

**LAPORAN AKHIR
DANA PNBP FAKULTAS**



**KOMPETENSI KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN
KINERJA KEPALA DESA DI KECAMATAN TELAGA
KABUPATEN GORONTALO**

Oleh

DR. H. WALIDUN HUSAIN, M.SI 0003085505

**JURUSAN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NEGERI GORONTALO
NOVEMBER 2014**

**HALAMAN PENGESAHAN
PENELITIAN DANA PNBP FEB**

Judul Kegiatan : Kompetensi Kepemimpinan, Kompensasi dan Kinerja Kepala Desa di Kecamatan Telaga Kabupaten Gorontalo

Ketua Peneliti

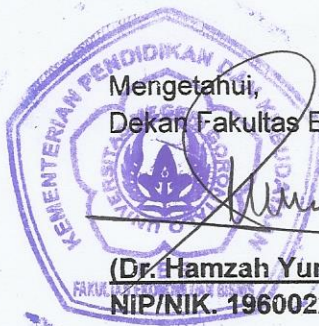
A. Nama Lengkap : Dr. H. Walidun Husain, M.Si
B. NIDN : 0003085505
C. Jabatan Fungsional : Lektor Kepala
D. Program Studi : D3 Administrasi Perkantoran
E. Nomor HP : 08114308725
F. Email : -

Lama Penelitian Keseluruhan : 3 Bulan

Penelitian Tahun Ke : 1

Biaya Penelitian Keseluruhan : Rp. 5.000.000,-

Biaya Tahun Berjalan : - Diusulkan Ke Lembaga : Rp 5.000.000,-
- Dana Internal PT : -
- Dana Institusi Lain : -



Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

(Dr. Hamzah Yunus.M.Pd)
NIP/NIK. 196002231986031004

Gorontalo, 28 November 2014
Ketua Tim Peneliti

(Dr. H. Walidun Husain, M.Si)
NIP/NIK.19550803 198203 1 002



Menyetujui,
Ketua Lembaga Penelitian

(Dr. Fitryane Lihawa, M.Si)
NIP/NIK. 19691209 199303 2 001

ABSTRAK

Walidun Husain, Kompetensi kepemimpinan, kompensasi dan kinerja Kepala desa di Kecamatan Telaga Kabupaten Gorontalo.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besar pengaruh kompetensi kepemimpinan terhadap kinerja kepala desa, mengetahui besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja kepala desa, dan untuk mengetahui besar pengaruh kompetensi kepemimpinan dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja kepala desa. Jenis penelitian adalah kuantitatif, dengan metode analisis regresi berganda, populasi penelitian seluruh aparat desa dan pimpinan lembaga di desa sejumlah 132 orang, dan penarikan sampel penelitian dengan menggunakan tehnik slovin sehingga sampel penelitian sebanyak 60 orang. Di samping menggunakan sumber data primer juga data sekunder yang berasal dari catatan atau dokumen yang terkait dengan masalah dan tujuan penelitian.

Berdasarkan hasil pengujian dari ketiga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t-hitung untuk variabel kompetensi kepemimpinan sebesar 0.979 dengan p-value sebesar 0.332. Nilai p-value ini lebih besar dari nilai signifikansi 1%, maupun 5% sehingga H_0 diterima. Dengan demikian bahwa variabel kompetensi kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan dalam menentukan kinerja Kepala desa. Variabel kompensasi, dari hasil perhitungan diperoleh nilai t-hitung untuk variabel kompensasi sebesar 6.318 dengan p-value sebesar 0.000. Nilai p-value ini lebih kecil dari nilai signifikansi 1%, maupun 5%, sehingga H_0 ditolak. Dari perbandingan tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan dalam menentukan kinerja Kepala desa. Dari pengujian signifikan bersama (Uji F) diperoleh nilai F-hitung sebesar 64.038 dengan p-value (nilai sig.) sebesar 0.000. Nilai ini jauh lebih kecil dari 0,05 yang berarti H_0 ditolak dan menerima H_1 . Dengan demikian, pada taraf keyakinan 95% dapat disimpulkan bahwa secara simultan, seluruh variabel bebas dalam model berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Kepala desa. Sesuai hasil perhitungan koefisien determinasi atau nilai R-Square sebesar 0.696. Nilai ini berarti bahwa sebesar 69.6% variabilitas mengenai kinerja Kepala desa dipengaruhi oleh variabel-variabel bebas dalam model (kompetensi kepemimpinan dan kompensasi), sedangkan sisanya sebesar 30.4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak didesain dalam penelitian ini.

Kata kunci: kompetensi kepemimpinan, kompensasi dan kinerja.

Kata Pengantar

Alhamdulillah penulis dapat merampungkan laporan hasil penelitian ini sesuai dengan jadwal waktu yang ditentukan.

Penelitian ini berjudul Kompetensi kepemimpinan, kompensasi dan kineja Kepala desa di Kecamatan Telaga Kabupaten Gorontalo, diselenggarakan selama enam bulan termasuk penyusunan proposal, pelaksanaan penelitian serta penyusunan laporan hasil penelitian.

Dalam pelaksanaannya sampai dengan pembuatan laporan hasil penelitian ini tidak sedikit hambatan yang dihadapi, akan tetapi berkat bantuan dari berbagai pihak akhirnya hambatan itu dapat diatasi. Oleh sebab itu penulis menyampaikan ucapan terima kasih Antara lain kepada:

1. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Gorontalo;
2. Ketua Lembaga Penelitian Universitas Negeri Gorontalo;
3. Kepala Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Gorontalo, Camat Telaga serta Kepala desa se-Kecamatan Telaga.
4. Semua pihak yang tak sempat dituliskan satu persatu dalam laporan penelitian ini.

Akhirnya semoga laporan hasil penelitian ini bermanfaat adanya.

Gorontalo, 28 November 2014
Peneliti,

Daftar Isi

KATA PENGANTAR	i
ABSTRAK.....	ii
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GAMBAR.....	v
BAB I : PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Pemikiran	1
1.2 Rumusan Masalah	5
BAB II : LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS PENELITIAN.....	7
2.1 Landasan Teori	7
2.1.1 Kinerja Kepala Desa.....	7
2.1.2 Kompetensi Kepemimpinan Kepala Desa	14
2.1.3 Kompensasi Kepala Desa	21
2.2 Kerangka Pemikiran	25
2.3 Hipotesis Penelitian.....	28
BAB III TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN.....	29
3.1 Tujuan Penelitian.....	29
3.2 Manfaat Penelitian.....	29
BAB IV : METODE PENELITIAN	30
4.1 Pendekatan Dan Jenis Penelitian	30
4.2 Waktu Dan Lokasi Penelitian.....	30
4.3 Variabel Penelitian	30
4.4 Sumber Data	31
4.4.1 Sumber Data Primer	31
4.4.2 Sumber Data Sekunder	31
4.5 Populasi Dan Sampel	32
4.5.1 Populasi	32
4.5.2 Sampel	32
4.6 Instrumen Dan Teknik Pengumpulan Data	33
4.7 Teknik Analisis Data	34
4.7.1 Keabsahan Data.....	35
4.7.2 Uji Asumsi Normalitas.....	36
4.7.3 Uji Hipotesis	36
BAB V : HASIL DAN PEMBAHASAN	39
5.1 Gambaran Umum Pemerintahan Dan Pembangunan Desa.....	39
5.2 Karakteristik Responden	44
5.3 Pengujian Dan Analisis Data.....	47
5.3.1 Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner	47
5.3.2 Pengujian Asumsi Klasik	53
5.3.3 Analisis Regresi dan Korelasi.....	57
5.4 Pembahasan.....	62
5.4.1 Pengaruh Kompetensi Kepemimpinan Terhadap	

Kinerja Kepala Desa	62
5.4.2 Pengaruh Kompesasi Terhadap Kinerja Kepala Desa	65
5.4.3 Pengaruh Kompetensi Kepemimpinan, Kompesasi Terhadap Kinerja Kepala Desa.....	66
BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN.....	68
6.1 Kesimpulan	68
6.2 Saran	69
DAFTAR PUSTAKA.....	72
LAMPIRAN	75

DAFTAR TABEL

Tabel 1	Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Terhadap Koefisien Regresi.....	38
Tabel 2	Jabatan Dan Jenis Kelamin Responden	44
Tabel 3	Jabatan Dan Tingkat Pendidikan Responden	44
Tabel 4	Jabatan Dan Usia Responden	45
Tabel 5	Jabatan Dan Pekerjaan Responden	46
Tabel 6	Jabatan Dan Masa Kerja Responden	41

DAFTAR GAMBAR

1. Keterkaitan Antara Kompetensi Dan Kompensasi.....	25
2. Kerangka Pemikiran.....	27

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Pemikiran

Desa merupakan wilayah di bawah kecamatan yang dihuni oleh sekelompok masyarakat dan dipimpin oleh seorang pejabat yang disebut kepala desa. Pembangunan desa dimulai sejak masa orde baru hingga orde reformasi saat ini. Hampir sebagian sektor dan program pembangunan ditujukan ke desa seperti pendidikan, kesehatan, infrastruktur ekonomi dan perdagangan, dan lain sebagainya. Bahkan semasa pemerintahan era Suharto setiap desa memperoleh dana Inpres Pembangunan desa sebesar Rp.100.000, dalam tiap tahun anggaran. Bantuan desa tersebut diiringi pula dengan pedoman penyusunan perencanaan partisipatif serta bulan bakti LKMD dengan Musyawarah pembangunan desa yang secara berkala dilaksanakan setiap Maret tahun berjalan. Untuk memperkuat upaya pembangunan desa maka keluarlah Undang-Undang Nomor 5 tahun 1975 tentang desa.

Upaya membangun desa berjalan terus, ketika era reformasi mulai berkuasa sebagai koreksi total terhadap rezim pemerintahan sebelumnya yang sentralis dan digantikan oleh pemerintahan desentralisasi berdasarkan Undang-Undang No. 22 tahun 1999 yang kemudian diperbaiki dengan Undang-Undang No.34 Tahun 2004 dalam Undang-Undang ini mengatur tentang desa. Meski bantuan Pemerintah yang

diuraikan di atas terhenti, namun dalam anggaran belanja pemerintah Kabupaten/kota terdapat alokasi dana untuk pembangunan desa dengan pos mata anggaran dana desa (ADD).

Dengan adanya bantuan dana tersebut diharapkan desa dapat berkembang sehingga tercipta kehidupan masyarakat yang sejahtera lahir dan batin. Tetapi dalam kenyataan yang ada masih terdengar pernyataan yang mengatakan bahwa masih ditemui sebagian desa tertinggal atau desa yang belum mampu berkembang sesuai yang diharapkan; disebabkan kepala desa sebagai kepala pemerintahan di desa yang kurang memiliki kompetensi yang memadai. Kompetensi yang dimaksud adalah kemampuan menggali potensi desa dengan baik. Akibatnya kepala desa tidak dapat mewujudkan keberhasilan pembangunan desa dengan sukses, sebab masih tidak sedikit ditemui warga desa yang masyarakatnya tergolong pada garis kemiskinan, angka pengangguran yang masih tinggi dan sebagainya.

Oleh karena itu agar kepala desa dapat memberikan kinerja yang baik sebagai kepala pemerintahan desa, mereka harus mempunyai kompetensi kepemimpinan yang sangat terkait dengan tugas dan fungsi tersebut. Dalam Undang-Undang No.6 Tahun 2014 ditegaskan bahwa tugas dan fungsi kepala desa adalah menyelenggarakan Pemerintahan Desa, melaksanakan Pembangunan Desa, pembinaan kemasyarakatan Desa, dan pemberdayaan masyarakat Desa. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud di atas tadi maka, Kepala Desa berwenang: a)

memimpin penyelenggaraan Pemerintahan Desa; b) mengangkat dan memberhentikan perangkat Desa; c) memegang kekuasaan pengelolaan Keuangan dan Aset Desa; d. menetapkan Peraturan Desa; e). menetapkan Anggaran Pendapatan dan Belanja Desa; f). membina kehidupan masyarakat Desa; g). membina ketenteraman dan ketertiban masyarakat Desa; h). membina dan meningkatkan perekonomian Desa serta mengintegrasikannya agar mencapai perekonomian skala produktif untuk sebesar-besarnya kemakmuran masyarakat desa; i). mengembangkan sumber pendapatan Desa; j) . mengusulkan dan menerima pelimpahan sebagian kekayaan negara guna meningkatkan kesejahteraan masyarakat Desa; k). mengembangkan kehidupan sosial budaya masyarakat Desa; l). memanfaatkan teknologi tepat guna; m). mengoordinasikan Pembangunan Desa secara partisipatif;; n) mewakili Desa di dalam dan di luar pengadilan atau menunjuk kuasa hukum untuk mewakilinya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan o.) melaksanakan wewenang lain yang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Dengan tugas dan fungsi sebanyak itu jelas kepala desa dituntut mempunyai kompetensi kepemimpinan tidak hanya berkaitan dengan pemerintahan, tetapi juga yang terkait dengan pembangunan, pembinaan kemasyarakatan, pengelolaan keuangan serta pemberdayaan masyarakat desa. Jika mereka memiliki sejumlah perangkat kemampuan tersebut, maka kinerjanya dalam membawa desa yang kuat dan mandiri akan

menjadi kenyataan. Standar kompetensi sangat penting untuk dijadikan pedoman apakah seseorang bisa atau pantas menduduki suatu jabatan struktural tertentu. Selain itu juga, dapat dijadikan sebagai pedoman untuk bisa melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan pada jabatan struktural tertentu (Thoha, 2008: 120).

Kompetensi yang digambarkan tadi pada umumnya kurang dimiliki oleh para kepala desa, di Provinsi Gorontalo seperti kemampuan dalam memimpin dan menggalang partisipasi masyarakat dalam penyusunan rencana, pelaksanaan serta pengawasan pembangunan dan pedoman pengelolaan keuangan.

Namun harus dimaklumi pula masih ada variabel lain yang perlu dipertimbangkan oleh mereka kepala desa dalam tugasnya sebagai kepala pemerintahan desa. Yaitu variabel kompensasi atas perannya dalam tugas dan fungsinya. Memang dapat dimaklumi bahwa seseorang dalam hidupnya semestinya ada keseimbangan antara hak dan kewajiban. Bahkan hal ini merupakan hak asasi dan kewajiban asasi setiap manusia dalam hidupnya di dunia ini. Apalagi yang menjadi kepala desa bukan berasal dari pegawai negeri yang penghasilannya sudah tetap. Yang menjadi kepala desa rekrutmennya dari tokoh masyarakat yang non PNS dimana sumber penghasilannya tidak tetap. Sebenarnya sumber penghasilan ada dan dari potensi desa itu sendiri tetapi potensi itu akan menjadi riil jika kepala desa mampu menggali potensi desa itu secara produktif tanpa hal tersebut membebani masyarakat desa. Karena

dalam pundak kepala desa terdapat fungsi pengelolaan dan penyusunan anggaran pendapatan dan belanja desa yang sudah barang dalam struktur anggaran pendapatan dan belanja desa(APBDesa) terdapat pos tentang belanja aparat desa menyangkut gaji dan tunjangan lainnya.

Kepala desa pada umumnya selalu berharap pada kompensasi yang diberikan oleh pemerintah kabupaten Gorontalo yang jumlah nominalnya di bawah upah minimum regional provinsi yang diterima setiap triwulan. Dari jumlah penghasilan sebesar itu jelas-jelas tidak dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari, belum lagi kebutuhan yang lain seperti biaya pendidikan anaknya, kesehatan keluarga, listrik dan sebagainya. Akibatnya mereka kurang optimal dalam menjalankan tugas dan fungsi pokok sebagai aparat pimpinan pemerintah desa yang pada gilirannya kinerjanya tidak atau kurang dalam mewujudkan keberhasilan pemerintahan, pembangunan dan pemberdayaan masyarakat desa.

Berdasarkan pernyataan di atas maka dapat dikatakan bahwa kinerja kepala desa dalam memimpin pemerintahan, pembangunan, dan pemberdayaan masyarakat sangat dipengaruhi oleh kompetensi kepemimpinan dan kompensasi yang ada. Sehingga bertolak dari hal tersebut, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul pengaruh kompetensi kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja kepala desa, Suatu penelitian pada desa-desa di Kecamatan Telaga Kabupaten Gorontalo.

1.2 Rumusan Masalah

1. Seberapa besarkah pengaruh kompetensi kepemimpinan terhadap kinerja kepala desa?
2. Seberapa besarkah pengaruh kompensasi terhadap kinerja kepala desa?
3. Seberapa besarkah pengaruh kompetensi kepemimpinan, kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja kepala desa?

