

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Indonesia merupakan negara yang sebagian besar penduduknya bertempat tinggal di pedesaan. Menurut Peraturan Kepala Badan Pusat Statistik Nomor 29 Tahun 2018, sampai dengan tahun 2018 tercatat ada 83.344 desa di seluruh Indonesia. Menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa, desa adalah suatu kumpulan kesatuan masyarakat yang memiliki batas wilayahnya masing-masing dan memiliki kewenangan serta kekuasaan dalam mengurus dan mengatur segala urusan pemerintah, kepentingan dan tujuan masyarakat, dan hak asal usul atau hak tradisional yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan negara kesatuan republik Indonesia.

Diterbitkannya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa, Saat ini Indonesia sangat memprioritaskan desa dalam hal pembangunan. Dalam mewujudkan pembangunan tersebut salah satu upaya dari pemerintah adalah dengan pemberian alokasi dana desa yang diambil dari APBN (Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara) yang nantinya akan dikelola oleh masyarakat secara mandiri. Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 13 Tahun 2016 Tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah Pasal 18 menyatakan bahwa Alokasi Dana Desa yang diberikan oleh pemerintah Kabupaten/Kota untuk desa paling sedikit 10% berasal dari APBD Kabupaten/Kota yang diambil dari Dana Perimbangan Keuangan Pusat dan daerah.

Adanya alokasi dana desa memberikan kesempatan bagi desa untuk dapat mengurus tata kelola dan pemerintahannya masing – masing, serta pelaksanaan pembangunan dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas dan kesejahteraan hidup bagi masyarakat di desa. Untuk itu setiap desa memiliki wewenang untuk mengelola dan menjalankan sistem pemerintahannya sendiri yang diharapkan pemerintah desa mampu mengelola wilayahnya secara maksimal mencakup pengelolaan asset, keuangan, dan pendapatan desa. Kewenangan tersebut diberikan oleh pemerintah pusat kepada daerah dan dari daerah ke desa yang disebut desentralisasi.

Pada prinsipnya desentralisasi memberikan wewenang kepada pemerintah dimulai dari tingkatan paling bawah untuk mengatur wilayahnya berdasarkan wewenang dan tanggung jawabnya. Dengan demikian, program pemerintah dapat dilaksanakan sampai kepada masyarakat di tingkat bawah. Bentuk desentralisasi yaitu pelimpahan kewenangan pemerintah pusat ke pemerintah daerah dan ke pemerintah desa secara otonom sebagai dasar pembangunan. Pemerintah desa sebagai ujung tombak dalam sistem pemerintahan di daerah akan berhubungan dan bersentuhan langsung dengan masyarakat. Karena itu, sistem dan mekanisme penyelenggaraan pemerintahan desa harus diarahkan untuk dapat menciptakan pemerintahan yang peka terhadap perkembangan dan perubahan yang terjadi dalam masyarakat.

Penyelenggaraan pemerintahan desa bertujuan untuk mewujudkan pemerintahan desa yang profesional, efisien, efektif, terbuka, bertanggungjawab serta untuk meningkatkan pelayanan publik bagi masyarakat desa guna untuk

mewujudkan keseimbangan umum. Untuk menunjang penyelenggaraan pemerintahan desa, maka perlu memberikan penghasilan tetap baik itu Kepala Desa dan Perangkat desa lainnya demi untuk memberikan penghargaan terhadap kinerja pemerintah desa khususnya perangkat desa sebagai ujung tombak pelaksanaan pelayanan kepada masyarakat di desa. Pemerintahan yang afektif tentunya harus didukung oleh perangkat desa yang baik pula.

