

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pemerintah Desa sebagai unit organisasi pemerintahan yang terendah di organisasi pemerintahan di Indonesia, memiliki fungsi yang sangat penting guna menunjang keberhasilan pembangunan nasional seperti yang tersurat pada Undang-undang Dasar 1945, yaitu terwujudnya kemakmuran masyarakat. Pada prinsipnya, pembangunan nasional adalah pembangunan manusia dan masyarakat Indonesia secara keseluruhan, dan sebagaimana kita ketahui bahwa berdasarkan data statistik nasional lebih dari 50 % penduduk Indonesia terletak di kawasan pedesaan.

Pemerintahan Desa pada era sebelumnya diatur oleh Undang- Undang Nomor 5 tahun 1979, kemudian diganti dengan Undang-Undang Nomor 22 tahun 1999 dan digantikan oleh Undang-Undang Nomor 32 tahun 2004 dan saat ini disempurnakan lagi menjadi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa. Undang-Undang terbaru ini menekankan pada penyelenggaraan otonomi daerah, atas dasar demokrasi, partisipasi masyarakat, merata dan adil serta mempertimbangkan potensi dan keragaman suatu daerah.

Dalam upaya menyikapi Undang-Undang desa tersebut, pemerintah telah menyiapkan konsep-konsep perubahan pula, baik perubahan struktur organisasi maupun menentukan sistem organisasi yang ideal dalam rangka memenuhi kepentingan publik atau masyarakat. Karena penekanan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 adalah aspek demokrasi, keragaman, bersama-

sama, gotong-royong, mandiri, partisipatif, memberdayakan, dan berkesinambunagn dimana kepentingan masyarakat adalah merupakan kewajiban pemerintah untuk memenuhinya, sehingga pemerintah berupaya membentuk pemerintah desa menjadi suatu lembaga yang benar-benar dapat berfungsi sebagai pusat layanan masyarakat, antara lain berupa pelayanan administrasi dan pelayanan umum yaitu pemenuhan kepentingan masyarakat dari pemerintah.

Semakin berat beban tugas, pokok dan fungsi pemerintah desa, maka aparat pemerintah desa yang juga disebut dengan perangkat desa dituntut memiliki kinerja yang tinggi, baik dari segi kuantitas maupun kualitasnya dalam menjalankan fungsi pemerintahan desa. Kinerja merupakan adalah prestasi berdasarkan jumlah dan kualitas yang dicapai karyawan setelah melakukan kewajiban yang telah diberikan (Luthfia, 2017). Kinerja merupakan hal yang sangat penting sebagai bukti dari kerja yang dihasilkan perusahaan (Saputra, 2016). Rendah dan tingginya kinerja dipengaruhi oleh kompetensi dari seseorang (Gumilar, 2019). Setiap pegawai harus mempunyai kompetensi yang relevan dengan pekerjaan yang sedang dilakukan (Pomalingo *et al*, 2015).

Kinerja perangkat desa erat hubungannya dengan kondisi perangkat desa dalam melaksanakan tugasnya, terutama kompetensi individu perangkat desa di pemerintahan desa yang bersangkutan. Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang disertai dengan skill dan keilmuan dan sikap kerja dalam melaksanakan pekerjaan (Wibowo, 2016).

Seseorang wajib mempunyai kompetensi agar kinerja suatu perusahaan yang dihasilkan tinggi (Bakri, 2015). Saputra (2016) menyatakan bahwa kompetensi mempunyai mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Sukmawati (2017) juga menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh kompetensi secara positif dan signifikan. Pomalingo *et al* (2015) juga menyimpulkan bahwa kinerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kompetensi. Kinerja juga dipengaruhi oleh kompetensi secara positif dan signifikan (Gumilar, 2019). Kompetensi adalah kemampuan kerja seseorang yang meliputi pengetahuan, keahlian, dan sikap yang sesuai standar (Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013).

Berdasarkan survei pendahuluan yang peneliti lakukan, berkaitan dengan kinerja perangkat desa di Kecamatan Bulukerto Kabupaten Wonogiri, bahwa kinerja perangkat desa belum memenuhi harapan masyarakat pada umumnya. Hal tersebut terlihat pada pengajuan anggaran yang sering terlambat dan masih banyaknya laporan kegiatan baik kegiatan infrastruktur maupun kegiatan pemberdayaan yang terlambat, serta laporan penyelenggaraan pemerintahan desa yang tidak tepat waktu. Permasalahan tersebut disebabkan karena kompetensi perangkat desa yang belum memenuhi standar (rendah).