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Kepala desa

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan baik oleh individu maupun kelompok atau organisasi selalu diarahkan pada tercapainya atau tercipta hasil yang diinginkan. Hasil kerja dari kegiatan itu lazim disebut kinerja.

Amstrong dan Baron (1998:15) mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Pendapat yang dikemukakan tadi jelas tertuju kepada kinerja sumber daya manusia yang kena mengena dengan organisasi terutama organisasi swasta. Tetapi juga dapat dikatakan batasan itu terkait pula dengan organisasi sektor publik atau pemerintahan.

Mangkunegara (2009: 9) mengemukakan definisi kinerja sumber daya manusia (SDM) lebih rinci dengan jumlah dan waktu untuk menghasilkan pekerjaan, dimana dikatakannya bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Jabatan atau pekerjaan kepala desa adalah memimpin organisasi desa dengan sebaik-baiknya, berdasarkan tujuan strategis pemerintahan

desa sehingga masyarakat desa terpuaskan, terlayani dan terpenuhi dengan baik kebutuhannya. Apabila hal tersebut terlaksana, maka kepala desa telah berkinerja.

Tugas dan fungsi Kepala Desa secara terperinci termuat dalam Undang-Undang tentang Desa Nomor 6 Tahun 2014, yakni menyelenggarakan Pemerintahan Desa, melaksanakan Pembangunan Desa, pembinaan kemasyarakatan Desa, dan pemberdayaan masyarakat Desa. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Kepala Desa berwenang: a) memimpin penyelenggaraan Pemerintahan Desa; b) mengangkat dan memberhentikan perangkat Desa; c) memegang kekuasaan pengelolaan Keuangan dan Aset Desa; d) menetapkan Peraturan Desa; e) menetapkan Anggaran Pendapatan dan Belanja Desa; f) membina kehidupan masyarakat Desa; g) membina ketenteraman dan ketertiban masyarakat Desa; h) membina dan meningkatkan perekonomian Desa serta mengintegrasikannya agar mencapai perekonomian skala produktif untuk sebesar-besarnya kemakmuran masyarakat Desa; i) mengembangkan sumber pendapatan Desa; j) mengusulkan dan menerima pelimpahan sebagian kekayaan negara guna meningkatkan kesejahteraan masyarakat Desa; k) mengembangkan kehidupan sosial budaya masyarakat Desa; l) memanfaatkan teknologi tepat guna; m) mengoordinasikan Pembangunan Desa secara partisipatif; n) mewakili Desa di dalam dan di luar pengadilan atau menunjuk kuasa hukum untuk mewakilinya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-

undangan; dan o) melaksanakan wewenang lain yang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Selanjutnya dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Kepala Desa berhak: a. mengusulkan struktur organisasi dan tata kerja Pemerintah Desa; b. mengajukan rancangan dan menetapkan Peraturan Desa; c. menerima penghasilan tetap setiap bulan, unjangan, dan penerimaan lainnya yang sah, serta mendapat jaminan kesehatan; d. mendapatkan perlindungan hukum atas kebijakan yang dilaksanakan; dan e. memberikan mandat pelaksanaan tugas dan kewajiban lainnya kepada perangkat Desa.

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Kepala Desa berkewajiban: a. memegang teguh dan mengamalkan Pancasila, melaksanakan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, serta mempertahankan dan memelihara keutuhan Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Bhinneka Tunggal Ika; b. meningkatkan kesejahteraan masyarakat Desa; c. memelihara ketenteraman dan ketertiban masyarakat Desa; d. menaati dan menegakkan peraturan perundang-undangan; e. melaksanakan kehidupan demokrasi dan berkeadilan gender; f. melaksanakan prinsip tata Pemerintahan Desa yang akuntabel, transparan, profesional, efektif dan efisien, bersih, serta bebas dari kolusi, korupsi, dan nepotisme; g. menjalin kerja sama dan koordinasi dengan seluruh pemangku kepentingan di Desa; h. menyelenggarakan administrasi Pemerintahan

Desa yang baik; i. mengelola Keuangan dan Aset Desa; j. melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Desa; k. menyelesaikan perselisihan masyarakat di Desa; l. mengembangkan perekonomian masyarakat Desa; m. membina dan melestarikan nilai sosial budaya masyarakat Desa; n. memberdayakan masyarakat dan lembaga kemasyarakatan di Desa; o. mengembangkan potensi sumber daya alam dan melestarikan lingkungan hidup; dan p. memberikan informasi kepada masyarakat Desa.

Dalam melaksanakan tugas, kewenangan, hak, dan kewajiban sebagaimana dimaksud di atas, Kepala Desa wajib: a. menyampaikan laporan penyelenggaraan Pemerintahan Desa setiap akhir tahun anggaran kepada Bupati/Walikota; b. menyampaikan laporan penyelenggaraan Pemerintahan Desa pada akhir masa jabatan kepada Bupati/Walikota; c. memberikan laporan keterangan penyelenggaraan pemerintahan secara tertulis kepada Badan Permusyawaratan Desa setiap akhir tahun anggaran; dan d. memberikan dan/ atau menyebarkan informasi penyelenggaraan pemerintahan secara tertulis kepada masyarakat Desa setiap akhir tahun anggaran.

Kinerja kepala desa akan terlihat pada terselenggaranya tugas dan fungsi di atas dengan baik, dalam arti ukurannya pada aspek kuantitas dan kualitas pekerjaannya.

Senada dengan konsep pengukuran kinerja tersebut, Bernardian (1995) mengajukan enam kriteria primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja :

1. *Quality*, merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
2. *Quantity*, merupakan tingkat sejauh mana jumlah yang dihasilkan.
3. *Timeless*, merupakan tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan yang lain.
4. *Cost-effectiveness*, merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi, atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumberdaya.
5. *Need for supervision*, merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.

Hersey, Blanchard dan Johnson dalam Wibowo (2013:102) mengemukakan tujuh indikator kinerja yakni tujuan, standar, umpan balik, alat atau sarana, kompetensi, motif dan peluang.

Tujuan organisasi yang dirumuskan dengan sehingga menjadi sasaran atau target akan mudah diwujudkan oleh anggota organisasi.

Tujuan merupakan suatu keadaan yang baik yang akan dituju dan sudah tentu kinerja akan diarahkan untuk merealisasikan tujuan dan sasaran yang telah ditentukan.

Pencapaian kinerja akan berarti jika ada standar atau ukuran tertentu. Sebab dengan standar kerja maka kinerja seseorang atau kinerja organisasi dapat diketahui apakah memperoleh keberhasilan atau kegagalan. Standar kerja terkait produk yang dihasilkan misalnya bagaimana ukuran, model atau bentuknya, berapa lama waktu yang digunakan untuk mengerjakannya, kualifikasi orang yang mengerjakannya dan standar biaya yang digunakan.

Hasil kinerja yang telah dicapai akan menjadi umpan balik bagi organisasi dalam merencanakan kegiatan kedepan. Kekurangan atau kelemahan dalam pencapaian kinerja akan dilakukan pemenuhan dan pembenahan seperlunya, serta kelebihan dan keberhasilan pada aspek-aspek tertentu tetap dipertahankan bahkan diperkaya, sehingga kinerja kedepan makin mantap dalam pencapaian tujuan organisasi.

Alat atau sarana kerja menjadi hal sangat diperhatikan dalam menilai kinerja. Kesuksesan kerja yang menggunakan alat atau sarana yang boros dan tidak terencana serta teranggarkan dengan tidak memperhatikan prinsip efisiensi dan efektivitas tidak menguntungkan, akibatnya adalah kerugian bagi organisasi.

Kaplan dan Norton (1992) dengan menggunakan teknik *Balanced Scorecard* dalam menilai kinerja melalui empat perspektif yakni perspektif

pelanggan, perspektif internal, perspektif inovasi, perspektif finansial. Dalam menilai kinerja kepala desa menurut hemat penulis sangat tepat. Karena yang diukur tidak saja aspek internal tetapi juga aspek eksternal pemerintahan desa yakni berbagai komponen masyarakat desa yang dilayani.

Aspek perspektif internal sudah tentu termasuk aparat desa, alat dan sumber daya alam maupun sumber daya buatan, perspektif finansial, serta perspektif inovasi atau perbaikan dan kreasi yang dilakukan oleh kepala desa dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat desan tanpa kecuali. Berikut ini dapat diuraikan empat perspektif kinerja tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Perspektif pelanggan adalah apa dan bagaimana pelanggan dalam hal ini masyarakat merasa puas atau tidak atas pelayanan kepala desa. Jika masyarakat puas maka dapat dikatakan kinerja atas prestasi kepala desa sudah baik, demikian sebaliknya.
- b. Perspektif internal adalah nampak pada aparat desa bawahannya akan bekerja dengan baik tanpa ada kemalasan, apalagi absensi kerja dan sebagainya.
- c. Perspektif inovasi adalah dalam memimpin pemerintahan dan pembangunan serta pembinaan masyarakat kepala desa mampu menciptakan pembaharuan dan kreasi yang tepat dan aplikatif.
- d. Perspektif finansial adalah bagaimana kepala desa mampu membuat perencanaan anggaran pendapatan dan belanja desa dengan baik dan

aplikatif dalam menanggulangi kebutuhan pemerintahan dan pembangunan desa.

Jika empat perspektif di atas dapat dicapai, maka dapat dikatakan bahwa kinerja kepala desa telah berhasil dengan sukses.

2.1.2 Kompetensi Kepemimpinan Kepala desa

Kompetensi kepemimpinan kepala desa terutama terkait dengan kemampuan kepala desa dalam menjalankan tugas dan fungsinya memimpin penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan serta pemberdayaan masyarakat desa. Kemampuan adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan (Wibowo, 2013:324).

Sebelum lebih jauh menjelaskan apa dan bagaimana kompetensi kepala desa maka terlebih dahulu dijelaskan makna kompetensi itu sendiri. Kompetensi sebenarnya berkaitan dengan suatu sikap kerja tertentu. Sebab profesi atau suatu pekerjaan akan dapat dilaksanakan jika orang itu mempunyai kompetensi atau kemampuan yang berhubungan dengan profesi itu. Hal ini seperti dikatakan oleh Hasbullah (2008:89) bahwa kompetensi adalah kemampuan profesi yang sesuai dengan portofolio. Maksud dengan portofolio di sini adalah kemampuan yang sangat bersesuaian dengan pekerjaan. Biar orang itu berpendidikan tinggi tetapi tidak sesuai dengan pekerjaan yang diembannya, maka dapat dikatakan orang tersebut tidak berkompetensi.

Pendapat Hasbullah di atas ditujukan kepada kompetensi seorang guru atau tenaga pendidikan, dimana dijelaskannya bahwa kompetensi itu meliputi kualifikasi akademik, keikutsertaan dalam berbagai diklat, memiliki pengalaman mengajar, mampu melakukan perencanaan pembelajaran dan penilaian pengawasan.

Menurut Spencer dan Spencer (1993:9) Kompetensi adalah landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup. Dari batasan ini dapat dipahami bahwa kemampuan seseorang menunjukkan ia dapat melakukan sesuatu pekerjaan dan dengan modal itu ia dapat menterjemahkan, dan menjabarkan serta menyelesaikan pekerjaan itu dengan baik dan tepat.

Jadi kemampuan merujuk ke kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu (Robbins, 2008:52). Akan tetapi kompetensi senantiasa terikat dengan sesuatu pekerjaan, sebab tidak logis jika sesuatu kompetensi dapat digunakan pada berbagai profesi atau pekerjaan yang berlainan. Lebih lanjut Robbins membagi atas dua kemampuan yakni kemampuan intelektual, dan kemampuan fisik.

Kemampuan intelektual adalah kapasitas untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan mental seperti:

- a. Kemampuan numerik yakni kemampuan untuk melakukan perhitungan cepat dan akurat.

- b. Pemahaman verbal yakni kemampuan memahami apa yang dibaca atau didengar dan hubungan antar kata.
- c. Kecepatan perseptual yaitu kemampuan mengidentifikasi kesamaan dan perbedaan visual dengan cepat dan akurat.
- d. Penalaran induktif yaitu kemampuan mengidentifikasi logis masalah dan kemudian memecahkan masalah tersebut.
- e. Penalaran deduktif yaitu kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi argumentasi.
- f. Visualisasi ruangan yaitu kemampuan menggambarkan bagaimana penampakan obyek tertentu jika posisinya dalam ruangan dirubah.
- g. Memori yaitu kemampuan mempertahankan dan mengingat kembali pengalaman masa lalu.

Kemampuan fisik adalah kemampuan menjalankan tugas yang menuntut stamina, keterampilan, kekuatan dan karakteristik-karakteristik serupa.

Berkaitan dengan dua kemampuan tadi maka Rivai dan Mulyadi menambahkan satu kemampuan yakni kemampuan spiritual (2009:234). Yang dimaksud dengan kemampuan ini adalah iman yang kuat dan memadai. Kemampuan spiritual menjadi landasan atau fundamen dari kemampuan intelektual atau kemampuan intelektual (IQ) dan kemampuan emosional (EQ).

Berbicara tentang kompetensi kepemimpinan kepala desa, maka paling tidak adalah kemampuan kepala desa dalam menggerakkan

masyarakat yang dilandasi oleh kualifikasi akademik tertentu, yang diperkuat dengan berbagai pendidikan dan latihan, pengalaman dalam memimpin pemerintahan desa dan kemampuan dalam perencanaan, pelaksanaan serta pengawasan pembangunan.

Dalam menjelaskan tentang kompetensi, dapat dikemukakan pula tipe-tipe kompetensi seperti yang dikemukakan oleh Wibowo (2013:328_329) yakni sebagai berikut:

- a. *Planning competency,*
- b. *Influence competency,*
- c. *Communication competency,*
- d. *Interpersonal competency,*
- e. *Thinking competency,*
- f. *Organizational competency,*
- g. *Human resoucs management competency,*
- h. *Leadership competency,*
- i. *Client service competency,*
- j. *Business competency,*
- k. *Self management competency,*
- l. *Technical/operational competency.*

Planning competency adalah tipe kompetensi yang berkaitan dengan pekerjaan membuat dan menyusun perencanaan suatu organisasi. Dalam organisasi hal ini dikerjakan oleh badan atau para perencana yang khusus merencanakan kegiatan yang mempunyai pengetahuan dan keahlian perencanaan misalnya Badan Perencana Pembangunan nasional atau daerah.

Influence competence adalah tipe kompetensi yang mana dapat dan mampu melakukan tindakan yang persuasive sehingga orang lain

melakukan dengan tepat dan cepat apa saja yang menjadi tujuan organisasi.

Communication competency, yakni tipe kompetensi yang berkaitan dengan kemampuan melakukan komunikasi dan berinteraksi dengan pihak lain secara sehat dan lancar dalam organisasi baik secara internal maupun dengan luar organisasi.

Interpersonal competency, hampir sama dengan kemampuan di atas, dimana kemampuan seseorang dalam melakukan hubungan antar pribadi, antar komunitas, tetapi lebih mendalam dan menyentuh perasaan keduanya, sehingga terjalin kebersamaan dan saling pengertian antar kedua atau mereka dalam kehidupan masyarakat.

Thinking competency, adalah kemampuan berpikir dan menganalisis setiap perkembangan yang terjadi secara mendalam dan sistematis.

Organizational competency, dimana kemampuan membentuk dan mengatur orang banyak sehingga menjadi bagian-bagian, dan unit-unit yang kecil dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing.

Human resource management competency, adalah tipe kemampuan mengelola sumber daya manusia, bagaimana menganalisis jabatan, merencanakan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan dikaitkan dengan kualifikasi akademik, ruang lingkup pekerjaan, jumlah anggaran yang tersedia dan sebagainya.

Leadership competency adalah kemampuan dalam menggerakkan orang lain dengan cara yang persuasive, sehingga orang itu melaksanakan sesuai yang diharapkan. Pemimpin menghadapi bawahan bukan dengan cara yang menekan atau mengancam tetapi dengan cara mempengaruhi dan memotivasi bawahan agar mereka bekerja dengan ikhlas dan taat.

Client service competency adalah kemampuan dalam memelihara dan memperluas langganan perusahaan. Para langganan akan betah dalam memanfaatkan produk perusahaan, karena adanya kelihaian dan memperlakukan mereka dengan baik, tepat dan cepat.

Business competency adalah kemampuan dalam berbisnis, mampu memperhitungkan situasi dan kondisi yang menguntungkan.

Self management competency, dimana kemampuan mengendalikan suatu urusan dengan baik sehingga memperoleh hasil yang memuaskan.

Technical operational competency yaitu kemampuan atau keterampilan yang bersifat teknis operasional seperti juru mesin, kemampuan merancang bangunan dan sebagainya.

