

Berdasarkan perhitungan *sobel test* diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $1,409 < 1,97$ (t_{tabel}) yang berarti H_0 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Kompetensi Aparat belum mampu memediasi secara signifikan pengaruh Pemahaman Peraturan terhadap Kinerja Aparat.

Pembahasan

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja aparat pemerintah desa.

Hasil penelitian membuktikan bahwa nilai $CR_{hitung} = 2,424 > CR_{tabel}$ (t_{tabel}) sebesar 1,97 sehingga dapat dikatakan jika budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja Aparat pemerintah desa di Kabupaten Tegal.

Budaya organisasi adalah seperangkat nilai yang mengendalikan interaksi antar individu dalam satu organisasi atau organisasi lain sebagai pemasok dan anggota masyarakat yang dilayani. Budaya organisasi dibangun oleh para individu dalam organisasi mengenai etika organisasi yang dianut dan hak kepegawaian yang diberikan kepada setiap pegawai juga mengenai jenis struktur organisasi itu sendiri (Sofyan, 2020).

Budaya organisasi yang kuat akan memacu pegawai untuk dapat berpikir, berperilaku dan bersikap sesuai dengan kaidah atau nilai-nilai yang dianut organisasi. Keselarasan antara budaya organisasi dengan anggota organisasi pendukungnya akan mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerja menjadi lebih baik (Sungadi, 2018).

Penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh (Siahaan, 2018), (Baharuddin & Indrawan, 2018), (Simbolon, 2015), (Reni, 2019), (Arnu, 2017) dan (Sartono, 2017) yang membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja, semakin baik budaya organisasi diterapkan maka akan meningkatkan kinerja.

Budaya organisasi perlu dibentuk atau dibangun di lingkungan organisasi sebagai norma dasar bagi segenap anggota untuk mengendalikan sikap dan perilaku anggota yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja personal maupun organisasi.

Pengaruh pemahaman terhadap peraturan perundang-undangan terhadap kinerja aparat pemerintah desa.

Hasil penelitian membuktikan bahwa nilai $CR_{hitung} = 2,354 > CR_{tabel} (t_{tabel})$ sebesar 1,97 sehingga dapat dikatakan jika pemahaman terhadap peraturan perundang-undangan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja Aparat pemerintah desa di Kabupaten Tegal.

Pemahaman mengenai peraturan atau regulasi mutlak diperlukan oleh pegawai sehingga terjadinya kesalahan prosedur yang berdampak hukum dapat dihindari. Desa sebagai unsur pemerintahan terendah di Indonesia secara sosiologis maupun politis memiliki peran yang amat strategis karena bersentuhan langsung dengan masyarakat (Hasibuan et.al., 2018). Rulyanti et al., (2018) menyebutkan semakin tinggi aturan yang diterapkan oleh perangkat desa maka akan semakin meningkatkan kinerja perangkat desa.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh (Razi et. al., 2017) yang membuktikan bahwa pemahaman terhadap peraturan perundang-undangan dapat meningkatkan kinerja demikian juga penelitian (Rahma et. al., 2021) yang membuktikan bahwa pemahaman terhadap peraturan perundang-undangan berpengaruh pada kinerja.

Peraturan perundang-undangan yang setiap saat berubah harus selalu diikuti dan dilaksanakan dengan baik oleh aparat desa dalam rangka pelayanan kepada masyarakat dan tanggung jawab moral dalam pelaksanaan pekerjaan sehingga dapat meminimalisir kesalahan yang terjadi.

Pengaruh penguasaan teknologi informasi terhadap kinerja aparat pemerintah desa.

Hasil penelitian membuktikan bahwa nilai $CR_{hitung} = -2,019 < CR_{tabel} (t_{tabel})$ sebesar -1,97 sehingga dapat dikatakan bahwa penguasaan teknologi informasi memberi pengaruh negatif terhadap kinerja aparat pemerintah desa di Kabupaten Tegal.