Kondisi seperti di atas tidak bisa dibiarkan terus menerus agar tidak menjadi permasalahan pada tahun mendatang. Hal tersebut tidak hanya mengganggu terhadap program dan kegiatan pemerintah desa tetapi masyarakat juga merasa dirugikan sehingga perlu suatu langkah-langkah

perbaikan dan motivasi perangkat desa guna pengembangan potensinya agar dapat bersaing secara sehat pada lingkungan kerja sehingga dapat memberi input terhadap kegiatan pemerintah desa yang berfungsi melayani masyarakat. Oleh karena itu, perangkat desa dituntut agar dapat menumbuhkan kembangkan jiwa kompetensi dan dapat berkompetisi secara sehat, berdedikasi tinggi, mempunyai sikap tanggung jawab terhadap pekerjaan dan mempunyai semangat kerja sehingga dapat terbentuk pribadi yang aktif dan kreatif guna menyongsong perkembangan dan persaingan di lingkungan kerja.

Dari uraian tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Bulukerto Kabupaten Wonogiri”.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam skripsi ini adalah :

1. Apakah kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Bulukerto Kabupaten Wonogiri?
2. Berapakah besarnya pengaruh kompetensi terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Bulukerto Kabupaten Wonogiri?

C. Tujuan Penelitian

Yang menjadi tujuan dalam penulisan skripsi ini adalah :

1. Mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Bulukerto, Kabupaten Wonogiri.

2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh kompetensi terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Bulukerto, Kabupaten Wonogiri.

D. Manfaat Penelitian

1. Aspek teoritis

Dapat dipakai sebagai implementasi untuk mengembangkan teori yang diperoleh selama kuliah khususnya tentang kompetensi dalam kaitannya dengan kinerja perangkat desa.

2. Aspek praktis

Dapat digunakan untuk sumbangan pemikiran dan masukan khususnya pemerintah Kecamatan Bulukerto, Wonogiri terkait dengan pengaruh kompetensi perangkat desa terhadap kinerja.

3. Bagi peneliti

Dapat digunakan peneliti untuk menerapkan dan mengaplikasikan ilmu yang diperoleh selama kuliah terkait dengan kompetensi serta kinerja perangkat desa.

E. Penegasan Istilah

1. Kompetensi

Adalah ciri yang mendasar dan melekat pada diri seseorang dan memiliki pengaruh terhadap kinerja yang semakin baik (Sedarmayanti, 2018).

2. Kinerja

Merupakan capaian prestasi dalam melaksanakan suatu aktivitas kegiatan agar tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya dapat terwujud (Mahsun, 2014).

3. Perangkat Desa

Yaitu seseorang yang mempunyai kedudukan di pemerintahan desa sebagai pembantu Kepala Desa dalam suatu pemerintahan desa (Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014).

F. Landasan Teori

1. Kompetensi

a. Pengertian Kompetensi

Secara harfiah, kompetensi terdiri dari kata “*competence*” yang artinya kecakapan, kemampuan atau wewenang (Sutrisno, 2016). Kompetensi merupakan keahlian dan keterampilan yang memenuhi standar dalam menjalankan tugas dan kewajiban sebagai syarat yang telah ditentukan (Suparno, 2014). Separyadi (2015) menyatakan bahwa kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk memenuhi persyaratan terhadap suatu pekerjaan yang ada di suatu organisasi agar dapat bekerja sesuai dengan tujuan organisasi. Kompetensi juga merupakan karakteristik yang sangat mendasar dan dimiliki oleh seorang yang bisa langsung mempengaruhi dan memprediksi terhadap kinerja yang lebih baik dari sebelumnya (Rivai

