

PENGARUH KINERJA KEPALA DESA TERHADAP PENINGKATAN PRESTASI KERJA PERANGKAT DESA

(Studi pada Desa Sumbergede Kec. Sekampung Kab. Lampung Timur)

Wahyu Widodo

Dosen Tetap STISIPOL Dharma Wacana Metro

ABSTRACT

The research problems are How to influence the performance of the Village Head Against achievement Village devices work? This study aims to determine the performance of the Village Head To increase job performance devices village. Because the population is 15 people, the authors will take the entire sample to be used as a population that is 15 village officials. Based on the research results can be concluded as follows: there is the influence of the performance of the Village Head To increase job performance devices Village with 0.69 count $r > r$ table 0, 641.

ABSTRAK

Rumusan masalah penelitian ini adalah Bagaimanakah pengaruh kinerja Kepala Desa Terhadap peningkatan prestasi kerja perangkat Desa? Penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui kinerja Kepala Desa Terhadap peningkatan prestasi kerja perangkat Desa. Karena jumlah populasinya 15 orang, maka penulis akan mengambil seluruh sampel penelitian untuk dijadikan populasi yaitu 15 orang perangkat Desa. Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut: ada pengaruh kinerja Kepala Desa Terhadap peningkatan prestasi kerja perangkat Desa dengan r hitung 0, 69 > r tabel 0, 641.

PENDAHULUAN

Pembangunan wilayah pedesaan tidak terlepas dari peran serta dari seluruh masyarakat pedesaan, sehingga kinerja seorang kepala desa sebagai kepala pemerintahan desa harus dapat menjalankan tugas pokok memimpin dan mengkoordinasikan pemerintah desa dalam melaksanakan sebagian urusan rumah tangga desa, melakukan pembinaan dan pembangunan masyarakat, dan membina perekonomian desa. Namun dalam kenyataannya menunjukkan bahwa penilaian kinerja kepala desa oleh masyarakat dalam memberikan pelayanan serba lamban, lambat, dan berbelit-belit serta formalitas.

Masyarakat yang dinamis telah berkembang dalam berbagai kegiatan yang semakin membutuhkan aparatur pemerintah yang profesional. Seiring dengan dinamika masyarakat dan perkembangannya, kebutuhan akan pelayanan yang semakin kompleks serta pelayanan yang semakin baik, cepat, dan tepat. Aparatur pemerintah yang berada ditengah-tengah masyarakat dinamis tersebut tidak dapat tinggal diam, tetapi harus mampu memberikan berbagai pelayanan yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat.

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para pimpinan atau manager sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering para pimpinan atau manager tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga organisasi/instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan-kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang merosot.

Pada dasarnya kinerja kepala desa tidak cukup hanya dengan peningkatan pendidikan dan pelatihan saja, tetapi bisa juga dilakukan melalui peningkatan motivasi kepada mereka. Timbulnya motivasi pada diri seseorang tentu oleh adanya suatu kebutuhan hidupnya baik itu kebutuhan primer maupun kebutuhan sekundernya. Jika kebutuhan tersebut dapat terpenuhi, maka seseorang akan giat bekerja sehingga kinerja dapat meningkat. Kinerja kepala desa sebagai aparatur pemerintahan desa khususnya yang ada di Kabupaten Lampung Timur tentu dipengaruhi oleh kebutuhan seperti yang dimaksud di atas, dan mereka akan bekerja keras jika pekerjaannya itu dapat memenuhi kebutuhan tersebut. Di samping faktor motivasi juga faktor pengalaman kerja sebagai kepala desa akan ikut mempengaruhi prestasi kerja (kinerja) dalam pelaksanaan tugas pemerintahan desanya. Seorang kepala desa yang sudah lama bekerja sebagai kepala desa akan lebih berpengalaman dibandingkan dengan yang baru bekerja sebagai kepala desa, dan dengan pengalaman tersebut ia akan mudah melaksanakan tugas kesehariannya sebagai aparatur pemerintahan desa.

Untuk mendukung terwujudnya prestasi kerja di kalangan aparatur desa, maka kepala desa telah berusaha untuk memperhatikan bawahannya, yang diantaranya melalui pemberian motivasi kerja, pelatihan dan sebagainya yang berguna untuk menunjang pengalaman kerja dengan tujuan dapat meningkatkan prestasi kerja aparatur desa. Akan tetapi di lapangan menunjukkan kesenjangan di mana kemampuan kerja aparatur desa masih belum maksimal.

