

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPETENSI  
TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA  
DI DESA MARISA UTARA KECAMATAN MARISA  
KABUPATEN POHUWATO**

**OLEH**

**MISRA LAHAY**

**NIM : S.2116113**

**S K R I P S I**

**Diajukan sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana pada Jurusan  
Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Ichsan Gorontalo**



**PROGRAM SARJANA  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO  
2020**

**HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPETENSI  
TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA  
DI MARISA UTARA KECAMATAN MARISA  
KABUPATEN POHUWATO**

**OLEH**


**MISRA LAHAY  
NIM : S.2116113**

**Skripsi ini telah memenuhi syarat dan disetujui oleh Tim Pembimbing  
Pada tanggal..... 2020**

**Pembimbing I**

  
**Edy Sijaya, S.IP.,M.Si**

**Pembimbing II**

  
**Hasman Umuri, S.IP.,M.Si**

**HALAMAN PENGESAHAN KOMISI PENGUJI****PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPETENSI  
TERHADAP KIBNRJA PERANGKAT DESA DI DESA  
MARISA UTARA KEC. MARISA****Oleh :****MISRA LAHAY****NIM: S.2116113**

Telah memenuhi syarat dan dipertahan Pada komisi penguji Ujian Akhir  
Tanggal .....Maret 2020

**KOMISI PENGUJI**

1. Edy Sijaya, S.IP.,M.Si
2. Hasman Umuri S.IP.,M.Si
3. Dr. Dra Rusni Djafar M.PA
4. Dr. Gretty Syatriani Saleh, S.IP.,M.Si
5. Drs. Noor Asief, M.Si

**MENGETAHUI,**

**Dekan Fakultas Ilmu Sosial  
dan Ilmu Politik  
Universitas Ichsan Gorontalo**



**DR. ARMAN, S.Sos.,M.Si**  
**NIDN: 0913.0786.02**

**Ketua Program Studi  
Ilmu Pemerintahan**



**Darmawaty Abdul Razak, S.IP., M.AP**  
**NIDN: 0924.0767.01**

### PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya Tulis saya (Skripsi) ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik (Sarjana) baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya Tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dicantumkan sebagai acuan dalam naskah ini dengan disebutkan nama dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena Karya Tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai norma yang berlaku di Perguruan Tinggi ini.

Marisa, .....2020

 membuat Pernyataan  
**MISRA LAHAY**

## ABSTRAK

***Misra Lahay : S.2116113, 2020, Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Desa Marisa Utara Kecamatan Marisa Kabupaten Pohuwato.***

Permasalahan dalam penelitian ini adalah Seberapa besar pengaruh Kepemimpinan (X1) dan Kompetensi (X2) *Secara Simultan* maupun *secara parsial* Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Desa Marisa Utara Kecamatan Marisa Kabupaten Pohuwato.

Metode dalam penelitian ini adalah deskriptif dengan pendekatan kuantitatif yang menggambarkan adanya pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi (X) terhadap kinerja perangkat desa (Y). Sedangkan jenis penelitian yang digunakan adalah Penelitian Survei. Populasi dalam penelitian ini adalah terdiri dari perangkat desa, BPD, Kepala-kepala dusun, dan tokoh-tokoh masyarakat Desa Marisa Utara. Sedangkan metode yang digunakan dalam penarikan sample dalam penelitian ini adalah Purposive Sampling yaitu teknik pengambilan sampel berdasarkan pertimbangan yang di tentukan peneliti bahwa populasi tersebut di anggap mampu dan mengetahui secara persis mengenai pokok permasalahan yang di angkat dalam penelitian ini. Sehingga jumlah responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 42 orang.

Hasil penelitian menunjukan Secara simultan, Kepemimpinan, dan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perangkat Desa di Desa Marisa Utara Kecamatan Marisa Kabupaten Pohuwato, dengan jumlah koefisien determinasi multipel ( $R^2_{y,x1,x2}$ ) sebesar 0.749 (74.9%). sedangkan sebesar 0.251 (25.1%) ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti. Berdasarkan hasil uji signifikansi didapatkan bahwa nilai sig (0,005) lebih besar dari nilai alfa (0,05) maka pengaruhnya signifikan.

Secara parsial, Kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Perangkat Desa di Desa Marisa Utara sebesar 0.376 (37.6%). Berdasarkan hasil uji signifikansi didapatkan bahwa nilai sig (0,009) lebih besar dari nilai alfa (0,05) maka pengaruhnya signifikan. Secara parsial Kompetensi (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Perangkat Desa di Desa Marisa Utara sebesar 0.459 (45.9%), dan merupakan variabel yang paling dominan pengaruhnya dibandingkan dengan kepemimpinan. Berdasarkan hasil uji signifikansi didapatkan bahwa nilai sig (0,008) lebih besar dari nilai alfa (0,05) maka pengaruhnya signifikan

Kata Kunci : Kepemimpinan, Kompetensi, Kinerja

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### MOTTO

Bacalah dengan nama tuhanmu yang menciptakan. Dia telah menciptakan manusia dari segumpal darah. Bacalah dan tuhanmulah yang maha pemurah yang mengajar dengana Qalam dialah yang mengajar manusia segala yang belum di ketahui (Q.S Al- Alaq: 1-5)

Pendidikan merupakan perlengkapan paling baik di hari tua  
(Aristoteles)

Hal yang paling menyakitkan di dunia ini adalah ketika kita tidak bisa membahagiakan orang yang kita sayangi ( Misra Lahay)



### PERSEMBAHAN

Puji syukur kepada allah swt yang telah memberikan kesehatan pada diri ini sehingga terwujudlah skripsi karya ilmiah ini dan ku persembahkan karya kecil ini, untuk cahaya hidup yang senantiasa ada saat suka maupun duka, selalu setia mendampingi, saat ku lemah tak berdaya ( ayahanda Alm. Santo Lahay) dan ibu trrcinta (Almh. Satima Adam) yang selalu memanjatkan doa kepada putrimu tercinta dalam setiap sujudnya terimakasih untuk semuanya. serta saudara-saudaraku dan keluarga yang telah membimbing dan memotivasiku hingga terwujudlah sriksi karya ilmiah ini.

Dan terima kasih kepada teman teman seperjuangan yang selalu ada di saat suka maupun duka, skripsi ini ku persembahkan untuk kalian karena kalian telah memberikan warna dalam hidupku menemani hari hariku di saat ku senang, maupun di saat aku membutuhkan kalian.

**ALMAMATERKU TERCINTA UNIVERSITAS ICHSAN  
GORONTALO TEMPAT AKU MENIMBA ILMU**

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT, karena dengan berkah dan limpahan rahmat serta hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Desa Marisa Utara Kecamatan Marisa Kabupaten Pohuwato”**. Dalam format yang sederhana, penulis menyusun Skripsi ini sebagai karya ilmiah yang merupakan salah satu syarat memperoleh gelar kesarjanaan pada Program Studi Ilmu Pemerintahan Jurusan Ilmu Politik Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Ichsan Gorontalo.

Banyak hambatan dan tantangan yang dilalui dalam penulisan Skripsi ini, namun berkat ketekunan, semuanya dapat tertatasi dan olehnya, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan terima kasih dan penghargaan kepada :

1. Bapak Muh. Ichsan Gaffar, M.Ak selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi Ichsan Gorontalo.
2. Bapak DR. Abdul Gaffar La Tjokke, M.Si, selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo.
3. Bapak Dr. Arman, S.Sos.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Ichsan Gorontalo
4. Ibu Darmawati Abdurazak, S.IP.,M.AP selaku Ketua Jurusan Ilmu Pemerintahan Universitas Ichsan Gorontalo.

5. Bapak Edy Sijaya, S.IP, M.Si dan Bapak Hasman Umuri, S.IP, M.Si selaku Pembimbing I dan Pembimbing II, yang selalu membimbing dan memberikan arahan dalam penyusunan proposal penelitian.
6. Seluruh staf dosen dilingkungan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
7. Rekan-rekan seangkatan Jurusan Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Ichsan Gorontalo
8. Teristimewa Kedua orang tuaku tercinta yang selalu sabar mendoakan dan memberikan bantuan moril maupun materil yang tak terhingga bagi kesuksesan penulis.
9. Suamiku Tersayang Halim Husuna dan Anakku Tercinta Nur Shakila Husuna yang selalu mendampingi, mendoakan serta menjadi motivasi penulis dalam menyelesaikan studi

Akhirnya penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah berpartisipasi dalam penyelesaian karya tulis ini.

Gorontalo,..... 2020

Penulis



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b>	
<b>HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING</b>	
<b>HALAMAN PERNYATAAN.....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>ii</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>ix</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang Masalah .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	7
1.3. Tujuan Penelitian .....	8
1.4. Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>9</b>
2.1. Konsep Kepemimpinan.....	9
2.1.1. Pengertian Kepemimpinan .....	9
2.1.2. Syarat-Syarat Pemimpin .....	10
2.1.3. Sifat-Sifat Kepemimpinan .....	11
2.1.4. Indikator Kepemimpinan .....	14
2.2. Konsep Kompetensi .....	14
2.2.1. Pengertian Kompetensi .....	14
2.2.2. Karakteristik Kompetensi .....	17
2.2.3. Jenis Kompetensi .....	17
2.2.4. Manfaat Kompetensi.....	20
2.3. Konsep Kinerja.....	20
2.3.1. Pengertian Kinerja .....	20
2.3.2. Kriteria Kinerja.....	22
2.3.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....	22
2.3.4. Dimensi dan Indikator Kinerja .....	24

2.4. Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Perangkat Desa.....	25
2.5. Penelitian Terdahulu .....	27
2.6. Kerangka Konseptual .....	29
2.7. Hipotesis Penelitian.....	31
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>32</b>
3.1. Objek dan Waktu Penelitian .....	32
3.2. Desain Penelitian.....	32
3.3. Definisi Operasional Variabel .....	32
3.4. Populasi dan Sampel .....	34
3.5. Jenis dan Sumber Data .....	35
3.6. Teknik Pengumpulan Data .....	35
3.7. Prosedur Penelitian.....	35
3.8. Metode Analisis Data .....	39
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>42</b>
4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	42
4.1.1. Sejarah Singkat Desa Marisa Utara Kecamatan Marisa.....	42
4.1.2. Visi dan Misi Desa Marisa Utara .....	44
4.1.3. Struktur Organisasi Pemerintah Desa Marisa Utara .....	45
4.1.4. Tugas, Pokok dan Fungsi.....	46
4.2. Interpretasi Data Hasil Penelitian.....	51
4.2.1. Identitas Responden .....	51
4.2.2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas .....	52
4.2.3. Analisis Deskriptif Hasil Penelitian .....	54
4.2.4. Analisa Data Statistik dan Pengujian Hipotesis .....	66
4.2.5. Pengujian Hipotesis.....	68
4.3. Pembahasan Hasil Penelitian .....	69
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>73</b>
5.1. Kesimpulan.....	73
5.2. Saran-Saran .....	74
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>74</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 : Nama-Nama Kepala Desa.....	43
Tabel 4.2 : Sejarah Pembangunan Desa.....	43
Tabel 4.3 : Pemerintahan desa dan jajarannya .....	45
Tabel 4.4 : Jenis Kelamin.....	51
Tabel 4.5 : Umur Responden .....	51
Tabel 4.6 : Pendidikan Responden.....	52
Tabel 4.7 : Hasil Uji Validitas .....	53
Tabel 4.8 : Hasil Uji Reliabilitas.....	53
Tabel 4.9 : Skala Penilaian Jawaban Responden .....	54
Tabel 4.10 : Nilai (Skor) Kepemimpinan (X <sub>1</sub> ).....	55
Tabel 4.11 : Nilai (Skor) Pengawasan Kompetensi (X <sub>2</sub> ) .....	59
Tabel 4.12 : Nilai (Skor) Kinerja (Y).....	62
Tabel 4.13 : Matriks Korelasi antara Variabel X dan Y .....	66
Tabel 4.14 : Koefisien Jalur PyX.....	67
Tabel 4.15 : Dekomposisi Pengaruh Variabel X Terhadap Y.....	68
Tabel 4.16 : Uji Kemaknaan Signifikan Variabel X Terhadap Y .....	69

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Pembangunan sumber daya manusia merupakan bagian integral yang tidak terpisahkan dari pembangunan Nasional dan daerah yang bertujuan agar tersedianya sumber daya yang produktif. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu instansi memegang peranan sangat penting. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam instansi harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan hasil kerja yang optimal. Manusia berperan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif manusia meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi instansi, jika peran aktif manusia tidak diikutsertakan. Tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu instansi tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut.

Aparatur pemerintahan yang professional antara lain memiliki sumber daya dan efektif dalam mencapai target dan sasaran berbagai kebijaksanaan dan programnya. yang kesemuanya itu ditujukan untuk kepentingan, kesejahteraan dan kemakmuran bangsa dan negara. Oleh karena itu diperlukan aparatur pelaksana yang mampu memahami, mengkaji dan menelaah serta menyelesaikan permasalahan yang timbul, sebagai konsekuensi logis dari pada

usaha penyempurnaan aparatur pemerintahan maka akan dapat menambah kemampuan aparatur pemerintah dalam melakukan fungsi perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan. Tingkat kemampuan dan keterampilan aparat desa belum memenuhi keinginan yang diharapkan sesuai dengan tingkat perkembangan pembangunan, pengaturan dan penyelenggaraan pemerintahan desa. Sesuai dengan sifat NKRI maka kedudukan desa diseragamkan dan mengidahkan keragaman keadaan desa dan adat istiadat yang masih berlaku dengan memperhatikan hal tersebut maka desa tidak kehilangan ciri khas desa. Desa diarahkan pada usaha memperkuat kedudukan pemerintahannya agar mampu menggerakkan masyarakat untuk berpartisipasi dalam pembangunan serta mampu menyelenggarakan penyelenggaraan administrasi dengan baik agar desa yang dipimpin dapat berkembang dengan baik (Kansil, 2001: 19).

Kepala Desa yang merupakan kepala pemerintahan ditingkat Desa. Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Pohuwato Nomor 16 Tahun 2016 disyaratkan bahwa berpendidikan paling rendah tamat Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama dan/atau sederajat. Pemerintah Desa diharapkan mampu menjalankan pemerintahan dengan performa yang baik dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat. Usaha untuk mencapai pemerintahan yang baik ini melahirkan peraturan yang mengatur tentang pelaksanaan pemerintahan di Desa. Salah satunya adalah peraturan pemerintah nomor 47 tahun 2015 tentang pelaksanaan UU/No.6/2014. Dalam peraturan pemerintah tersebut, pada pasal 5 dan pasal 6 mengemukakan bahwa tugas dan kewajiban yang paling utama untuk Kepala Desa adalah memimpin penyelenggaraan pemerintahan Desa. Bila ini dapat

terlaksana dengan baik, maka tugas dan kewajiban yang lainnya sudah dapat terlaksana dengan baik pula. Sebab dalam Pemerintahan telah mencakup dan mengatur semua bidang, baik bidang sosial kemasyarakatan, bidang ekonomi, bidang politik dan keamanan maupun bidang hukum. Berarti untuk memimpin penyelenggaraan pemerintahan dengan baik, maka Kepala Desa dituntut untuk menguasai bidang ilmu pemerintahan.

Mengingat pentingnya arti pemerintahan Desa, maka pembangunan sumber daya manusia diarahkan untuk dapat menghasilkan kinerja yang baik melalui peningkatan sumber daya aparatur baik dari segi kualitas (kemampuan, tingkat pendidikan, sikap, dan kariernya) dan kesejahteraannya. Kinerja pada dasarnya adalah kegiatan dan hasil yang dapat dicapai atau dilanjutkan seseorang atau sekelompok orang didalam pelaksanaan tugas, pekerjaan dengan baik, artinya mencapai sasaran atau standar kerja yang telah ditetapkan sebelum atau bahkan dapat melebihi standar yang ditentukan oleh organisasi pada periode tertentu (Handoko, 2000:135).