dan Sagala, 2011). Wibowo (2016) menyatakan bahwa kompetensi merupakan kemampuan dalam menjalankan pekerjaan yang berlandaskan pengetahuan dan skill (keterampilan) serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa kompetensi merupakan kemampuan kerja individu yang meliputi aspek pengetahuan, aspek keterampilan dan aspek sikap kerja yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Kompetensi merupakan karakteristik dan kemampuan dalam bekerja yang meliputi aspek pengetahuan, aspek keterampilan, dan aspek sikap sesuai dengan tugas pokok dan fungsi jabatan (Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Manajerial Pegawai Negeri Sipil). Kompetensi manajerial adalah *soft competency* yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai tugas pokok dan fungsi dalam jabatan. Kompetensi juga merupakan ciri yang mendasar dan melekat pada diri seseorang dan memiliki pengaruh terhadap kinerja yang semakin baik (Sedarmayanti, 2018 : 30).

Dapat disimpulkan bahwa pengertian kompetensi adalah sifat dan karakter termasuk keahlian dan keterampilan yang dibutuhkan seorang yang menduduki suatu posisi organisasi dengan tujuan agar bisa menjalankan jabatan tersebut sebaik mungkin.

b. Karakteristik Kompetensi

Menurut Sedarmayanti (2018), karakteristik kompetensi antara lain sebagai berikut :

1) Motif

Motif adalah sesuatu hal yang dipikirkan oleh seseorang secara kontinyu agar orang tersebut dapat melaksanakan suatu kegiatan.

2) Watak

Watak yaitu informasi dan situasi serta perilaku yang dapat berpengaruh terhadap seseorang dengan cara tertentu.

3) Sikap

Sikap yaitu perilaku yang dipunyai oleh individu.

4) Pengetahuan

Pengetahuan yaitu informasi tentang sesuatu hal yang ada pada pikiran seseorang.

5) Keterampilan

Keterampilan yaitu kemampuan seseorang dalam menjalankan pekerjaan baik secara fisik maupun mental.

c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Faktor-faktor yang dapat berpengaruh terhadap kompetensi adalah :

1) Sikap percaya diri

2) Skill

3) Berpengalaman

- 4) Watak dan sifat serta karakteri seseorang
- 5) Semangat atau uport
- 6) Isu
- 7) Cara berpikir. (Wibowo (2016)).

d. Indikator Kompetensi

Menurut pendapat Wibowo (2016), indikator kompetensi adalah :

1) Pengetahuan

Adalah suatu pengetahuan yang berkaitan profesi seseorang, mencakup mengetahui serta paham terhadap sesuatu serta memahami sesuatu yang berhubungan dengan peraturan di lembaga pemerintahan. Seorang pegawai dikatakan berkualitas apabila mempunyai suatu kemampuan untuk dapat menyelesaikan kewajiban yang diberikan kepadanya dan dapat memelihara serta meningkatkan kemampuan secara kontinyu.

2) Keterampilan

Adalah potensi seseorang untuk berhubungan dan mengadakan komunikasi secara baik dengan orang lain dan dapat dikembangkan.

3) Sikap

Yaitu sikap pribadi seseorang yang mencakup etika, tingkah laku dan semangat kerja untuk melakukan suatu kegiatan. Sikap juga suatu perasaan gembira dan sebaliknya atau tanggapan pada sesuatu yang datangnya dari luar. Misalnya, reaksi seseorang terhadap

adanya dampak Covid-19, adanya penerimaan THR, gaji ke-13 dan lainnya.

2. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan capaian prestasi dalam melaksanakan suatu aktivitas kegiatan agar tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya dapat terwujud (Mahsun, 2014). Kinerja merupakan suatu hasil dari suatu kegiatan yang berkelanjutan yang dinilai pada periode tertentu berdasar pada standar yang telah di ditetapkan (Edison, 2016). Kinerja juga merupakan suatu hal yang ditunjukkan individu perseorangan dalam suatu kegiatan dan aktivitas tertentu dan telah ditetapkan sebelumnya (Amir, 2015).

Kinerja merupakan hasil akhir yang dicapai pegawai setelah memenuhi syarat yang telah ditentukan terhadap pekerjaan yang dilakukan (Simamora, 2017). Kinerja merupakan hasil dari melakukan pekerjaan yang diukur melalui kuantitas dan juga kualitas berdasar pada standar kerja yang sebelumnya ditetapkan. Sedangkan Robins (2017), mengatakan bahwa kinerja merupakan ukuran yang meliputi efektif dan efisien tidaknya apa yang telah dilakukan dalam rangka mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja juga merupakan keberhasilan individu ataupun kelompok pada waktu yang telah ditentukan guna melakukan suatu kewajiban yang diberikan diperbandingkan dengan

standar kerja yang telah ditetapkan dan disepakati sebelumnya (Sinambela, 2012).