Tabel 1. Rekapitulasi Daftar Absensi perangkat Desa Sumbergede Kec. Sekampung Kab. Lampung Timur

Keterangan	Bulan	%	Bulan	%	Bulan	%
	Januari		Februari		Maret	
Ijin	2	13,33%	3	20%	1	6,66%
Sakit	2	13,33%	1	6,66%	2	13,33%
Cuti	0	0%	0	0%	0	0%
Alpa	7	46,66%	5	33,33%	4	26,66%
Jumlah	11	73,33%	9	60%	7	46,66%

Sumber: Absensi Desa Sumbergede

Meskipun tidak ada standar yang menunjukkan tingkat absensi dikatakan tinggi atau rendah namun penurunan absensi pada tabel di atas menunjukkan rendahnya tingkat kinerja yang berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Tabel 2. Data Prestasi Kerja Perangkat Desa Sumbergede Kec. Sekampung Kab. Lampung Timur

No	Kinerja Perangkat Desa	Baik	Cukup	Kurang
1	Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	8	4	3
2	Terampil dalam bekerja	4	7	4
3	Masuk kerja tepat waktu	5	4	6
4	Prestasi Kerja	5	7	3
Jumlah Perangkat Desa 15				

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat propit oriented dan nono profit oriened yang dihasilkan selama satu periode waktu (Irham Fahmi: 2015)

Sedangkan Rusyan (2008) dinyatakan: “Arti dari kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan kerja”.

Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat diinterpretasikan bahwa kinerja merupakan refleksi dari sikap pribadi seseorang maupun sekelompok orang tentang pekerjaan atau kerjasama, seperti sikap pegawai dalam bekerja dan kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh kebijakan yang dibuat oleh pimpinan dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Dalam suatu organisasi, kinerja akan sangat tergantung pada tiga pertimbangan yaitu:

- a. Kemampuan kerja
- b. Disiplin kerja yang tinggi
- c. Antusiasme dalam bekerja

Malayu, SP (2009) menyatakan beberapa hal yang dapat dilakukan guna meningkatkan serta membina kinerja, yaitu:

- a. Pembinaan disiplin kerja
- b. Pengembangan kepribadian
- c. Pengikutsertaan pegawai dalam proses pengambilan karir dan masa depannya
- d. Memberikan penghargaan yang wajar
- e. Mengelola konflik dan kompetisi
- f. Menciptakan suasana saling menghormati di antara pegawai
- g. Kesempatan promosi dan pengembangan karir
- h. Pengertian pimpinan terhadap pegawai yang mengalami masalah pribadi
- i. Jaminan perlakuan yang adil dan objektif
- j. Memberikan pekerjaan yang menarik dan penuh tantangan
- k. Adanya pengakuan
- l. Imbalan pengakuan
- m. Imbalan keuangan atau financial rewards

Tinjauan tentang Kepala Desa

Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2005 tentang Desa menyebutkan bahwa: Desa atau yang disebut dengan nama lain; selanjutnya disebut desa adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas-batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat, berdasarkan asal usul dan adat istiadat setempat yang diakui dan dihormati dalam sistem Pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Kepala Desa dipilih langsung melalui Pemilihan Kepala Desa (Pilkades) oleh penduduk desa setempat. Syarat-syarat menjadi calon Kepala Desa sesuai Peraturan Pemerintah No. 72 Tahun 2005 sebagai berikut:

1. Bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa
2. Setia kepada Pancasila sebagai dasar negara, UUD 1945 dan kepada NKRI, serta Pemerintah
3. Berpendidikan paling rendah SLTP atau sederajat
4. Berusia paling rendah 25 tahun
5. Bersedia dicalonkan menjadi Kepala Desa
6. Penduduk desa setempat
7. Tidak pernah dihukum karena melakukan tindak pidana kejahatan dengan hukuman paling singkat 5 tahun
8. Tidak dicabut hak pilihnya
9. Belum pernah menjabat Kepala Desa paling lama 10 tahun atau 2 kali masa jabatan
10. Memenuhi syarat lain yang diatur Perda Kab/Kota

Pengertian tentang Prestasi Kerja

Pengertian prestasi kerja menurut Djatmik (2008) dikemukakan bahwa: “Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai atau karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya”.