Kinerja mempunyai arti penting bagi pegawai, adanya penilaian kinerja berarti pegawai mendapat perhatian dari atasan, disamping itu akan menambah gairah kerja pegawai karena dengan penilaian kinerja ini mungkin pegawai yang berprestasi di promosikan, dikembangkan dan diberi penghargaan atas prestasi, sebaliknya karyawan yang tidak berprestasi mungkin akan didemosikan.

Kinerja dapat diartikan sebagai prestasi atau kemampuan seseorang yang mencakup unsur-unsur keandalan, prakarsa, inovasi, ketelitian, hasil kerja, kehadiran, sikap, kerja sama, kerapian, mutu pekerjaan dan lain-lain. Kinerja

dapat pula di katakana hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral etika.

Pada penelitian ini hanya memfokuskan pada kepemimpinan dan kompetensi. Hal ini didasarkan pada temuan peneliti pada saat melakukan survei awal di Desa Marisa Utara Kecamatan Marisa Kabupaten Pohuwato. Hasil observasi mengindikasikan adanya kinerja yang kurang maksimal yang erat kaitannya dengan kepemimpinan dan kompetensi perangkat desa. Seorang pegawai dituntut untuk dapat memberikan pelayanan yang baik bagi masyarakat. Hal ini dapat terwujud jika pegawai memiliki kemampuan dalam bekerja dan diarahkan dengan baik oleh kepala desa. Kompetensi mengindikasikan agar perangkat dapat memberikan pelayanan tepat waktu, cepat, terampil dalam bekerja. Berdasarkan hasil observasi masih ditemukan beberapa perangkat Desa yang bekerja tidak efektif dan efisien hal ini dibuktikan dengan banyaknya pekerjaan yang ditunda-tunda seperti pengurusan sertifikat tanah oleh warga. Masih ditemui beberapa perangkat desa yang tidak bisa memaksimalkan peralatan kantor sebagai penunjang kerja, seperti minimnya pengetahuan mengenai komputer. Selama ini belum ada usaha untuk meningkatkan kemampuan pegawai melalui pelatihan dan pendidikan yang sesuai dengan tugas dan fungsi dari masing-masing perangkat, sehingga mereka bekerja sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya saja, setelah pelantikan menjadi perangkat desa semua langsung bekerja mengikuti model pekerjaan perangkat sebelumnya (pendapat perangkat

desa bagian pemerintahan). Keadaan ini pada gilirannya akan mengakibatkan tumpang tindih pekerjaan antara perangkat desa.

Disinilah tuntutan kepemimpinan seorang kepala desa dalam mengelola para pegawainya agar lebih efektif dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya demi menciptakan pemerintahan Desa yang baik dan sehat demi kepuasan masyarakat. Oleh sebab itu pengelolaan sumber daya semestinya dijadikan suatu hal yang strategis oleh semua instansi pemerintah. Kepemimpinan memiliki pengaruh yang cukup besar dalam kepentingan perusahaan dan organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, seorang pemimpin harus dapat menggunakan seluruh sumber-sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan termaksud sumber daya manusia secara efektif dan efisien sehingga dapat memudahkan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Siagian, (2003:3) Dapat dikatakan bahwa kepemimpinanlah yang memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja para pegawainya. Kepemimpinan (*leadership*) dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin (*leader*) dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur- unsur di dalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan pelayanan pada masyarakat dengan maksimal. Dengan meningkatkan mutu pelayanan berarti tercapainya hasil kerja seseorang atau aparatur desa dalam mewujudkan tujuan organisasi.



Kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan untuk mencapai suatu tujuan tertentu pemimpin harus berusaha untuk memperbaiki kemampuannya dalam memberikan kepemimpinan. Kepemimpinan yang baik akan dapat mempengaruhi para pegawai untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan yang diinginkan untuk mencapai angka kinerja yang tinggi (Hasibuan ; 2002).

Peranan kepemimpinan akan menjadi penting dan dibutuhkan untuk menyelaraskan berbagai macam kebutuhan dan juga untuk menciptakan situasi kerja yang kondusif. Disamping itu dapat mendorong para pegawai untuk berperilaku sesuai dengan tujuan organisasi yang ditetapkan. dibutuhkan untuk menyelaraskan berbagai macam kebutuhan dan juga untuk menciptakan situasi kerja yang kondusif. Disamping itu dapat mendorong para pegawai untuk berperilaku sesuai dengan tujuan organisasi yang ditetapkan. Dari berbagai cara yang dilakukan oleh pemimpin dalam menggerakkan bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi pada akhirnya harus dapat pula menimbulkan kinerja dari para bawahannya. Secara tidak langsung kepemimpinan ikut menentukan terbentuknya kinerja pegawai. Semakin baik kepemimpinan seseorang terhadap bawahan, maka semakin tinggi pula kinerja bawahannya.

Selain kepemimpinan, suatu organisasi tidak dapat melaksanakan fungsinya dengan baik tanpa adanya kompetensi yang memadai dari para staf atau aparatur desa. Menurut Wibowo (2007: 86) mengatakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut

oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi staf yang memadai berarti akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan waktu maupun target yang telah ditetapkan dalam program kerja. Kompetensi pegawai yang terdiri dari pengetahuan (*knowledge*), kemampuan / keterampilan (*skill*), sikap (*attitude*), situasi (*situation*). Kompetensi pegawai yang memadai berarti akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Kepemimpinan dan kompetensi merupakan dua kajian yang patut untuk menjadi perhatian serius guna dapat memberikan pelayanan yang maksimala kepada masyarakat. Kepemimpinan yang baik dituntut untuk dapat menjalankan roda pemerintahan secara efektif dan efisien, sementara kompetensi mencrminkan kemampuan pegawai dalam bekerja, kemampuan dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Berdasarkan objek latar belakang yang telah diuraikan di atas maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan Judul : Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Desa Marisa Utara Kecamatan Marisa Kabupaten Pohuwato.

## **1.2.Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian permasalahan tersebut diatas, maka yang menjadi pokok dalam perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Seberapa besar pengaruh Kepemimpinan (X1) dan Kompetensi (X2) *Secara Simultan* Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Desa Marisa Utara Kecamatan Marisa Kabupaten Pohuwato?
2. Seberapa besar pengaruh Kepemimpinan (X1) dan Kompetensi (X2) *Secara*

*Parsial Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Desa Marisa Utara Kecamatan Marisa Kabupaten Pohuwato?*

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang diharapkan dapat tercapai dari penelitian ini diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan (X1) dan Kompetensi (X2) *Secara Simultan Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Desa Marisa Utara Kecamatan Marisa Kabupaten Pohuwato.*
2. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan (X1) dan Kompetensi (X2) *Secara Parsial Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Desa Marisa Utara Kecamatan Marisa Kabupaten Pohuwato.*

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang di harapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan dalam bidang pendidikan khususnya bidang ilmu pemerintahan mengenai pentingnya kepemimpinan dan kompetensi dalam meningkatkan kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini di harapkan dapat memberikan informasi kepada Desa Marisa Utara mengenai pentingnya kepemimpinan dan kompetensi. Selain itu hasil penelitian juga diharapkan menjadi pertimbangan pemerintahan Desa

dalam pengambilan kebijakan yang berkaitan dengan peningkatan kinerja pegawainya.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Konsep Kepemimpinan**

##### **2.1.1. Pengertian Kepemimpinan**

Kepemimpinan adalah rangkaian kegiatan penataan berupa kemampuan mempengaruhi perilaku orang lain dalam situasi tertentu agar bersedia bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Sutarto, 2001 : 25). Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk menguasai atau mempengaruhi orang lain atau masyarakat yang saling berbeda-beda menuju kepada pencapaian tujuan tertentu (Arep & Tanjung, 2002:235). Kartono (2006: 2) menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan cabang dari kelompok ilmu administrasi, khususnya ilmu administrasi negara. Dalam kepemimpinan itu terdapat hubungan antara manusia yaitu, hubungan mempengaruhi dari pemimpin dan hubungan kepatuhan-ketaatan para pengikut karena dipengaruhi oleh kewibawaan pemimpin. Para pengikut terkena pengaruh kekuatan dari pemimpinnya, dan bangkitlah secara spontan rasa ketaatan pada pemimpin.

Soekanto (2001: 318) menyatakan bahwa “kepemimpinan adalah kemampuan pemimpin atau leader untuk mempengaruhi orang yang dipimpin atau pengikut-pengikutnya. Sehingga orang lain tersebut bertindak laku sebagaimana dikehendaki oleh pemimpin tersebut. Kadangkala dibedakan antara kepemimpinan sebagai kedudukan dan kepemimpinan sebagai suatu proses sosial. Sebagai kedudukan, kepemimpinan merupakan suatu kompleks dari hak-hak dan kewajiban-kewajiban yang dapat dimiliki oleh seseorang atau suatu badan. Sebagai

suatu proses sosial, kepemimpinan meliputi segala tindakan yang dilakukan seseorang atau suatu badan yang menyebabkan gerak dari warga masyarakat.

Bahasan mengenai pemimpin dan kepemimpinan pada umumnya menjelaskan bagaimana untuk menjadi pemimpin yang baik, gaya dan sifat yang sesuai dengan kepemimpinan serta syarat-syarat apa yang perlu dimiliki oleh seorang pemimpin yang baik. Meskipun demikian masih tetap sulit untuk menerapkan seluruhnya, sehingga dalam prakteknya hanya beberapa pemimpin saja yang dapat melaksanakan kepemimpinannya dengan baik dan dapat membawa para pengikutnya kepada keadaan yang diinginkan. Kepemimpinan dapat dikategorikan sebagai ilmu sosial terapan (*applied social sciences*). Hal ini didasarkan kepada pemikiran bahwa kepemimpinan dengan prinsip-prinsipnya mempunyai manfaat langsung dan tidak langsung terhadap upaya mewujudkan kesejahteraan umat manusia.

### **2.1.2. Syarat-Syarat Pemimpin**

Kartono (2006: 36) mengungkapkan bahwa konsepsi mengenai persyaratan kepemimpinan itu harus selalu dikaitkan dengan tiga hal penting, yaitu sebagai berikut :

- a. Kekuasaan ialah kekuatan, otoritas dan legalitas yang memberikan wewenang kepada pemimpin guna mempengaruhi dan menggerakkan bawahan untuk berbuat sesuatu.
- b. Kewibawaan ialah kelebihan, keunggulan, keutamaan, sehingga orang mampu “Mbawani” atau mengatur orang lain, sehingga orang tersebut patuh pada pemimpin, dan bersedia melakukan perbuatan-perbuatan tertentu.

- c. Kemampuan ialah segala daya, kesanggupan, kekuatan dan kecakapan atau keterampilan teknis maupun sosial, yang dianggap melebihi dari kemampuan anggota biasa.

Dari pengertian diatas kepemimpinan mengandung beberapa unsur pokok antara lain:

- 1) Kepemimpinan melibatkan orang lain dan adanya situasi kelompok atau organisasi tempat pemimpin dan anggotanya berinteraksi.
- 2) Dalam kepemimpinan terjadi pembagian kekuasaan dan proses mempengaruhi bawahan oleh pemimpin.
- 3) Adanya tujuan bersama yang harus dicapai.

### **2.1.3. Sifat-Sifat Kepemimpinan**

Purwanto (2005:55) mengemukakan bahwa ada 6 sifat yang diperlukan dalam kepemimpinan pendidikan adalah sebagai berikut.

#### **a. Rendah Hati dan Sederhana**

Seorang pemimpin pendidikan hendaknya jangan mempunyai sikap sombong atau merasa lebih mengetahui daripada yang lain. Hendaknya lebih banyak mendengarkan dan bertanya daripada berkata dan menyuruh. Kelebihan pengetahuan dan kelebihan kesanggupan yang dimiliki hendaknya dipergunakan untuk membantu yang lain atau anak buah, bukan untuk dipamerkan dan dijadikan kebanggaan.

#### **b. Bersifat Suka Menolong**

Pemimpin hendaknya selalu siap sedia untuk membantu anggota- anggotanya tanpa diminta bantuannya. Akan tetapi, bantuan yang diberikan jangan

sampai dirasakan sebagai paksaan sehingga orang yang memerlukan bantuan itu justru menolaknya meskipun sangat memerlukannya. Demikian pula seseorang pemimpin hendaknya selalu bersedia untuk mendengarkan kesulitan-kesulitan yang disampaikan oleh anggota-anggotanya meskipun mungkin tidak akan dapat menolongnya. Hal ini sangat penting untuk mempertebal kepercayaan anggota anggotanya bahwa benar-benar tempat perlindungan dan pembimbing mereka.

c. Sabar dan Memiliki Kestabilan Emosi

Seorang pemimpin pendidikan hendaklah memiliki sifat sabar. Jangan lekas merasa kecewa dan memperlihatkan kekecewaannya dalam menghadapi kegagalan atau kesukaran, dan sebaliknya, jangan lekas merasa bangga dan sombong jika kelompoknya berhasil. Sifat ini akan memberikan perasaan aman kepada anggota-anggotanya. Mereka tidak merasa dipaksa, ditekan, atau selalu dikejar-kejar dalam menjalankan tugasnya. Mereka bebas membicarakan persoalan-persoalan di antara mereka sendiri dan dengan pemimpinnya.

d. Percaya pada Diri Sendiri

Seorang pemimpin hendaknya menaruh kepercayaan sepenuhnya kepada anggota-anggota; percaya bahwa mereka akan dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dengan sebaik-baiknya, yang dipimpin harus merasa pula bahwa mereka mendapat kepercayaan sepenuhnya untuk melaksanakan tugas-tugas yang dipercayakan kepada mereka. Kepercayaan pemimpin seperti itu hanya timbul atau ada pada diri seorang pemimpin yang mempunyai



kepercayaan sepenuhnya kepada diri seorang pemimpin yang mempunyai kepercayaan sepenuhnya kepada diri sendiri; percaya pada kesanggupan sendiri. Karena percaya kepada kemampuan dan kesanggupan sendiri, tidak memerlukan pengawasan atas diri untuk melakukan apa yang telah diterima sebagai tugas dan tidak merasa perlu untuk selalu mengawasi anggota-anggota kelompok.

e. Jujur, Adil, dan Dapat Dipercaya

Sikap percaya kepada diri sendiri pada anggota-anggota kelompok dapat timbul karena adanya kepercayaan mereka terhadap pemimpinnya. Karena mereka menaruh kepercayaan kepada pemimpin, maka akan menjalankan semua kewajiban dengan rasa patuh dan bertanggung jawab. Untuk menimbulkan sikap patuh yang demikian, pemimpin harus patuh pula pada diri sendiri; selalu menepati janji, tidak lekas mengubah haluan, hati-hati dalam mengambil putusan dan teliti dalam melaksanakannya, berani mengakui kesalahan dan kekurangan sendiri, dan sebagainya. Dengan kata lain pemimpin hendaknya jujur, adil, dan dapat dipercaya. Pemimpin hendaklah konsekuen terhadap orang lain dan terhadap diri sendiri selalu berusaha agar sikap dan tindakan tidak bertentangan dengan perkataan, menjaga satu kata dengan perbuatan.

f. Keahlian dalam Jabatan

Untuk melaksanakan kepemimpinan, disamping sifat-sifat yang telah diuraikan tadi, harus pula didasarkan atas keahlian, yakni keahlian dalam bidang pekerjaan yang dipimpin. Bagaimanapun besarnya kesediaan untuk

membantu kelompok dalam kesulitan-kesulitan pekerjaan, tanpa mempunyai keahlian dalam bidang pekerjaan itu tidak mungkin dapat memberi bantuan.

#### **2.1.4. Indikator Kepemimpinan**

Indikator – indikator kepemimpinan menurut Martoyo (2000:176-179) diantaranya :

1. Kemampuan Analitis

Kemampuan menganalisa situasi yang dihadapi secara teliti, matang, dan mantap, merupakan prasyarat untuk suksesnya kepemimpinan seseorang.