Organisasi tidak bisa lepas dari aplikasi teknologi informasi dalam meningkatkan kinerja. Teknologi informasi ialah proses saling tukar atau peralihan data ataupun pesan tanpa batasan ruang maupun waktu. Teknologi informasi dapat diartikan pula serangkaian alat yang berbeda terdiri dari perangkat keras (*hardware*), informasi dan jaringan data, tempat kerja serta kecerdasan buatan atau robotik, pemakaian informasi tersebut merupakan proses secara sistematis yang digunakan dalam rangka pelaksanaan kegiatan (Siahaan, 2018).

Saat ini teknologi informasi dipahami dengan lebih luas guna membangun informasi yang tercipta oleh proses bisnis dan dipergunakan sejalan dengan teknologi yang memproses informasi dan tujuan peningkatannya. Teknologi sama pentingnya dengan keuangan dan sumber daya manusia bagi organisasi, pemanfaatan teknologi menjadi dasar bagi fungsi organisasi guna meningkatkan kinerja para anggotanya (Wicaksono, 2018)

Penelitian ini serupa dengan hasil yang didapatkan oleh Siahaan, (2018), Wicaksono, (2018), Pande et al., (2018), Razi et. al., (2017), Karim, (2020), Azzahrah et. al., (2021), Handayani, (2018) dan Siregar, (2019) membuktikan bahwa pegawai yang menguasai teknologi informasi akan memiliki kinerja yang tinggi.

Perkembangan teknologi informasi yang semakin pesat menuntut kemampuan para aparatur desa menyesuaikan penguasaan IT secara simultan, ketidakmampuan dalam penguasaan IT ini akan menjadikan aparatur desa tidak dapat memenuhi kebutuhan informasi dan menurunkan performa kerja yang bersangkutan.

Pengaruh budaya organisasi terhadap kompetensi aparat pemerintah desa.

Hasil penelitian membuktikan bahwa nilai $CR_{hitung} = 4,133 > CR_{tabel} (t_{tabel})$ sebesar 1,97 sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi mempengaruhi secara positif terhadap kompetensi aparat desa di Kabupaten Tegal.

Budaya organisasi yang kuat akan memacu pegawai untuk dapat berpikir, berperilaku dan bersikap sesuai dengan kaidah atau nilai-nilai yang dianut organisasi. Keselarasan antara budaya organisasi dengan anggota organisasi pendukungnya akan mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerja menjadi lebih baik (Sungadi, 2018).

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Siahaan, (2018), Baharuddin & Indrawan, (2018), Simbolon, (2015) dan Sungadi, (2018) yang pada risetnya membuktikan bahwa budaya kerja yang baik akan mempengaruhi kompetensi pegawai.

Budaya organisasi memberikan ketegasan dan mencerminkan spesifikasi suatu organisasi sehingga berbeda dengan organisasi lainnya. Sebuah budaya kerja yang berkembang di desa dapat memberikan stabilitas kepada aparat desa.

Pengaruh pemahaman terhadap peraturan perundang-undangan terhadap kompetensi aparat pemerintah desa.

Hasil penelitian membuktikan bahwa nilai $CR_{hitung} = 2,968 > CR_{tabel} (t_{tabel})$ sebesar 1,97 sehingga dapat disebut jika pemahaman terhadap peraturan perundang-undangan memiliki pengaruh positif terhadap kompetensi Aparat pemerintah desa di Kabupaten Tegal.

Tujuan peraturan perundang-undangan negara adalah untuk mengatur dan menertibkan kehidupan berbangsa dan bernegara. Ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan adalah ketaatan seseorang dalam mentaati peraturan perundang-undangan yang telah ditetapkan oleh lembaga negara atau pejabat yang berwenang dan menjadi kekuatan hukum yang mengikat guna mengatur dan menertibkan kehidupan dalam berbangsa dan bernegara (Razi et. al., 2017).

Peraturan perundang-undangan adalah peraturan dalam bentuk tertulis yang ditetapkan oleh lembaga negara atau pejabat yang berwenang dan menjadi kekuatan hukum yang mengikat. Jika seorang pegawai memiliki pemahaman terhadap peraturan perundang-undangan maka pegawai tersebut memahami tanggung jawab dan tugas yang harus dilakukan dengan demikian akan memiliki kompetensi yang diperlukan dalam pekerjaannya (Karim, 2020).