Berdasarkan kutipan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam usaha mencapai tingkatan yang lebih baik dengan realisasi dari kualitas diri pegawai dalam bidang kerjanya, sehingga mampu mencapai produktivitas kerja yang maksimal.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja antara lain sebagai berikut:

- a. Faktor intern yaitu faktor yang timbul dalam diri pegawai itu sendiri, di antaranya adalah: Kecerdasan, Bakat, Minat dan perhatian dalam bekerja, Motivasi, Kesehatan jasmani, Cara kerja.
- b. Faktor ekstern adalah faktor yang timbul dari luar diri pegawai, yaitu lingkungan. Lingkungan ada bermacam-macam sehingga perlu dibedakan yaitu: Lingkungan alam, Lingkungan keluarga, Lingkungan masyarakat, Lingkungan tempat bekerja, Peralatan kerja

METODE PENELITIAN

Untuk menghindari kesalah pahamam dalam penelitian ini, penulis memberikan beberapa batasan mengenai konsep yang bertujuan menjelaskan istilah-istilah yang digunakan dalam penelitian ini. Istilah-istilah yang dimaksud adalah:

- a. Kinerja adalah menggambarkan sampai seberapa jauh organisasi tersebut mencapai hasil ketika dibandingkan dengan kinerjanya terdahulu, dibandingkan dengan organisasi lain dan sampai seberapa jauh pencapaian tujuan dan target yang telah ditetapkan.
- b. Kepala Desa merupakan pimpinan penyelenggaraan pemerintahan desa berdasarkan kebijakan yang ditetapkan bersama Badan Permusyawaratan Desa (BPD). Masa jabatan Kepala Desa adalah 6 tahun, dan dapat diperpanjang lagi untuk satu kali masa jabatan. Kepala Desa juga memiliki wewenang menetapkan Peraturan Desa yang telah mendapat persetujuan bersama BPD. (Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2005 tentang Desa)
- c. Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam usaha mencapai tingkatan yang lebih baik. (Nainggolan, 2004:123)

Dalam kaitannya dengan penelitian ini, maka variabel penelitian didefinisikan secara operasional sebagai berikut:

- a. Kinerja Kepala Desa pengukurannya meliputi:
 - 1) Tingkat kemampuan kerja, yang terdiri dari tingkat kemampuan teknis, tingkat kemampuan manusiawi, tingkat kemampuan konsep dan tingkat kemampuan merancang.
 - 2) Tingkat disiplin kerja, yang terdiri dari, ketaatan masuk kantor, kejujuran dan mematuhi peraturan yang menyangkut pekerjaan.
 - 3) Tingkat antusias kerja, yang terdiri dari keinginan bekerja lebih baik, adanya kegembiraan dalam bekerja, motivasi kerja dan adanya keinginan bekerja sama dengan sesama rekan kerja
- b. Prestasi kerja pengukurannya meliputi:
 - 1) Adanya produktivitas yang tinggi
 - 2) Kemampuan adaptasi dan fleksibilitas organisasi
 - 3) Tidak adanya ketegangan dalam organisasi

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah perangkat Desa Sumbergede Kec. Sekampung Kab. Lampung Timur yang berjumlah 15 orang. karena jumlah populasinya 15 orang, maka penulis akan mengambil seluruh sampel penelitian untuk dijadikan populasi yaitu 15 orang perangkat Desa Sumbergede Kec. Sekampung Kab. Lampung Timur dijadikan sampel penelitian

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Setelah jawaban angket diberi skor, selanjutnya data tersebut diklasifikasikan menjadi data berinterval dengan terlebih dahulu mencari intervalnya sebagai berikut:

$$i = \frac{NT - NR}{K} ; i = \frac{30 - 26}{3} ; i = \frac{4}{3} ; i = 1, 3$$

= 1 hasil pembulatan

Setelah diketahui intervalnya = 1, selanjutnya dapat diklasifikasikan data tentang kinerja kepala kampung sebagaimana tertuang dalam tabel klasifikasi data di bawah ini.