**Tabel. 1.1**  
**Hasil Monitoring dan Evaluasi**  
**Kinerja Pemerintahan Desa Smt II Tahun 2022**  
**Kecamatan Nalumsari**

NO	DESA	TARGET KINERJA				
		SPJ DD	SPJ ADD	LPPDes	LKPDes	Lap Kin BPD
1	BLIMBINGREJO	BL	BL	BL	BL	BL
2	TUNGGULPANDEAN	BL	BL	BL	BL	BL
3	PRINGTULIS	BL	L	BL	BL	BL
4	JATISARI	BL	BL	BL	BL	BL
5	GEMIRINGKIDUL	BL	BL	BL	BL	L
6	GEMIRINGLOR	BL	L	BL	BL	BL
7	NALUMSARI	BL	L	BL	BL	BL
8	TRITIS	BL	L	BL	BL	BL
9	DAREN	BL	L	BL	BL	L
10	KARANGNONGKO	BL	BL	BL	BL	BL
11	NGETUK	BL	L	BL	BL	L
12	BENDANPETE	BL	BL	BL	BL	L
13	MURYOLOBO	BL	BL	BL	BL	BL
14	BATEGEDE	BL	BL	BL	BL	L
15	DORANG	BL	BL	BL	BL	BL

**KET: L (LENGKAP), BL (BELUM LENGKAP)**

Sumber: Kecamatan Nalumsari 2023

Kinerja perangkat desa yang baik sangat diperlukan dalam pemerintahan desa, termasuk pada dalam hal ini perangkat desa di wilayah Kecamatan Nalumsari Kabupaten Jepara. Kinerja perangkat desa terkadang menunjukkan kondisi yang kurang memuaskan. Hal ini dibuktikan dari hasil observasi awal sebagaimana tabel 1.1 dimana target kinerja pemerintahan desa belum tercapai dengan baik. Masih banyak target-target yang seharusnya dapat dicapai namun belum maksimal. Hal ini perlu mendapatkan perhatian baik dari kepala desa maupun perangkat desa agar target target kinerja dapat dicapai dengan maksimal.

Hasil wawancara pendahuluan peneliti dengan Kepala Desa Nalumsari pada tanggal 2 Maret 2023. Fenomena permasalahan mengenai kinerja perangkat desa di wilayah tersebut di antaranya yakni; (1) kualitas perangkat desa yang masih rendah seperti kualitas pengetahuan terkait peraturan dan legalitas lainnya dan kualitas kerja yang optimal, hal ini dapat memicu keterlambatan pengelolaan keuangan desa, pelaporan keuangan yang belum akurat, dan keuangan desa belum dilaksanakan berdasarkan petunjuk teknis, (2) masih banyaknya perangkat yang sering terlambat hadir di kantor desa, (3) kerjasama antar perangkat masih belum maksimal, koordinasi tidak berjalan dengan baik, serta (4) adanya perangkat yang kurang ramah dalam melayani masyarakat. Temuan awal tersebut dapat disajikan dalam tabel berikut:

**Tabel 1.2**  
**Data Kepuasan Kerja Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan**  
**Nalumsari Kabupaten Jepara**

No.	Aspek Kinerja Perangkat Desa (Torau, 2019)	Fenomena yang terjadi
1	Kuantitas kerja ( <i>quantity of work</i> )	Adanya keterlambatan dalam pelaporan program kerja yang menjadi tanggungjawab perangkat desa
2	Kualitas kerja ( <i>quality of work</i> )	Masih ada perangkat desa yang sering terlambat hadir di kantor desa
3	Pengetahuan kerja ( <i>job knowledge</i> )	Terdapat perangkat desa yang pengetahuannya kurang terkait pengelolaan dana desa
4	Kreativitas ( <i>creativiness</i> )	Banyak perangkat desa yang belum mampu secara mandiri dalam memecahkan permasalahan dalam berugas
5	Kerjasama ( <i>cooperation</i> )	Kerjasama antar perangkat masih belum maksimal, koordinasi tidak berjalan dengan baik
6	Kualitas pribadi ( <i>personal qualities</i> )	Masih ada perangkat yang kurang ramah dalam melayani masyarakat.

Sumber : Hasil wawancara dengan Kepala Desa Nalumsari (2 Maret 2023).

Permasalahan mengenai kinerja merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh organisasi, oleh karena itu perlu diketahui berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja perangkat desa. Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja perangkat desa, diantaranya yaitu faktor tambahan penghasilan tetap, gaya kepemimpinan, dan perilaku kerja inovatif.