Tipe-tipe kemampuan di atas kalau ditelaah lebih jauh dapat dimiliki oleh seorang pemimpin tetapi sifatnya generalis. Artinya dia akan mengetahui kemampuan tentang sesuatu pekerjaan walau hanya sedikit-dikit. Akan tetapi dalam kaitan dengan masalah dalam penelitian ini maka yang menjadi focus ulasan adalah *leadership competency* atau

kompetensi kepemimpinan. Mumford, *et. al* (2000) membagi kompetensi kepemimpinan atas tiga hal yakni 1) *problem solving skills*, *social judgment skills* dan *knowledge*. Yaitu keterampilan pemecahan masalah, keterampilan pengambilan keputusan sosial, dan pengetahuan dalam rangka memacu kinerja atau performance dari organisasi yang dipimpinnya.

Yukl mengemukakan dalam menjalankan kewajiban dan tanggung jawab posisi manajerial maka seorang pemimpin mempunyai kemampuan dalam melakukan supervise, merencana dan mengorganisasi, pembuatan keputusan, memantau indicator, pengendalian, memberi penjelasan, mengkoordinasi, konsultasi, dan mengadministrasikan (2007: 34).

Kemampuan mensupervisi adalah bagaimana pimpinan dapat melakukan pembinaan ketika bawahan bekerja tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi. Kemampuan merencana dan mengorganisasi kegiatan organisasi berdasarkan visi dan misi serta tujuan organisasi dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia baik daya manusia maupun sumber daya alam secara efisien dan efektif. Kemudian kemampuan dalam membuat keputusan, pemimpin melakukan pertimbangan dan keputusan yang tepat terhadap berbagai pilihan yang dikemukakan oleh bawahan, serta dapat memantau setiap tahapan dan kriteria penyelesaian kegiatan, dan melakukan pengendalian secara periodik terhadap pelaksanaan pekerjaan, memberikan penjelasan yang tepat dan operasional terhadap bawahan yang belum memahami akan

tugas dan tanggungnya. Agar semua unit kerja dibawahnya bekerja secara serampak, tidak ada unit yang jalan di tempat maka pimpinan mampu melakukan koordinasi kepada semua bagian dan unit kerja secara rutin dan berkala. Organisasi sektor public senantiasa mempunyai hubungan ke atas atau ke samping baik itu bersifat laporan penyelesaian pekerjaan maupun bersifat konsultatif, maka kemampuan pimpinan sangat dibutuhkan dalam berkonsultasi, sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat terlaksana dengan efektif. Juga dari itu semua kemampuan pimpinan dalam melakukan administrasi atas semua aktifitas kantor sangat diperlukan. Karena maju mundurnya suatu organisasi sangat ditentukan oleh pengelolaan administrasi yang baik pula.

2.1.3 Kompensasi Kepala Desa

Kompensasi merupakan salah satu unsur dari dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM) berkaitan dengan pemberian kompensasi dari organisasi kepada anggotanya atas jasa atau kepeduliannya terhadap penunaian tugas-tugas keorganisasian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi (Simamora dalam Kadarisman, 2012, 10).

Menurut Handoko dalam Retnowati dan Widia (2012:2) bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawannya sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Sedangkan menurut Notoatmodjo yang dikutip oleh Retnowati dan Widia (2012:3) bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri.

Hasibuan dalam Kadarusman (2012:19) mengatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi. Kompensasi berbentuk uang, artinya kompensasi dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan. Kompensasi berbentuk barang artinya kompensasi dibayar dengan barang seperti para penuai padi dibayar dengan hasil padi yang dituainya.

Kompensasi merupakan sejumlah balas jasa yang diberikan kepada karyawan dengan maksud sebagai rangsangan agar karyawan dapat mencapai suatu tingkat kinerja tertentu disamping sebagai pembangun dan pemelihara harapan-harapan karyawan sebagaimana pendapat Handoko (2001:176) kompensasi merupakan perangsang yang ditawarkan kepada karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan. Dijelaskan pula oleh Pangabean (2002:93) menyatakan bahwa kompensasi adalah kompensasi yang mengaitkan gaji dengan produktivitas, kompensasi merupakan penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan.

Dari teori di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah suatu bentuk penghargaan dalam bentuk material dan non material yang diberikan secara sengaja kepada pegawai atau karyawan agar terciptanya suatu dorongan untuk meningkatkan kinerja sehingga akan menimbulkan

dampak baik bagi instansi melalui kinerja yang baik dan berkualitas seorang pegawai. Dengan kata lain pemberian kompensasi adalah pemberian uang ataupun penghargaan diluar gaji sebagai pengakuan oleh instansi terhadap kinerja dan kontribusinya terhadap organisasi. Namun perlu diperhatikan dalam pemberian kompensasi adalah teori keadilan (Davis & Newstrom;1985:127). Para karyawan mempertimbangkan aspek bayaran dan tunjangan yang diterimanya dengan upaya kerja, pendidikan, senioritas, prestasi serta kesukaran kerja dengan teman sekerjanya. Kemudian mereka membandingkan penghasilan mereka dengan penghasilan orang lain. Jika terjadi keseimbangan atau keadilan dalam hal ini, maka karyawan akan bergairah dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Kompensasi dalam organisasi selamanya diwujudkan dalam bentuk finansial dan non finansial. Mahmudi (2008:173) membagi atas tiga komponen utama yakni: a) gaji, b) kesejahteraan, c) pengembangan karir, dan d) penghargaan psikologis dan sosial.

Gaji merupakan komponen reward yang sangat penting bagi pegawai. Pada umumnya gaji yang lebih tinggi akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan mengurangi tingkat perpindahan kerja.

Kesejahteraan sebagaimana gaji dapat diukur nilainya, sebab kesejahteraan dapat berupa tunjangan jabatan, tunjangan kesehatan, tunjangan pendidikan anak, dan tunjangan hari tua; fasilitas kerja berupa kendaraan dinas, rumah dinas serta kesejahteraan rohani berupa rekreasi, liburan, paket ibadah dan sebagainya.

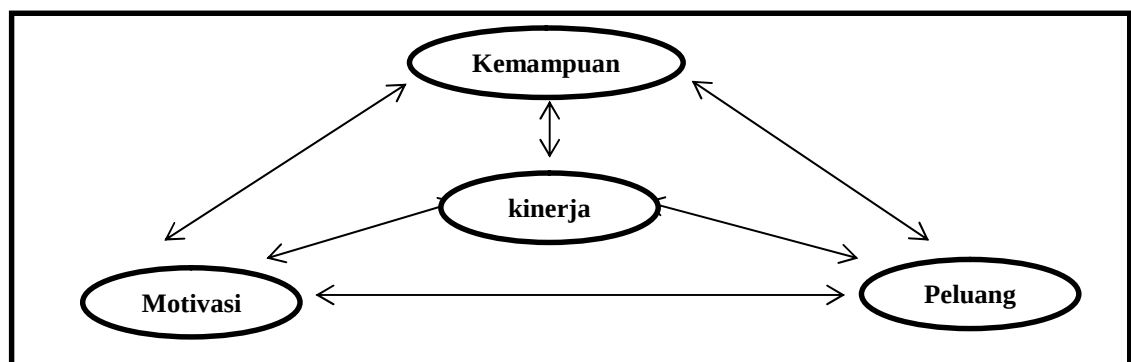
Pengembangan karir tidak dapat diabaikan bahkan sangat penting untuk dilakukan oleh organisasi apapun. Bagi mereka yang berprestasi kerja tinggi dan memuaskan dalam pencapaian tujuan organisasi, maka pengembangan karir adalah kebijakan yang tepat untuk dilaksanakan. Pemberian kompensasi melalui pengembangan karir dapat berupa penugasan untuk studi lanjut, latihan/kursus seminar, studi banding, dan sebagainya. Penghargaan psikologis dan sosial sangat penting juga dalam rangka meningkatkan prestasi kerja karyawan. Kompensasi atau penghargaan dapat berupa promosi jabatan, pemberian kepercayaan, peningkatan tanggung jawab, pemberian otonomi yang lebih luas, pengakuan dan pujian.

Namun perlu diingat bahwa dalam pemberian kompensasi tidak saja memperhatikan senioritas atau masa kerja dari pegawai yang bersangkutan, tetapi juga aspek yang dapat mendorong kinerja atau prestasi kerja mereka. Adapun program kompensasi yang dimaksud adalah pemberian gaji variabel atau *variable pay* program (Robbin;2001:198). Diakui oleh manajemen dengan penerapan fluktuasi upah atau gaji variabel ini akan mengubah sebagian biaya tetap organisasi menjadi biaya variabel, dan pada gilirannya akan menghemat pengeluaran ketika kinerja pegawai turun. Apalagi pegawai/ aparat desa yang pada umumnya berstatus sebagai karyawan lepas dan dengan pendapatan desa yang terbatas, maka penerapan gaji atau upah variabel sangat tepat.

2.2 Kerangka Pemikiran

Variabel kinerja individu dalam organisasi sangat terkait dengan kompetensi yang dimilikinya. Sebab ia akan bekerja dengan baik, jika ia mempunyai kemampuan atau kompetensi melaksanakan pekerjaan itu. Kompetensi individu harus dilandasi sejumlah pengetahuan tertentu misalnya pendidikan yang memadai seperti setingkat pendidikan menengah atau sarjana.

Akan tetapi kompetensi yang dimiliki individu biasanya bersifat turun naik dalam mewujudkan kinerja atau prestasi kerja individu dalam organisasi. Artinya karyawan atau pegawai yang telah susah payah mengerahkan tenaga dan kemampuannya, motivasinya dalam bekerja akan lebih besar atau menurun apabila yang bersangkutan memperoleh kompensasi sebagai imbalan dari usahanya itu. Pentingnya kompetensi dan kompensasi dalam mewujudkan kinerja individu sebagaimana digambarkan oleh Rivai dan Basri (2005:16).



Gambar 1. Keterkaitan Antara Kompetensi dan Kompensasi

Dari gambar tersebut dapat dijelaskan bahwa kinerja sangat ditentukan oleh kemampuan, kompensasi (motivasi dan peluang).

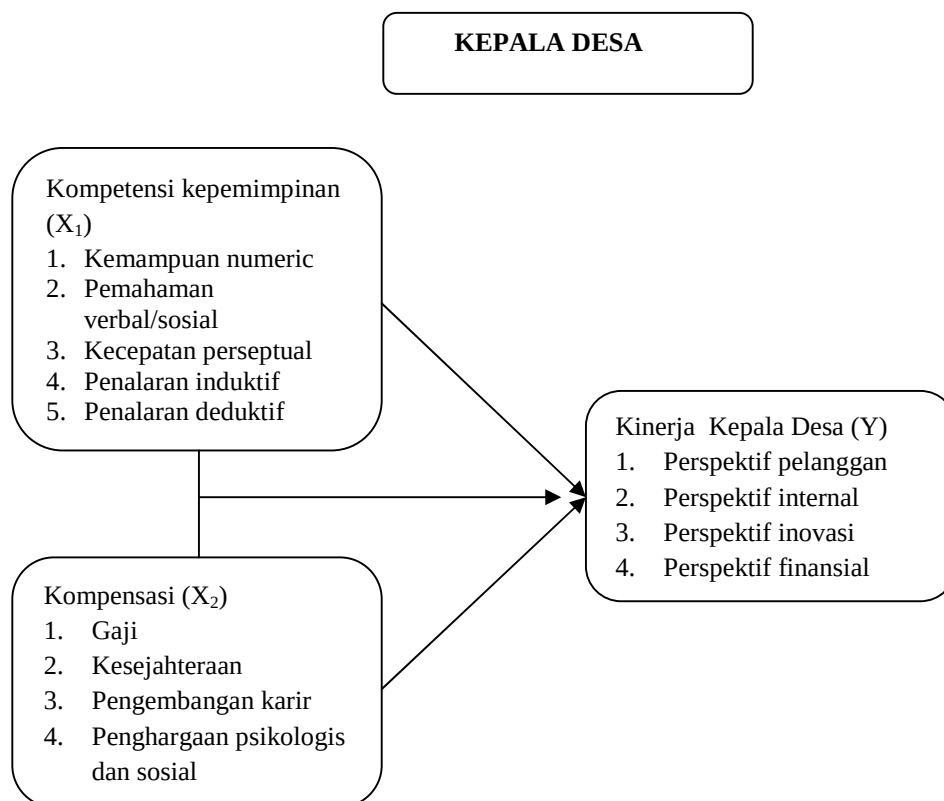
Kompetensi kepemimpinan akan menunjukkan kinerja dalam pencapaian target atau sasaran yang ditentukan, karena ia memiliki kemampuan atau kompetensi. Seperangkat kompetensi kepemimpinan itu akan terlihat pada aspek-aspek *problem solving skills*, *social judgment skills* dan *knowledge* (keterampilan pemecahan masalah), *social judgment skills* (keterampilan pengambilan keputusan sosial), dan *knowledge* (pengetahuan umum) dalam rangka memacu kinerja atau performance dari organisasi yang dipimpinnya. Kemampuan-kemampuan itu seperti (a). Kemampuan numeric yakni kemampuan untuk melakukan perhitungan cepat dan akurat, (b) Pemahaman verbal/ sosial yakni kemampuan memahami apa yang dibaca atau didengar dan ... serta hubungan dengan sesama, (c) Kecepatan perseptual yaitu kemampuan mengidentifikasi kesamaan dan perbedaan visual dengan cepat dan akurat, (d) Penalaran induktif yaitu kemampuan mengidentifikasikan logis masalah dan kemudian memecahkan masalah tersebut, (e) Penalaran deduktif yaitu kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi argumentasi.

Kompensasi sangat terkait dengan motivasi; seseorang bekerja rajin karena adanya motif dalam dirinya untuk mendapatkan imbalan atas pekerjaan yang ditekuninya. Jelas dengan kompensasi yang dia terima secara rutin dan teratur akan memotivasi dirinya dalam bekerja. Kompensasi atau sistem reward atau penghargaan yang diterima individu

dalam organisasi dapat berupa: (a) gaji, (b) kesejahteraan, (c) pengembangan karir, (d) penghargaan psikologis dan sosial.

Kinerja, dalam organisasi yang tertib dan teratur akan memperhatikan penerapan kompetensi dalam rangka peningkatan dan pencapaian tujuan organisasinya dengan efektif dan efisien. Karena pelaksanaan visi, misi, dan tujuan organisasi dikerjakan oleh mereka yang memiliki kompetensi yang mumpuni. Akan tetapi hal tersebut belum menjamin prestasi kerja atau kinerja jika aspek kompensasi tidak ada.

Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran



2.3 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap pertanyaan yang diajukan dalam rumusan masalah. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Kompetensi kepemimpinan kepala desa diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja kepala desa.
2. Kompensasi kepala desa diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja kepala desa.
3. Kompetensi dan kompensasi kepala desa secara simultan diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja kepala desa.

BAB III

TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

3.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui besar pengaruh kompetensi kepemimpinan terhadap kinerja kepala desa;
2. Untuk mengetahui besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja kepala desa;
3. Untuk mengetahui besar pengaruh kompetensi kepemimpinan dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja kepala desa;

3.2 Manfaat Penelitian

Penelitian mempunyai manfaat sebagai berikut:

1. Dalam upaya pengembangan ilmu pengetahuan khususnya ilmu administrasi publik;
2. Memberikan sumbangan pemikiran kepada pemerintah Kecamatan Telaga dan pemerintah Kabupaten Gorontalo dalam pembinaan dan pengembangan desa.

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1 Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini merupakan pendekatan kuantitatif, Menurut Supriyanto (2009:133) data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka-angka, yang empiris terukur dan teramati.

4.2 Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan selama 4 bulan terhitung sejak bulan September s.d Desember 2014, dengan lokasi penelitian pada beberapa desa di Kabupaten Gorontalo. Penetapan lokasi penelitian dengan beberapa alasan yakni selain mudah diakses untuk memperoleh data yang dibutuhkan juga dari segi tenaga, waktu dan biaya dapat dioptimalkan; sehingga penelitian dapat dilaksanakan dengan efisien dan efektif.

4.3 Variabel dan Indikator Penelitian

Variabel adalah suatu konsep yang mempunyai lebih dari satu nilai, keadaan, kategori, atau kondisi (Sangadji; 2010:42). Untuk menghindari berbagai interpretasi dalam penafsiran istilah serta menjaga kesatuan berfikir maka perlu adanya suatu penegasan istilah yang berhubungan

dengan variabel penelitian. Adapun variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Variabel bebas

1. Kompetensi kepemimpinan kepala desa (X1) dengan indikator seperti: kemampuan intelektual, dan kemampuan fisik.
2. Kompensasi (X2) dengan indikator seperti: gaji, kesejahteraan, pengembangan karir dan penghargaan psikologis dan sosial.

b. Variabel terikat adalah kinerja kepala desa dengan indikator seperti perspektif pelanggan, perspektif internal, perspektif finansial, dan perspektif inovasi.