Tabel 3. Klasifikasi Data Skor Angket Tentang kinerja Kepala Desa Sumbergede Kec. Sekampung Kab. Lampung Timur

No	Interval	Kriteria	Jumlah	Persentase
1	29 – 30	Baik	5	33, 33
2	27 – 28	Cukup	7	46, 67
3	25 - 26	Kurang	3	20
Jumlah			15	100

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diketahui kinerja Kepala Desa Sumbergede Kec. Sekampung Kab. Lampung Timur. Dari 15 orang responden yang mengatakan kinerja Kepala Desa dalam kategori baik sejumlah 5 orang atau mencapai 33, 33%, yang mengatakan kinerja Kepala Desa dalam kategori cukup sejumlah 7 orang atau mencapai 46, 67% dan yang mengatakan kinerja Kepala Desa dalam kategori kurang sejumlah 3 orang atau mencapai 20%.

Penyajian Data Tentang Peningkatan Prestasi Kerja

Setelah jawaban angket diberi skor, selanjutnya data tersebut diklasifikasikan menjadi data berinterval dengan terlebih dahulu mencari intervalnya sebagai berikut:

$$i = \frac{NT - NR}{K} ; i = \frac{32 - 29}{3} ; i = \frac{3}{3} ; i = 1$$

Setelah diketahui intervalnya = 1, selanjutnya dapat diklasifikasikan data tentang peningkatan prestasi kerja perangkat Desa Sumbergede Kec. Sekampung Kab. Lampung Timur sebagaimana tertuang dalam tabel klasifikasi data di bawah ini.

Tabel 4. Klasifikasi Data Skor Angket Tentang Peningkatan Prestasi Kerja Perangkat Desa Sumbergede Kec. Sekampung Kab. Lampung Timur

No	Interval	Kriteria	Jumlah	Persentase
1	31 – 32	Baik	6	40
2	29 – 30	Cukup	9	60
3	27 - 28	Kurang	0	0
Jumlah			15	100

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diketahui peningkatan prestasi kerja perangkat Desa Sumbergede Kec. Sekampung Kab. Lampung Timur. Dari 15 orang responden yang mengatakan peningkatan prestasi kerja perangkat desa dalam kategori baik sejumlah 6 orang atau mencapai 40%, yang mengatakan peningkatan prestasi kerja perangkat desa dalam kategori cukup sejumlah 9 orang atau mencapai 60% dan yang mengatakan peningkatan prestasi kerja perangkat desa dalam kategori kurang sejumlah 0 orang (tidak ada) atau mencapai 0%.

Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil penghitungan, maka dapat diketahui hasil perhitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned}\sum X &= 420 & \sum X^2 &= 11902 & \sum XY &= 12825 \\ \sum Y &= 453 & \sum Y^2 &= 13973 & N &= 15\end{aligned}$$

Selanjutnya angka-angka di atas dimasukkan ke dalam rumus Korelasi Product Moment sebagai berikut:

$$\begin{aligned}r_{XY} &= \frac{\sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{N}}{\sqrt{\left\{X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N}\right\}\left\{Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N}\right\}}} \\ &= \frac{12825 - \frac{(420)(453)}{15}}{\sqrt{\left\{11902 - \frac{(420)^2}{15}\right\}\left\{13973 - \frac{(453)^2}{15}\right\}}} \\ &= \frac{12825 - \frac{(190260)}{15}}{\sqrt{\left\{11902 - \frac{(176400)}{15}\right\}\left\{13973 - \frac{(205209)}{15}\right\}}} \\ &= \frac{12825 - 12684}{\sqrt{11902 - 11760} \sqrt{13973 - 13680,6}} \\ &= \frac{141}{\sqrt{142} \sqrt{292,4}} \\ &= \frac{141}{\sqrt{41520,8}} \\ &= \frac{141}{203,76} \\ r_{XY} &= 0,69\end{aligned}$$

Kriteria Uji:

Ha = Ada pengaruh kinerja Kepala Desa Terhadap peningkatan prestasi kerja perangkat Desa Sumbergede Kec. Sekampung Kab. Lampung Timur

Ho = Tidak ada pengaruh kinerja Kepala Desa Terhadap peningkatan prestasi kerja perangkat Desa Sumbergede Kec. Sekampung Kab. Lampung Timur

Berdasarkan hasil penghitungan dengan menggunakan rumus Koefisien Korelasi Product Moment di atas, maka diperoleh nilai $r_{XY} = 0,69$. Selanjutnya angka tersebut dikonsultasikan dengan tabel nilai-nilai r Product Momen. Di mana: $r_{XY} = 0,69 >$ nilai r tabel taraf signifikansi $1\% = 0,641$ pada $N = 15$.