Terkait tambahan penghasilan tetap, instansi seharusnya memberikan pemberian tambahan penghasilan tetap yang sesuai dengan hasil kerja perangkat. Untuk meningkatkan kinerja yang baik dari aparat desa hendaknya pimpinan atau kepala desa memperhatikan pemberian tambahan penghasilan tetap karena tambahan penghasilan tetap ini merupakan tolak ukur atau faktor-faktor yang

mempengaruhi kinerja. Tambahan penghasilan tetap itu adalah balas jasa yang diterima oleh perangkat desa sebagai penerima kerja. Hal ini merupakan dorongan yang akan membawa perangkat desa atau staf desa untuk lebih giat lagi di dalam menjalankan tugasnya yaitu memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Fenomena mengenai tambahan penghasilan tetap yang diterima perangkat desa di Kecamatan Nalumsari menunjukkan terdapat beberapa perangkat desa menganggap kurangnya keadilan dalam pemberian tambahan penghasilan tetap. Perangkat desa merasa belum puas dengan jumlah pemberian tunjangan, karena dianggap tidak sebanding dengan tugas dan tanggungjawabnya. Berdasarkan data penerimaan tambahan penghasilan tetap perangkat (TPP) desa Kecamatan Nalumsari tahun 2023 (Tabel 1.2) diketahui bahwa besaran TPP yang diterima perangkat desa lebih rendah dari Upah Minimum Kabupaten (UMK) Jepara tahun 2023. Nilai UMK Kabupaten Jepara ditetapkan angkanya yakni Rp 2.272.626,63 (Hidayat, 2022). Kondisi ini dapat menyebabkan ketidakpuasan perangkat desa terhadap sistem pemberian tunjangan. Apabila hal ini dibiarkan berlarut, maka dapat berdampak kurang baik pada kinerja perangkat tersebut. Hal ini seperti dijelaskan Nurjanna (2022) bahwa permasalahan kepuasan kerja tidak terlepas dari apa yang diterima oleh perangkat desa itu sendiri, faktor kompensasi menjadi salah satu hal yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja perangkat desa. Jika hak dari Perangkat Desa dapat terpenuhi, kinerja pegawai juga meningkat sehingga tujuan dari Desa dapat tercapai dengan baik.

**Tabel 1.3**  
**Data Penerimaan Tambahan Penghasilan Tetap Perangkat Desa**  
**di Kecamatan Nalumsari Kabupaten Jepara Tahun 2023**

NO	DESA	KOMPONEN PENGHASILAN TETAP		
		PERANGKAT	TPP	TUNJ JAB
1	BLIMBINGREJO	14	1,800,000	TIDAK ADA
2	TUNGGULPANDEAN	20	2,150,000	TIDAK ADA
3	PRINGTULIS	15	2,200,000	TIDAK ADA
4	JATISARI	12	1,900,000	TIDAK ADA
5	GEMIRINGKIDUL	15	2,100,000	TIDAK ADA
6	GEMIRINGLOR	19	2,225,000	TIDAK ADA
7	NALUMSARI	19	2,110,000	TIDAK ADA
8	TRITIS	11	2,150,000	TIDAK ADA
9	DAREN	17	2,050,000	TIDAK ADA
10	KARANGNONGKO	12	2,150,000	TIDAK ADA
11	NGETUK	13	2,200,000	TIDAK ADA
12	BENDANPETE	12	2,150,000	TIDAK ADA
13	MURYOLOBO	16	2,150,000	TIDAK ADA
14	BATEGEDE	21	2,050,000	TIDAK ADA
15	DORANG	16	2,050,000	TIDAK ADA
<b>JUMLAH</b>		<b>232</b>		-

Sumber: Kecamatan Nalumsari (2022)

Faktor lain yang sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah masalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan faktor penentu utama dalam mencapai kepuasan kerja karyawan. Gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin mempengaruhi perilaku kelompok orang yang dipimpinnya untuk mencapai visi dan misi yang diinginkan. Kepemimpinan sebagai kemampuan seseorang atau pemimpin untuk mempengaruhi perilaku orang lain sesuai dengan keinginannya dalam situasi tertentu (Rahmat et al., 2020).