4.4 Sumber Data

4.4.1 Sumber Data Primer

Sumber data primer adalah dari aparat desa, dan anggota Badan Permusyawaratan desa (BPD), serta anggota Lembaga Pemberdayaan Masyarakat (LPM/LKMD).

4.4.2 Sumber Data Sekunder

Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan, atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip yang ada di kantor desa.

4.5 Populasi dan Sampel

4.5.1. Populasi

Populasi adalah jumlah dari keseluruhan obyek (Satu-satuan/individu) yang karakteristiknya hendak diduga (Djarwanto dalam Sunyoto; 2010:114). Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh aparat desa, anggota BPD dan LPM/LKMD di lingkungan Kecamatan Telaga, yang berjumlah sebanyak 132 orang.

4.5.2. Sampel

Sampel adalah penarikan sebagian atau wakil dari populasi atau kelompok kecil individu yang dilibatkan langsung dalam penelitian Agung (2010:75). Pengambilan sampel menggunakan sampel tak bias, artinya sampel yang ditarik berdasarkan probabilitas (*probability sampling*). Dalam sampel probabilitas, setiap unsur populasi mempunyai nilai kemungkinan tertentu untuk dipilih, karena sampel ini mengasumsikan kerandoman, Sampel probabilitas lazim disebut sampel random. atau sampel acak dimana memilih sampel berdasarkan jumlah kasus yang akan diseleksi secara bebas dan *random*. Dalam penarikan sampel menggunakan sampel acak (*simple random sampling*). Sedangkan teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Taro Yamane dalam Riduwan (2013:65) sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{(N.d^2) + 1}$$

Di mana :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

d = tingkat presisi atau kelonggaran karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan.

Berdasarkan rumus di atas, maka diperoleh sampel penelitian adalah sebagai berikut : 60 orang.

4.6 Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data

Instrumen adalah posisi teramat penting dalam hal bagaimana dan apa yang harus dilakukan untuk memperoleh data lapangan dan merupakan bagian paling rumit dari keseluruhan proses penelitian (Bungin; 2009:94).

Instrumen yang digunakan untuk melakukan pengukuran ketiga variabel tersebut di atas adalah angket. Angket disusun dalam bentuk daftar pertanyaan tertutup. Masing-masing item pertanyaan memiliki 5 alternatif pilihan jawaban dengan skor yang tertinggi 5 sampai dengan 1. Angket tersebut kemudian diujicobakan kepada responden kemudian diukur reliabelitas dan validitasnya.

Selain teknik angket yang utama peneliti juga peneliti menggunakan beberapa teknik pengumpulan data sebagai pelengkap yakni sebagai berikut:

1) Observasi

Teknik pengumpulan data ini untuk mengamati secara langsung terhadap objek yang menjadi sasaran penilitan tentang hal-hal yang berkaitan masalah pokok dalam penelitian ini.

2) Dokumentasi

Dokumentasi adalah data yang diperoleh melalui dokumen-dokumen dan arsip yang terdapat pada lokasi penelitian.

3) Wawancara

Teknik ini dilakukan dengan mewawancarai unsur-unsur terkait seperti kepala pemerintahan kecamatan, pejabat kabupaten dan sebagainya.

4.7. Teknik Analisis Data

Analisis data menggunakan analisis statistik inferensial, yakni analisis statistik *multiple regression*. Adapun secara keseluruhan analisis data ini menggunakan software program *SPSS version 17 for windows* tanpa menggunakan perhitungan manual. Untuk menguji pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja kepala desa di Kabupaten Gorontalo. Rumus regresi berganda digunakan adalah

$$Y=a+b_1X_1+b_2X_2+e$$

Dimana :

Y	=	kinerja kepala desa
a	=	konstanta
b_1b_2	=	koefisien regresi
X_1	=	kompetensi
X_2	=	kompensasi

e = Error term

4.7.1 Keabsahan Data

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk meyakinkan bahwa instrumen yang dipergunakan dalam penelitian ini benar-benar dapat mengukur variabel yang akan diteliti.

1. Reliabilitas

Reliabilitas adalah untuk mengukur suatu kuesioner apakah memiliki kehandalan atau tidak. Pengukuran kehandalan butir pertanyaan dengan sekali menyebarkan kuesioner pada responden sebanyak 20 orang responden, kemudian hasil skornya diukur korelasinya antar score jawaban pada butir pertanyaan yang sama dengan bantuan computer program *statistical program for society science* (SPSS) dengan fasilitas *Cronbach Alpha* (α).

2. Validitas

Seperti halnya dengan reliabilitas maka angket perlu diukur validitasnya. Instrumen penelitian disebarkan pula kepada 20 responden diuji cobakan. Suatu instrument baru dapat dikatakan valid bila memiliki koefisien korelasi dari masing-masing item memiliki nilai > 0,3 pada $\alpha=0,05$ (Sugiyono, 2008:127).

4.7.2 Uji Asumsi Normalitas

Data dapat dikatakan berdistribusi normal jika garis data rill menyebar di sekitar garis diagonal dan atau mengikuti arah diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

4.7.3. Uji Hipotesis

Pengujian yang harus dilakukan selanjutnya adalah uji hipotesis. Uji hipotesis ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel *dependent* dan variabel *independent*. Adapun ujicoba yang dilakukan yaitu sebagai berikut

Uji t

Nilai statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel indenpenden secara individual terhadap variabel dependennya. Uji terhadap nilai t juga tersebut uji persial yang berupa koefisien regresi.

a. Hipotesis parsial

Ha 1 : Kompetensi kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja kepala desa di kecamatan Telaga

Ha2 : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja kepala desa

Uji F

Uji statistik F menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam persamaan/metode regresi secara bersamaan berpengaruh terhadap variabel dependen (Purwanto; 2011:194). Caranya

dengan membandingkan antara nilai kritis F_{table} (F kritis) dengan F_{hitung} (F rasio) yang terdapat pada tabel *Analysis of Variance* dari hasil perhitungan.

1. Hipotesis simultan.

H_{a3} : Kompetensi kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Kepala desa di kecamatan Telaga.

2. Menentukan taraf signifikansi.

Tingkat kesulitan data menentukan level signifikansi (*level of significane*) (α) yang ditentukan sendiri oleh penguji/peneliti. Jika data sulit dikumpulkan sebaiknya menggunakan *level of significane* (α) relatif besar dan sebaliknya menggunakan (α) relatif kecil. Peneliti dalam penelitian ini menggunakan *level of significance* (α) = 0,05 dengan banyaknya data (n) = 60, maka nilai F_{table} dapat dicari dengan melihat tabel statistik pada signifikansi 0,05 atau 5% dengan $df_1 = k-1$ atau $3-1 = 2$, dan $df_2 = n-k$ atau $54-3 = 51$. (k adalah jumlah seluruh variabel).

3. Menentukan F hitung dan F kritis

2. Pengambilan keputusan

$F_{hitung} < F_{kritis}$ jadi H_a ditolak

$F_{hitung} > F_{kritis}$ jadi H_a diterima

3. Kesimpulan

c. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Nilai R^2 (*Adjusted R Square*) ini digunakan karena variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini lebih dari satu variabel.

Koefisien Regresi (R)

Untuk dapat memberikan penafsiran terhadap koefisien regresi yang ditemukan dalam penganalisaan data, apakah besar atau kecil, maka peneliti dapat berpedoman pada tabel 4.1 berikut ini:

Tabel 1
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi
Terhadap Koefisien Regresi

Interval Koefisien	Tingkat Pengaruh
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Priyatno (2010)

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Gambaran Pemerintahan dan Pembangunan Desa Lokasi Penelitian

Lokasi Penelitian adalah pada desa-desa di kecamatan Telaga, subyeknya adalah para kepala-kepala desa. Kecamatan Telaga adalah salah satu dari 17 kecamatan di Kabupaten Gorontalo. Kecamatan ini mempunyai luas 58,46 Km² dan dengan batas-batas seperti sebelah Utara dengan kecamatan Telaga Biru, sebelah Timur dengan kecamatan Kota Utara Kota Gorontalo, sebelah Selatan dengan kecamatan Tilango dan Telaga Jaya serta sebelah Barat dengan kecamatan Telaga Biru.

Kecamatan Telaga sebagai unit pemerintahan di kabupaten Gorontalo terdiri dari 9 desa, yaitu desa Bulila, Mongolato, Luhu, Hulawa, Pilohayanga, Dulamayo Utara, Dulama Barat, Pilohayanga Barat, dan Dulohupa. Semua desa tersebut, pemerintahannya sudah berstatus definitive dalam arti Kepala desanya hasil keputusan dari pemilihan kepala desa (Pilkades). Jumlah dusun atau lingkungan sebanyak 30.

Jumlah penduduk adalah 20.032 jiwa, terdiri dari laki-laki 9.910 dan perempuan 10.122 jiwa, kepadatan penduduk sebesar 343 jiwa per km². Desa yang paling padat penduduknya adalah desa Bulila sebesar 3058 jiwa per km², sedangkan desa terendah adalah Dulamayo Barat yakni sebesar 44 jiwa per km².

Gambaran pembangunan yang diraih adalah dapat dilihat pada aspek pendidikan, kesehatan, agama, pertanian, perkebunan, perindustrian, perdagangan dan keuangan. Ketersediaan sarana pendidikan dasar di semua desa sudah ada seperti PAUD yakni 13 buah dengan murid 492 jiwa, guru 37 orang dan ratio antara murid dan guru 13. Selain PAUD, juga Taman Kanak-Kanak (TK) yakni 8 buah, murid 402 jiwa dan guru 44 serta ratio Antara murid dan guru 9. Sementara SD 10 buah, murid 2237 jiwa, guru 89 orang, serta rasio Antara murid dan guru 18. Di samping itu terdapat 1 buah Madrasah Ibtidayah dengan SLTP,, dengan jumlah siswa 1438 orang, dan guru sebanyak 124, ratio Antara murid dan guru 12. SLTP ini tersebar pada 5 desa yakni Bulila 2 buah, Luhu, Pilohayanga dan Dulamayo Barat masing-masing 1 buah. Serta 1 buah Sekolah Menengah Atas Negeri dengan jumlah siswa 732 dan guru 47 orang, ratio Antara Murid dan guru 15. Dengan fasilitas pendidikan di atas, maka tingkat pendidikan penduduk kecamatan Telaga adalah sebagai berikut: sekolah dasar 3809 orang, sekolah lanjutan tingkat pertama 2106 dan sekolah lanjutan tingkat atas 2228, diploma I dan II 61, diploma III 68, S1 ke atas 278, dan belum tamat sekolah dasar 2.639.

Sarana dan prasarana kesehatan di kecamatan Telaga yakni terdapat 2 Puskesmas dan 1 sebagai Puskesmas sebagai pusat atau *public health center* yang melayani rawat inap. Di samping itu terdapat 4 puskesmas pembantu (pustu), 6 polindes, 9 posyandu, 1 buah apotek serta empat toko obat. Dalam melayani kesehatan masyarakat terdapat 5

orang tenaga medis, 21 orang tenaga para medis 12 bidan serta 18 orang dukun bayi terlatih. Jumlah anak balita yang diimunisasi sebanyak 2069, dengan berbagai jenis seperti BCG, DPT, POLIO, Campak dan Hepatitis B. Penggunaan fasilitas buang air besar (jamban) merata di semua desa adalah jamban sendiri 1770 keluarga, jamban bersama 1465 keluarga, jamban umum 573 keluarga dan bukan jamban 651 keluarga (terbanyak di dua desa yakni Dulamayo Selatan dan Dulamaya barat).

Selain itu terdapat 5 tenaga petugas lapangan keluarga berencana, 9 tenaga pembantu petugas keluarga berencana desa (PPKBD), dan 30 petugas Sub PPKBD. Jumlah pasangan usia subur (PUS) 3728 orang dari jumlah itu yang ikut program keluarga berencana sejumlah 2506 atau 67,22% dengan alat kontrasepsi seperti IUD, pil, suntikan, MOW, MOP, kondom dan inflant.

Keluarga atau masyarakat yang menggunakan alat penerangan listrik dari PLN sejumlah 3024 dan meliputi hampir semua desa kecuali 2 desa yang menggunakan penerangan listrik yang non PLN yakni desa Dulamayo Selatan dan Dulamayo Barat. Namun demikian masih 996 keluarga yang masih menggunakan penerangan bukan listrik.

Dalam pemenuhan kebutuhan akan air minum/ bersih, 7 desa dari 9 desa keluarga/masyarakat yang menggunakan sumber air dari sumur sejumlah 3474 keluarga, PDAM sejumlah 377 keluarga, Pompa 238 keluarga. Sedangkan dari sumber mata air sejumlah 654 keluarga dari

desa Dulamayo Selatan dan Dulamayo Barat, dapat dimaklumi kedua desa berada pada dataran tinggi sebelah utara kecamatan Telaga.

Sarana peribadatan terdapat 35 buah masjid dan 2 buah musholah yang tersebar pada semua desa. Bahkan setiap desa lebih dari dua buah masjid, tidak ada tempat ibadah dari agama lain. Karena memang penduduk desa-desa di kecamatan Telaga adalah mayoritas (20.004 jiwa) beragama Islam, dan hanya 28 jiwa beragama Protestan.

Sarana olahraga seperti 2 buah lapangan sepak bola, 12 lapangan bola voli, 12 lapangan bulu tangkis, 3 lapangan takraw dan 16 buah tenis meja hampir merata di setiap desa kecuali desa Dulamayo Selatan dan Dulamayo Barat.

Usaha pertanian tanaman padi sangat dominan yakni luas areal 325 Ha yang diolah menurut jenis pengairan umum atau irigasi dari Lomaya Tapa, dan dengan frekuensi an penanaman 2 kali musim tanam setiap tahun. Hanya 3 desa yang tidak memiliki lahan sawah dari 9 desa yang ada yakni desa Bulila berada di pusat kecamatan dan perdagangan dan desa Dulamayo Selatan dan Dulamayo Barat berada di daratan tinggi sebelah utara dari kecamatan Telaga. Akan tetapi 2 desa ini sangat terkenal dengan tanaman keras seperti 23880 pohon tanaman cengkih, 4172 pohon kopi, 1644 pohon kemiri yang setiap musim panen memberikan kontribusi berarti bagi pendapatan masyarakatnya. Hampir semua desa kecuali 3 desa di atas tadi memiliki traktor roda dalam menunjang pengolahan sawah yang jumlahnya 30 buah, dan mesin

pemberantas hama pengganggu tanaman sejumlah 62 buah serta mesin paska panen seperti 48 buah perontok padi, 17 buah rice mailing unit dan 10 buah pompa air yang pengelolaannya dilakukan oleh kelompok tani yang ada di setiap desa. Di samping itu di desa Pilohayanga dan desa Hulawa terdapat 1 buah pemipil jagung, dan 1 unit gilingan jagung.

Usaha peternakan dilakukan oleh masyarakat secara perseorangan dan merata pada semua desa ternak yang dipelihara terdiri dari sapi sebanyak 442 ekor, kuda 159 ekor dan kambing 412 ekor, ayam buras/ras 21052 ekor dan itik/angsa 250 ekor.

Usaha industri kecil di kecamatan Telaga sejumlah 332 buah terdiri dari industri makanan ringan (roti) 7 buah, kue basah 84 buah, dan industri kerajinan meubel rotan 5 buah, anyaman rotan/bamboo 4 buah, meubel kayu 16 buah serta jahit pakaian 17 buah dan border 31 buah. Sarana perdagangan seperti toko bangunan 3 buah, restoran 13 buah, warung 53 buah, dan toko kelontong 90 buah. Lembaga keuangan terdapat 4 unit Bank dan koperasi unit desa 1 buah, koperasi simpan pinjam 9 buah dan unit pegadaian 1 buah.

Memperhatikan gambaran pembangunan yang meliputi aspek-aspek yang telah diuraikan di atas maka dapat dikatakan desa-desa di kecamatan pada umumnya berada pada desa yang tergolong pada desa swasembada, sebagian kecil desa Transisi (dalam Agusta, 2014).

5.2 Karakteristik Responden

Sesuai dengan penyebaran kuesioner kepada responden yang terdiri dari aparat desa yakni selain kepala desa dan staf desa, dan pimpinan BPD dan LPM/LKMD, maka ditemukan karakteristik responden yakni meliputi: jenis kelamin, tingkat pendidikan, pekerjaan, dan masa kerja. Yang dapat diuraikan dalam table-tabel berikut.