Selanjutnya untuk mengetahui korelasi dari kedua variabel, maka dilakukan konsultasi dengan kriteria korelasi, yaitu:

0.80 hingga 1.00 korelasi sangat tinggi

0.60 hingga 0.79 korelasi tinggi

0.30 hingga 0.59 korelasi cukup

0.01 hingga 0.29 korelasi rendah (Brannen, 2000:23)

Dari hasil konsultasi dengan nilai korelasi diketahui bahwa $r_{XY} = 0,69$ berada di antara rentang korelasi 0,60 hingga 0,79 yang menunjukkan korelasi tinggi. Dengan demikian dapat diketahui bahwa ada pengaruh kinerja Kepala Desa Terhadap prestasi kerja perangkat Desa Sumbergede Kec. Sekampung Kab. Lampung Timur dalam korelasi tinggi.

Untuk mengetahui kontribusi dari kedua variabel dilakukan penghitungan koefisien determinasi $r^2 \times 100\% = (0,69)^2 \times 100\% = 0,4761$ atau sebesar 47,61%.

Selanjutnya nilai kontribusi dapat ditafsirkan sebagai berikut:

0% – 30% kontribusi lemah

31% - 70% kontribusi sedang

71% - 90% kontribusi kuat

91% - 100% kontribusi sangat kuat (Natawijaya, 2008:68).

Dengan demikian dapat diketahui bahwa nilai kontribusi 47,61% berada di antara rentang 31% - 70% yang menunjukkan kontribusi sedang. Hal ini berarti bahwa kinerja Kepala Desa memberikan pengaruh sebesar 47,61% terhadap peningkatan prestasi kerja perangkat Desa Sumbergede Kec. Sekampung Kab. Lampung Timur selebihnya ditentukan oleh pengaruh lain, seperti; kesejahteraan, insentif, semangat kerja dan lainnya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan hasil penelitian bahwa:

- Dari hasil analisis data menggunakan rumus Product Moment diperoleh nilai $r_{XY} = 0,69 >$ dari nilai r tabel taraf signifikansi $1\% = 0,641$ pada $N = 15$. Artinya terima H_0 jika $r_{hit} \leq$ dari r tabel dan terima H_a jika $r_{hit} \geq r$ tabel. Dengan demikian Tolak H_0 terima H_a . Dengan kata lain ada pengaruh kinerja Kepala Desa Terhadap peningkatan prestasi kerja perangkat Desa Sumbergede Kec. Sekampung Kab. Lampung Timur
- Dari hasil konsultasi dengan nilai korelasi diketahui nilai $r_{XY} = 0,69$ berada di antara rentang korelasi 0,60 hingga 0,79 yang menunjukkan korelasi sedang. Dengan demikian dapat diketahui bahwa pengaruh kinerja Kepala Desa Terhadap peningkatan prestasi kerja perangkat Desa Sumbergede Kec. Sekampung Kab. Lampung Timur dalam kategori tinggi.
- Hubungan kedua variabel ditunjukkan dengan nilai kontribusi 47,61% berada di antara rentang 31% - 70% yang menunjukkan kontribusi seang. Hal ini berarti bahwa kinerja Kepala Desa memberikan pengaruh sebesar 47,61% terhadap peningkatan kinerja perangkat Desa Sumbergede Kec. Sekampung Kab. Lampung Timur selebihnya ditentukan oleh pengaruh lain, seperti; kesejahteraan, insentif, semangat kerja dan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 1998, *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta, jakarta
- Djatmiko, YH, 2008, *Perilaku Organisasi*, Alfabeta, Bandung
- Effendi, Usman, 2014, *Azas Manajemen*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta
- Fahmi, Irham, 2013, *Manajemen Kinerja*, CV.Alpabeta, Bandung
- Hasibuan, Malayu, S. 2009, *Manajemen*, Bumi Aksara, Bandung
-2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Akasara, Bandung
- Heidrachman, 1998, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV. Telaga Bening, Jakarta
- Manullang, M, 2009, *Dasar-dasar Manajemen*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta
- Poerwadarminta, 2004, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Balai Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, Jakarta
- Robbins, SP, 2015, *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta
- Suprpto, 1992, *Pengantar Ilmu Administrasi dan Manajemen*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Stoner, JAF, 1995, *Manajemen*, PT. Bhuana Ilmu Populer, Jakarta
- Terry, GR, 2009, *Dasar-dasar Manajemen*, PT. Bumi Aksara, Jakarta