2. Ketrampilan Berkomunikasi

Dalam memberikan perintah, petunjuk, pedoman, nasihat, seorang pemimpin harus menguasai teknik-teknik berkomunikasi.

3. Keberanian

Semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi ia perlu memiliki keberanian yang semakin besar dalam melaksanakan tugas pokoknya yang telah dipercayakan padanya.

4. Kemampuan Mendengar

Salah satu sifat yang perlu dimiliki oleh setiap pemimpin adalah kemampuannya serta kemauannya mendengar pendapat dan atau saran-saran orang lain, terutama bawahan-bawahannya.

5. Ketegasan

Ketegasan dalam menghadapi bawahan dan menghadapi ketidaktentuan, sangat penting bagi seorang pemimpin.

## **2.2. Konsep Kompetensi**

### **2.2.1. Pengertian Kompetensi**

Secara etimologis kompetensi berasal dari kata *competence* yang berarti kecakapan atau kemampuan, sedangkan menurut Wibowo (2007:86) mengatakan bahwa kompetensi diartikan sebagai kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai suatu yang terpenting. Kompetensi sebagai karakteristik seseorang berhubungan dengan kinerja yang efektif dalam suatu pekerjaan atau situasi.

Menurut Robbin (2001:38) bahwa kompetensi adalah kemampuan (ability) atau kapasitas seseorang untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, dimana kemampuan ini ditentukan oleh 2 (dua) faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

Kompetensi menurut Spencer & Spencer dalam Palan (2007) adalah sebagai karakteristik dasar yang dimiliki oleh seorang individu yang berhubungan secara kausal dalam memenuhi kriteria yang diperlukan dalam menduduki suatu jabatan. Kompetensi terdiri dari 5 tipe karakteristik, yaitu motif (kemauan konsisten sekaligus menjadi sebab dari tindakan), faktor bawaan (karakter dan respon yang konsisten), konsep diri (gambaran diri), pengetahuan (informasi dalam bidang tertentu) dan keterampilan (kemampuan untuk melaksanakan tugas).

Secara lebih rinci, Spencer dan Spencer dalam Palan (2007:84) mengemukakan bahwa kompetensi menunjukkan karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi (ciri khas), konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul (*superior performer*) di tempat kerja. Ada 5 (lima) karakteristik yang membentuk kompetensi yakni 1). Faktor pengetahuan meliputi masalah teknis, administratif, proses kemanusiaan, dan sistem. 2). Keterampilan; merujuk pada kemampuan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan. 3). Konsep diri dan nilai-nilai; merujuk pada sikap, nilai-nilai dan citra diri seseorang, seperti kepercayaan seseorang bahwa dia bisa berhasil dalam suatu situasi. 4). Karakteristik pribadi; merujuk pada karakteristik fisik dan konsistensi tanggapan terhadap situasi atau informasi, seperti pengendalian diri dan kemampuan untuk tetap tenang dibawah tekanan. 5). Motif; merupakan emosi, hasrat, kebutuhan psikologis atau dorongan-dorongan lain yang memicu tindakan.

Dari uraian pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kompetensi yaitu sifat dasar yang dimiliki atau bagian kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan sebagai dorongan untuk mempunyai prestasi dan keinginan berusaha agar melaksanakan tugas dengan efektif. Ketidaksesuaian dalam kompetensi- kompetensi inilah yang membedakan seorang pelaku unggul dari pelaku yang berprestasi terbatas. Kompetensi terbatas dan kompetensi istimewa untuk suatu pekerjaan tertentu merupakan pola atau pedoman dalam pemilihan karyawan (*personal selection*), perencanaan pengalihan tugas

(*succession planning*), penilaian kerja (*performance appraisal*) dan pengembangan (*development*). Dengan kata lain, kompetensi adalah penguasaan terhadap seperangkat pengetahuan, ketrampilan, nilai-nilai dan sikap yang mengarah kepada kinerja dan direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak sesuai dengan profesinya.

### **2.2.2. Karakteristik Kompetensi**

Menurut Spencer and Spencer dalam Prihadi (2004:38-39) terdapat 5 (lima) karakteristik kompetensi, yaitu :

1. Motif (*motive*) adalah hal-hal yang seseorang pikir atau inginkan secara konsisten yang menimbulkan tindakan.
2. Sifat (*traits*) adalah karakteristik fisik dan respons-respons konsisten terhadap situasi atau informasi..
3. Konsep diri (*Self –Concept*) adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang.
4. Pengetahuan (*Knowledge*), adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Pengetahuan (*knowledge*) merupakan kompetensi yang kompleks
5. Ketrampilan (*Skill*). adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental.

### **2.2.3. Jenis Kompetensi**

Kunandar (2007:41), kompetensi dapat dibagi 5 (lima) bagian yakni:

1. Kompetensi intelektual, yaitu berbagai perangkat pengetahuan yang ada pada diri individu yang diperlukan untuk menunjang kinerja

2. Kompetensi fisik, yakni perangkat kemampuan fisik yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas
3. Kompetensi pribadi, yakni perangkat perilaku yang berkaitan dengan kemampuan individu dalam mewujudkan diri, transformasi diri, identitas diri dan pemahaman diri.
4. Kompetensi sosial, yakni perangkat perilaku tertentu yang merupakan dasar dari pemahaman diri sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari lingkungan sosial.
5. Kompetensi spiritual, yakni pemahaman, penghayatan serta pengamalan kaidah-kaidah keagamaan.

Kategori Kompetensi menurut Mizhael dalam Wibowo (2007) memberikan lima kategori kompetensi, yang terdiri dari *task achievement*, *relationship*, *personal attribute*, *managerial*, dan *leadership*.

- a. *Task achievement*. Kompetensi yang berkaitan dengan task achievement ditunjukkan oleh, orientasi pada hasil, mengelola kinerja, mempengaruhi inisiatif dan keahlian teknis
- b. *Relationship* merupakan kategori kompetensi yang berhubungan dengan komunikasi dan bekerja baik dengan orang lain dan memuaskan kebutuhannya. Kompetensi yang berhubungan dengan relationship meliputi: kerja sama, orientasi pada pelayanan, kepedulian antar pribadi, kecerdasan organisasional, membangun hubungan, penyelesaian konflik, perhatian pada komunikasi dan sensitivitas lintas budaya.
- c. *Personal attribute* merupakan kompetensi intrinsik individu dan

menghubungkan bagaimana orang berfikir, merasa, belajar, dan berkembang. Personal attribute merupakan kompetensi yang meliputi: integritas dan kejujuran, pengembangan diri, ketegasan, kualitas keputusan, manajemen stress, berfikir analitis dan berfikir konseptual.

- d. *Managerial* merupakan kompetensi yang secara spesifik berkaitan dengan pengolahan, pengawasan dan mengembangkan orang. Kompetensi manajerial berupa memotivasi, memberdayakan dan mengembangkan orang lain.
- e. *Leadership* merupakan kompetensi yang berhubungan dengan memimpin organisasi dan orang untuk mencapai maksud, visi dan tujuan organisasi. Kompetensi berkenaan dengan leadership meliputi kepemimpinan visioner, berfikir strategis, orientasi kewirausahaan, manajemen perubahan, membangun focus dan maksud, dasar-dasar, dan nilai-nilai.

#### **2.2.4. Manfaat Kompetensi**

Kompetensi pegawai sangat diperlukan setiap organisasi terutama untuk meningkatkan kinerja. Menurut Prihadi (2004:57) manfaat kompetensi adalah:

1. Prediktor kesuksesan kerja. Model kompetensi yang akurat akan dapat menentukan dengan tepat pengetahuan serta ketrampilan apa saja yang dibutuhkan untuk berhasil dalam suatu pekerjaan. Apabila seseorang pemegang posisi mampu memiliki kompetensi yang dipersyaratkan pada posisinya maka ia dapat diprediksikan akan sukses.
2. Merekrut karyawan yang andal. Apabila telah berhasil ditentukan kompetensi-kompetensi apa saja yang diperlukan suatu posisi tertentu, maka dengan mudah dapat dijadikan kriteria dasar dalam rekrutmen karyawan baru

3. Dasar penilaian dan pengembangan karyawan. Identifikasi kompetensi pekerjaan yang akurat juga dapat dipakai sebagai tolak ukur kemampuan seseorang. Dengan demikian, berdasarkan sistem kompetensi ini dapat diketahui apakah seseorang telah bagaimana mengembangkannya, dengan pelatihan dan pembinaan atau perlu dimutasikan kebagian lain.

Oleh karena itu, kompetensi dalam penelitian ini dibatasi kedalam dua variabel yakni pengetahuan dan ketrampilan kerja. Hal ini sesuai dengan pendapat Palan (2007) bahwa ada dua unsur kompetensi yang menonjol yakni pengetahuan dan keahlian atau ketrampilan. Kedua kompetensi ini biasanya mudah untuk dikembangkan dan tidak memerlukan biaya pelatihan yang besar untuk menguasainya sedangkan kompetensi konsep diri, karakteristik pribadi dan motif sifatnya tersembunyi dan karena itu lebih sulit untuk dikembangkan atau dinilai.

## **2.3. Konsep Kinerja**

### **2.3.1. Pengertian Kinerja**

Suatu organisasi atau perusahaan jika ingin maju atau berkembang maka dituntut untuk memiliki pegawai yang berkualitas. Pegawai yang berkualitas adalah pegawai yang kinerjanya dapat memenuhi target atau sasaran yang ditetapkan oleh perusahaan. Untuk memperoleh pegawai yang memiliki kinerja baik maka diperlukan penerapan kinerja.

Ukuran kinerja dapat dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu sesuai dengan standart yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan bentuknya dapat bersifat *tangible* (dapat ditetapkan alat ukurnya atau standarnya) atau *intangible* (tak dapat ditetapkan alat ukurnya atau standarnya), tergantung pada



bentuk dan proses pelaksanaan pekerjaan itu. Kinerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam suatu perusahaan ditentukan oleh beberapa faktor dan kondisi yang baik itu yang berasal dari dalam diri pegawai ataupun yang berasal dari luar individu pegawai.

Mangkuprawira dan Hubeis dalam bukunya *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia* (2007:153) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan. Mangkuprawira dan Hubeis (2007:160) menyebutkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik pegawai. Faktor-faktor intrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari pendidikan, pengalaman, motivasi, kesehatan, usia, keterampilan, emosi dan spiritual. Sedangkan faktor ekstrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik, kepemimpinan, komunikasi vertikal dan horizontal, kompensasi, kontrol berupa penyeliaan, fasilitas, pelatihan, beban kerja, prosedur kerja, system hukuman dan sebagainya.

Siagian (2006:15) mengatakan bahwa kinerja dapat diartikan sebagai prestasi atau kemampuan seseorang yang mencakup unsur-unsur keandalan, prakarsa, inovasi, ketelitian, hasil kerja, kehadiran, sikap, kerja sama, kerapian, mutu pekerjaan dan lain-lain. Kinerja (*performance*) menunjuk pada prestasi pegawai terhadap tugas yang diberikan. Seorang pegawai dikatakan memiliki kinerja baik manakala pegawai tersebut memiliki prestasi yang baik dalam pelaksanaan tugas yang diembannya. Dalam pengertian tersebut, nampak jelas bahwa kinerja berkaitan dengan pencapaian (*achievement*) suatu pelaksanaan

tugas.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2009:147): performance atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral etika.

### **2.3.2. Kriteria Kinerja**

Menurut Robbins dan Judge. (2007:155) mengatakan hampir semua cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut.

- 1) Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
- 2) Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran "tingkat kepuasan", yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
- 3) Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

### **2.3.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2007:67) Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja adalah Faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

- 1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita, artinya karyawan yang memiliki IQ yang rata-rata (IQ 110-120) dengan memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan oleh karena itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

## 2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*Attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. (Sikap mental yang siap secara psikofik) artinya, seorang karyawan harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dalam mencapai situasi kerja.

Sjafri (2007:155) Kinerja dipengaruhi oleh faktor intrinsik yaitu personal individu dan faktor ekstrinsik yaitu kepemimpinan, sistem, tim, situasional, dan konflik. Uraian rincian faktor-faktor tersebut sebagai berikut :

1. Faktor Personal/individual, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu karyawan.
2. Faktor Kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan tem leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja kepada

karyawan.

3. Faktor Tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim. d. Faktor Sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi.
4. Faktor Situasional, meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.
5. Konflik, meliputi konflik dalam diri individu/konflik peran, konflik antar individu, konflik antar kelompok/organisasi.

#### **2.3.4. Dimensi dan Indikator Kinerja**

Mitchel (dalam Sedarmayanti, 2009:51), menyebutkan beberapa indikator kinerja pegawai, yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas kerja (*quality of work*) adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.
2. Ketetapan waktu (*promptness*) yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan.
3. Inisiatif (*initiative*) yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab.

4. Keterampilan kerja (*capability*) yaitu diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata yang dapat dintervensi atau diterapi melalui pendidikan dan latihan adalah faktor kemampuan yang dapat dikembangkan.
5. Komunikasi (*communication*) merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi.

#### **2.4. Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Perangkat Desa**

Pada sebuah organisasi pemerintahan, kesuksesan atau kegagalan dalam pelaksanaan tugas dan penyelenggaraan pemerintahan, dipengaruhi oleh kepemimpinan, melalui kepemimpinan dan didukung oleh kapasitas organisasi pemerintahan yang memadai, maka penyelenggaraan tata pemerintahan yang baik (*Good Governance*) akan terwujud, sebaliknya kelemahan kepemimpinan merupakan salah satu sebab keruntuhan kinerja birokrasi di Indonesia (Istianto, 2009: 2).

Menurut Robbin dan Coulter (2004) kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju tercapainya tujuan-tujuan. Kepemimpinan lebih mendasarkan pada sebuah iktikad untuk melakukan peran mempengaruhi dan mengarahkan secara efektif agar ujuan organisasi dapat tercapai dengan baik.

Ivancevich (2001) mengatakan bahwa seorang pemimpin harus menyatukan berbagai keahlian, pengalaman, kepribadian dan motivasi setiap

individu yang dipimpinnya. Selain itu pemimpin juga harus memfasilitasi interaksi yang terjadi diantara kelompok dalam organisasi. Dapat disimpulkan bahwa seorang pemimpin harus memiliki kemampuan untuk memadukan seluruh potensi pegawai yang dipimpinnya.

Simanjuntak (2005) menyatakan bahwa kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang juga sangat bergantung pada kemampuan manajerial atau pimpinan baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja, serta dengan menumbuhkan motivasi dan memobilisasi seluruh karyawan untuk bekerja secara optimal

Tanpa kepemimpinan, hubungan antara tujuan perseorangan dan tujuan organisasi mungkin terjadi kerenggangan. Seorang pemimpin yang efektif tidak hanya ditunjukkan oleh jumlah kekuasaan yang dimiliki dan bagaimana menggunakannya, tetapi ditunjukkan oleh perhatian pemimpin terhadap kesejahteraan bawahan, komitmen akan pertumbuhan bawahan terutama sikap mengayomi yang ditunjukkan untuk menguatkan kemauan bawahan dan pelaksanaan kerja guna meningkatkan kinerja. Apabila karyawan merasa terasing baik dengan lingkungan pergaulan maupun pekerjaan maka kemungkinan yang didapat justru turunya kinerja pegawai tersebut (Hersey dan Blanchard, 1995:178).

Sedangkan Menurut Robinson, (2004:47) pada dasarnya kinerja dari seseorang merupakan hal yang bersifat individu karena masing-masing dari karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda. Kinerja seseorang

tergantung pada kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan. Wibowo (2007: 86) mengatakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi pegawai yang memadai berarti akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan waktu maupun target yang telah ditetapkan dalam program kerja.