Tabel 2.
Jabatan dan Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jabatan		Jumlah
	Aparat desa	lembaga	
Laki-laki	18	10	18
Perempuan	16	15	31
Jumlah	34	25	59

Sumber: Kuesioner diolah

Jumlah responden yang diteliti 59 orang (60 responden yang disebarkan kuesioner 1 orang tidak mengembalikan), laki-laki dari unsur aparat desa sejumlah 24 orang dan perempuan dari unsur lembaga-lembaga desa (BPD dan LPM/LKMD) sebanyak 25 orang.

Karakteristik responden dilihat dari segi tingkat pendidikan yang dimiliki adalah sebagai berikut:

Tabel 3
Jabatan dan tingkat Pendidikan Responden

Jenis Kelamin	Jabatan		Jumlah
	Aparat desa	lembaga	
S.M.P	9	4	13
S.M.A	25	7	32
DIPLOMA 3	-	14	14
Jumlah	34	25	59

Sumber: Kuesioner diolah

Dari tabel 3 Nampak bahwa tingkat aparat desa berada pada tingkat pendidikan menengah atas 25 orang dan 9 orang tingkat pendidikan dasar atau SMP, dan tingkat pendidikan pengurus lembaga-lembaga desa cukup bervariasi yakni diploma 14 orang, pendidikan menengah atas 7 orang dan pendidikan dasar atau SMP 4 orang.

Selanjutnya karakteristik dilihat dari segi umur/ usia responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4
Jabatan dan Usia Responden

Usia (Tahun)	Jabatan		Jumlah
	Aparat desa	lembaga	
18 – 30	6	1	7
31 - 43	16	5	21
44 – 56	8	14	32
57 – 69	4	5	9
Jumlah	34	25	59

Sumber: kuesioner diolah

Memperhatikan responden dilihat dari segi usia sangat variatif namun ada keunikan diantara responden. Dimana responden dari unsur aparat desa umumnya berada pada rentang usia 31 – 43, dan responden dari unsur pengurus lembaga desa pada umumnya berada di rentang usia 44 – 45.

Reponden dilihat dari segi pekerjaan mereka dapat diungkap pada tabel berikut:

Tabel 5
Jabatan dan Pekerjaan Responden

Pekerjaan	Jabatan		Jumlah
	Aparat desa	Lembaga	
P.N.S	8	8	16
Pensiunan	-	1	1
Swasta	-	2	2
Petani	19	12	35
Penyuluh KB	7	-	7
Fasilitator	-	2	2
Jumlah	34	25	59

Sumber: kuesioner diolah

Karakteristik responden dari segi pekerjaan nampak bahwa sebanyak 8 orang pegawai negeri sipil (P.N.S) dari unsur aparat desa yakni mereka tersebut adalah berstatus sebagai Sekretaris desa, 19 orang pekerjaan petani adalah dari unsur Kepala desa, bendahara desa, urusan umum/perlengkapan, urusan pemerintahan dan pembangunan desa serta Kepala dusun, dan 7 orang penyuluh. Demikian pula dengan pekerjaan dari unsur pengurus lembaga desa, dimana 8 orang pegawai negeri sipil, 1 orang pensiunan, 2 orang swasta, 2 orang tenaga fasilitator PNPM serta 12 orang petani.

Akhirnya karakteristik masa kerja dapat dilihat pada table 6 berikut.

Tabel 6
Jabatan dan Masa kerja Responden

Masa kerja (Tahun)	Jabatan		Jumlah
	Aparat desa	lembaga	
0,0 – 6,0	25	15	40
7,0 – 12,0	8	7	15
13,0 – 19,0	1	3	4
Jumlah	34	25	59

Sumber: kuesioner diolah

Berdasarkan tabel sebelumnya masa atau pengalaman kerja dari baik aparat desa maupun pengurus lembaga di desa (BPD dan LPM/LKMD) pada umum berada pada rentang 1,0 sampai dengan 6 tahun dan selebihnya berada pada rentang 7,0 sampai dengan 12 tahun serta sisanya pada 13,0 sampai dengan 18 tahun.

5.3 Pengujian dan Analisis Data

5.3.1 Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner

a. Uji Validitas Kuesioner

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil kuesioner yang diberikan kepada responden yang masuk ke dalam sampel kemudian dilakukan pengujian terhadap kuesioner untuk mengukur tingkat kebaikan kuesioner yaitu dengan melakukan analisis validitas dan reliabilitas kuesioner. Validitas menunjukkan sejauh mana relevansi pertanyaan terhadap apa yang ditanyakan atau apa yang ingin diukur dalam penelitian. Tingkat validitas kuesioner diukur berdasarkan koefisien validitas yang dalam hal ini menggunakan koefisien korelasi *pearson*. Suatu pertanyaan dikatakan valid dan dapat mengukur variabel penelitian yang dimaksud jika nilai koefisien validitasnya lebih dari atau sama dengan 0,3 (Azwar, Saifuddin; 2001: 158).

Hasil pengujian validitas untuk setiap pertanyaan yang digunakan dalam dalam setiap variabel dirangkum dalam tabel berikut :

❖ **Variabel Kompetensi kepemimpinan (X_1)**

Variabel	Nomor Pertanyaan	Nilai r	r-kritis	Kesimpulan
Kompetensi kepemimpinan	Item 1	0.364	0.3	Valid
	Item 2	0.332		Valid
	Item 3	0.582		Valid
	Item 4	0.583		Valid
	Item 5	0.611		Valid
	Item 6	0.754		Valid
	Item 7	0.770		Valid
	Item 8	0.605		Valid
	Item 9	0.357		Valid
	Item 10	0.318		Valid
	Item 11	0.617		Valid
	Item 12	0.778		Valid
	Item 13	0.659		Valid
	Item 14	0.351		Valid
	Item 15	0.442		Valid

❖ **Variabel Kompensasi (X_2)**

Variabel	Nomor Pertanyaan	Nilai r	r-kritis	Kesimpulan
Kompensasi	Item 16	0.737	0.3	Valid
	Item 17	0.760		Valid
	Item 18	0.618		Valid
	Item 19	0.774		Valid
	Item 20	0.499		Valid
	Item 21	0.886		Valid
	Item 22	0.772		Valid
	Item 23	0.469		Valid
	Item 24	0.744		Valid
	Item 25	0.358		Valid
	Item 26	0.310		Valid
	Item 27	0.913		Valid
	Item 28	0.874		Valid
	Item 29	0.346		Valid
	Item 30	0.871		Valid

Hasil pengujian validitas untuk item-item pertanyaan yang digunakan dalam mengukur variabel bebas (X) baik Kompetensi kepemimpinan (X1), maupun Kompensasi (X2) menunjukkan semua item atau pertanyaan yang digunakan, semuanya telah mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari nilai r-kritis yang ditentukan yakni 0.3. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa seluruh item pertanyaan yang digunakan dalam mengukur kedua variabel tersebut telah menunjukkan tingkat ketepatan yang cukup baik.

❖ **Variabel Kinerja Kepala desa (Y)**

Variabel	Nomor Pertanyaan	Nilai r	r-kritis	Kesimpulan
Kinerja Kepala desa	Item 31	0.428	0.3	Valid
	Item 32	0.428		Valid
	Item 33	0.645		Valid
	Item 34	0.349		Valid
	Item 35	0.631		Valid
	Item 36	0.330		Valid
	Item 37	0.714		Valid
	Item 38	0.733		Valid
	Item 39	0.463		Valid
	Item 40	0.309		Valid
	Item 41	0.443		Valid
	Item 42	0.580		Valid
	Item 43	0.390		Valid

Hasil pengujian validitas untuk item-item pertanyaan yang digunakan dalam mengukur variabel **Kinerja Kepala desa**, menunjukkan dari lima item atau pertanyaan yang digunakan, semuanya telah mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari nilai r-kritis yang ditentukan yakni 0.3. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa ke-lima item pertanyaan yang

digunakan tersebut telah menunjukkan tingkat ketepatan yang cukup baik dan dapat digunakan untuk mengukur variabel **Kinerja Kepala desa**

b. Uji Reliabilitas Kuesioner

Reliabilitas menunjukkan sejauh mana tingkat kekonsistenan pengukuran dari suatu responden ke responden yang lain atau dengan kata lain sejauh mana pertanyaan dapat dipahami sehingga tidak menyebabkan beda interpretasi dalam pemahaman pertanyaan tersebut. Sekumpulan pertanyaan untuk mengukur suatu variabel dikatakan reliabel dan berhasil mengukur dimensi variabel yang kita ukur jika koefisien reliabilitasnya minimal 0,5 atau 0,6 (Nunnally dalam Tjip:tono, Fandy; 2004: 19).

Untuk menguji reliabilitas dalam penelitian ini, penulis menggunakan koefisien reliabilitas **Alpha Cronbach**, yaitu :

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_x^2} \right] \quad (\text{Azwar, 2001 : 78})$$

Keterangan :

k : Jumlah Instrumen pertanyaan

$\sum S_i^2$: Jumlah varians dari tiap instrumen

S_x^2 : Varians Keseluruhan Instrumen

s_x : Standar deviasi pada test untuk semua orang

Dengan menggunakan bantuan Microsoft Excel dan SPSS, diperoleh hasil sebagai berikut :

❖ Variabel Kompetensi kepemimpinan (X_1)

Reliability & item analysis	
Scale Mean	: 67.4500
Variance	: 48.7868
Scale Std	: 6.9848
Alpha	: .8301
Max	: 75.0000
Min	: 49.0000
Cron. Alpha	: .8010

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien reliabilitas di atas diperoleh nilai koefisien reliabilitas untuk variabel Kompetensi kepemimpinan sebesar 0.8224. Nilai koefisien reliabilitas ini lebih besar dari nilai patokan yakni sebesar 0.5 atau 0.6. Dengan demikian instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel Kompetensi kepemimpinan tersebut dinyatakan memiliki reliabilitas yang tinggi. Dengan kata lain instrument yang digunakan tersebut telah menunjukkan kekonsistenan pengukuran pada semua respondennya (semua responden telah menginterpretasikan pertanyaan instrumen dengan benar).

❖ Variabel Kompensasi (X_2)

Reliability & item analysis	
Scale Mean	: 63.3500
Variance	: 76.4500
Scale Std	: 8.7436
Alpha	: .9100
Max	: 71.0000
Min	: 31.0000
Cron. Alpha	: .9054

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien reliabilitas di atas diperoleh nilai koefisien reliabilitas untuk variabel Kompensasi sebesar 0.8815. Nilai koefisien reliabilitas ini lebih besar dari nilai patokan yakni sebesar 0.5

atau 0.6. Dengan demikian instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel Kompensasi tersebut dinyatakan memiliki reliabilitas yang tinggi. Dengan kata lain instrument yang digunakan tersebut telah menunjukkan kekonsistenan pengukuran pada semua respondennya (semua responden telah menginterpretasikan pertanyaan instrumen dengan benar).

❖ **Variabel Kinerja Kepala desa (Y)**

Reliability & item analysis	
Scale Mean	: 48.9500
Variance	: 56.8921
Scale Std	: 7.5427
Alpha	: .7567
Max	: 59.0000
Min	: 30.0000
Cron. Alpha	: .7078

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien reliabilitas di atas diperoleh nilai koefisien reliabilitas untuk variabel **Kinerja Kepala desa** sebesar 0.6370. Nilai koefisien reliabilitas ini lebih besar dari nilai patokan yakni sebesar 0.5 atau 0.6. Dengan demikian instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel **Kinerja Kepala desa** tersebut dinyatakan memiliki reliabilitas yang tinggi. Dengan kata lain instrument yang digunakan tersebut telah menunjukkan kekonsistenan pengukuran pada semua respondennya (semua responden telah menginterpretasikan pertanyaan instrumen dengan benar).

5.3.2 Pengujian Asumsi Klasik

a. Asumsi Non-Multikolinearitas

Multikolinearitas merupakan salah satu pelanggaran kondisi ideal yang disebabkan adanya hubungan linear diantara variabel regresor. Multikolinearitas bisa dideteksi dengan melihat nilai R^2 , dimana nilai R^2 tinggi sedangkan tidak ada satupun koefisien regresi (secara parsial) yang signifikan. Selain itu, multikolinearitas dapat juga dideteksi dengan menggunakan indikator *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan ketentuan sebagai berikut :

- $0 < VIF \leq 10$, tidak terdapat multikolinearitas
- $10 < VIF \leq 30$, multikolinearitas rendah
- $VIF > 30$, multikolinearitas tinggi

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan sebelumnya, diperoleh nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompetensi	.235	4.261
	Kepemimpinan		
	Kompensasi	.235	4.261

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil yang telah diperoleh ternyata nilai VIF untuk semua variabel berada dibawah 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel bebasnya.

b. Asumsi Non-Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas merupakan pelanggaran dari asumsi **homoskedastisitas** (semua gangguan/*disturbance* yang muncul dalam model persamaan regresi bersifat homoskedastik atau mempunyai varians yang sama pada tiap kondisi pengamatan). Oleh karena itu, konsekuensi dari adanya heteroskedastisitas dalam sistem persamaan bahwa penaksiran tidak lagi mempunyai varians yang minimum.

Cara mengetahui ada atau tidaknya gejala heteroskedastisitas, maka dilakukan dengan meregres nilai absolut residual terhadap variabel independen yang dikenal sebagai uji Glejser (Gujarati, 2002). Persamaan regresi yang dipakai dalam hal ini adalah: $|U_t| = \alpha + \beta X_t + v_t$

Dasar analisis yang digunakan adalah jika hasil regresi menunjukkan variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas, dan demikian pula sebaliknya. Hipotesis yang akan diuji adalah :

Ho : secara keseluruhan variabel bebas dalam model tidak menyebabkan gejala heteroskedastisitas

Ho : secara keseluruhan variabel bebas dalam model menyebabkan gejala heteroskedastisitas

a : 5%

Hasil pengolahan data menunjukkan hasil regresi untuk pengujian heteroskedastisitas dengan metode Glejser sebagai berikut :

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.417	2	2.209	1.400	.255 ^a
	Residual	86.781	55	1.578		
	Total	91.198	57			

a. Predictors: (Constant), Pendidikan Non Formal, Pendidikan Formal

b. Dependent Variable: abs_res

Hasil pengujian menunjukkan nilai F-hitung sebesar 1.40 dengan nilai *p-value* sebesar 0.255. Nilai signifikansi ini lebih besar dari nilai signifikansi yang digunakan yakni sebesar 0.05 sehingga H_0 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan, variable dalam model tidak menyebabkan gejala heteroskedastisitas dalam model.

c. Pengujian Asumsi Normalitas

Salah satu asumsi yang harus dipenuhi dalam melakukan analisis regresi linear baik sederhana maupun berganda adalah data variable dependen (terikat) harus berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Untuk itu sebelum diolah lebih lanjut, dilakukan pengujian asumsi normalitas tersebut dengan melakukan pengujian terhadap hipotesis sebagai berikut :

H_0 : Data variable dependen berdistribusi normal

H_1 : Data variable dependen tidak berdistribusi normal

α : 5%

Kriteria uji : Tolak H_0 jika nilai signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari α , terima dalam hal lainnya.

Pengujian dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS dan didapat hasil sebagai berikut :

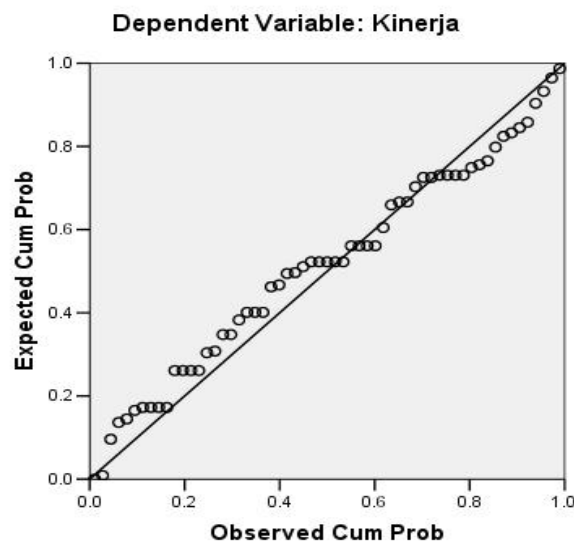
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kinerja
N		59
Normal Parameters a,b	Mean	48.8644
	Std. Deviation	7.72470
Most Extreme Differences	Absolute	.236
	Positive	.134
	Negative	-.236
Kolmogorov-Smirnov Z		1.816

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Dari hasil perhitungan diatas, diperoleh nilai Kolmogorov Smirnov sebesar 1.816. Nilai ini jauh lebih besar dari nilai Z tabel pada tingkat kepercayaan 95% yakni sebesar 1.96 sehingga H_0 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data variable Kinerja Pegawai berdistribusi normal. Asumsi ini juga diperkuat dengan hasil plot data yang

memperlihatkan data menyebar di sekitar garis lurus sehingga dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

5.3.3 Analisis Regresi dan Korelasi

Setelah data ditabulasi tahap selanjutnya adalah melakukan analisis data dengan menggunakan pendekatan analisis regresi. Karena dalam penelitian ini hanya digunakan satu variabel terikat (Kinerja Kepala desa) dan dua variabel bebas (Kompetensi kepemimpinan dan Kompensasi), maka analisis regresi yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda.