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Hasibuan et.al., (2018) yang dalam penelitiannya membuktikan bahwasanya pemahaman mahasiswa akuntansi akan berpengaruh pada kompetensi.

Kepatuhan melaksanakan peraturan perundang-undangan memudahkan aparat desa menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, yang merupakan salah satu wujud seberapa tinggi kapasitas kemampuan (kompetensi) dirinya.

Pengaruh teknologi informasi terhadap kompetensi aparat pemerintah desa.

Hasil penelitian membuktikan bahwa nilai $CR_{hitung} = 2,690 > CR_{tabel} (t_{tabel})$ sebesar 1,97 sehingga dapat disimpulkan jika teknologi Informasi berpengaruh positif terhadap kompetensi aparat desa di Kabupaten Tegal.

Untuk meningkatkan kompetensinya, instansi perlu memberikan kesempatan kepada aparat pemerintah desa untuk memperluas pengetahuannya dan keterampilannya dengan bidang pekerjaan yang digelutinya. Selain itu, upaya peningkatan kompetensi aparat pemerintah desa dilakukan melalui pelatihan teknis yang terkait dengan bidang pekerjaan yang digelutinya (Siahaan, 2018).

Kompetensi mengisyaratkan partikularitas pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan oleh setiap individu untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan untuk meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaannya (Wicaksono, 2018).

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Siahaan, (2018), Wicaksono, (2018), Yohannes et al., (2020) dan Tiananda, (2015) yang pada risetnya membuktikan bahwa semakin baik penguasaan teknologi informasi maka kompetensi semakin baik.

Peningkatan kemampuan menguasai teknologi informasi dapat dilakukan melalui pelatihan sesuai kebutuhan, tugas pekerjaan dan tanggung jawab masing-masing aparatur desa dalam rangka peningkatan profesionalitas dan kompetensinya.

Pengaruh kompetensi aparat pemerintah desa terhadap kinerja Perangkat Desa.

Hasil penelitian membuktikan bahwa nilai $CR_{hitung} = 2,121 > CR_{tabel} (t_{tabel})$ sebesar 1,97 sehingga dapat dikatakan bahwa kompetensi aparat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja aparat pemerintah desa di Kabupaten Tegal.

Untuk mencapai hasil kerja yang optimal dan memuaskan, maka dibutuhkan kompetensi yang dikuasai oleh aparat pemerintah desa pada saat melaksanakan pekerjaannya agar kinerja aparatur pemerintah desa dapat meningkat, karena sebenarnya yang menjadi harapan masyarakat adalah proses pelayanan yang mudah, sederhana, ramah, cepat dan tepat, efisien, adanya kepastian serta kejelasan prosedur persyaratan pelayanan yang sesuai aturan. Tujuan organisasi dapat tercapai melalui kinerja yang positif dari pegawai, demikian juga sebaliknya tujuan organisasi akan mengalami kendala apabila kinerja pegawai kurang efektif (Nurjaya, 2021).

Penelitian ini mendukung penelitian Syaqui, (2021), Aryani, (2020), Rafi'ie, (2020), Waskito, (2015) dan Wicaksono, (2018) yang membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja, namun tidak sesuai penelitian Pandey, (2017) yang membuktikan kompetensi berpengaruh tidak nyata terhadap kinerja aparat pemerintah desa.

Pelayanan kepada masyarakat yang optimal dan penyelesaian pekerjaan yang dilakukan dengan baik menunjukkan kemampuan kerja aparatur desa yang memuaskan, sehingga tercapai kualitas profesional dalam bekerja.

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja aparat desa dengan kompetensi aparat pemerintah desa sebagai mediasi.

Hasil perhitungan menggunakan *sobel test* membuktikan bahwa nilai $t_{hitung} = 1,239 < t_{tabel}$ sebesar 1,97 yang berarti H_0 diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa kompetensi aparat belum mampu memediasi budaya organisasi secara signifikan terhadap kinerja Aparat.

Budaya organisasi bukan semata-mata sebagai suatu panduan maupun kesepadanan perilaku dalam berorganisasi. Membangun budaya organisasi dengan mengikuti perkembangan organisasi mampu memberikan hasil positif bagi organisasi sehingga akan meningkatkan kinerja yang tinggi bagi pegawai dalam organisasi tersebut (Simbolon, 2015).