Sriwidodo dan Haryanto (2010) mengemukakan pendapatnya bahwa kinerja dan keefektifan pegawai dalam melaksanakan tugas sangat ditentukan oleh kompetensi yang disyaratkan oleh bidang pekerjaan. Menurut Prihadi (2004:38) bahwa kompetensi menghasilkan kinerja yang efektif dan/atau superior. Ini berarti kompetensi mempunyai hubungan yang erat dengan kinerja. Bisa dikatakan bila pegawai memiliki kompetensi di bidangnya maka pegawai tersebut akan meningkatkan kinerja yang efektif. Demikian pula bila motivasi kerja karyawan tinggi maka akan meningkatkan kinerja.

Kompetensi dapat dihubungkan dengan kinerja dalam sebuah model alir sebab akibat yang menunjukkan bahwa tujuan, perangai, konsep diri, dan kompetensi pengetahuan yang kemudian memprakirakan kinerja kompetensi mencakup niat, tindakan dan hasil akhir. Misalnya, motivasi untuk berprestasi, keinginan kuat untuk berbuat lebih baik dari pada ukuran baku yang berlaku dan untuk mencapai hasil yang maksimal, menunjukkan kemungkinan adanya perilaku kewiraswastaan, penentuan tujuan, bertanggung jawab atas hasil akhir dan pengambilan resiko yang diperhitungkan.

## 2.5. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilakukan berpedoman pada penelitian terdahulu. Persamaan tersebut memiliki persamaan dan perbedaan. Persamaannya terletak pada variabel yang digunakan, yaitu menggunakan kepemimpinan, kompetensi dan kinerja. Sedangkan perbedaannya terletak pada objek, dan analisis data yang digunakan. Adapun penelitian terdahulu sebagai perbandingan dengan penelitian penulis di uraikan dalam bentuk matriks berikut ini :

**Tabel 2.1**  
**Matriks Penelitian Terdahulu**

No	Nama	Variabel Penelitian	Metode	Hasil
	Riyanti 2016	Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan	Regresi berganda	Motivasi dan kompetensi secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan
	Sriwidodo 2016	Pengaruh kepemimpinan, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai	Path Analisis	Kepemimpinan, kompetensi dan motivasi secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan
	Floriana Sari (2017)	Pengaruh kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai	Path Analisis	Kepemimpinan, dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai

Sumber : Olahan Penulis 2019



Penelitian ini terdiri dari kepemimpinan dan kompetensi sementara penelitian sebelumnya hanya mengkaji kepemimpinan. Selain itu perbedaan mendasar lainnya terletak pada objek, hasil, dan jumlah sampel yang digunakan. Persamaan dengan penelitian selanjutnya adalah memiliki analisis yang sama yaitu Path Analisis.

## **2.6. Kerangka Konseptual**

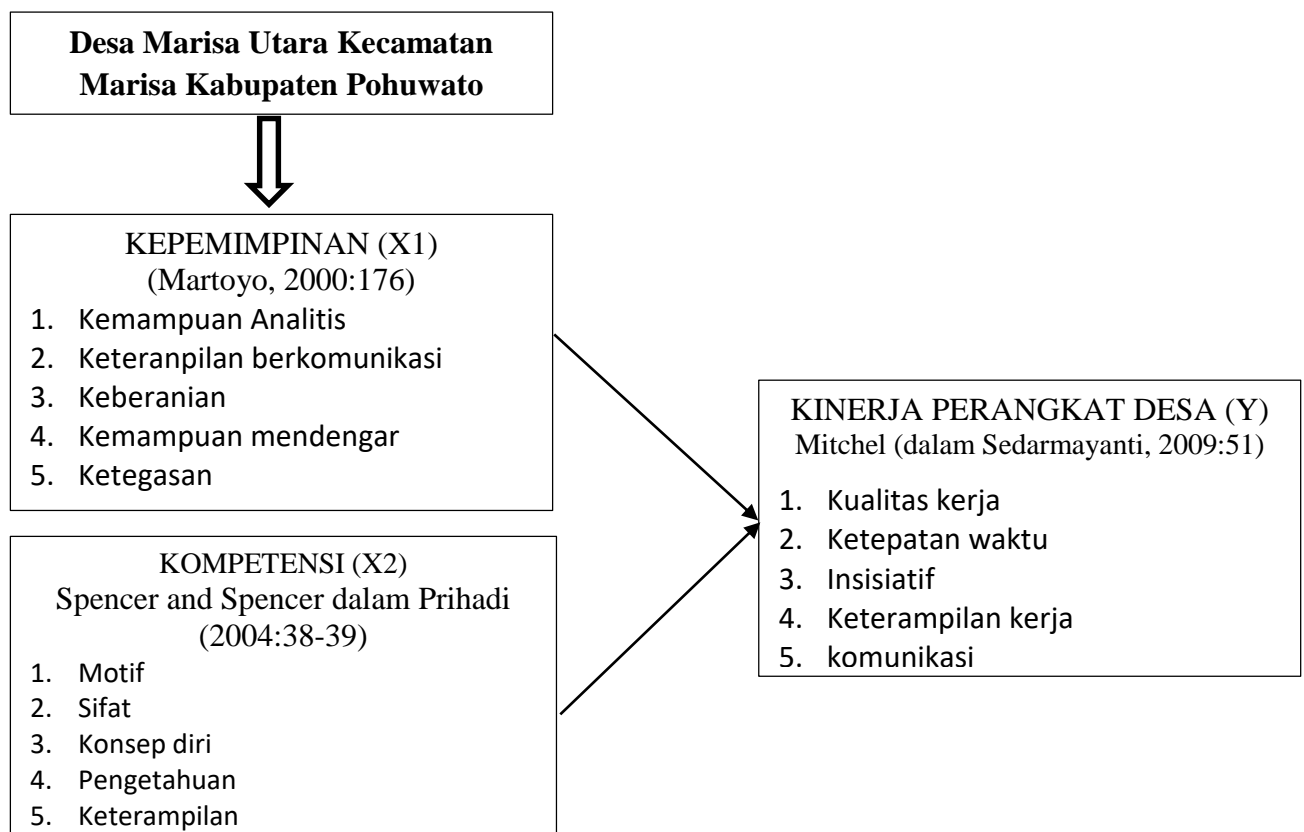
Kerangka konseptual yang mendasari penelitian ini adalah bahwa kinerja karyawan secara individu merupakan sesuatu yang dianggap sangat penting, baik bagi karyawan itu sendiri maupun bagi perusahaan. Dengan kinerja yang lebih tinggi, lebih besar kemungkinan tercapainya tujuan pribadi karyawan maupun tujuan perusahaan secara keseluruhan. Menurut Simamora dalam Mangkunegara (2006) kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu faktor Individual yang mencakup kemampuan, keahlian, latar belakang dan demografi. Faktor Psikologis terdiri dari persepsi, attitude, personality, pembelajaran dan motivasi. Faktor Organisasi terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan job design

Menurut Robbin dan Coulter (2004) kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju tercapainya tujuan-tujuan. Kepemimpinan lebih mendasarkan pada sebuah iktikad untuk melakukan peran mempengaruhi dan mengarahkan secara efektif agar ujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Kompetensi adalah kapasitas untuk menangani suatu pekerjaan atau tugas berdasarkan suatu standar yang telah ditetapkan. Kompetensi dalam penelitian ini dibatasi kedalam dua aspek yakni pengetahuan dan ketrampilan kerja. Hal ini sesuai dengan pendapat Palan (2007) bahwa ada dua

unsur kompetensi yang menonjol yakni pengetahuan dan keahlian atau ketrampilan. Kedua kompetensi ini biasanya mudah untuk dikembangkan dan tidak memerlukan biaya pelatihan yang besar untuk menguasainya sedangkan kompetensi konsep diri, karakteristik pribadi dan motif sifatnya tersembunyi dan karena itu lebih sulit untuk dikembangkan atau dinilai.

Berpijak dari pemikiran tersebut, dikemukakan suatu kerangka konseptual yang berfungsi sebagai penuntun sekaligus mencerminkan alur pemikiran dalam penelitian ini. Adapun model hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Gambar 1**  
**Kerangka Konsep**



## 2.7. Hipotesis Penelitian

Menurut Arikunto, (2011;22). Hipotesis adalah alternatif dugaan jawaban yang dibuat oleh penelitian bagi problematika yang diajukan penelitiannya. Dugaan jawaban tersebut merupakan kebenaran yang bersifat sementara, yang akan diuji kebenarannya dengan data yang dikumpulkan melalui penelitian. Dengan kedudukannya itu maka hipotesis dapat berubah menjadi kebenaran, akan tetapi juga dapat tumbang sebagai kebenaran. Dengan mendasarkan pada hasil-hasil penelitian terdahulu dan rasionalisasi dari hubungan antar variabel dalam penelitian ini, maka hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

3. Terdapat pengaruh positif Kepemimpinan (X1) dan Kompetensi (X2) *Secara Simultan* Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Desa Marisa Utara Kecamatan Marisa Kabupaten Pohuwato.
4. Terdapat pengaruh positif Kepemimpinan (X1) dan Kompetensi (X2) *Secara Parsial* Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Desa Marisa Utara Kecamatan Marisa Kabupaten Pohuwato.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Objek Dan Waktu Penelitian**

Berdasarkan latar belakang penelitian dan kerangka konseptual yang diuraikan pada bab sebelumnya, maka yang menjadi objek penelitian adalah mengenai Kepemimpinan dan Kompetensi serta pengaruhnya terhadap kinerja Perangkat Desa. Penelitian ini dilakukan selama 2 (dua) bulan bertempat di Desa Marisa Utara Kecamatan Marisa Kabupaten Pohuwato.

#### **3.2. Desain Penelitian**

Dalam melakukan penelitian ini penulis memilih jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif yang menggambarkan adanya pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi (X) terhadap kinerja perangkat desa (Y). Sedangkan jenis penelitian yang digunakan adalah Penelitian Survei.

Kerlinger (2007) dalam Riduwan (2007:49) mengatakan bahwa penelitian survey adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan hubungan antar variable sosiologis dan psikologis.

#### **3.3. Operasional Variabel**

Sugiyono (2008:31) variabel adalah sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan.

Variabel umumnya diukur dengan skala nilai variabel yang bermanfaat terutama untuk menyusun perencanaan dan analisis data. Variabel tersebut diukur dengan indikator-indikator variabel yang dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

**Tabel 3.1**  
**Variabel dan Indikator dari Variabel**

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala</b>
Kepemimpinan (X1)	a. Kemampuan Analitis b. Keterampilan berkomunikasi c. Keberanian d. Kemampuan mendengar	Ordinal
Kompetensi (X2)	e. Ketegasan  1. Motif 2. Sifat 3. Konsep diri 4. Pengetahuan 5. Keterampilan	Ordinal
Kinerja Perangkat Desa (Y)	a. Kualitas kerja b. Ketepatan waktu c. Inisiatif d. Keterampilan kerja e. komunikasi	Ordinal

Sumber : (Martoyo, 2000:176), Spencer and Spencer dalam Prihadi (2004:38-39)

Dalam melakukan test dari masing-masing variabel akan diukur dengan menggunakan skala likert. Kuisioner disusun dengan menyiapkan (lima) pilihan jawaban yang berbeda dengan dikondisikan dari setiap pertanyaan pertanyaan

yang ada dan setiap pilihan akan diberikan bobot nilai yang berbeda mulai dari (1,2,3,4 dan 5) seperti tampak dalam tabel berikut ini :

**Tabel 3.2**

**Bobot Nilai Variabel**

Pilihan	Bobot
Sangat Setuju /Selalu	5
Setuju /Sering	4
Ragu-ragu/Kadang-kadang	3
Tidak Setuju /Jarang	2
Sangat Tidak Setuju /Tidak Pernah	1

Sumber : Sugiyono 2008 : 70

### **3.4. Populasi dan Sampel**

#### **3.4.1. Populasi**

Menurut (Sugiyono,2018:57 ), definisi populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek dan subyek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari, kemudian ditarik kesimpulannya”. Sehingga populasi dalam penelitian ini adalah terdiri dari perangkat desa, BPD, Kepala-kepala dusun, dan tokoh-tokoh masyarakat Desa Marisa Utara.

#### **3.4.2. Sampel**

Sugiyono (2018:81) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik penarikan sampel secara sengaja atau Purposive Sampling yaitu teknik pengambilan sampel berdasarkan pertimbangan yang di tentukan peneliti bahwa populasi tersebut di anggap mampu dan mengetahui secara persis

mengenai pokok permasalahan yang di angkat dalam penelitian ini. Sehingga sampel yang di jadikan responden dalam penelitian ini terdiri dari :

1. Perangkat Desa Marisa Utara	12 Orang
2. BPD Desa Marisa Utara	9 Orang
3. Kepala Dusun	5 Orang
4. Tokoh Masyarakat	<u>15 Orang</u>
Total	42 Orang

### **3.5. Jenis dan Sumber Data**

Dalam penelitian ini, jenis data yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Data Primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari para responden tempat penelitian dengan sumber datanya adalah kuesioner.
2. Data Sekunder, yaitu data yang sudah dipublikasikan oleh pihak lain, dan sumber datanya adalah berupa dokumen-dokumen dan laporan tertulis yang ada kaitannya dengan objek penelitian, dan lain-lain.

### **3.6. Metode Pengumpulan data**

Dalam penelitian ini digunakan beberapa teknik pengambilan data sebagai berikut :

1. Observasi adalah melihat secara langsung serta mencari informasi yang ada kaitannya dengan penelitian.
2. Angket atau Kuesioner adalah memberikan daftar pertanyaan kepada setiap responden sebagai alat pengumpul data.

### **3.7. Prosedur Penelitian**

Untuk mendapatkan data yang baik dalam arti mendekati kenyataan (obyektif) sudah tentu diperlukan suatu instrumen atau alat pengumpul data yang baik dan yang lebih penting lagi adanya alat ukur yang valid dan andal (*reliable*). Dan untuk dapat meyakini bahwa instrumen atau alat ukur yang valid dan andal, maka instrumen tersebut sebelum digunakan harus diuji validitas dan reliabilitasnya sehingga apabila digunakan akan menghasilkan data obyektif.

### 3.7.1. Uji Validitas

Uji validitas adalah untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrument kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti.

Cara yang digunakan adalah dengan analisa item, dimana setiap nilai yang ada pada setiap butir pertanyaan dikorelasikan dengan total nilai seluruh butir pertanyaan untuk suatu variable dengan menggunakan rumus korelasi *product moment*.

Adapun perhitungan korelasi *product moment*, dengan rumus seperti yang dikemukakan oleh Arikunto dalam Riduwan (2007:110) adalah:

$$r_{XY} = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{((n\sum X^2) - (\sum X)^2)((n\sum Y^2) - (\sum Y)^2)}}$$

dimana :



r	=	Koefisien Korelasi
X	=	Variabel bebas (Independent)
Y	=	Variabel terikat (Dependent)
n	=	Banyaknya sampel

Selanjutnya dihitung dengan uji t dengan rumus:

$$t_{\text{hitung}} = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana:

t = Nilai t hitung

n = Jumlah responden

r = Koefisien korelasi hasil r hitung

Selanjutnya angka korelasi yang diperoleh berdasarkan hasil perhitungan di transformasi ke nilai t – student dan di bandingkan dengan tabel – t pada derajat bebas (n-2), taraf signifikansi yang dipilih. Bila nilai t yang diperoleh berdasarkan perhitungannya nilainya lebih besar dari nilai t tabel maka pertanyaan dikatakan valid, dan bila nilai t dibawah atau sama dengan nilai t tabel maka pertanyaan dikatakan tidak valid. Sedangkan untuk mengetahui tingkat validitas besarnya pengaruh masing-masing variabel atau besarnya koefisien korelasinya dengan menggunakan interpretasi koefisien korelasi, seperti pada tabel 3.3, berikut :

**Tabel 3.3**  
**Interpretasi koefisien korelasi**

R	Keterangan
$0,000 < 0,199$	Korelasi sangat rendah
$0,200 < 0,399$	Korelasi rendah
$0,400 < 0,699$	Korelasi sedang
$0,700 < 0,899$	Korelasi Tinggi
$0,900 < 1,000$	Korelasi sangat tinggi

### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas atau keandalan bertujuan untuk mengukur keandalan alat ukur dengan cara memberikan skor yang relative sama pada seorang responden, walaupun responden mengerjakannya dalam waktu yang berbeda. Uji dilakukan menggunakan teknik belah dua dari *Spearman Brown*, yang langkah-langkah kerjanya sebagai berikut :

1. Membagi pernyataan-pernyataan menjadi dua belahan
2. Skor untuk masing-masing pernyataan pada tiap belahan dijumlahkan, sehingga menghasilkan dua skor total untuk masing-masing responden.
3. Mengkorelasikan skor total belahan pertama dengan belahan kedua, dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment*.
4. Angka korelasi yang diperoleh adalah angka korelasi dari alat pengukur yang dibelah (split-half), maka angka korelasi yang lebih rendah dari pada angka yang diperoleh jika alat ukur itu tidak dibelah, seperti pada teknik *test-retest*.

$$r_i = \frac{2 r_b}{1 + r_b}$$

---

dimana:

$r_i$  = Reliabilitas internal seluruh instrumen atau pernyataan

$r_b$  = Korelasi *product moment* antara belahan pertama dan kedua

Reliabel setiap pernyataan akan ditunjukkan dengan hasil  $r_i$  positif dan  $r$  hitung  $> r$  tabel, berarti seluruh item pernyataan adalah reliabel/handal.