Model yang akan dibentuk sesuai dengan tujuan penelitian adalah :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Y : variabel dependen (Kinerja Pegawai)

X₁ : variabel Kompetensi kepemimpinan

X₂ : variabel Kompensasi

b₀ : intercept /konstanta regresi

b_i : slope (i=1,2)

e : residual

Untuk melakukan analisis data, digunakan bantuan software SPSS 13.0 dan Microsoft Excel 2007.

Setelah dilakukan uji asumsi normalitas dan ternyata dipenuhi, tahap selanjutnya dilakukan pemodelan data dengan menggunakan

analisis regresi sederhana. Hasil analisis dengan SPSS ditampilkan sebagai berikut :

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.836	4.894		.171	.865
	Kompetensi Kepemimpinan	.141	.144	.149	.979	.332
	Kompensasi	.909	.144	.961	6.318	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari hasil diatas, model regresi linear berganda yang dibangun dengan menggunakan metode enter (semua variable bebas dimasukkan dalam model) adalah sebagai berikut :

$$Y = 0.836 + 0.141X_1 + 0.909X_2 + e$$

a. Pengujian Secara Overall (F-test)

Setelah diperoleh model persamaan regresi taksiran maka langkah selanjutnya adalah melakukan pengujian signifikansi koefisien regresi secara bersama-sama (*Testing The Overall Significance of Regression*). Pengujian secara simultan dilakukan dengan menggunakan uji F. Langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut :

1. Hipotesis

$$H_0 : b_0 = b_1 = b_2 = 0$$

$$H_1 : \text{Sekurang-kurangnya ada sebuah } b_i \neq 0$$

2. Taraf signifikansi (α) = 0,05

3. Statistik Uji

$$F = \frac{JK \text{ Regresi} / k}{JK \text{ Residu} / n - k - 1}$$

4. Kriteria pengujian :

Tolak H_0 jika $F_{hitung} > F_{\{\alpha; (k-1, n-k-1)\}}$ atau $p\text{-value} \leq \alpha$. Terima H_0 dalam hal lainnya.

Dengan menggunakan bantuan SPSS diperoleh hasil sebagai berikut :

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2408.026	2	1204.013	64.038	.000 ^a
	Residual	1052.889	56	18.802		
	Total	3460.915	58			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kompetensi Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari hasil diatas kita memperoleh nilai F-hitung sebesar 64.038 dengan p-value (nilai sig.) sebesar 0.000. Nilai ini jauh lebih kecil dari 0,05 yang berarti H_0 ditolak dan menerima H_1 . Dengan demikian, pada taraf keyakinan 95% dapat disimpulkan bahwa secara simultan, seluruh variable bebas dalam model berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Kepala desa. Atau dengan kata lain model yang diperoleh sudah *fit* (cocok) dengan data.

b. Pengujian Secara Parsial (t-test)

Untuk keperluan ini dilakukan pengujian koefisien regresi secara individual (*Testing Individual Regression Coefficient*).

Rumusan hipotesisnya dapat dinyatakan sebagai berikut:

1. $H_0 : \beta_i = 0$ dimana $i = 0,1,2$ (tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel independen yang ke-i terhadap variabel dependen)

$H_1 : \beta_i \neq 0$ dimana $i = 0,1,2$ (Terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel independen yang ke-i terhadap variabel dependen)

2. Taraf signifikansi $\alpha = 0.05$

3. Statistik Uji :

$$t_1 = \frac{\hat{b}_1}{Se_{\hat{b}_1}}$$

4. Kriteria Uji : Tolak H_0 jika nilai $|t_{hitung}| \geq t_{tabel}$ atau $p\text{-value} \leq \alpha/2$
(uji 2 pihak) terima dalam hal lainnya.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.836	4.894		.171	.865
	Kompetensi Kepemimpinan	.141	.144	.149	.979	.332
	Kompensasi	.909	.144	.961	6.318	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

1) Variabel Kompetensi kepemimpinan

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t-hitung untuk variabel Kompetensi kepemimpinan sebesar 0.979 dengan p-value sebesar 0.332. Nilai p-value ini lebih besar dari nilai signifikansi 1%, 5% maupun sehingga H_0 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan dalam menentukan Kinerja Pegawai.

2) Variabel Kompensasi

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t-hitung untuk variabel kompensasi sebesar 6.318 dengan p-value sebesar 0.000. Nilai p-value ini lebih kecil dari nilai signifikansi 1%, 5% maupun sehingga H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan dalam menentukan Kinerja Pegawai.

c. Pengujian dan Interpretasi Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi mencerminkan besarnya pengaruh perubahan variabel independen dalam menjalankan perubahan pada variabel dependen secara bersama-sama, dengan tujuan untuk mengukur kebenaran dan kebaikan hubungan antar variabel dalam model yang digunakan. Besarnya nilai R^2 berkisar antara $0 < R^2 < 1$. Jika nilai R^2 semakin mendekati satu maka model yang diusulkan dikatakan baik

karena semakin tinggi variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen.

Berdasarkan hasil estimasi model persamaan regresi yang telah dilakukan diatas diperoleh nilai koefisien determinasi R^2 sebagai berikut :

Model Summary^b

	Model
	1
R	.834 ^a
R Square	.696
Adjusted R Square	.685
Std. Error of the Estimate	4.33608

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kompetensi Kepemimpinan
b. Dependent Variable: Kinerja

Dari hasil diatas diperoleh nilai R-Square sebesar 0.696. Nilai ini berarti bahwa sebesar 69.6% variabilitas mengenai Kinerja Kepala desa dipengaruhi oleh variable-variabel bebas dalam model (Kompetensi kepemimpinan dan Kompensasi), sedangkan sisanya sebesar 30.4% dipengaruhi oleh variabel lain.

5.4 Pembahasan

5.4.1 Pengaruh Kompetensi Kepemimpinan terhadap Kinerja Kepala desa

Sesuai dengan hasil pengujian hipotesis pertama yakni kompetensi kepemimpinan kepala desa diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja kepala desa, menunjukkan bahwakompetensi kepemimpinan tidak

berpengaruh terhadap kinerja Kepala desa. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan diperoleh nilai t-hitung untuk variabel Kompetensi kepemimpinan sebesar 0.979 dengan p-value sebesar 0.332. Nilai p-value ini lebih besar dari nilai signifikansi 1%, maupun 5% sehingga H_0 diterima dan H_1 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan dalam menentukan kinerja Kepala desa.

Kompetensi kepemimpinan yang seolah-olah tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja kepala desa dapat dimaklumi, karena hal ini terkait dengan masa kerja aparat desa/Kepala desa yang pada umumnya di bawah 6 tahun, menjelang atau mencapai satu periode masa jabatan. Dengan masa kerja yang relative singkat, maka belum menjamin kebutuhan untuk peningkatan profesionalisme yang mensyaratkan seorang untuk mendalami satu bidang kerja secara terus menerus (Thoha; 2008).

Sesuai pula hasil angket yang bersifat terbuka yang peneliti sebarakan kepada responden: Antara lain isi pertanyaannya “apa hambatan dalam pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan di desa ini?”.Peneliti memperoleh jawaban kurang lebih sebagai berikut:

- Adanya diskomunikasi dalam menjalankan tugas,
- Adanya masyarakat yang kurang memahami program pemerintah,
- Kurangnya kesadaran masyarakat dalam hal pelunasan PBB,

- Pemahaman tupoksi yang masih kurang,
- Kurangnya kerjasama pemerintah desa, lembaga desa serta dengan masyarakat desa,
- Kurangnya fasilitas kantor berupa computer.

Jika ditelaah jawaban responden-responden di atas, maka ada hal-hal yang terkait dengan kompetensi kepemimpinan dan kepemimpinan itu sendiri yang tidak berjalan secara efektif yakni *social judgement skills* (dalam Mumford, *et.al*) atau kemampuan memberikan pandangan yang jelas kepada masyarakat tentang pelaksanaan pemerintahan dan pembangunan, termasuk juga yang berhubungan dengan menciptakan komunikasi dan kerja sama yang harmonis Kepala desa dengan pimpinan-pimpinan lembaga, serta mengajak dan mempengaruhi masyarakat dalam menyikapi dan menyahuti setiap program pemerintah termasuk dalam melunasi pajak bumi dan bangunan (PBB), yang menjadi kewajibannya setiap tahun.

Selain itu yang menjadi hambatan Kepala desa dalam melancarkan tugas pemerintahan dan pembangunan adalah kurang ketersediaan dan keterampilan dalam mengoperasikan sarana kantor desa seperti computer. Pada hal sarana tersebut sebagai *tools of management* atau sarana kepemimpinan yang harus ada dalam setiap usaha (Terry: 1970:30).

5.4.2 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Kepala desa.

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t-hitung untuk variabel kompensasi sebesar 6.318 dengan p-value sebesar 0.000. Nilai p-value ini lebih kecil dari nilai signifikansi 1%, maupun 5% sehingga H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan dalam menentukan Kinerja Pegawai.

Hasil penelitian ini secara empirik menandakan bahwa kinerja Kepala desa di Kecamatan Telaga sangat ditentukan oleh kompensasi yang mereka peroleh atas imbalan terhadap prestasi kerja yang mereka lakukan.

Meskipun Kepala desa dan staf kantor desa atau aparat desa lainnya kecuali sekretaris desa menerima tunjangan perbulan yang secara rutin diterima pertriwulan dari Pemerintah Kabupaten Gorontalo. Kompensasi yang diterima itu berupa tunjangan penghasilan aparat Pemerintah desa (TPAPD) dengan alokasi sebagai berikut:

- Kepala desa sebesar Rp.750.000,-
- Sekretaris desa sebesar Rp.400.000,- (yang bukan PNS).
- Kepala Urusan sebesar Rp.300.000,-
- Kepala dusun sebesar Rp.200.000,-
- Ketua BPD sebesar Rp.200.000,-

Sementara itu khusus Kepala desa memperoleh tunjangan kinerja dari Pemerintah Provinsi yang berkisar antara Rp.1.000.000,- sampai dengan Rp.1.500,- (dalam Husain, 2011).

Begitu pentingnya harapan mereka (Kepala desa) atas kompensasi ini telah ditunjukkan dengan hasil kuesioner yang disebar oleh peneliti di mana dalam sarannya ditegaskan adalah perlu peningkatan tunjangan atau gaji yang diterima setiap bulannya dan tidak saja bagi Kepala desa juga kepada aparat desa yang ada.

Kenyataan empirik ini didukung oleh pendapat dari Davis, K & Newstrom John W (1989:149) bahwa jika uang berfungsi sebagai motivator yang kuat, seorang pegawai tentunya menginginkan lebih banyak (*valence*), yakin bahwa upaya yang akan berhasil (*expectancy*), dan percaya bahwa imbalan uang akan menimbulkan prestasi lebih baik (*instrumentality*).

5.4.3 Pengaruh Kompetensi Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Kepala desa.

Dari hasil diatas kita memperoleh nilai F-hitung sebesar 64.038 dengan p-value (nilai sig.) sebesar 0.000. Nilai ini jauh lebih kecil dari 0,05 yang berarti H_0 ditolak dan menerima H_1 . Dengan demikian, pada taraf keyakinan 95% dapat disimpulkan bahwa secara simultan, seluruh variable bebas dalam model berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Kepala desa. Atau dengan kata lain model yang diperoleh sudah *fit* (cocok) dengan data.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut ternyata kompetensi kepemimpinan, dan kompensasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja kepala desa pada desa-desa di Kecamatan Telaga Kabupaten Gorontalo.

Peneliti secara empiric dapat mengatakan bahwa desa-desa di kecamatan Telaga pada umumnya berada pada desa swasembada dan tinggal satu atau dua desa yang berada pada desa transisi, sedangkan desa tertinggal tidak ada. Sehingga hasil ini secara teoritis mengindikasikan pula bahwa makin baik kemampuan intelektual (Robbins; 2008:52) dari kepala desa dalam memecahkan masalah (*problem solving skills*, dalam Mumford, *et.al*; 2000) yang dihadapi masyarakat terutama yang terkait dengan pemerintahan dan pembangunan. Meskipun pada topic-topik sebelumnya telah diutarakan bahwa kemampuan sosial dan tingkat kesejahteraan mereka (kepala-kepala desa dan staf desa masih perlu ditingkatkan agar pemerintahan dan pembangunan desa lebih maju dalam mewujudkan masyarakat desa yang sejahtera.

Pengaruh kompetensi kepemimpinan dan kompensasi mempunyai hubungan yang erat dengan kinerja kepala desa, hal ini ditunjukkan dengan hasil koefisien determinasi atau nilai R-Square sebesar 0.696. Nilai ini berarti bahwa sebesar 69.6% variabilitas mengenai kinerja Kepala desa dipengaruhi oleh variabel-variabel bebas dalam model (Kompetensi kepemimpinan dan Kompensasi), sedangkan sisanya sebesar 30.4% dipengaruhi oleh variabel lain.

Tingkat pengaruh yang kuat ini secara teoritis dapat dijelaskan bahwa pengaruh kompetensi kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja Kepala desa mendukung pernyataan Robbins dan Coulter (2005:97) bahwa orang yang memiliki kebutuhan akan pencapaian prestasinya yang tinggi akan berjuang untuk meraih prestasi pribadi dari pada meraih fasilitas jabatan dan imbalan akan kesuksesannya.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja Kepala desa. Ketidakterkaitan pengaruh tersebut terjadi karena aparat desa dalam hal ini Kepala desa yang kurang memiliki komunikasi sosial dengan masyarakat desa serta kurang tersedianya perangkat komputer sebagai salah satu sarana manajemen (*tools of management*) dalam memperlancar pelayanan kepada masyarakat desa.
2. Kompensasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja Kepala desa, karena kompensasi sebagai imbalan atas prestasi kerja mereka diterima secara rutin dan periodik tiap triwulan dapat memenuhi kebutuhan minimal mereka, meskipun jumlah kompensasi tersebut dirasa masih rendah jika dikaitkan dengan berbagai kebutuhan seperti pendidikan, kesehatan dan perumahan dan sebagainya.
3. Kompetensi kepemimpinan dan kompensasi secara bersama-sama memiliki keeratan pengaruh (koefisien determinasi) yang kuat sebesar 69,6% terhadap kinerja Kepala desa. Keeratan pengaruh ini karena adanya kemampuan kepala desa dan aparat desa lainnya dalam

menterjemahkan pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan ke desa, meski mereka dengan imbalan yang besarnya kurang memadai tetapi lancar penerimaannya.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan-kesimpulan yang diuraikan di atas, beberapa saran kebijakan diajukan sebagai bahan masukan kepada aparat Pemerintah desa yakni sebagai berikut:

1. Peningkatan kompetensi kepemimpinan terhadap kinerja kepala desa, dapat dilakukan dengan upaya antara lain: perlu pemenuhan kebutuhan untuk peningkatan profesionalisme dalam waktu tertentu, peningkatan kemampuan manajerial dan kemampuan membina hubungan sosial yang harmonis dengan seluruh komponen masyarakat desa melalui forum musyawarah desa, rapat atau pertemuan di tingkat pedukuhan dan sebagainya.
2. Peningkatan kompensasi berupa gaji dan tunjangan kesejahteraan terhadap kinerja Kepala desa dapat dilakukan dengan upaya yang jelas dan prosedural seperti melalui penyusunan anggaran dan pendapatan belanja desa yang dapat melibatkan pihak Pemerintah atas, dan pihak Perguruan tinggi.
3. Sehubungan dengan peningkatan alokasi dana desa baik dari tingkat Kabupaten maupun Pemerintah pusat, maka perlu dilakukan penguatan kapasitas atau kompetensi kepemimpinan melalui

lokakarya dan pendidikan dan latihan tentang manajemen stratejik dan pengelolaan keuangan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung, Wahyu, 2010, *Panduan SPSS 17.0 untuk Mengolah Penelitian Kuantitatif*, Garailmu. Yogyakarta.
- Agusta, Ivanovic. H, 2014. *Desa Tertinggal, Transmigrasi*, Kompas Nomor 120. Tahun ke- 50, Jakarta
- Amins, Achmad, 2012. *Manajemen Kinerja Pemerintah Daerah*, Penerbi Laksbang, Yogyakarta
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Aswar, Saifuddin. 2001. *Reabilitas dan Validitas*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Bernardian, John H and Joyce E.A Russell, 1995. *Human resources management: an experiential approach*; McGraw-Hill Book Company, Inc., New York
- Bungin, Burhan. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif*, Prenada Media Group, Jakarta.
- Davis, Keith & Newstrom, John W. 1989. *Human Behavior at Work Organizational Behavior*, 8TH Edition, By McGraw-Hill, Singapore.
- Gujarati, Damodar. 2004. *Ekonometrika Dasar*. Buku 1 Edisi 5, Salemba empat, Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan. S.P. Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-16. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasbullah. 2008. *Manajemen Pendidikan*, Gramedia Pustaka, Jakarta.
- Husain, Walidun. 2011. *Participative Leadership*. Cetakan ke-1. MQS Publishing, Bandung.
- Kadarisman M. 2012. *Manajemen Kompensasi*, Rajawali Pers. Jakarta.
- Kaplan, Robert S. and Norton, David P. 1992. *The Balanced Scorecard – Measures that Drive Performance*, Harvard Business Review.