Untuk mencapai kinerja perangkat desa yang baik dituntutlah kebijakan kepala desa dan masyarakatnya. Kepala desa harus menjalankan fungsinya sebagai kepala desa atau wilayah untuk bisa memberikan motivasi kepada aparatur desa atau staf desa, sehingga pekerjaan atau pelayanan yang akan di

berikan kepada masyarakat juga lebih baik dan meningkat. Namun, terkadang terdapat berbagai kendala yang membuat kurang berjalannya kepemimpinan kepala desa. Hal ini diungkapkan oleh salah seorang perangkat desa di Desa Nalumsari, bahwa kendala komunikasi sering menjadi permasalahan dalam hubungan dengan atasan. Ketidakjelasan perintah atasan dapat membuat perangkat desa menjadikan kesalahan dalam pelaksanaan tugas.

Faktor lainnya yang turut memberikan pengaruh pada kinerja perangkat desa yaitu perilaku kerja inovatif. Jika sebuah organisasi ingin bertahan dan berkembang, maka ia harus terus berinovasi. Penting bagi organisasi untuk memupuk, mengembangkan, dan memanfaatkan potensi inovatif pegawai. Perilaku inovasi individu sangat penting untuk keberhasilan organisasi (Zhao et al., 2022). Perilaku kerja yang inovatif memiliki efek positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Purwanto et al., 2020).

Fenomena mengenai perilaku kerja yang inovatif pada perangkat desa di wilayah Kecamatan Nalumsari berdasarkan hasil wawancara awal dengan kepala desa Nalumsari, menunjukkan masih terdapat perangkat desa yang kurang inovatif dalam menyelesaikan masalah dalam pekerjaan dan mendukung kinerja Kepala Desa (Kades). Misalnya, kurang mampu beradaptasi dengan kemajuan teknologi khususnya dalam hal pengoperasian komputer. Keterampilan tersebut menjadi penting sekarang ini karena dapat mempermudah tugas perangkat desa. Kondisi ini semakin ditambah dengan kendala minimnya perangkat teknologi yang dimiliki oleh beberapa kantor desa. Sebagai contoh, desa Tritis yang tidak memiliki perangkat komputer dan hanya tersedia 2 laptop. Selain itu, terdapat 7

kantor desa yang belum memiliki jaringan hotspot (Tabel 1.3). Hal ini dapat menghambat proses kerja perangkat desa, sehingga tidak bisa lebih banyak melakukan kerja inovatif.

**Tabel 1.4**  
**Data Desa Berbasis Teknologi Informasi di Kecamatan Nalumsari**

NO	DESA	INDIKATOR				
		KOMPUTER PC	LAPTOP	HOTSPOT	WEBSITE	APLIKASI
1	BLIMBINGREJO	4	5	ADA	TIDAK ADA	TIDAK ADA
2	TUNGGULPANDEAN	1	2	TIDAK ADA	TIDAK ADA	TIDAK ADA
3	PRINGTULIS	3	2	ADA	TIDAK ADA	TIDAK ADA
4	JATISARI	4	3	ADA	TIDAK ADA	TIDAK ADA
5	GEMIRINGKIDUL	3	2	TIDAK ADA	TIDAK ADA	TIDAK ADA
6	GEMIRINGLOR	3	1	TIDAK ADA	TIDAK ADA	TIDAK ADA
7	NALUMSARI	1	2	ADA	TIDAK ADA	TIDAK ADA
8	TRITIS	-	2	ADA	TIDAK ADA	TIDAK ADA
9	DAREN	-	4	ADA	TIDAK ADA	TIDAK ADA
10	KARANGNONGKO	-	7	TIDAK ADA	TIDAK ADA	TIDAK ADA
11	NGETUK	3	3	TIDAK ADA	TIDAK ADA	TIDAK ADA
12	BENDANPETE	3	4	ADA	TIDAK ADA	TIDAK ADA
13	MURYOLOBO	1	3	TIDAK ADA	TIDAK ADA	TIDAK ADA
14	BATEGEDE	1	2	TIDAK ADA	TIDAK ADA	TIDAK ADA
15	DORANG	3	4	ADA	TIDAK ADA	TIDAK ADA
<b>JUMLAH</b>		<b>30</b>	<b>46</b>		-	-