### 3.7.3. Konversi data

Proses transformasi data dari skala pengukuran ordinal ke skala pengukuran interval dapat dilakukan melalui suatu metode transformasi data yang dikenal *method of successive interval*, (Hays: 1976:39-42, dalam Riduwan 2009:30). Pada umumnya jawaban responden yang diukur dengan menggunakan skala likert (*Lykert scale*) diadakan scoring yakni pemberian nilai numerikal 1,2,3,4 dan 5, setiap skor yang diperoleh akan memiliki tingkat pengukuran ordinal. Nilai numerikal tersebut dianggap sebagai objek dan selanjutnya melalui proses transformasi ditempatkan kedalam interval, dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Untuk setiap pertanyaan Hitung frekuensi (f) setiap skor ( 1 sampai dengan 5 ) dari responden yang memberikan tanggapannya
2. Hitung proporsi dengan membagi jumlah f (frekuensi) dengan jumlah n sampel
3. Tentukan proporsi kumulatif dengan menjumlahkan proporsi secara berurutan setiap responden

4. Proporsi kumulatif dianggap mengikuti distribusi normal baku. Selanjutnya, hitung nilai Z berdasarkan pada proporsi kumulatif tadi
5. Dari nilai Z yang diketahui tersebut, tentukan nilai density-nya dengan menggunakan tabel 4 (*ordinates Y the Normal Curve a Z*).
6. Menghitung SV untuk masing-masing pilihan dengan rumus :

$$SV \text{ (scale value)} = \frac{(\text{density at lower limit}) - \text{density at upper limit}}{(\text{area under upper limit}) - (\text{density under lower limit})}$$

Keterangan :

*density at lower limit* : Kepadatan batas bawah

*density at upper limit* : Kepadatan batas atas

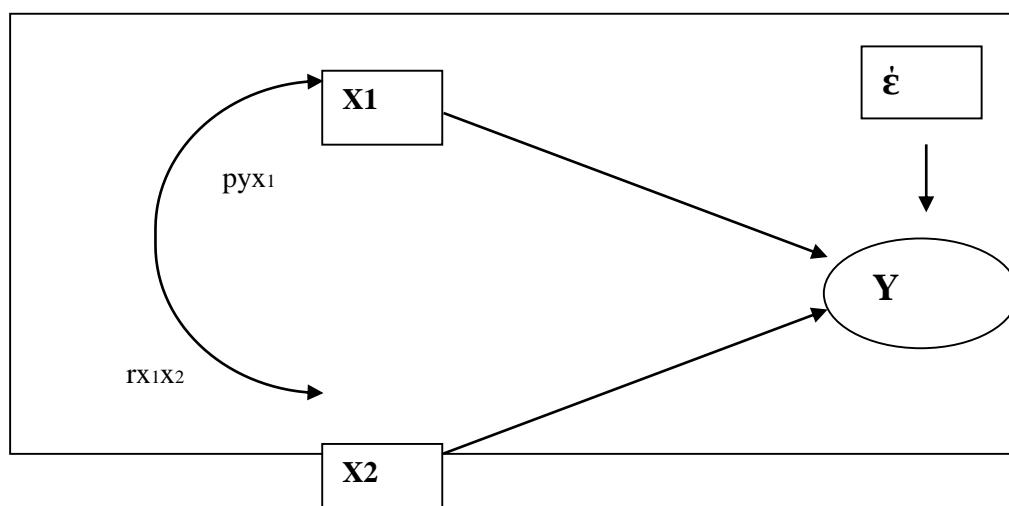
*area under upper limit* : Daerah dibawah batas atas

*area under upper limit* : Daerah dibawah batas bawah

### 3.8. Metode Analisis

#### 3.8.1. Rancangan Uji Hipotesis

Rancangan uji hipotesis dilakukan untuk memastikan variabel X yaitu Kepemimpinan dan Kompetensi, berpengaruh terhadap Kinerja Perangkat Desa (variabel Y), dengan menggunakan jalur, sebagai berikut :



#### Keterangan

X1 : Kepemimpinan

X2 : Kompetensi

Y : Kinerja Perangkat Desa

$\epsilon$  : Variabel lainnya yang mempengaruhi Y

Data yang terkumpul di analisis hubungan kausalnya antara variabel-variabel atau dimensi-dimensi yang dilakukan dengan menggunakan jalur (path analysis) yang memperlihatkan pengaruh antar variabel. Gambar diatas juga memperlihatkan bahwa variabel Y tersebut tidak hanya dipengaruhi oleh X tetapi ada variabel lain ikut mempengaruhi yang dinyatakan dengan variabel epsilon ( $\epsilon$ ) yaitu variabel yang tidak diukur dan diteliti.

#### 3.8.2. Pengujian Hipotesis

Sesuai dengan hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dalam pengujian hipotesis menggunakan path analysis (Nirwana dalam Darnawati, 2003:64-65) dengan langkah-langka sebagai berikut :

1. Membuat persamaan struktural, yaitu:

$$Y = \beta_{YX_1}X_1 + \beta_{YX_2}X_2 + \epsilon$$

2. Menghitung matrix korelasi antar X1,X2 dan Y
3. Menghitung matriks korelasi antar variabel eksogenus, yaitu
4. Menghitung matriks invers  $R^{-1}$
5. Menghitung Koefisien jalur  $\beta_{YX_i}$  ( $i = 1,2,$ )

6. Menghitung  $R^2_y (X_1, X_2)$  yaitu koefisien yang menyatakan determinasi total  $X_1, X_2$  terhadap  $Y$
7. Hitung pengaruh variabel lain ( $P_{y\varepsilon}$ )

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

##### **4.1.1. Sejarah Singkat Desa Marisa Utara Kecamatan Marisa**

Tepatnya pada zaman colonial Hindia Belanda, pada tahun 1945 marisa pada saat itu masih termasuk pada wilayah marisa, paguat, dan pada waktu itu tahun 1957 marisa masih merupakan kampung marisa yang wilayahnya meliputi : marisa utara, marisa selatan, buntulia, duhiadaa, dan taluduyunu.

Kemudian pada tahun 1859 kampung marisa sudah dibentuk menjadi satu kecamatan yang defitip yakni, kecamatan marisa. Beberapa tahun kemudian kampung marisa di adakan pembentukan desa yakni desa marisa utara, berada dibagian utara maka di mekarkan menjadi desa marisa utara yakni memiliki empat dusun, dusun bulalo, dusun batu pasang, dusun bongo, dan dusun bihe.

Di desa marisa utara didusun batu pasang dalam kisah desa marisa utara ada sebuah batu besar yang menutupi pembuatan jalan kedusun batu pasang maka diadakan musyawarah dengan masyarakat kemudian batu itu dibongkar oleh masyarakat terbelahlah batu tersebut sehingga dimanfaatkan sudah menjadi jalan sekarang ini. Kemudian pada tahun 1990 deas marisa utara mekaran yakni dusun bihe menjadi desa teratai yang sekarang ini menjadi desa teratai.

Sementara desa marisa utara melaksanakan pemerintah dan kemasyarakatan masuklah aspirasi masyarakat lewat proposal pada tahun 2001 tentang pemekaran desa kemudian proposal tersebut diangkat ketingkat

kecamatan dan kabupaten maka proposal tersebut di setuju pada tahun 2003 lahirlah pemekaran desa marisa utara yakni dusun bingo menjadi satu desa definitip yang sekarang menjadi desa botubilotahu. Dengan demikian bahwa desa marisa sudah memiliki anak kandung yakni : desa teratai, dan desa botubilotahu.

Demikian sejarah singkat lahirnya desa marisa utara yang saya sampaikan atas perhatiannya, diucapkan terima kasih.

a. Sejarah Tokoh/Pemimpin desa

**Tabel 4.1 : Nama-Nama Kepala Desa**

No	Periode	Nama Kepala Desa	Lama Menjabat
1		BIDURI MONOARFA	
2	1975-1988	NOHO TULEN	13 TAHUN
3	1983-1988	RAM MALIK	5 TAHUN
4	1989-1999	HJ. YUSUF BUMULO	10 TAHUN
5	1999	PAKAYA SULEMAN	1 TAHUN
6	1999-2002	ABD WAHAB TILAMEO	3 TAHUN
7	2003-2007	IDRUS A. MOPUTI	5 TAHUN
8	2007	DARWIN TOLINGGUHU	1 TAHUN
9	2007-2008	RAMIN SABU	5 TAHUN
10	2011	BOKI HABIBIE	1 TAHUN
11	2011-2012	RAMLI MASIE S.PD	1 TAHUN
12	2012-2013	WAHYU AWAL	1 TAHUN
13	2013-2014	RUSMAN U. POHA, S.AP	1 TAHUN
14	2014-2015	MUZNA GIASI, S.SOS	1 TAHUN
15	2015-2016	SUMARNI BUMULO	1 TAHUN
16	2016-2022	IWAN KADIR	13 TAHUN

b. Sejarah Pembangunan Desa

**Tabel 4.2 : Sejarah Pembangunan Desa**

No	Pembangunan/Kegiatan	Tahun	Sumber Dana
1	Pembangunan Kantor Desa	2006	Swadaya masyarakat
2	Pembangunan rumah sehat	2010	APBD
3	Pembangunan TK Paud	2011	PNPM
4	Pembangunan rumah sehat	2011	APBD



5	Pembangunan TK	2012	PNPM
6	Pembangunan rumah sehat	2012	APBD
7	Pembangunan rumah sehat	2013	APBD
8	Pembangunan Mesjid Nur Hidayah	2014	Swadaya masyarakat
9	Pembangunan rumah sehat	2014	APBD
10	Pembangunan rumah sehat	2015	APBN
11	Pembangunan rumah sehat	2015	APBD
12	Pembangunan MCK Umum	2016	APBN
13	Pembangunan rumah sehat	2016	APBD

#### 4.1.2. Visi dan misi desa marisa utara:

##### 1. Visi Desa Marisa Utara

Adapun visi dan misi “Terwujudnya masyarakat desa marisa utara yang ramah ( religius, asri, maju, adil, harmonis)”.

- a. Religius: maknanya suatu kondisi di mana masyarakat marisa utara dapat meningkatkan pemahaman ajaran agama dalam tata kehidupan masyarakat.
- b. Asri: mewujudkan kawasan desa marisa utara yang aman dan nyaman serta mengedepankan pembangunan yang wawasan lingkungan.
- c. Maju: meningkatkan mutu kesejahteraan masyarakat, untuk mencapai tarap kehidupan yang lebih baik dan layak sehingga menjadi desa yang maju dan mandiri.
- d. Adil: adanya keseimbangan antara hak dan kewajiban masyarakat dalam memperoleh pelayanan publik.
- e. Harmonis: mewujudkan kebersamaan semua pihak dalam mengatasi berbagai permasalahan dengan mengedepankan musyawarah dan mupakat.

##### 2. Misi

- a. Meningkatkan kualitas hidup masyarakat.

- b. Mewujudkan desa yang maju dan mampu berdaya saing.
- c. Mewujudkan pemerintah desa yang baik, masyarakat harmonis dari agamis.

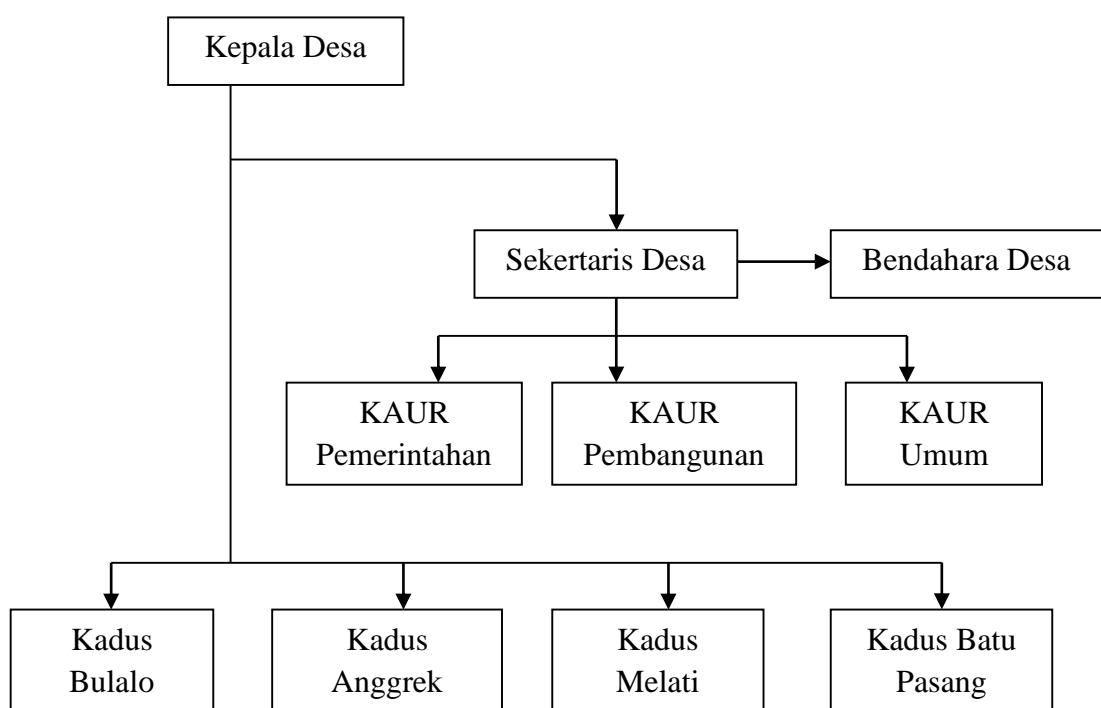
#### 4.1.3. Struktur Organisasi

Adapun struktur organisasi pemerintah desa marisa utara di uraian pada tabel berikut ini :

Tabel 4.3 : Pemerintahan desa dan jajarannya

No	Nama	Jabatan	Usia	Masa Jabatan	Pendidikan
1	IWAN KADIR	Kepala Desa	41 thn	2016 - 2022	SLTA
2	ALFIAH	Sekretaris Desa	28 thn	2015 - skrg	SMK
3	NOVA ULOLI	Bendahara	25 thn	2015 - skrg	SLTA
4	AIS SABU	Kaur Pemerintahan	28 thn	2010 - skrg	SLTA
5	HASNA ULOLI	Kaur Pembangunan	36 thn	2013 - skrg	SLTA
6	FITRIYANI RUPU	Kaur Umum	27 thn	2015 - skrg	S1
7	(KOSONG)	Kepala Dusun Bulalo	thn	-	-
8	INANG DAUD	Kepala Dusun Anggrek	36 thn	2015 - skrg	SLTA
9	SRI NINING NIPI	Kepala Dusun Melati	38 thn	2015 - skrg	SLTA
10	ZAINAL A. BIGA	Kepala Dusun Batpas	27 thn	2016 - skrg	SLTA

Gambar 2.1 : Struktur Pemerintah Desa



#### **4.1.4. Uraian Tugas Pokok dan Fungsi**

##### **1. Kepala Desa**

Tugas :

Pemerintah Desa bertugas melaksanakan penyelenggaraan urusan pemerintah, pembangunan dan kemasyarakatan dalam rangka menyelenggarakan urusan pemerintah umum pemerintah daerah diwilayahnya. Adapun tugas pokok Kepala Desa adalah sebagai berikut :

- Memimpin dan menyelenggarakan Pemerintah Desa berdasarkan kebijakan yang ditetapkan bersama oleh BPD.
- Membina kehidupan masyarakat Desa.
- Membina perekonomian Desa.
- Memelihara ketentraman dan ketertiban masyarakat Desa.
- Mendamaikan perselisihan masyarakat di Desa..