Budaya organisasi juga dilihat sebagai strategi untuk membina budaya kerja yang kokoh memerlukan proses karena perubahan yang terjadi dalam organisasi melibatkan perubahan orang-orang yang berada dalam organisasi tersebut diantaranya perbedaan persepsi, keinginan, sikap, dan perilaku. Budaya organisasi yang kuat akan memicu karyawan untuk berpikir, berperilaku, dan bertindak sesuai dengan nilai-nilai organisasi. Kesesuaian antara budaya organisasi dengan anggota organisasi yang mendukungnya mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya menjadi lebih baik (Sungadi, 2018).

Penelitian ini berbeda dengan penelitian Simbolon, (2015), Baharuddin & Indrawan, (2018) dan Siahaan, (2018) yang membuktikan bahwasanya kompetensi mampu memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja.

Kompetensi melekat pada individu masing – masing sehingga secara komprehensif belum mampu memediasi budaya organisasi dalam mempengaruhi kinerja.

Pengaruh pemahaman terhadap peraturan perundang-undangan terhadap kinerja aparat desa dengan kompetensi aparat pemerintah desa sebagai pemediasi.

Berdasarkan perhitungan *sobel test* diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $1,409 < 1,97$ (t_{tabel}) yang berarti H_0 diterima yang artinya kompetensi aparat belum mampu memediasi secara signifikan variabel pemahaman terhadap peraturan perundang-undangan terhadap kinerja aparat.

Untuk meningkatkan kompetensinya, instansi perlu memberikan kesempatan kepada aparat pemerintah desa untuk memperluas pengetahuan dan keterampilannya dengan bidang pekerjaan yang digelutinya. Selain itu, upaya peningkatan kompetensi aparat pemerintah desa dilakukan melalui pelatihan teknis yang terkait dengan bidang pekerjaan yang digelutinya (Siahaan, 2018).

Adanya pemahaman mengenai peraturan perundang-undangan ditunjang dengan kompetensi yang dimiliki Aparat desa maka akan menghasilkan kinerja yang sesuai dengan yang diharapkan (Sartono, 2017).

Penelitian berbeda dengan penelitian yang dilakukan Santoso, (2018) yang membuktikan bahwa adanya pemahaman mengenai peraturan perundang-undangan ditunjang dengan kompetensi yang dimiliki aparat desa akan menghasilkan kinerja sebagaimana yang diharapkan.

Kompetensi merupakan kemampun personal untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab, sehingga secara bersama-sama belum tentu mampu ikut mempengaruhi pemahaman terhadap peraturan perundang-undangan yang dapat meningkatkan kinerja aparat desa.

Pengaruh penguasaan teknologi informasi terhadap kinerja aparat desa dengan kompetensi aparat pemerintah desa sebagai pemediasi

Berdasarkan perhitungan *sobel test* diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $1,112 < 1,97$ (t_{tabel}) yang berarti H_0 diterima. maka dapat dikatakan kompetensi Aparat belum mampu memediasi secara signifikan variabel pemahaman terhadap penguasaan teknologi informasi terhadap kinerja Aparat.

Jogiyanto, (2017) mengutarakan bahwa sistem teknologi informasi adalah sistem teknologi dalam suatu organisasi yang menyatukan kebutuhan pemrosesan transaksi sehari-hari, mendukung operasi, merupakan kegiatan manajerial dan strategis suatu organisasi dan menyediakan pihak luar tertentu dengan laporan yang diperlukan.

Teknologi informasi yang tepat juga didukung oleh keahlian orang-orang yang mengoperasikannya mampu meningkatkan kinerja organisasi dan kinerja individu yang bersangkutan, sehingga hubungan dan imbas langsung dari teknologi informasi ini berada pada kompetensi individu dari pengguna itu sendiri yang seterusnya dapat meningkatkan kinerja organisasi. (Pande et al., 2018)

Penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian Wicaksono, (2018) dan Siahaan, (2018) yang membuktikan bahwasanya kmpetensi mampu memediasi pengaruh penguasaan teknologi informasi terhadap kinerja.