- Mahmudi. 2007. *Manajemen kinerja sektor publik*. UPP STIM YKPN. Yogyakarta.
- Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Pertama, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mumford, et. al. 2000. *Leadership Skill: Conclusions and Future Directions*, *Leadership Quarterly*, ii (1) 155-170.
- Notoatmodjo, Sukidjo. 2010. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Panggabean, Mutiara, S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Priyatno, Duwi. 2009. *SPSS untuk Analisis Korelasi, Regresi, dan Multivariate*. Edisi ke-1 Cetakan ke-1. Penerbit Gaya Mandiri. IKAPI. Yogyakarta.
- _____. 2010. *Pamah Analisa Statistik Data dengan SPSS*. Media Kom. Yogyakarta.
- Purwanto, Sulistyastuti. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif untuk Administrasi Publik dan Masalah-Masalah Sosial*. Edisi ke-1 Cetakan ke-2. Gava Media. Yogyakarta.
- Retnowati Nova., Widia M. Erma. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Bandung: Karya Putra Darwati.
- Riduan., Sunarto. 2010. *Pengantar Statistika*, Alfabeta. . Bandung.
- Rivai, V & A.F.M. Basri. 2005. *Performace Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*, Penerbit PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Rivai, Veithzal dan Mulyadi, Dedi. 2009. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi Ketiga, Penerbit PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen P dan Coulter, Mary. 2005. *Manajemen, Jilid 2. Edisi 7*, Gramedia, Jakarta.

Sangadji, Sopiah. 2010. *Metode Penelitian Pendekatan Praktis dalam Penelitian*. ANDI. Yogyakarta.

Spencer, Lyle, M. Jr dan Signe M. Spencer. 1993. *Competence at Work*. New York: John Wiley & Sons, Inc.

Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.

Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian*. Rineka Cipta. Jakarta.

Supriyanto. 2009. *Metodologi Riset Bisnis*. PT. Indeks. Jakarta.

Terry, G.R. 1970. *Principles of Management*, Saduran Drs. Winardi, Penerbit Alumni, Bandung.

Thoha, Miftah, 2008. *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*, Penerbit Kencana Jakarta.

Tjiptono, Fandy. 2004. *Marketing Scale*, Penerbit Andi, Yogyakarta.

Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja*, Edisi Ketiga, Penerbit Rajawali Pers, Jakarta.

Yukl, Gary. 2001. *Leadership in Organization*, Fifth Edition, Prentice Hall, Inc. Upper Saddle, River New Jersey.

Peraturan/Perundang-undangan:

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa.

LAMPIRAN

BIODATA PENELITI

1. Identitas Peneliti

Nama Lengkap : Dr. H. Walidun Husain, M.Si
Tempat Tanggal Lahir : Gorontalo, 3 Agustus 1955
Jenis kelamin : Laki-laki
Agama : Islam
Alamat : Jl. Durian I.

2. Jenjang Pendidikan

Pendidikan Sarjana	Nama Perguruan Tinggi	Gelar	Tahun tamat	Bidang studi
Sarjana Ekonomi	Universitas Putra Bangsa	SE	1997	Akuntansi
Magister Manajemen	Universitas Airlangga	MM	2000	Manajemen Keuangan

3. Pengalaman Penelitian

- Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja di Pemprov Gorontalo, 2002
- Pengaruh kualitas pelayanan terhadap kepuasan konsumen di UG 2002
- Pemetaan potensi bisnis di Kota Surabaya, 2002
- Program pelatihan dan pendidikan pemakai terhadap kinerja system informasi akuntansi pada PT. Fitrah Mandiri (BUMD) Kota Gorontalo, 2011
- Analisis total asset turnover dan gross profit margin terhadap pertumbuhan laba (Studi empiris perusahaan manufaktur di BEI (Periode 2007 – 2010) 2012
- Pengaruh pelaksanaan good governance terhadap kualitas informasi laporan keuangan pemerintah kota Gorontalo, 2013

Gorontalo, November 2014

Sahmin Noholo, SE., MM
NIP. 19670617 200501 1 001

1. Tabulasi Data

No	Variabel X1															Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	
1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	72
2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	72
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
4	1	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	67
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
6	1	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	67
7	5	5	5	2	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	4	68
8	5	5	5	2	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	4	68
9	5	5	5	2	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	4	68
10	5	5	5	2	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	4	68
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
14	1	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	67
15	1	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	67
16	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	72
17	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	72
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
19	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	3	70
20	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	3	70
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	71

22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
24	5	5	5	3	3	1	1	5	5	5	2	2	5	5	5	57
25	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	3	70
26	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	70
27	5	4	4	5	4	3	3	5	4	5	3	3	5	5	4	62
28	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	72
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
31	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	70
32	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	3	68
33	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	72
34	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	68
35	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	69
36	5	1	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	3	63
37	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	69
38	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	71
39	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	71
40	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	68
41	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	3	5	5	2	3	66
42	1	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	65
43	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	3	68
44	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	68
45	4	4	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	69
46	4	4	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	69

47	4	4	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	69
48	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	69
49	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	68
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	74
51	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	72
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
54	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15
55	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	4	5	5	3	68
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	4	4	69
57	5	5	5	1	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	2	60
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75

No	Variabel X2															Total
	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	
1	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	3	5	69
2	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	3	5	69
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	72
4	5	3	5	3	4	5	3	5	5	3	5	4	5	2	5	62
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	2	5	69
6	5	3	5	3	4	5	3	5	5	3	5	4	5	2	5	62
7	5	5	3	3	5	5	4	5	4	4	5	5	4	2	5	64
8	5	5	3	3	5	5	4	5	4	4	5	5	4	2	5	64
9	5	5	3	3	5	5	4	5	4	4	5	5	4	2	5	64
10	5	5	3	3	5	5	4	5	4	4	5	5	4	2	5	64
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	2	5	69
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	2	5	69
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	2	5	69
14	5	3	5	3	4	5	3	5	5	3	5	4	5	2	5	62
15	5	3	5	3	4	5	3	5	5	3	5	4	5	2	5	62
16	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	3	5	69
17	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	3	5	69
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	2	5	69
19	5	5	3	3	4	5	3	5	5	4	5	5	5	3	5	65
20	5	5	3	3	4	5	3	5	5	4	5	5	5	3	5	65
21	5	5	3	3	4	5	3	5	5	3	5	5	5	3	5	64
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	2	5	69
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	2	5	69

24	5	2	5	1	5	5	4	5	5	4	3	5	5	2	5	61
25	5	5	4	5	5	5	4	5	5	3	5	4	5	2	5	67
26	5	5	4	5	5	5	3	5	5	3	5	4	5	3	5	67
27	5	5	3	3	5	5	4	5	4	4	5	5	5	2	5	65
28	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	3	5	69
29	5	1	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	69
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	2	5	69
31	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	3	5	69
32	5	5	4	5	5	5	5	4	4	1	1	5	5	1	5	60
33	5	5	4	5	5	5	3	5	5	4	4	5	5	3	5	68
34	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	3	71
35	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	2	69
36	4	5	5	3	3	5	4	3	5	4	5	4	4	3	5	62
37	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	3	5	71
38	5	5	4	4	5	5	3	3	5	3	4	5	5	3	5	64
39	5	4	4	4	4	5	3	5	5	3	5	4	5	5	5	66
40	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	3	5	71
41	5	5	5	5	5	5	3	5	5	1	5	5	5	5	5	69
42	5	3	5	3	4	5	3	5	5	3	5	4	5	2	5	62
43	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	2	5	68
44	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	2	5	70
45	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	2	5	70
46	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	2	5	70
47	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	2	5	70
48	5	3	5	3	4	5	3	5	5	3	5	4	5	2	5	62

49	5	3	5	3	4	5	3	5	5	3	5	4	5	2	5	62
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	2	5	71
51	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	2	5	69
52	5	5	5	3	5	5	3	5	4	3	4	5	5	3	5	65
53	5	5	5	3	5	5	3	5	4	3	4	5	5	3	5	65
54	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15
55	5	3	5	4	4	5	5	5	4	3	4	4	4	3	5	63
56	5	5	5	5	1	5	4	5	5	5	5	5	5	2	5	67
57	5	1	1	1	5	5	1	5	5	3	4	1	1	1	1	40
58	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	2	69
59	5	5	5	3	5	4	2	5	4	3	4	5	5	3	5	63

No	Variabel Y													Total
	P3 1	P3 2	P3 3	P3 4	P3 5	P3 6	P3 7	P3 8	P3 9	P4 0	P4 1	P4 2	P4 3	
1	5	5	2	5	5	3	4	3	4	5	2	4	5	52
2	5	5	2	5	5	3	4	3	4	5	2	4	5	52
3	5	5	5	5	5	2	4	5	4	2	2	5	5	54
4	5	5	1	1	5	5	2	2	4	5	2	3	2	42
5	5	5	5	5	5	2	4	5	4	2	2	3	5	52
6	5	5	1	1	5	5	2	2	4	5	2	3	2	42
7	5	5	2	2	5	2	2	5	4	2	2	5	4	45
8	5	5	2	2	5	2	2	5	4	2	2	5	4	45
9	5	5	2	2	5	2	2	5	4	2	2	5	4	45
10	5	5	2	2	5	2	2	5	4	2	2	5	4	45
11	5	5	5	5	5	2	4	5	4	2	2	3	5	52
12	5	5	5	5	5	2	4	5	4	2	2	3	5	52
13	5	5	5	5	5	2	4	5	4	2	2	3	5	52
14	5	5	1	1	5	5	2	2	4	5	2	3	2	42
15	5	5	1	1	5	5	2	2	4	5	2	3	2	42
16	5	5	2	5	5	3	4	3	4	5	2	4	5	52
17	5	5	2	5	5	3	4	3	4	5	2	4	5	52
18	5	5	5	5	5	2	4	5	4	2	2	5	5	54
19	5	5	4	4	5	2	3	5	4	3	2	5	4	51
20	5	5	4	4	5	2	3	5	4	3	2	5	4	51
21	5	5	4	5	5	3	3	5	4	3	2	5	4	53
22	5	5	5	5	5	2	4	5	4	2	2	5	5	54
23	5	5	5	5	5	2	4	5	4	2	2	5	5	54
24	5	5	5	5	1	5	1	2	2	2	2	5	2	42
25	5	5	5	5	1	2	2	5	4	4	2	3	3	46
26	5	5	5	5	5	3	4	2	4	4	2	3	5	52
27	5	5	5	5	5	3	5	3	5	3	2	5	5	56
28	5	5	2	5	5	3	4	3	4	5	2	4	5	52
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	61
30	5	5	5	5	5	2	4	5	4	2	2	5	5	54
31	5	5	2	5	5	3	4	3	4	5	2	4	5	52
32	5	5	2	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	26
33	5	5	2	5	5	3	4	3	4	5	2	4	5	52
34	5	5	5	5	5	2	5	5	4	5	2	3	5	56
35	5	5	2	2	5	2	5	5	5	4	2	3	5	50
36	5	5	4	5	4	1	1	1	5	1	1	3	5	41
37	5	5	5	5	5	2	5	5	4	5	2	4	5	57
38	5	5	5	5	5	2	2	5	4	2	2	5	5	52

39	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	2	3	5	57
40	5	5	5	5	5	2	5	5	4	5	2	3	5	56
41	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	2	3	5	57
42	5	5	5	5	5	2	2	5	4	5	2	3	2	50
43	5	5	5	2	5	2	4	5	5	5	2	4	2	51
44	5	5	5	1	5	5	2	5	2	4	2	5	5	51
45	5	5	5	5	5	2	2	5	2	4	2	5	5	52
46	5	5	5	5	5	2	2	5	2	4	2	5	5	52
47	5	5	5	5	5	2	2	5	2	4	2	5	5	52
48	5	5	5	5	5	2	2	5	4	5	2	3	2	50
49	5	5	5	5	5	2	2	5	4	5	2	3	2	50
50	5	5	5	5	5	2	2	5	2	4	2	5	5	52
51	5	5	2	5	4	2	3	5	3	3	2	3	5	47
52	5	5	5	5	5	2	2	2	4	2	2	2	5	46
53	5	5	5	5	5	2	2	2	4	2	2	2	5	46
54	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	13
55	5	5	5	5	5	3	2	5	2	3	2	3	5	50
56	5	5	5	5	5	2	1	5	3	3	2	4	5	50
57	5	5	1	5	1	1	1	1	1	1	2	1	5	30
58	5	5	5	2	5	1	2	2	2	2	2	3	5	41
59	5	5	5	5	5	2	2	2	4	2	2	2	5	46

2. Validitas dan Reliabilitas

a. Validitas

Variabel	Nomor Pertanyaan	Nilai r	r-kritis	Kesimpulan
Kompetensi kepemimpinan	Item 1	0.364	0.3	Valid
	Item 2	0.332		Valid
	Item 3	0.582		Valid
	Item 4	0.583		Valid
	Item 5	0.611		Valid
	Item 6	0.754		Valid
	Item 7	0.770		Valid
	Item 8	0.605		Valid
	Item 9	0.357		Valid
	Item 10	0.318		Valid
	Item 11	0.617		Valid
	Item 12	0.778		Valid
	Item 13	0.659		Valid
	Item 14	0.351		Valid
	Item 15	0.442		Valid

Variabel	Nomor Pertanyaan	Nilai r	r-kritis	Kesimpulan
Kompensasi	Item 16	0.737	0.3	Valid
	Item 17	0.760		Valid
	Item 18	0.618		Valid
	Item 19	0.774		Valid
	Item 20	0.499		Valid
	Item 21	0.886		Valid
	Item 22	0.772		Valid
	Item 23	0.469		Valid
	Item 24	0.744		Valid
	Item 25	0.358		Valid
	Item 26	0.310		Valid
	Item 27	0.913		Valid
	Item 28	0.874		Valid
	Item 29	0.346		Valid
	Item 30	0.871		Valid

Variabel	Nomor Pertanyaan	Nilai r	r-kritis	Kesimpulan
Kinerja Pegawai	Item 31	0.428	0.3	Valid
	Item 32	0.428		Valid
	Item 33	0.645		Valid
	Item 34	0.349		Valid
	Item 35	0.631		Valid
	Item 36	0.330		Valid
	Item 37	0.714		Valid
	Item 38	0.733		Valid
	Item 39	0.463		Valid
	Item 40	0.309		Valid
	Item 41	0.443		Valid
	Item 42	0.580		Valid
	Item 43	0.390		Valid

b. Reliabilitas

❖ Variabel Kompetensi kepemimpinan

Reliability & item analysis

	Mean	Var	Std	Alpha
P1	63.450	41.348	6.430	0.824
P2	62.800	43.060	6.562	0.805
P3	62.750	41.688	6.457	0.785
P4	63.450	38.848	6.233	0.786
P5	62.900	41.790	6.465	0.784
P6	63.050	35.148	5.929	0.766
P7	62.950	34.848	5.903	0.763
P8	62.700	41.610	6.451	0.784
P9	62.700	43.710	6.611	0.798
P10	62.500	45.450	6.742	0.801
P11	63.050	39.148	6.257	0.781
P12	62.750	38.688	6.220	0.768
P13	62.550	43.748	6.614	0.791
P14	62.950	43.148	6.569	0.801
P15	63.750	41.988	6.480	0.795