Sumber: Kecamatan Nalumsari (2022)

Salah satu yang dapat mempengaruhi kinerja perangkat desa yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja diartikan sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dengan pandangan pegawai tentang pekerjaannya. Pegawai akan merasakan puas apabila realita yang dirasakan dalam menjalankan tugas sesuai dengan harapannya (Rahmat et al., 2020). Kepuasan kerja dapat menentukan tingkat kinerja perangkat desa yang tinggi maupun rendah. Adanya tingkat kepuasan kerja diharapkan dapat meningkatkan kinerja perangkat desa sehingga dapat mencapai tujuan yang diharapkan oleh pimpinan dalam memperoleh hasil kerja yang baik dalam menghasilkan produktivitas yang baik.

Perangkat desa yang merasakan kepuasan yang tinggi lebih produktif dibandingkan yang tidak puas, maka bila perangkat desa tidak puas akan menghasilkan kinerja yang rendah.

Beberapa penelitian sebelumnya berkaitan dengan pengaruh tambahan penghasilan tetap, gaya kepemimpinan, perilaku kerja inovatif terhadap kepuasan kerja maupun terhadap kinerja perangkat desa memperlihatkan adanya perbedaan atau kesenjangan dalam kesimpulannya (*research gap*). Beberapa penelitian menunjukkan hasil penelitian Naifah et al. (2022) pada subjek pegawai di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan menunjukkan tambahan penghasilan tetap berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian Wati et al., (2021) ditemukan bahwa tunjangan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Perangkat Desa. Penelitian lainnya oleh Suwandana & Dwipayanti (2021) menunjukkan hasil bahwa gaya kepemimpinan partisipatif memberikan pengaruh positif bagi kinerja pegawai dinas pertanian. Hasil penelitian Purwanto et al. (2020) diketahui bahwa perilaku kerja inovatif berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Namun ada juga beberapa penelitian yang menunjukkan hasil sebaliknya, seperti penelitian Rianda, et al. (2022) bahwa kompensasi tidak mempengaruhi kinerja pegawai PT Rajasaland Bandung. Penelitian Manampiring, et al. (2021) menunjukkan kepemimpinan partisipatif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Pegadaian cabang Malalayang dan Karombasan di kota Manado. Begitu pula Shalahuddin et al. (2020) menunjukkan kepemimpinan partisipatif tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian lainnya oleh

Abdullah et al., (2019) menunjukkan tidak ada hubungan antara perilaku kerja inovatif dengan kinerja guru. Perilaku inovatif berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Tafsir et al., 2022).

Adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu tersebut, maka hal ini menarik untuk diketahui pengaruh variabel intervening yang menjadi perantara bagi variabel bebas dan terikat. Dalam penelitian ini variabel intervening tersebut adalah kepuasan kerja yang merupakan keterbaharuan dalam penelitian ini diharapkan akan semakin memperkuat interaksi tambahan penghasilan tetap terhadap kinerja perangkat desa, memperkuat interaksi gaya kepemimpinan terhadap kinerja perangkat desa, dan akan semakin memperkuat perilaku kerja inovatif terhadap kinerja perangkat desa. Dengan meningkatnya kepuasan kerja perangkat desa maka akan meningkatkan kinerja perangkat desa, karena perangkat desa yang mendapatkan kepuasan kerja maka cenderung akan baik pula kinerjanya.

Sehubungan dengan permasalahan permasalahan tersebut di atas, penulis ingin lebih jauh meneliti dan menganalisis dengan mengangkat dalam judul tesis yaitu “Pengaruh Tambahan Penghasilan Tetap, Gaya Kepemimpinan Partisipatif Kepala Desa, dan Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja Perangkat Desa Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Kecamatan Nalumsari Kabupaten Jepara”.