Kompetensi yang dimiliki aparat desa merupakan kemampuan individu yang secara parsial mempengaruhi kinerja, namun belum mampu ikut mempengaruhi penguasaan teknologi informasi secara bersama-sama yang dapat meningkatkan kinerja aparat desa.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi perlu dibentuk atau dibangun di lingkungan organisasi sebagai norma dasar bagi segenap anggota untuk mengendalikan sikap dan perilaku anggota yang pada gilirannya akan meningkatkan kineja personal maupun organisasi.

Peraturan perundang-undangan yang setiap saat berubah harus selalu diikuti dan dilaksanakan dengan baik

oleh aparat desa dalam rangka pelayanan kepada masyarakat dan tanggung jawab moral dalam pelaksanaan pekerjaan sehingga dapat meminimalisir kesalahan yang terjadi.

Perkembangan teknologi informasi yang semakin pesat menuntut kemampuan para aparatur desa menyesuaikan penguasaan IT secara simultan, ketidakmampuan dalam penguasaan IT ini akan menjadikan aparatur desa tidak dapat memenuhi kebutuhan informasi dan menurunkan performa kerja yang bersangkutan.

Budaya organisasi memberikan ketegasan dan mencerminkan spesifikasi suatu organisasi sehingga berbeda dengan organisasi lainnya. Sebuah budaya kerja yang berkembang di desa dapat memberikan stabilitas kepada aparat desa.

Kepatuhan melaksanakan peraturan perundang-undangan memudahkan aparatur desa menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, yang merupakan salah satu wujud seberapa tinggi kapasitas kemampuan (kompetensi) dirinya.

Peningkatan kemampuan menguasai teknologi informasi dapat dilakukan melalui pelatihan sesuai kebutuhan, tugas pekerjaan dan tanggung jawab masing-masing aparatur desa dalam rangka peningkatan profesionalitas dan kompetensinya.

Pelayanan kepada masyarakat yang optimal dan penyelesaian pekerjaan yang dilakukan dengan baik menunjukkan kemampuan kerja aparatur desa yang memuaskan, sehingga tercapai kualitas profesional dalam bekerja.

Kompetensi melekat pada individu masing-masing sehingga secara komprehensif belum mampu memediasi budaya organisasi dalam mempengaruhi kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan personal untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab, sehingga secara bersama-sama belum tentu mampu ikut mempengaruhi pemahaman terhadap peraturan perundang-undangan yang dapat meningkatkan kinerja aparat desa.

Kompetensi yang dimiliki aparat desa merupakan kemampuan individu yang secara parsial mempengaruhi kinerja, namun belum mampu ikut mempengaruhi penguasaan teknologi informasi secara bersama-sama yang dapat meningkatkan kinerja aparat desa.

Daftar Pustaka

- Agustin, M. (2015). Kinerja Aparatur Desa Dalam Memberikan Pelayanan Kepada Masyarakat Di Desa Petani Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis.2(1),1–10. <https://www.google.co.id/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=5&cad=rja&uact=8&ved=0CD8QFjAE&url=http://download.portalgaruda.org/article.php?article=186426&val=6444&title=PelaksanaanKebijakanMengenaiFasilitasPejalanKakiDiKotaPek>
- Akbal, M., & Umar, F. (2021). Pemahaman Guru Tentang Peraturan Perundang-Undangan Profesi Pendidik. 301–305.
- Alam, H. V. (2017). Pengembangan Sumber Daya Aparatur Desa. <http://repository.ung.ac.id/get/kms/10661/Buku-Pengembangan-Sumber-Daya-Aparatur-Desa.pdf>
- Alsyaqinah, G. A. (2019). Analisis Penghambat Kinerja Aparatur Desa Batukarut Kecamatan Arjasari Kabupaten Bandung. Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi), 2, 1178–1183.
- Arnu, A. P. (2017). Pengaruh Budaya Organsiasi, Kompetensi Dan Komitmen Organsiasi Terhadap Kinerja Pegawai Bank Jabar Banten Cabang Karawang.
- Aryani, N. P. D. E. (2020). Pengaruh Kompetensi Aparatur Pemerintah Desa, Efektivitas Kinerja Pendamping Lokal Desa Dan Keterlibatan Masyarakat Terhadap Pengoptimalan Pengelolaan Dana Desa. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi Universitas Pendidikan Ganesha, 11(2).
- Atmaja, M. W. (2016). Pemahaman Dasar Hukum Perundang-undangan. 15.
- Aulia, R. (2016). Kesadaran Hukum Masyarakat Terhadap Pembelian Produk Legal Seluler. Journal of Chemical Information and Modeling, 53(9), 1689–1699.