Fungsi :

- Melakukan koordinasinterhadap jalannya pemerintah Desa pelaksanaan dan pembinaan kemasyarakatan.
- Melakukan usaha dalam rangka meningkatkan partisipasi atau swadaya masyarakat untuk meningkatkan kesejahteraan.
- Melakukan kegiatan dalam rangka pembinaan ketentraman dan ketertiban masyarakat.

- Melakukan fungsi-fungsi yang dilimpahkan kepada pemerintah Desa.

## **2. Sekretaris Desa**

Tugas :

Membantu Kepala Desa dibidang pembinaan Administrasi dan memberikan pelayanan teknis pemerintah Desa.

Fungsi :

- Melakukan koordinasi terhadap kegiatan yang dilakukan oleh pemerintah desa
- Melakukan pengumpulan dan mengevaluasi data perumusan program serta petunjuk untuk keperluan pembinaan penyelenggaraan tugas umum Pemerintah Desa, pembangunan dan peningkatan kesejahteraan rakyat.
- Melakukan pemantauan terhadap kegiatan penyelenggaraan tugas umum pemerintah, pembangunan dan peningkatan kesejahteraan rakyat.
- Melakukan perencanaan dan mengelola keuangan Desa.
- Melakukan kegiatan Administrasi kepegawaian.
- Memberikan pelayanan kepada masyarakat dibidang pemerintahan dan kesejahteraan.
- Melakukan urusan surat-menyurat, kearsipan, rumah tangga, perlengkapan dan menyusun laporan serta memberikan pelayanan teknis administratif kepada seluruh perangkat Desa.

## **3. Kepala Urusan Pemerintahan**

Tugas dan Fungsi :

- Mengumpulkan, mengelolah, mengevaluasi data di bidang pemerintahan, ketentraman, ketertiban dalam rangka pembinaan wilayah dan masyarakat
- Melakukan pelayanan kepada masyarakat dibidang pemerintahan, ketentraman dan ketertiban.
- Membantu pelaksanaan tugas-tugas dibidang keagrarian sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- Melakukan pembinaan ketentraman dan ketertiban masyarakat melalui kesatuan pertahanan sipil dan warga yang ada di desa
- Membantu penyelenggaraan kegiatan administrasi pertahanan sipil dan warga didesa.
- Membantu pelaksanaan pengawasan terhadap penyaluran bantuan kepada masyarakat serta melakukan kegiatan pengamana akibat bencana alam dan bencana lainnya.
- Menginventarisil dan mengelolah serta merencanakan sumber-sumber pendapatan hasil desa.
- Membantu mengusahakan kegiatan yang berkaitan dengan pembinaan kerukunan warga.
- Mengumpulkan bahan dan menyusun laporan dibidang pemerintahan, ketentraman dan ketertiban.
- Melaksanakan administrasi kependudukan, mencatat kegiatan monografi desa.
- Mencatat kegiatan politik

- Melaksanakan tugas lainnya yang diberikan oleh kepala desa

#### **4. Kepala Urusan Pembangunan**

Tugas dan Fungsi :

- Mengumpulkan, mengelola, mengevaluasi data dibidang perekonomian, pembangunan dan kesejahteraan rakyat.
- Melakukan pembinaan terhadap perkoperasian, pengusaha ekonomi lemah dan kegiatan perekonomian lainnya dalam rangka peningkatan kehidupan perekonomian masyarakat
- Melakukan pembinaan dalam keagamaan, kesehatan, keluarga berencana dan pendidikan masyarakat.
- Melakukan kegiatan dalam rangka meningkatkan swadaya dan partisipasi masyarakat dalam peningkatan perekonomian dan pelaksanaan pembangunan.
- Membantu pembinaan koordinasi pelaksanaan pembangunan serta menjaga sarana dan prasarana fisik dilingkungan desa.
- Melakukan kegiatan-kegiatan administrasi perekonomian dan pembangunan di desa.
- Membantu mengumpulkan dan menyalurkan dana bantuan terhadap korban bencana alam serta bencana lainnya.
- Melaksanakan perencanaan dan pencatatan dalam pembuatan daftar usulan rencana pembangunan
- Melaksanakan tugas lainnya.

#### **5. Kepala Urusan Umum**

Tugas dan Fungsi :

- Melakukan kegiatan urusan perlengkapan dan inventaris kekayaan Desa.
- Melakukan kegiatan urusan Rumah Tangga.
- Mengatur penyelenggaraan rapat-rapat dinas dan upacara.
- Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Desa.

## **6. Kepala Dusun**

Tugas dan Fungsi :

- Membantu pelaksanaan tugas kepala desa wilayah kerjanya.
- Melakukan pembinaan dalam rangka meningkatkan swadaya dan gotong royong masyarakat.
- Melakukan kegiatan penerangan tentang program pemerintah kepada masyarakat.
- Membantu kepala desa dalam pembinaan kerjanya.
- Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh kepala desa

## **7. Bendahara Desa**

Tugas dan Fungsi :

- Menerima, Menyimpan, Membayar dan Mempertanggung Jawabkan Keuangan Desa
- Mengumpulkan bahan dan menyusun laporan di bidang keuangan Desa
- Menata Administrasi keuangan Desa Marisa Utara

## 4.2. Interpretasi Data Hasil Penelitian

### 4.2.1. Identitas Responden

Berdasarkan kuisisioner yang disebarkan kepada responden maka diperoleh data sebagai berikut :

**Tabel 4.4. Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-Laki	31	73.8
2	Perempuan	11	26.2
<b>Jumlah</b>		<b>42</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil Olah Data Kuesioner 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari keseluruhan responden yang berjumlah 42 orang, responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 31 orang (73.8%) dan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 11 orang (26.2). Jadi kesimpulannya kebanyakan responden ini adalah laki-laki. Hal ini menunjukkan betapa banyak rasa keingin tahuan dan rasa partisipasi dari responden laki-laki, untuk memberi tanggapan terhadap masalah penelitian ini. Sedangkan responden wanita masih sedikit dari mereka untuk berperan dalam penelitian ini.

**Tabel-4.5 : Umur Responden**

No	Umur	Frekuensi	Perentase
1	21 – 25	3	9.4
2	26 – 30	6	14.3
3	31 – 35	12	28.6



4	36 – 40	5	11.9
5	41 – 45	10	23.8
6	45 – 50	6	14.3
<b>Jumlah</b>		<b>42</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil Olah Data Kuesioner 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa jumlah responden yang berumur dari 21-25, sebanyak 3 orang (9.4), 26-30 dan 45-50 masing-masing sebanyak 6 orang (14.3), dan yang berumur 31-35 tahun masing-masing berjumlah 4 orang (11.1%), responden yang berumur 36-40 tahun berjumlah 5 orang (11.9%). Sedangkan yang berumur 41-45 tahun berjumlah 10 orang (23.8%). Hal ini dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden dalam penelitian ini tergolong responden yang produktif dan memahami permasalahan.

**Tabel- 4.6 : Pendidikan Responden**

No	Umur	Frekuensi	Perentase
1	SD	-	
2	SLTP	6	14.3
3	SLTA	24	57.1
4	Sarjana	12	28.6
<b>Jumlah</b>		<b>42</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil Olah Data Kuesioner 2019

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui jumlah responden yang berpendidikan terakhir Sarjana 12 orang (28.6%), responden yang berpendidikan SLTA berjumlah 24 orang (57.1%), responden yang berpendidikan SLTP berjumlah 6 orang (14.3%). Sedangkan responden yang berpendidikan SD tidak ada. Hal ini menunjukan bahwa reponden yang berpendidikan terakhir kebanyakan tamat SLTA berjumlah 24 orang (57.1%).

#### **4.2.2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**

Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan program komputer pada halaman lampiran menunjukkan bahwa keseluruhan item dalam penelitian ini sudah valid dan reliabel.

#### 4.2.1.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah kuesioner atau pertanyaan-pertanyaan tersebut dapat mengukur variabel yang ingin diukur. Uji ini dilakukan dengan mengukur korelasi antara masing-masing item pertanyaan dengan total, semua item pertanyaan dikatakan valid jika  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ . Dalam uji ini korelasi yang digunakan adalah korelasi *Rank Spearman*.

Uji validitas untuk masing-masing variabel dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel berikut:

**Tabel 4.7 : Hasil Uji Validitas**

Variabel	Jumlah Item	Validitas	Ket
Kepemimpinan (X1)	10	Valid	Lampiran
Kompetensi (X2)	10	Valid	Lampiran
Kinerja (Y)	10	Valid	Lampiran

Sumber : Data olahan Kuesioner 2020

Setelah diperoleh hasil pengujian validitas dari keseluruhan item yang ada maka selanjutnya dilakukan uji reliabilitas.

#### 4.2.1.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan itu layak (dapat dipercaya), walaupun dilakukan terhadap pernyataan-pernyataan yang sudah valid, untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan pengukuran kembali terhadap gejala yang sama.

Uji Reliabilitas masing-masing variabel dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel berikut :

**Tabel 4.8 : Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	$r_1$	r tabel	Reliabilitas (jika $r_1 > r$ tabel)
Kepemimpinan (X1)	0.562	0.308	Reliabel
Kompetensi (X2)	0.631	0.308	Reliabel
Kinerja (Y)	0.488	0.308	Reliabel

Sumber : Data olahan Kuesioner 2020

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh angka reliabilitas ( $r_1$ ) untuk setiap variabel lebih besar dari r tabel sebesar 0.308. Hal ini berarti setiap variabel dalam penelitian tersebut sudah layak (reliabel).

#### 4.2.3. Analisis Deskriptif Hasil Penelitian

Penelitian ini akan melihat seberapa besar pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Desa Marisa Utara kabupaten pohuwato. Masing-masing indikator dari setiap variabel akan dilakukan pendeskripsian. Langkah awal untuk mendeskripsikan setiap indikator adalah membuat tabel kategori atau skala penilaian untuk masing-masing item pertanyaan. Perhitungan mengenai skala penilaian ini searah dengan pendapat yang dikemukakan Riduwan (2003:15) bahwa perhitungan skor tiap komponen yang diteliti adalah dengan mengalikan seluruh frekuensi data dengan nilai bobotnya. Selanjutnya dapat dibuatkan skala penilaian untuk masing-masing item pertanyaan dengan terlebih dahulu menghitung rentang skalanya. Adapun hasil perhitungannya, yaitu :

$$\text{Bobot terendah} \times \text{item} \times \text{jumlah responden} = 1 \times 1 \times 42 = 42$$

$$\text{Bobot tertinggi} \times \text{item} \times \text{jumlah responden} = 5 \times 1 \times 42 = 210$$

$$\text{Rentang skala : } \frac{210 - 42}{5} = 33.6 \text{ (34)}$$

[illegible]

J u m l a h	42	<b>150</b>	100	42	<b>190</b>	100	42	<b>178</b>	100
-------------	----	------------	-----	----	------------	-----	----	------------	-----

Bobot Tangg. Resp	Item 8			Item 9			Item 10		
	f	Skor	%	f	Skor	%	f	Skor	%
5	11	<b>55</b>	26.2	16	<b>80</b>	38.1	21	<b>105</b>	50
4	31	<b>124</b>	73.8	26	<b>104</b>	61.9	21	<b>84</b>	50
3	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
J u m l a h	42	<b>179</b>	100	42	<b>184</b>	100	42	<b>189</b>	100

Sumber : Data olahan Kuesioner 2020

Item 1 dari tanggapan responden mengenai pernyataan Pimpinan memiliki kemampuan dalam mengatasi permasalahan di Desa. Tanggapan responden mengenai indikator ini menunjukkan sebanyak 20 orang dengan skor 100 memberikan jawaban Sangat Setuju, 22 orang dengan skor 88 menjawab Setuju, Ini kepala desa marisa utara memiliki kemampuan dalam menyelesaikan segala persoalan yang timbul, dengan skor total adalah 178 termasuk kategori sangat tinggi.

Item 2 dari tanggapan responden mengenai pernyataan Pimpinan sangat matang dalam menghadapi setiap masalah di Desa. Tanggapan responden mengenai indikator ini menunjukkan sebanyak 18 orang dengan skor 90 memberikan jawaban Sangat Setuju, dan 24 orang dengan skor 96 menjawab Setuju. Ini berarti bahwa kepala desa marisa utara matang dalam menghadapi permasalahan desa, dengan skor total adalah 186 termasuk kategori sangat tinggi.

Item 3 dari tanggapan responden mengenai pernyataan Pimpinan memiliki kemampuan dalam memecahkan setiap permasalahan di Desa. Tanggapan responden mengenai indikator ini menunjukkan sebanyak 17 orang dengan skor 85

memberikan jawaban Sangat Setuju, dan 25 orang dengan skor 100 menjawab Setuju. Ini berarti bahwa kepala desa marisa utara matang memiliki kemampuan dalam memecahkan segala permasalahan, dengan skor total adalah 185 termasuk kategori sangat tinggi.

Item 4 dari tanggapan responden mengenai pernyataan Pimpinan memutuskan segala sesuatu secara tepat. Tanggapan responden mengenai indikator ini menunjukkan sebanyak 22 orang dengan skor 110 memberikan jawaban Sangat Setuju, dan 20 orang dengan skor 80 menjawab Setuju. Ini berarti bahwa kepala desa marisa utara dapat memutuskan segala sesuatu secara tepat, dengan skor total adalah 190 termasuk kategori sangat tinggi.

Item 5 dari tanggapan responden mengenai pernyataan Perintah pimpinan selalu dapat dipahami meski tanpa dijelaskan. Tanggapan responden mengenai indikator ini menunjukkan sebanyak 12 orang dengan skor 60 memberikan jawaban Sangat Setuju, dan 30 orang dengan skor 90 menjawab Setuju. Ini berarti bahwa kepala desa dalam memberikan perintah mudah dipahami aparat, dengan skor total adalah 150 termasuk kategori tinggi.

Item 6 dari tanggapan responden mengenai pernyataan Pimpinan memberikan nasehat atau teguran kepada perangkat yang kurang disiplin. Tanggapan responden mengenai indikator ini menunjukkan sebanyak 22 orang dengan skor 110 memberikan jawaban Sangat Setuju, dan 20 orang dengan skor 80 menjawab Setuju. Ini berarti bahwa kepala desa selalu memberikan nasehat dan teguran kepada aparatur yang kurang disiplin, dengan skor total adalah 190 termasuk kategori sangat tinggi.

Item 7 dari tanggapan responden mengenai pernyataan Pimpinan memiliki keberanian dalam mengambil keputusan di Desa. Tanggapan responden mengenai indikator ini menunjukkan sebanyak 10 orang dengan skor 50 memberikan jawaban Sangat Setuju, dan 32 orang dengan skor 128 menjawab Setuju. Ini berarti bahwa kepala desa memiliki keberanian dalam pengambilan keputusan di desa, dengan skor total adalah 178 termasuk kategori sangat tinggi.

