

PENGARUH KINERJA KEPALA DESA TERHADAP PENINGKATAN PRESTASI KERJA PERANGKAT DESA (STUDI PADA DESA SUMBERGEDE, KECAMATAN SEKAMPUNG, LAMPUNG TIMUR))

WahyuWidodo
STISIPOL Dharma Wacana Metro
ringgarangga@gmail.com

ABSTRAK. 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. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, 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. Hasil penelitian menyimpulkan ada pengaruh kinerja Kepala Desa terhadap peningkatan prestasi kerja perangkat desa dengan r hitung $0,69 > r$ tabel $0,641$.

Kata kunci: kinerja, prestasi kerja, perangkat desa

ABSTRACT. *The development of rural areas is inseparable from the participation of all rural communities, so that the performance of a village head as the head of the village administration should be able to carry out the main duties of leading and coordinating the village administration in implementing some village household affairs, fostering and building the community, and fostering the village economy . In reality, however, it shows that the village head's performance appraisal by the community in providing sluggish, slow, and convoluted service and formality. By using quantitative approach, this study aims to determine the performance of Village Head to improve performance of village apparatus. Because the population of 15 people, the authors will take the entire sample of research to be a population of 15 people village devices. The result of this research conclude that there is influence of performance of Village Head to improvement of work performance of village apparatus with r count $0,69 > r$ table $0,641$.*

Keywords: performance, job performance, village apparatus

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

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: Dokumen 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.

Kinerja (Irham Fahmi : 2015) adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat propit oriented dan nono profit oriented

ADMINISTRATIO

p-ISSN: 2087-0825/e-ISSN: 25486977

yang dihasilkan selama satu periode waktu. Sedangkan menurut Malayu (2009) arti dari kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan kerja.

Berdasarkan dua pengertian di terebut 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 kemampuan kerja, disiplin kerja yang tinggi, dan antusiasme dalam bekerja. Malayu (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

Pengertian prestasi kerja menurut Djatmik (2008) adalah 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.

Adapun hasil pra survey menemukan bahwa bahwa data prestasi kerja perangkat Desa Sumberdege berada pada nilai cukup dan kurang. Seperti terlihat pada tabel 2 berikut ini:

Tabel 2. Data Prestasi Kerja Perangkat Desa Sumbergede

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				

Sumber: Hasil Prasurvey

MASALAH PENELITIAN

Rumusan masalah penelitian ini adalah Bagaimanakah pengaruh kinerja Kepala Desa Terhadap peningkatan prestasi kerja perangkat Desa? Penelitian

ADMINISTRATIO

p-ISSN: 2087-0825/e-ISSN: 25486977

ini bertujuan Untuk mengetahui kinerja Kepala Desa Terhadap peningkatan prestasi kerja perangkat Desa.

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)

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
- 1) Tidak adanya ketegangan dalam organisasi

Populasi dalam penelitian ini 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 DAN PEMBAHASAN

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

$$i = \frac{NT - NR}{K}$$

$$i = \frac{30 - 26}{3}$$

$$i = \frac{4}{3}$$

$$i = 1,3$$

$i = 1$ (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

Sumber: hasil penelitian

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%.

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

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

Sumber: hasil penelitian

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%.

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

$$\sum X = 420$$

$$\sum X^2 = 11902$$

$$\sum XY = 12825$$

$$\sum Y = 453$$

$$\sum Y^2 = 13973$$

$$N = 15$$

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

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

$$= \frac{12825 - \frac{(420)(453)}{15}}{\sqrt{\left\{11902 - \frac{(420)^2}{15}\right\}\left\{13973 - \frac{(453)^2}{15}\right\}}}$$

$$= \frac{12825 - \frac{(190260)}{15}}{\sqrt{\left\{11902 - \frac{(176400)}{15}\right\}\left\{13973 - \frac{(205209)}{15}\right\}}}$$

$$= \frac{12825 - 12684}{\sqrt{\{11902 - 11760\}\{13973 - 13680,6\}}}$$

$$= \frac{141}{\sqrt{\{142\}\{292,4\}}}$$

$$= \frac{141}{\sqrt{41520,8}}$$

$$= \frac{141}{203,76}$$

$$r_{XY} = 0,69$$

Hipotesis awal penelitian ini ditetapkan bahwa:

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

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

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:

- a. 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
- b. 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.
- c. 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.Alfabeta, Bandung.
- Hasibuan, Malayu, S. 2009, *Manajemen*, Bumi Aksara, Bandung.
- _____, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Akasara, Bandung.
- Heidracahman, 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