- Azzahrah et. al., M. S. & M. I. dan R. (2021). Pengaruh Penguasaan Teknologi Informasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Pangkep. *Jurnal Economic Bosowa Universitas Bosowa Makasar*, Edisi XL.
- Baharuddin, & Indrawan. (2018). Pengaruh Budaya Kerja dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kompetensi dan Kinerja Karyawan BCA KCU Kendari.
- Baron A. dan Armstrong, M. (2017). *A Handbook Of Human Resource Management Practice*. Kogan Page.
- Bender, D. (2016). *Desa*. 1, 45–54. <https://doi.org/10.1145/2904081.2904088>
- Dessler, G. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Indeks.
- Dessler, Gary. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Indeks.
- Dispermasdes, T. (2020). *LAKjIP 2019*.
- Ferina, I. S., Burhanuddin, & Lubis, H. (2016). Tinjauan Kesiapan Pemerintah Desa Dalam Implementasi Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 113 Tahun 2014 Tentang Pengelolaan Keuangan Desa (Studi Kasus Pada Pemerintah Desa Di Kabupaten Ogan Ilir). 14(3).
- Hag & Keen. (2016). *Information Technology: Tomorrow's Advantage Today*. Hammond: Mcgraw-Hill College.
- Handayani, R. (2018). Pengaruh Penguasaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia Cabang Manado.
- Hariyani, T. (2014). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Dan Minat Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Bkkbn Kabupaten Madiun. *Assets: Jurnal Akuntansi dan Pendidikan*, 3(2), 144. <https://doi.org/10.25273/jap.v3i2.1219>
- Hasibuan et.al., A. B. dan W. N. V. (2018). Pengaruh Pemahaman Mahasiswa Akuntansi Dan Integrasi Ifrs Ke Dalam Perkuliahan Terhadap Kompetensi IFRS. *Jurnal Akuntansi Universitas Darma Persada*, 6(3).
- Inspektorat Kab. Tegal. (2020). Laporan Hasil Pemeriksaan Dugaan Penyalahgunaan Penggunaan Dana Desa.
- Jamaluddin, Salam, R., Yunus, H., & Akib, H. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Ad'ministrare*, 4(1), 25. <https://doi.org/10.26858/ja.v4i1.3443>
- JDIH Kab. Tegal. (2016). Perbup Tegal 74 tahun 2016.
- JDIH Kab. Tegal. (2017). Perbup Tegal Nomor 33 tahun 2017.
- Jogiyanto, H. (2017). *Analisa dan Desain Sistem Informasi: Pendekatan. Terstruktur Teori dan Praktik Aplikasi Bisnis*. Andi.
- Karim, F. J. (2020). Pengaruh Penguasaan Teknologi Informasi, Pendidikan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai BPS Provinsi Jawa Timur. *E-Journal Manajemen "Branchmarck,"* 2(4).
- Kinarwanto, B. (n.d.). Faktor-Faktor Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Individual (Studi Pada Pdam Kota Malang). 1–27.
- Kotter & Heskett, J. & J. (2015). *Corporate Culture and Performance : Dampak Budaya Perusahaan terhadap Kinerja*.
- Lina, D. (2014). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Sistem Reward Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 14, 77–97.
- Liputan6.com. (2014). Mataram Kuno di Tegal Jawa Tengah. In K (hal. 12).
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Martin & Tanaamah, J. A. R. T. (2018). Perancangan Dan Implementasi Sistem Informasi Penjualan Berbasis Desktop Website Menggunakan Framework Bootstrap Dengan Metode Rapid Application Development, Studi Kasus Toko Peralatan Bayi 'Eeng Baby Shop.' Jodi Martin, Andeka Rocky Tanaamah, 5(1).