## 1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan observasi awal didapatkan adanya permasalahan yang terkait dengan variabel penelitian ini dan kaitannya dengan kinerja perangkat desa di Kecamatan Nalumsari Kabupaten Jepara, diantaranya yaitu masih adanya perangkat desa yang kinerjanya kurang maksimal dalam membantu tugas kepala desa. Adanya perangkat desa yang kurang puas dengan tambahan penghasilan tetap. Kendala komunikasi perangkat desa dengan kepala desa terkadang muncul sehingga menghambat pelaksanaan tugas. Adanya persepsi perangkat desa bahwa kepemimpinan kepala desa cenderung lebih banyak memberi perintah, tanpa adanya komunikasi dengan bawahan. Masih ada pegawai yang menunjukkan kurang inovatif dan kreatif dalam menjalankan tugasnya.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka pertanyaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh tambahan penghasilan tetap terhadap kepuasan kerja perangkat desa di Kecamatan Nalumsari Kabupaten Jepara?
2. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kepuasan kerja perangkat desa di Kecamatan Nalumsari Kabupaten Jepara?
3. Bagaimana pengaruh perilaku kerja inovatif terhadap kepuasan kerja perangkat desa di Kecamatan Nalumsari Kabupaten Jepara?
4. Bagaimana pengaruh tambahan penghasilan tetap terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Nalumsari Kabupaten Jepara?
5. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Nalumsari Kabupaten Jepara?

6. Bagaimana pengaruh perilaku kerja inovatif terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Nalumsari Kabupaten Jepara?
7. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Nalumsari Kabupaten Jepara?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan permasalahan yang telah disebutkan pada bagian di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Menganalisis pengaruh tambahan penghasilan tetap terhadap kepuasan kerja perangkat desa di Kecamatan Nalumsari Kabupaten Jepara
2. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kepuasan kerja perangkat desa di Kecamatan Nalumsari Kabupaten Jepara.
3. Menganalisis pengaruh perilaku kerja inovatif terhadap kepuasan kerja perangkat desa di Kecamatan Nalumsari Kabupaten Jepara.
4. Menganalisis pengaruh tambahan penghasilan tetap terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Nalumsari Kabupaten Jepara
5. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Nalumsari Kabupaten Jepara
6. Menganalisis pengaruh perilaku kerja inovatif terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Nalumsari Kabupaten Jepara
7. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Nalumsari Kabupaten Jepara.

#### **1.4. Ruang Lingkup**

Untuk menghindari meluasnya permasalahan dalam penelitian maka perlu adanya pembatasan masalah. Adapun batasan masalah yang menjadi ruang lingkup dalam penelitian ini yaitu subjek penelitian adalah perangkat desa di wilayah Kecamatan Nalumsari Kabupaten Jepara. Permasalahan yang dianalisa terkait dengan faktor tambahan penghasilan tetap, gaya kepemimpinan partisipatif, perilaku kerja inovatif, kepuasan kerja serta kinerja perangkat desa.

#### **1.5. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi pihak terkait, baik bagi praktis bagi perangkat desa di wilayah Kecamatan Nalumsari Kabupaten Jepara maupun manfaat teoritis bagi pengembangan penelitian lebih lanjut. Manfaat dari penelitian ini diantaranya yaitu:

##### **1.5.1 Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wacana dan dijadikan informasi tambahan atas penelitian sejenis di masa mendatang mengenai tambahan penghasilan tetap, gaya kepemimpinan partisipatif dan perilaku kerja inovatif pada perangkat desa serta kaitannya dengan kepuasan kerja dan kinerja perangkat desa.

##### **1.5.2 Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi Pemerintah Desa di wilayah Kecamatan Nalumsari Kabupaten Jepara, khususnya Sekretariat Daerah dalam rangka untuk lebih meningkatkan kinerja

instansi. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi instansi terkait yaitu mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perangkat desa.