Item 8 dari tanggapan responden mengenai pernyataan Pimpinan selalu memiliki waktu untuk mendengarkan pegawai. Tanggapan responden mengenai indikator ini menunjukkan sebanyak 11 orang dengan skor 55 memberikan jawaban Sangat Setuju, dan 31 orang dengan skor 124 menjawab Setuju. Ini berarti bahwa kepala desa selalu meluangkan waktu dalam mendengarkan keluhan dan masukan aparat, dengan skor total adalah 179 termasuk kategori sangat tinggi.

Item 9 dari tanggapan responden mengenai pernyataan Pimpinan membuka diri atas segala saran dan kritik untuk kemajuan Desa. Tanggapan responden mengenai indikator ini menunjukkan sebanyak 16 orang dengan skor 80 memberikan jawaban Sangat Setuju, dan 26 orang dengan skor 104 menjawab Setuju. Ini berarti bahwa kepala desa selalu membuka diri atas saran dan kritik untuk kemajuan desa dengan skor total adalah 184 termasuk kategori sangat tinggi.

Item 10 dari tanggapan responden mengenai pernyataan Pimpinan memberikan sanksi kepada perangkat Desa yang tidak disiplin. Tanggapan responden mengenai indikator ini menunjukkan sebanyak 21 orang dengan skor 105 memberikan jawaban Sangat Setuju, dan 21 orang dengan skor 84 menjawab Setuju. Ini berarti bahwa kepala desa selalu sering memberikan sanksi atau hukuman kepada perangkat

desa yang tidak disiplin dengan skor total adalah 189 termasuk kategori sangat tinggi.

#### 4.2.3.2. Analisis Deskriptif Kompetensi (X<sub>2</sub>)

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai masing-masing indikator dari variabel Pengawasan Kompetensi (X<sub>2</sub>) menurut tinjauan responden berdasarkan tabel 12 dapat dijelaskan sebagai berikut :

**Tabel 4.11 : Nilai (Skor) Pengawasan Kompetensi (X<sub>2</sub>)**

Bobot Tangg. Resp	Item 1			Item 2			Item 3			Item 4		
	f	Skor	%	f	Skor	%	f	Skor	%	f	Skor	%
5	35	<b>175</b>	83.3	30	<b>150</b>	71.4	27	<b>135</b>	64.3	27	<b>135</b>	64.3
4	7	<b>28</b>	16.7	12	<b>48</b>	28.6	15	<b>60</b>	35.7	15	<b>60</b>	35.7
3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
J u m l a h	42	<b>203</b>	100	42	<b>198</b>	100	42	<b>195</b>	100	42	<b>195</b>	100

Bobot Tangg. Resp	Item 5			Item 6			Item 7		
	f	Skor	%	f	Skor	%	f	Skor	%
5	34	<b>170</b>	81.0	33	<b>165</b>	78.6	32	<b>160</b>	76.2
4	8	<b>32</b>	19.0	9	<b>36</b>	21.4	10	<b>40</b>	23.8
3	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
J u m l a h	42	<b>202</b>	100	42	<b>201</b>	100	42	<b>200</b>	100

Bobot Tangg. Resp	Item 8			Item 9			Item 10		
	f	Skor	%	f	Skor	%	f	Skor	%
5	35	<b>175</b>	83.3	30	<b>150</b>	71.4	24	<b>120</b>	57.1
4	7	<b>28</b>	16.7	12	<b>48</b>	28.6	18	<b>72</b>	42.9
3	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
J u m l a h	42	<b>203</b>	100	42	<b>198</b>	100	42	<b>192</b>	100

Sumber : Data olahan Kuesioner 2020



Item 1 dari tanggapan responden mengenai pernyataan Bapak/Ibu telah mengetahui tugas yang diberikan. Tanggapan responden mengenai indikator ini menunjukkan sebanyak 35 orang dengan skor 175 memberikan jawaban Sangat Setuju, dan 7 orang dengan skor 28 menjawab Setuju. Ini berarti bahwa aparat desa marisa utara telah mengetahui tugas yang diberikan dengan skor total adalah 203 termasuk kategori sangat tinggi.

Item 2 dari tanggapan responden mengenai pernyataan Bapak/Ibu telah mengetahui fungsi dari pekerjaan tersebut. Tanggapan responden mengenai indikator ini menunjukkan sebanyak 30 orang dengan skor 150 memberikan jawaban Sangat Setuju, dan 12 orang dengan skor 48 menjawab Setuju. Ini berarti bahwa aparat desa marisa utara telah mengetahui fungsi dari pekerjaan tersebut dengan skor total adalah 198 termasuk kategori sangat tinggi.

Item 3 dari tanggapan responden mengenai pernyataan Bapak/Ibu telah mengetahui pelaksanaan tugas tersebut. Tanggapan responden mengenai indikator ini menunjukkan sebanyak 27 orang dengan skor 135 memberikan jawaban Sangat Setuju, dan 15 orang dengan skor 60 menjawab Setuju. Ini berarti bahwa aparat desa marisa utara telah mengetahui pelaksanaan tugas sehari-hari dengan skor total adalah 195 termasuk kategori sangat tinggi.

Item 4 dari tanggapan responden mengenai pernyataan Bapak/Ibu telah mengetahui hak-haknya dalam pelaksanaan tugas yang ditetapkan oleh kepala Desa. Tanggapan responden mengenai indikator ini menunjukkan sebanyak 27 orang dengan skor 135 memberikan jawaban Sangat Setuju, dan 15 orang dengan skor 60 menjawab Setuju. Ini berarti bahwa aparat desa marisa utara telah

mengetahui haknya dalam pelaksanaan tugas sehari-hari dengan skor total adalah 195 termasuk kategori sangat tinggi.

Item 5 dari tanggapan responden mengenai pernyataan Bapak/Ibu telah mengetahui kewajiban yang ditetapkan oleh kepala Desa. Tanggapan responden mengenai indikator ini menunjukkan sebanyak 34 orang dengan skor 170 memberikan jawaban Sangat Setuju, dan 8 orang dengan skor 32 menjawab Setuju. Ini berarti bahwa aparat desa marisa utara telah mengetahui kewajiban yang ditetapkan kepala desa dengan skor total adalah 202 termasuk kategori sangat tinggi.

Item 6 dari tanggapan responden mengenai pernyataan Bapak/Ibu telah mengetahui tentang prosedur kerja di Desa. Tanggapan responden mengenai indikator ini menunjukkan sebanyak 33 orang dengan skor 165 memberikan jawaban Sangat Setuju, dan 8 orang dengan skor 32 menjawab Setuju. Ini berarti bahwa aparat desa marisa utara telah mengetahui kewajiban yang ditetapkan kepala desa dengan skor total adalah 201 termasuk kategori sangat tinggi.

Item 7 dari tanggapan responden mengenai pernyataan Bapak/Ibu mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditetapkan oleh kepala Desa. Tanggapan responden mengenai indikator ini menunjukkan sebanyak 32 orang dengan skor 160 memberikan jawaban Sangat Setuju, dan 10 orang dengan skor 40 menjawab Setuju. Ini berarti bahwa aparat desa marisa utara mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditetapkan oleh kepala Desa dengan skor total adalah 200 termasuk kategori sangat tinggi.

Item 8 dari tanggapan responden mengenai pernyataan Bapak/Ibu dalam menyelesaikan pekerjaan mampu memanfaatkan tenaganya secara optimal. Tanggapan responden mengenai indikator ini menunjukkan sebanyak 35 orang dengan skor 175 memberikan jawaban Sangat Setuju, dan 7 orang dengan skor 28 menjawab Setuju. Ini berarti bahwa aparat desa marisa utara mampu memanfaatkan tenaganya secara optimal dengan skor total adalah 203 termasuk kategori sangat tinggi.

Item 9 dari tanggapan responden mengenai pernyataan Bapak/Ibu dalam menyelesaikan pekerjaan mampu menghemat peralatan Desar yang digunakan. Tanggapan responden mengenai indikator ini menunjukkan sebanyak 30 orang dengan skor 150 memberikan jawaban Sangat Setuju, dan 12 orang dengan skor 48 menjawab Setuju. Ini berarti bahwa aparat desa marisa utara mampu menghemat peralatan dasar yang digunakan dengan skor total adalah 198 termasuk kategori sangat tinggi.

Item 10 dari tanggapan responden mengenai pernyataan Bapak/Ibu dalam menyelesaikan pekerjaan mampu mengerjakan dengan rapi. Tanggapan responden mengenai indikator ini menunjukkan sebanyak 24 orang dengan skor 120 memberikan jawaban Sangat Setuju, dan 18 orang dengan skor 72 menjawab Setuju. Ini berarti bahwa aparat desa marisa utara mampu mengerjakan pekerjaan dengan rapi dengan skor total adalah 192 termasuk kategori sangat tinggi.

#### **4.2.3.3. Analisis Deskriptif Kinerja (Y)**

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai masing-masing indikator dari variabel Kinerja (Y) menurut tinjauan responden berdasarkan tabel 4.12 dapat dijelaskan sebagai berikut :

**Tabel 4.12 : Nilai (Skor) Kinerja (Y)**

<b>Bobot Tangg. Resp</b>	<b>Item 1</b>			<b>Item 2</b>			<b>Item 3</b>			<b>Item 4</b>		
	<b>f</b>	<b>Skor</b>	<b>%</b>	<b>f</b>	<b>Skor</b>	<b>%</b>	<b>f</b>	<b>Skor</b>	<b>%</b>	<b>f</b>	<b>Skor</b>	<b>%</b>
5	9	<b>45</b>	21.4	18	<b>90</b>	42.9	15	<b>75</b>	35.7	19	<b>95</b>	45.2
4	33	<b>132</b>	78.6	24	<b>96</b>	57.1	27	<b>108</b>	64.2	23	<b>92</b>	54.8
3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>J u m l a h</b>	42	<b>179</b>	100	42	<b>186</b>	100	42	<b>183</b>	100	42	<b>187</b>	100

<b>Bobot Tangg. Resp</b>	<b>Item 5</b>			<b>Item 6</b>			<b>Item 7</b>		
	<b>f</b>	<b>Skor</b>	<b>%</b>	<b>f</b>	<b>Skor</b>	<b>%</b>	<b>f</b>	<b>Skor</b>	<b>%</b>
5	7	<b>35</b>	16.7	18	<b>72</b>	42.9	9	<b>45</b>	21.4
4	35	<b>140</b>	83.3	24	<b>96</b>	57.1	33	<b>132</b>	78.6
3	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>J u m l a h</b>	42	<b>175</b>	100	42	<b>168</b>	100	42	<b>177</b>	100

<b>Bobot Tangg. Resp</b>	<b>Item 8</b>			<b>Item 9</b>			<b>Item 10</b>		
	<b>f</b>	<b>Skor</b>	<b>%</b>	<b>f</b>	<b>Skor</b>	<b>%</b>	<b>f</b>	<b>Skor</b>	<b>%</b>
5	15	<b>75</b>	35.7	12	<b>60</b>	28.6	19	<b>95</b>	45.2
4	27	<b>108</b>	64.3	30	<b>120</b>	71.4	23	<b>92</b>	54.8
3	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>J u m l a h</b>	42	<b>183</b>	100	42	<b>180</b>	100	42	<b>187</b>	100

Sumber : Data olahan Kuesioner 2020

Item 1 dari tanggapan responden mengenai pernyataan Bapak/ibu cermat dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya. Tanggapan responden mengenai indikator ini menunjukkan sebanyak 9 orang dengan skor 45

memberikan jawaban Sangat Setuju, dan 33 orang dengan skor 132 menjawab Setuju. Ini berarti bahwa aparat desa marisa utara cermat dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya, dengan skor total adalah 179 termasuk kategori sangat tinggi.

Item 2 dari tanggapan responden mengenai pernyataan Bapak/ibu menghasilkan pekerjaan yang semakin baik. Tanggapan responden mengenai indikator ini menunjukkan sebanyak 18 orang dengan skor 90 memberikan jawaban Sangat Setuju, dan 24 orang dengan skor 96 menjawab Setuju. Ini berarti bahwa aparat desa marisa utara menghasilkan pekerjaan dengan sangat baik, dengan skor total adalah 186 termasuk kategori sangat tinggi.

Item 3 dari tanggapan responden mengenai pernyataan Bapak/ibu hanya menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Tanggapan responden mengenai indikator ini menunjukkan sebanyak 15 orang dengan skor 75 memberikan jawaban Sangat Setuju, dan 27 orang dengan skor 108 menjawab Setuju. Ini berarti bahwa aparat desa marisa utara menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya, dengan skor total adalah 183 termasuk kategori sangat tinggi.

Item 4 dari tanggapan responden mengenai pernyataan Bapak/ibu hanya bekerja sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan. Tanggapan responden mengenai indikator ini menunjukkan sebanyak 19 orang dengan skor 95 memberikan jawaban Sangat Setuju, dan 23 orang dengan skor 92 menjawab Setuju. Ini berarti bahwa aparat desa marisa utara bekerja sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan, dengan skor total adalah 187 termasuk kategori sangat tinggi.

Item 5 dari tanggapan responden mengenai pernyataan Bapak/ibu selalu memiliki inisiatif dalam sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan. Tanggapan responden mengenai indikator ini menunjukkan sebanyak 7 orang dengan skor 35 memberikan jawaban Sangat Setuju, dan 35 orang dengan skor 140 menjawab Setuju. Ini berarti bahwa aparat desa marisa utara selalu memiliki inisiatif dalam sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan, dengan skor total adalah 175 termasuk kategori sangat tinggi.

Item 6 dari tanggapan responden mengenai pernyataan Bapak/ibu selalu mengajak karyaan lain dalam bekerja. Tanggapan responden mengenai indikator ini menunjukkan sebanyak 18 orang dengan skor 72 memberikan jawaban Sangat Setuju, dan 24 orang dengan skor 96 menjawab Setuju. Ini berarti bahwa aparat desa marisa utara selalu mengajak karyaan lain dalam bekerja, dengan skor total adalah 168 termasuk kategori tinggi.

Item 7 dari tanggapan responden mengenai Bapak/ibu bekerja sesuai dengan prosedur yang ditetapkan. Tanggapan responden mengenai indikator ini menunjukkan sebanyak 9 orang dengan skor 45 memberikan jawaban Sangat Setuju, dan 33 orang dengan skor 132 menjawab Setuju. Ini berarti bahwa aparat desa marisa utara bekerja sesuai dengan prosedur yang ditetapkan, dengan skor total adalah 177 termasuk kategori sangat tinggi.

Item 8 dari tanggapan responden mengenai Bapak/ibu menggunakan fasilitas kantor dalam bekerja. Tanggapan responden mengenai indikator ini menunjukkan sebanyak 15 orang dengan skor 75 memberikan jawaban Sangat Setuju, dan 27 orang dengan skor 108 menjawab Setuju. Ini berarti bahwa aparat

desa marisa utara menggunakan fasilitas kantor dalam bekerja, dengan skor total adalah 183 termasuk kategori sangat tinggi.

Item 9 dari tanggapan responden mengenai Bapak/ibu menjalin komunikasi yang baik dengan kepala Desa. Tanggapan responden mengenai indikator ini menunjukkan sebanyak 12 orang dengan skor 60 memberikan jawaban Sangat Setuju, dan 30 orang dengan skor 120 menjawab Setuju. Ini berarti bahwa aparat desa marisa utara menjalin komunikasi yang baik dengan kepala Desa, dengan skor total adalah 180 termasuk kategori sangat tinggi.

Item 10 dari tanggapan responden mengenai Bapak/ibu selalu memulai untuk mengawali percakapan dengan karyawan lain. Tanggapan responden mengenai indikator ini menunjukkan sebanyak 19 orang dengan skor 95 memberikan jawaban Sangat Setuju, dan 23 orang dengan skor 92 menjawab Setuju. Ini berarti bahwa aparat desa marisa utara selalu memulai untuk mengawali percakapan dengan karyawan lain, dengan skor total adalah 187 termasuk kategori sangat tinggi.