- Merdeka.com. (n.d.). desa tertua di Indonesia. <https://www.merdeka.com/jateng/berusia-lebih-dari-1000-tahun-desa-di-klaten-ini-jadi-yang-tertua-se-indonesia.html#:~:text=Merdeka.com - Di Daerah Klaten, lebih sering menyebutnya Desa Upit.>
- Muslihudin & Oktafianto, M. (2018). Analisis dan Perancangan Sistem Informasi Menggunakan Model Terstruktur dan UML. Andi, Yogyakarta.
- Nugroho, N. T. (2016). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan STMIK Duta Bangsa). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan STMIK Duta Bangsa), 11(September 2016), 12–22.
- Nurjaya, A. A. (2021). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Kemampuan Pemanfaatan Teknologi Terhadap Kinerja Aparatur Desa Pada Kantor Kepala Desa Di Kabupaten Gunungkidul, Yogyakarta. Jurnal Ilmiah, Manajemen sumber Daya Manusia (JENIUS), 4(3).
- Pande, P., Yudiastra, Sri, G., & Darma. (2018). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Disiplin Kerja, Insentif, Turnover Terhadap Kinerja Pegawai.
- Pandey, J. (2017). Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Desa (Suatu Studi Di Kecamatan Pineleng Kabupaten Minahasa). Jurnal JAP, VIII(31).
- Pantura Pos. (n.d.). Keluhan Warga.
- Posuma, C. O. (2013). Kompetensi, Kompensasi, Dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ratumbusang Manado. EMBA, 1(4), 646–656.
- Pratiwi, U., & Ulfah, P. (2018). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Aparatur Pemerintah Desa Dalam Akuntabilitas Dana Desa. Jurnal Riset Akuntansi dan Keuangan, 6(3), 429–440. <https://doi.org/10.17509/jrak.v4i3.4670>
- Purwanto, A., Asbari, M., Prameswari, M., Ramdan, M., & Setiawan, S. (2020). Dampak Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas. Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat, 9(01), 19–27. <https://doi.org/10.33221/jikm.v9i01.473>
- Rafi'ie, D. S. (2020). Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Barat.
- Rahma et. al., S. S. M. N. M. M. A. dan G. K. E. N. (2021). Pengaruh Pemahaman Visi Misi, Kompetensi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar matahari baru. Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business, 4(3).
- Razi et. al., R. F. E. S. dan A. A. A. (2017). Pengaruh Ketaatan Terhadap Peraturan Perundangan, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Pengendalian Akuntansi Dan Kompetensi Aparatur Pemerintah Daerah Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) (Studi Empiris Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah. Jurnal JOM Fekon, 4(1).
- Reni, M. dan S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Nagari Dalam Pengelolaan Keuangan Nagari Di Kabupaten Tanah Datar. Jurnal Administrasi Negara, 25(1), 47–58.
- Riska, F. (2017). Pengaruh Ketaatan Terhadap Peraturan Perundangan, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Pengendalian Akuntansi Dan Kompetensi Aparatur Pemerintah Daerah Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP). 4(1), 1268–1281.
- Robbins, S. P. dan T. A. J. (2016). Perilaku Organisasi. Salemba Empat.
- Rosdiana, D., & Indriasih, D. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengawasan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Dengan Variabel Kompensasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Dishubkominfo Kota Tegal. 1, 57–65.
- Rulyanti, D., Sularso, R. A., & Sayekti, Y. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pemerintah Desa Melalui Pengelolaan Keuangan Desa Sebagai Variabel Intervening. Bisma, 11(3), 323. <https://doi.org/10.19184/bisma.v11i3.6474>
-