❖ Variabel Kompensasi

Reliability & item analysis

	Mean	Var	Std	Alpha
P16	58.450	68.948	8.303	0.903
P17	59.150	58.428	7.644	0.896
P18	59.050	62.648	7.915	0.903
P19	59.750	57.788	7.602	0.896
P20	58.800	67.960	8.244	0.904
P21	58.550	62.848	7.928	0.892
P22	59.800	61.360	7.833	0.894
P23	58.750	67.288	8.203	0.905
P24	59.050	61.448	7.839	0.896
P25	59.750	68.688	8.288	0.909
P26	58.800	69.860	8.358	0.909
P27	58.850	59.128	7.689	0.887
P28	58.650	60.028	7.748	0.890
P29	60.950	68.548	8.279	0.910
P30	58.550	60.448	7.775	0.890

❖ Variabel Kinerja Pegawai

Reliability & item analysis

	Mean	Var	Std	Alpha
P31	44.050	52.248	7.228	0.702
P32	44.050	52.248	7.228	0.702
P33	45.100	41.490	6.441	0.665
P34	44.750	48.588	6.970	0.721
P35	44.400	44.340	6.659	0.666
P36	45.850	49.128	7.009	0.721
P37	46.350	43.228	6.575	0.652
P38	45.250	39.988	6.324	0.643
P39	45.250	47.988	6.927	0.690
P40	45.600	49.540	7.038	0.725
P41	46.850	50.828	7.129	0.695
P42	45.100	45.290	6.730	0.674
P43	44.800	48.360	6.954	0.705

Uji Normalitas

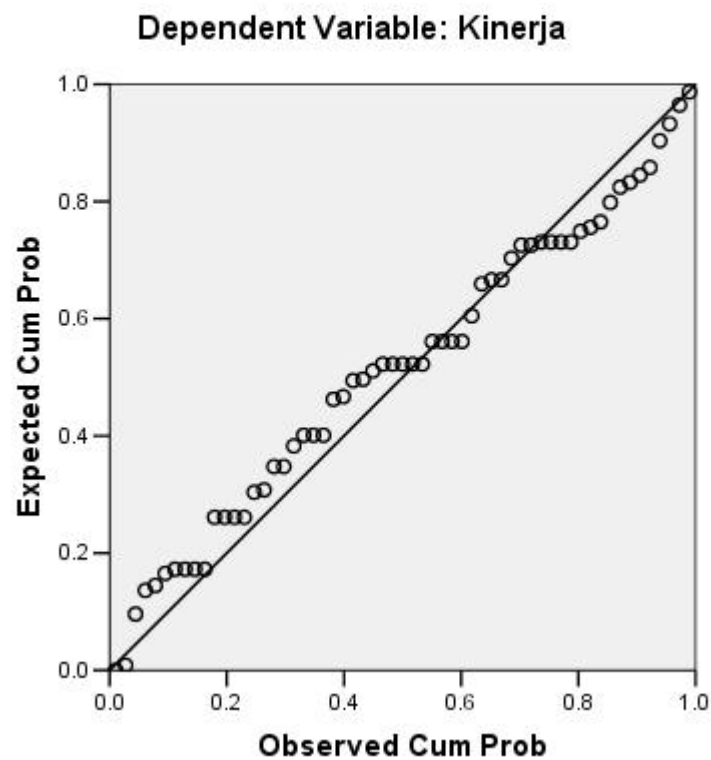
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kinerja
N		59
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	48.8644
	Std. Deviation	7.72470
Most Extreme Differences	Absolute	.236
	Positive	.134
	Negative	-.236
Kolmogorov-Smirnov Z		1.816

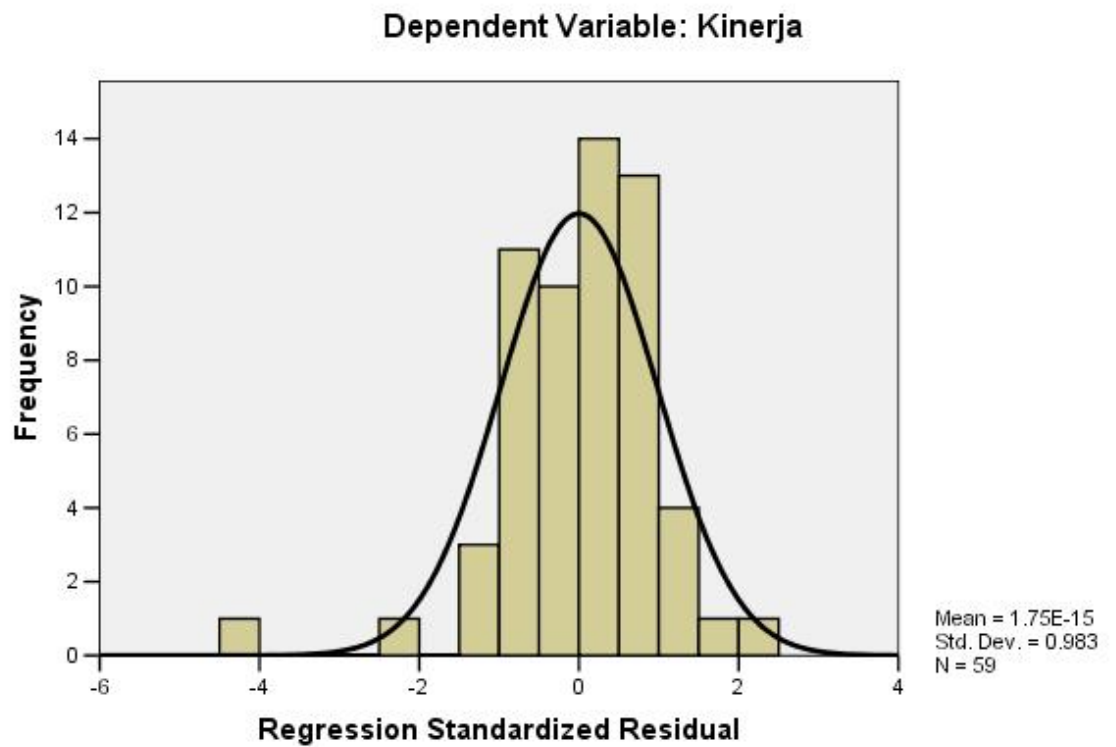
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Histogram



3. Analisis Regresi

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompensasi, Kompetensi, Kepemimpinan ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja

Model Summary^b

	Model
	1
R	.834 ^a
R Square	.696
Adjusted R Square	.685
Std. Error of the Estimate	4.33608

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kompetensi Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2408.026	2	1204.013	64.038	.000 ^a
	Residual	1052.889	56	18.802		
	Total	3460.915	58			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kompetensi Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.836	4.894		.171	.865
	Kompetensi Kepemimpinan	.141	.144	.149	.979	.332
	Kompensasi	.909	.144	.961	6.318	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	10.6885	54.1357	48.8644	6.44342	59
Residual	-18.13856	9.66558	.00000	4.26066	59
Std. Predicted Value	-5.925	.818	.000	1.000	59
Std. Residual	-4.183	2.229	.000	.983	59

a. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompetensi	.235	4.261
	Kepemimpinan		
	Kompensasi	.235	4.261

a. Dependent Variable: Kinerja

Collinearity Diagnostics^a

Model		Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
					(Constant)	Kompetensi Kepemimpinan	Kompensasi
1	1		2.989	1.000	.00	.00	.00
	2		.009	18.195	.98	.05	.08
	3		.002	40.881	.02	.95	.92

a. Dependent Variable: Kinerja



KEPUTUSAN

DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NEGERI GORONTALO

Nomor : 874/UN47.B8/DT/2014

Tentang

**PENETAPAN DOSEN PELAKSANA PENELITIAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS NEGERI GORONTALO TAHUN 2014**

DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NEGERI GORONTALO

- Menimbang :
- Bahwa untuk menunjang Tridharma Perguruan Tinggi maka Dosen perlu melaksanakan Penelitian;
 - Bahwa untuk melaksanakan Penelitian, Dosen memperoleh dana dari Rencana Bisnis dan Anggaran (RBA) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Gorontalo Tahun Anggaran 2013/2014;
 - Bahwa berhubung dengan butir a dan b di atas, maka perlu menerbitkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Gorontalo.
- Mengingat :
- Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
 - Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen;
 - Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
 - Peraturan Pemerintah RI Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan;
 - Peraturan Pemerintah Nomor 37 tahun 2005 tentang Dosen;
 - Keputusan Presiden RI Nomor 110/M/2010 tanggal 4 Agustus 2010 tentang pengangkatan Rektor Universitas Negeri Gorontalo Periode 2010-2014;
 - Keputusan Menteri Pendidikan Nasional RI :
 - Nomor: 10 tahun 2005 tentang OTK Universitas Negeri Gorontalo;
 - Nomor: 18 tahun 2006 tentang Statuta Universitas Negeri Gorontalo;
 - Keputusan Menteri Keuangan Nomor 131/KMK.05/2009 tentang Penetapan Universitas Negeri Gorontalo pada Departemen Pendidikan Nasional sebagai Instansi Pemerintah yang menerapkan Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum (PK-BLU);
 - Surat Keputusan Rektor Universitas Negeri Gorontalo Nomor 282/H47.A2/OT/2009, tanggal 17 Maret 2009 tentang Pembentukan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Gorontalo;
 - Keputusan Rektor Universitas Negeri Gorontalo Nomor 372/ H47.A2/DT/2009, tanggal 1 Mei 2009 tentang pemberian kuasa kepada Dekan Fakultas dan Direktur Pascasarjana untuk atas nama Rektor menandatangani Surat Keputusan yang berkaitan dengan kegiatan akademik di lingkungan Fakultas dan Program Pascasarjana Universitas Negeri Gorontalo;
 - Surat Keputusan Rektor Universitas Negeri Gorontalo Nomor :1603/H47.A2/KP/2010, tanggal 3 November 2010 tentang Pengangkatan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Gorontalo.

Memperhatikan : - Surat Pengantar dari Ketua Jurusan Manajemen Nomor: 343/UN47.B8/JM/2014 tanggal 19 September 2014
- Surat Pengantar dari Ketua Jurusan Pendidikan Nomor: 397/UN47.B8/JPE/2014 tanggal 19 September 2014
- Surat Pengantar dari Ketua Jurusan Akuntansi Nomor: 693/UN47.B8/JA/2014 tanggal 19 September 2014

MEMUTUSKAN

- Menetapkan :
Pertama : Menetapkan Dosen yang nama-nama serta judul kegiatan Penelitian sebagaimana tercantum pada lampiran Surat Keputusan ini sebagai pelaksana Penelitian di lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Gorontalo;
- Kedua : Bahwa nama-nama yang ditetapkan dengan Surat Keputusan ini bertugas melaksanakan kegiatan Penelitian sesuai dengan pedoman yang berlaku dan memasukkan laporan pelaksanaan tepat pada waktunya kepada Dekan melalui Pembantu Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis;
- Ketiga : Biaya pelaksanaan kegiatan ini dibebankan pada Mata Anggaran yang berkenaan dengan Rencana Bisnis Anggaran (RBA) Fakultas Ekonomi dan Bisnis
- Keempat : Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan dan disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab sampai dengan berakhirnya proses pelaksanaan kegiatan dengan catatan apabila dikemudian hari terdapat kekeliruan dalam penetapan ini akan diperbaiki sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Gorontalo
Pada tanggal : 22 September 2014

Dekan,



Tembusan Yth:

1. Rektor Universitas Negeri Gorontalo (sebagai laporan)
2. Pembantu Rektor I Universitas Negeri Gorontalo
3. Ketua Lembaga Penelitian Universitas Negeri Gorontalo
4. Pembantu Dekan II FEB Universitas Negeri Gorontalo
5. Ketua Jurusan di lingkungan FEB Universitas Negeri Gorontalo
6. Arsip.

Lampiran : Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNG
 Nomor : 874/UN47.B8/DT/2014
 Tanggal : 22 September 2014
 Perihal : Dosen Pelaksana Penelitian Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Gorontalo Tahun 2014

NO	NAMA	JURUSAN	JUDUL PENELITIAN	KET.
1.	Dra. Irina Popoi, S.Pd, M.Pd Roy Hasiru, S.Pd, M.Pd	Sarjana Pendidikan Ekonomi	Pengaruh Faktor Finansial dan Sosial Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Sekretariat Dewan di Kabupaten Bone Bolango	Ketua
2.	Frahmawati Bumulo, SE, M.Si Radia Hafid, S.Pd, M.Si Meyko Panigoro, S.Pd, M.Pd	Sarjana Pendidikan Ekonomi	Strategi Pengembangan Perikanan Tangkap Terhadap Peningkatan Pendapatan Asli Daerah di Kabupaten Bone Bolango	Ketua
3.	Hj. Irawati Abdul, SE, M.Si Melizubaida Mahmud, S.Pd, M.Si Hj. Fitri Hadi Yulia Akib, SE, ME	Sarjana Pendidikan Ekonomi	Implementasi Kelembagaan Usaha Mikro Kecil Menengah di Kecamatan Kota Tengah Kota Gorontalo	Ketua
4.	Rustam Tohopi, S.Pd, M.Si Erman Rahim, S.Pd, MH Ivan R. Santoso, SEI, M.Si	Sarjana Pendidikan Ekonomi	Analisis Kualitas Pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Gorontalo	Ketua
5.	Idham M. Ishak, SE, M.Si	Sarjana Manajemen	Survey tentang Identifikasi Persepsi Masyarakat terhadap Pelayanan Perbankan di Provinsi Gorontalo	Ketua
6.	Supardi Nani, SE, M.Si	Sarjana Manajemen	Analisis Kualitas Pelayanan terhadap Kepuasan Nasabah Bank Sinar Mas Cabang Gorontalo	Ketua
7.	Raflin Hinebo, S.Pd, M.Si	Sarjana Manajemen	Analisis Hubungan Pemberian Insentif dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan	Ketua
8.	Robiyati Podungge	Sarjana Manajemen	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif terhadap Pengambilan Keputusan di Desa Langalo Kecamatan Bulango Utara Kabupaten Bone Bolango	Ketua
9.	Dr. H. Walidun Husain, M.Si	Diploma Tiga Adm. Perkantoran	Kompetensi, Kompensasi dan Kinerja Kepala Desa di Kecamatan Telaga Kabupaten Gorontalo	Ketua
10.	Drs. Maha Atma Kadji, M.Si	Diploma Tiga Adm. Perkantoran	Analisis Faktor Determinan Kualitas Pelayanan Kantor Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Penanaman Modal (KPTSP-PM)	Ketua
11.	Ronald S. Badu, SE, M.Si Imran R. Hambali, S.Pd, SE, MSA	Sarjana Akuntansi	Studi Etnosains Dilema Transparansi dan Akuntabilitas dalam Pelaporan Sumbangan Donatur dan Pengelolaan Keuangan Masjid (Studi Kasus di Kabupaten Gorontalo)	Ketua
12.	Amir Lukum, S.Pd, MSA Rio Monoarfa, SE, Ak. MSA	Sarjana Akuntansi	Peran Good Corporate Governance dalam Corporate Sosial Responsibility Disclosure pada BUMN yang Listing di Bursa Efek Indonesia	Ketua
13.	Zulkifli Boku, SE, Ak, M.Si	Sarjana Akuntansi	Pengaruh Faktor Fundamental Terhadap Harga Saham Perusahaan Perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia	Ketua

NO	NAMA	JURUSAN	JUDUL PENELITIAN	KET.
14.	Sahmin Naholo, SE, MM Siti Pratiwi Husain, SE, M.Si	Sarjana Akuntansi	Analisis Tingkat Kesehatan Bank pada PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia	Ketua
15	Mahdalena, SE, M.Si Nilawaty Yusuf, SE, AK, M.Si	Sarjana Akuntansi	Kinerja Auditor sebagai Pengawas dan Konsultan dalam Perspektif Karyawan bagian Keuangan di PDAM Kota Gorontalo	Ketua
16	Hj. Valentina Monoarfa, SE, MM Hartati Tuli, SE, AK, M., Si	Sarjana Akuntansi	Pengaruh Independensi terhadap Opini Auditor (Studi Kasus BPK Gorontalo)	Ketua
17	Usman, S.Pd, SE, M.Si Lukman Pakaya, S.Pd, MSA	Diploma Tiga Akuntansi	Pengaruh Pemahaman Sistem Akuntansi Keuangan Daerah terhadap Kinerja Pemerintah Daerah Kabupaten Bone Bolango	Ketua



Imran R. Hambali, S.Pd, SE, M.SA
NIP. 19700823 199903 1 005