#### **4.2.4. Analisa Data Statistik dan Pengujian Hipotesis**

Hasil dari olah data statistik dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*) didasarkan pada koefisien korelasi modifikasi Harun Al Rasyid untuk masing-masing variabel X dan Y dalam penelitian ini diperoleh sebagai berikut:

- a. Membuat Hasil Persamaan Struktural Jalur

$$Y = 0,376X_1 + 0,459 X_2 + 0,749$$

- b. Hasil perhitungan untuk koefisien korelasi antara variabel  $X_1$ ,  $X_2$ , dengan variabel Y yang disusun dalam matriks korelasi secara rinci pada tabel berikut:

**Tabel 4.13**  
**Matriks Korelasi antara Variabel X dan Y**

Variabel	X1	X2	Y
X1	1,000	0,328	0,639
X2	0,428	1,000	0,434
Y	0,639	0,434	1,000

Sumber : Hasil olahan data 2020

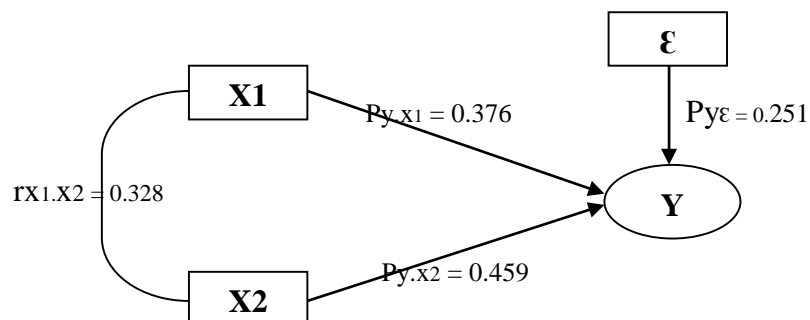
- c. Hasil perhitungan untuk koefisien jalur  $PYX_i$ , ( $i=1,2$ ) secara rinci dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 4.14 Koefisien Jalur  $PYX$**

Koefisien jalur X1 terhadap Y	$(P_{Y.X1})$	0,376
Koefisien jalur X2 terhadap Y	$(P_{Y.X2})$	0,459
Koefisien Determinasi Multipel	$R^2_{Y,X1,X2}$	0,749
Koefisien Determinasi Var. Luar Terhadap Y	$P_{Y,\epsilon}$	0,251

Sumber : Hasil Olahan data 2020

- d. Berdasarkan pada hasil perhitungan yang ditunjukkan pada tabel di atas, maka koefisien jalur dari variabel  $X_1$ ,  $X_2$ , serta variabel luar terhadap variabel  $Y$  dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar-4.1**  
**Struktur Jalur Variabel X Terhadap Y**



Dari gambar di atas menunjukkan bahwa hubungan korelasional antara Kepemimpinan ( $X_1$ ) dengan Kompetensi ( $X_2$ ) sebesar 0,328 hasil ini menunjukkan bahwa terjadi korelasi positif dengan kategori sedang.

Kemudian sub variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ) memiliki koefisien jalur terhadap variabel Kinerja ( $Y$ ) sebesar 0,376; sub variabel Kompetensi ( $X_2$ ) memiliki koefisien jalur terhadap variabel Kinerja ( $Y$ ) sebesar 0,459; serta adanya variabel lain yang ikut mempengaruhi Kinerja ( $Y$ ) yang dinyatakan dengan variabel *epselon* ( $\epsilon$ ) sebesar 0,251.

#### 4.2.5. Pengujian Hipotesis

Dari hasil analisis statistik menggunakan alat bantu komputer dengan program SPSS dan Microsoft Excel 2013, maka dapat diketahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan uji kemaknaan signifikan, pada tabel berikut:

**Tabel 4.15 : Dekomposisi Pengaruh Variabel X Terhadap Y**

Keterangan	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Total (%)
X1 Terhadap Y	0.376	-	37.6%
X2 Terhadap Y	0.459	-	45.9%
Pengaruh Variabel X1, X2 Terhadap Y			74.9 %
<b>Pengaruh Variabel Luar Terhadap Y</b>			25.1%
<b>TOTAL</b>			<b>100%</b>

Sumber : Hasil Olahan data 2020

Dari tabel di atas dapat di jelaskan bahwa pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap Kinerja secara *simultan* dapat dijelaskan oleh model sumary atau R square yakni sebesar 74.9%, yang terdiri dari sub variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ) sebesar 37.6%, sub variabel Kompetensi ( $X_2$ ) sebesar 45.9%, serta terdapat

variabel luar atau model lain yang turut mempengaruhi tetapi tidak diteliti sebesar 25.1%.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa besarnya koefisien determinasi ( $R^2_{Y.X_1X_2}$ ) atau kerapatan hubungan kausal variabel X terhadap Y sebesar 74.9%; artinya Kinerja secara *simultan* dapat dijelaskan oleh model, mengacu pada nilai koefisien determinasi total ( $R^2_{Y.X_1X_2}$ ) atau kerapatan hubungan sebesar 74.9%, maka dapat di kategorikan bahwa variabel X mempunyai tingkat pengaruh **"Tinggi"** terhadap variabel Y (berdasarkan tafsiran dari Guilford, 1956:145).

Sedangkan untuk menguji hipotesis yang diajukan sebagaimana yang dijelaskan pada sub bab sebelumnya, maka dapat dilakukan uji kemaknaan signifikansi. Dari hasil pengujian hipotesis dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.16**  
**Uji Kemaknaan Signifikan Variabel X Terhadap Y**

Pengaruh Antar Variabel	Nilai Sig	Alpha( $\alpha$ )	Keputusan
$Y \leftarrow X_1, X_2$	0,005	0,05	Signifikan
$Y \leftarrow X_1$	0,009	0,05	Signifikan
$Y \leftarrow X_2$	0,008	0,05	Signifikan

Keterangan :Jika nilai Sig < nilai Alpha ( $\alpha$ ), maka signifikan.

Sumber : Hasil olahan data 2020, dengan program SPSS

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa variabel disiplin kerja secara *simultan* dapat dijelaskan oleh model yang terdiri dari Kepemimpinan dan Kompetensi, karena nilai sig ( $Y \leftarrow X_1, X_2$ ) < nilai alpha ( $\alpha$ ) (0,005 < 0,05). Sub variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) secara *parsial* berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja (Y), karena nilai sig ( $Y \leftarrow X_1$ ) < nilai alpha ( $\alpha$ ) (0,009 < 0,05).

Sub variabel Kompetensi ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja ( $Y$ ), karena nilai sig ( $Y \leftarrow X_2$ ) < nilai alpha ( $\alpha$ ) ( $0,008 < 0,05$ ).

#### **4.3. Pembahasan Hasil Penelitian**

Hasil penelitian dan pengujian data membuktikan bahwa hipotesis yang dalam penelitian ini terbukti diterima dengan terdapatnya pengaruh kepemimpinan dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja aparat desa di desa marisa utara sebesar 0.749 atau 74.9%, artinya bahwa sebagian besar dari peningkatan kinerja aparat desa dapat dipengaruhi oleh adanya kepemimpinan yang baik serta didukung dengan kompetensi pegawai yang memadai. Sedangkan variabel kepemimpinan turut berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja aparat desa di desa marisa utara sebesar 0.376 atau 37.6%, serta variabel kompetensi adalah merupakan variabel yang paling dominan dibandingkan kepemimpinan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja aparat desa yaitu sebesar 0.459 atau 45.9%, meskipun sebesar 0.251 atau 25.1% variabel yang mempengaruhi kinerja, namun variabel tersebut tidak diteliti oleh penulis.

Banyak yang bisa dilakukan dalam rangka meningkatkan kinerja aparatur desa, bukan hanya motivasi, insentif, pendidikan dan pelatihan, pengetahuan, kemampuan dan masih banyak lagi. Akan tetapi hasil penelitian ini cukup membuktikan bahwa kepemimpinan kepala desa turut berperan dalam mempengaruhi kinerja aparatur maupun perangkat yang ada di desa. kepemimpinan memberikan sumbangsih yang besar dalam mempengaruhi peningkatan kinerja aparat desa, hal ini dibuktikan dengan hasil pengolahan data menunjukan bahwa kepemimpinan memberikan pengaruh sebesar 0.376 atau 37.6.

dimana sumbangsih kepemimpinan kepala desa dalam peningkatan kinerja aparatur desa dapat dilihat dari kepala memiliki kemampuan dalam mengatasi permasalahan di Desa, artinya bahwa dalam setiap permasalahan yang timbul di tengah-tengah masyarakat maka kepala desa segera melakukan tindakan dengan menyelesaikan permasalahan tersebut dengan cepat sehingga kematangan kepala desa sebagai pemimpin di desa harus tidak diragukan lagi, begitupun dalam setiap memberikan perintah kepada bawahannya kepala desa selalu menyampaikannya dengan komunikasi yang sederhana yang bisa dimengerti dan dipahami oleh bawahannya maupun oleh masyarakat, ketika perangkat desa melakukan pelanggaran seperti kurang disiplin maka kepala tidak serta merta memberikan sanksi atau hukuman melainkan langkah utama yang dilakukan dalam menghadapi pelanggaran tersebut adalah dengan memberikan teguran kepada aparat tersebut sambil menasehatinya agar pelanggaran tersebut tidak terjadi lagi, namun apabila setelah diberikan teguran dan nasehat tetap tidak berubah atau masih saja melakukan pelanggaran dengan tidak disiplin, maka kepala desa dengan tegas memberikan sanksi untuk efek jera.

Sedangkan dalam hal pengambilan keputusan di desa kepala desa memiliki ketegasan apabila hal tersebut menyangkut keputusan mengenai kepentingan masyarakat, selain itu kepala desa selalu menyempatkan diri untuk mendengarkan apa menjadi keluhan, masukan maupun kritikan yang disampaikan oleh aparatnya mengenai kepemimpinannya, karena bagi kepala desa dengan selalu membuka diri terhadap saran dan kritikan selama itu konstruktif adalah hal yang sangat baik

sehingga bisa menjadi bahan evaluasi dalam menjalankan kepemimpinannya sebagai kepala desa di desa marisa utara kecamatan marisa.

Disamping kepemimpinan kepala desa memberikan pengaruh positif terhadap kinerja aparatur desa, ternyata kompetensi aparatut desa merupakan hal yang paling dominan dan perlu menjadi perhatian dalam peningkatanya hal ini terbukti kompetensi memiliki pengaruh besar yakni sebesar 0.459 atau 45.9% terhadap peningkatan kinerja aparat desa. berdasarkan temuan penelitian didapatkan bahwa kontribusi kompetensi terhadap kinerja terlihat dari seluruh perangkat desa baik kepala urusan maupun kepala desa sangat memahami tugas pokok dan fungsinya masing-masing, aparat desa marisa selatan dapat menjalankan dengan efektif apa yang menjadi hak dan kewajibannya, semua prosedur kerja dijalan dengan sebaik mungkin sehingga mereka menyelesaikan pekerjaan tersebut sesuai dengan target yang ditetapkan oleh kepala desa, begitu pula dalam menjalankan tugas masing-masing aparat desa selalu dapat memanfaatkan tenaga dan keahliannya secara optimal sehingga dapat menciptakan kinerja yang sempurna karena tugas dan tanggungjawab sebagai aparat desa menjadi taruhan meskipun imbalan yang didapatkan belum sesuai dengan tugas berat yang dikerjakan.

Berkaitan dengan uraian pembahasan tersebut secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan kompetensi dapat memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa di desa marisa utara kecamatan marisa kabupaten pohuwato berdasarkan hasil penelitian, pengolahan data serta pengujian data. Sehingga hasil ini membuktikan bahwa teori menurut

Martoyo, (2000:176), Spencer and Spencer dalam Prihadi (2004:38-39), mengenai kepemimpinan dan kompetensi mampu meningkatkan kinerja pegawai secara efektif dan maksimal.

## BAB V

### P E N U T U P

#### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan serta pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut :

1. Secara simultan, Kepemimpinan, dan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perangkat Desa di Desa Marisa Utara Kecamatan Marisa Kabupaten Pohuwato, dengan jumlah koefisien determinasi multipel ( $R^2_{y,x1,x2}$ ) sebesar 0.749 (74.9%). sedangkan sebesar 0.251 (25.1%) ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti. Berdasarkan hasil uji signifikansi didapatkan bahwa nilai sig (0,005) lebih besar dari nilai alfa (0,05) maka pengaruhnya signifikan.
2. Secara parsial, Kepemimpinan ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Perangkat Desa di Desa Marisa Utara sebesar 0.376 (37.6%). Berdasarkan hasil uji signifikansi didapatkan bahwa nilai sig (0,009) lebih besar dari nilai alfa (0,05) maka pengaruhnya signifikan.
3. Secara parsial Kompetensi ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Perangkat Desa di Desa Marisa Utara sebesar 0.459 (45.9%), dan merupakan variabel yang paling dominan pengaruhnya dibandingkan dengan kepemimpinan. Berdasarkan hasil uji signifikansi didapatkan bahwa nilai sig (0,008) lebih besar dari nilai alfa (0,05) maka pengaruhnya signifikan.

## 5.2. Saran-Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan sebelumnya, maka penulis menyarankan sebagai berikut :

1. Kepala desa harus selalu meningkatkan kompetensi aparturnya dengan selalu memberikan kesempatan kepada mereka untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan serta bimtek yang berkaitan dengan kemampuan mereka dalam melaksanakan pekerjaan supaya kinerja lebih ditingkatkan lagi.
2. Perlunya perhatian pemerintah terutama pemerintah daerah untuk mempertimbangkan penambahan gaji atau insentif perangkat desa, mengingat begitu besar tanggungjawab mereka dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari sebagai pelayan yang paling dekat dengan masyarakat, karena dalam penelitian ini didapatkan keluhan aparat desa soal gaji atau insentif yang belum sepadan dengan beban tugas mereka sehingga pendapatan yang mereka terima belum dapat mencukupi kebutuhan mereka.



## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian: Suatu pendekatan Praktek*.  
Bandung: Rineka Cipta
- Dharma, Surya. 2002. *Paradigma Baru: Manajemen Sumberdaya Manusia*.  
Yogyakarta: Amara Books
- Handoko T. Hani, 2000, *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia*,.Edisi  
II, Cetakan Keempat Belas, Yogyakarta: Penerbit BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi  
Aksara. Hersey, Paul dan Ken Blanchard, 1995, *Manajemen Perilaku  
Organisasi, Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*,Penerjemah :Agus  
Dharma Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Kartono, Kartini. 2006. *Pemimpin dan kepemimpinan*, Jakarta: Penerbit PT.  
Rajagrafindo Persada
- Kansil.2001. *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*. Jakarta: PT  
Balai Pustaka
- Kunandar. 2007. *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan  
Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*. Jakarta : Raja  
Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. Anwar Prabu 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*.  
Jakarta: Refika Aditama
- Mangkunegara, A. Anwar Prabu, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,.  
Cetakan Ke Tujuh. Bandung:PT. Remaja Rosdakarya,

- Mangkuprawira, Sjafri. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Martoyo, S. 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE Palan, Ph.D., 2007, *Competency Management*, Jakarta: PPM
- Prihadi, S. 2004. *Kinerja, Aspek Pengukuran*. Jakarta: PT. GramediaPustaka.
- Purwanto, Ngalim. 2005. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Edisi Revisi. Bandung: Remaja Rosda Karya
- Robbins, S.P. & Coulter. 2004. *Manajemen*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia. Robbins SP, dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. MandarMaju
- Siagian, Sondang P. 2003. *Filsafat Administrasi. Edisi Revisi*. Jakarta: BumiAksara. Singarimbun, M. dan Effendi, S., 2006, *Metode Penelitian Survei*, Cetakan. Kedelapanbelas, Jakarta: Penerbit Pustaka LP3ES
- Spencer, Lyle M dan Signe M Spencer. 2003. *Competence At Work: Models for Superior Performance*. John Wiley and Sons, Inc
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan RD*. Bandung Alfabeta
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. PT RajagrafindoPersada, Jakarta.