- Sandi, D. T. (2018). Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator*, 7(1), 90. <https://doi.org/10.32832/inovator.v7i1.1462>
- Santoso, E. (2018). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Adimulyo Kabupaten Kebumen. *J*, 53(9), 1689–1699.
- Sartono, A. C. (2017). Dampak Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi pada Kinerja Aparat Pemerintah Desa (Studi Empiris di Desa X Wilayah Karanganyar). *Jurnal Manajemen*, STIE-AUB Surakarta.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Siagian, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gunung Agung.
- Siahaan, F. S. (2018). Analisis Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kompetensi Pegawai Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Pegadaian (PERSERO) Kanwil I Medan. *Jurnal Manajemen Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara Medan*, Universitas Sumatera Utara, Medan.
- Simanjuntak, P. J. (2015). *Manajemen Evaluasi Kinerja*. UI.
- Simbolon, C. Y. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi dan Pelatihan Terhadap Kompetensi Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Samosir. *Jurnal Tugas Akhir Program Magister (TAPM) Universitas Terbuka Jakarta*.
- Siregar, P. N. U. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Penguasaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Universitas Darma Agung. *Jurnal Darma Agung*, XXVII(1).
- Soekidjo, N. (2017). *Pendidikan dan Perilaku Kesehatan*. Rineka Cipta.
- Sofyan, Y. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Supervisi Akademik Dan Sarana Prasarana Terhadap Kompetensi Pedagogik Guru Di Smp Negeri Kecamatan Banjar Agung Kabupaten Tulang Bawang. *Jurnal FKIP Unila*.
- Sonia, S. (2018). Pengaruh Kecanggihan Teknologi Informasi, Partisipasi Manajemen, Dan Kemampuan Teknik Pemakai Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Individu Pada Karyawan Koperasi Republik Indonesia (KPRI) Di Kabupaten Bondowoso. 1–51.
- Sopiah. (2017). *Perilaku Organisasional*.
- Sudarmanto. (2017). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi)*. Pustaka Pelajar.
- Sudaryono. (2018). *Metodologi Penelitian*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Suliyanto. (2018). *Metode Penelitian Bisnis* (A. Cristian (ed.); I). CV. ANDI OFFSET.
- Sungadi. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kompetensi Pustakawan (Studi Kasus pada Universitas Islam Indonesia Yogyakarta). *Journal of Library and Information Science*, 2(1). <http://dx.doi.org/10.18326/pustabiblia.v2i1.71-118>
- Susanto, S., Arofa, E., Bachtiar, B., & ... (2021). Bimbingan Teknis Pembuatan Peraturan Desa. *Abdi Laksana*, 2, 167–172. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/jpb/article/view/9782>
- Sutarman. (2019). *Pengantar Teknologi Informasi*. Bumi Aksara.
- Syauqi, A. dan M. M. . (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Direktorat Jenderal Pembangunan Dan Pemberdayaan Masyarakat Desa Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal Dan Transmigrasi. *Jurnal Adhikari*, 1(1). <https://www.jurnal-adhikari.id>
- Tegal, Bappeda, K. T. (2019). *RPJMD Kab. Tegal 2019-2024*.
- Thoaha, M. (2018). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Tiananda, F. (2015). Kompetensi Pedagogik Guru Ditinjau Dari Penguasaan Teknologi Informasi Komunikasi Dan Pengalaman Mengajar Di Smk Muhammadiyah 2 Sragen Tahun Ajaran 2014/2015. *Jurnal Pendidikan Akuntansi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Surakarta*.
- Umar, H. (2018). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. PT. Raja Grafindo Persada.

- Waskito, T. W. (2015). Pengaruh Partisipasi Anggaran, Kompetensi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Manajerial Aparat Pemerintah Kabupaten Batang Dengan Variabel Moderating Pemahaman Terhadap Peraturan Yang Berlaku (Studi Kasus Pada Pemerintah Kabupaten Batang). *Jurnal Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang*.
- Wibowo. (2017a). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers.
- Wibowo. (2017b). *Manajemen Kinerja (edisi kelima) (Wibowo (ed.); 12 ed.)*. Raja Grafindo.
- Wicaksono. (2018). Pengaruh pemanfaatan teknologi informasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kompetensi Di Koperasi Susu Warga Mulya.
- Williams & Sawyer. (2018). *Using Information Technology: A Practical Introduction to Computers and Communications*. London: CareerEducation.
- Yohannes, Marryono, & Jamun. (2020). Pengaruh Pemanfaatan Perangkat Teknologi Informasi Dan Komunikasi Terhadap Peningkatan Kompetensi Profesional.