Beberapa pengertian kinerja di atas, diambil kesimpulan bahwa kinerja merupakan hasil keseluruhan individu atau perseorangan dalam melakukan pekerjaan diperbandingkan pada standar kerja yang telah ditetapkan sebelumnya pada waktu tertentu.

b. Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja merupakan salah satu unsur penting untuk melakukan suatu penilaian terhadap akuntabilitas pada suatu lembaga atau organisasi untuk mendapatkan pelayanan publik yang baik (Hasibuan, 2017). Akuntabilitas adalah bentuk pertanggungjawaban yang berupa laporan secara tertulis terkait dengan kegiatan yang telah dilaksanakan secara berkala dalam suatu organisasi (Mardiasmo, 2018). Akuntabilitas juga merupakan suatu kewajiban bagi pengambil kebijakan yaitu menyajikan melaporkan dan menyampaikan seluruh kegiatan kepada pemberi amanah yang berhak untuk meminta pertanggungjawaban terhadap yang diberi perintah dalam lembaga pemerintahan (Halim dan Iqbal, 2012). Akuntabilitas bukan hanya sekedar berbentuk apakah uang dalam suatu organisasi digunakan untuk membiayai organisasi, tetapi sebagai salah satu bukti bahwa uang yang berasal dari publik sudah dipakai telah sesuai dengan peruntukannya dan dapat dipertanggungjawabkan.

c. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Baik buruknya kinerja dari seseorang tergantung dari faktor yang berpengaruh terhadap tinggi rendahnya kinerja yang dihasilkan. menurut Rivai, Veithzal, *et al* (2011), faktor yang berpengaruh terhadap kinerja adalah :

- 1) Kemampuan seseorang
- 2) Dorongan atau semangat
- 3) Faktor pendukung
- 4) Kondisi pekerjaan
- 5) Interaksi seseorang dengan lembaga.

Mangkunegara (2013) menyatakan bahwa faktor yang berpengaruh terhadap kinerja adalah :

- 1) Kemampuan kompetensi

Kemampuan seseorang mencakup IQ dan skill (keahlian).

- 2) Dorongan

Dorongan akan tercipta dari sikap dan perilaku seseorang dengan dimana dia melakukan pekerjaannya. Dorongan mencakup keadaan yang dapat memotivasi seorang pekerja dalam mencapai tujuan organisasi.

d. Indikator Kinerja

Mangkunegara (2013) menyatakan bahwa yang termasuk indikator kinerja yaitu :

1) Kualitas kerja

Baik buruknya seorang karyawan dalam menegrkan kewajiban atau tugas yang telah dikerjakan.

2) Jumlah pekerjaan

Yaitu banyaknya hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam waktu tertentu. Setiap pegawai dapat dilihat berapa kecepatan pekerjaan yang telah dapat diselesaikan.

3) Melaksanakan pekerjaan

Melaksanakan tugas yaitu bagaimanakah seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan dapat meminimalisir suatu kesalahan.

4) Tanggung jawab

Adalah sikap seorang dalam mempertanggungjawabkan terhadap pekerjaan yang telah dilakukan organisasi atau atasan.

3. Perangkat Desa

Perangkat desa adalah sekretaris desa dan Kaur (Kepala urusan) dan kadus (kepala dusun). Sehingga dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud perangkat desa mencakup orang-orang yang bekerja pada suatu organisasi pemerintahan desa. Pengertian perangkat desa menurut Undang-Undang Desa adalah seseorang yang bekerja sebagai pembantu Kepala Desa pada pemerintah desa. Persyaratan sebagai perangkat desa harus berpendidikan minimal SMA (Sekolah Menengah Atas) atau SMK. Mengingat tanggung jawab perangkat desa yang semakin berat

maka latar belakang pendidikan lebih diutamakan. Perangkat desa menurut UU Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa, meliputi :

- a. Sekdes (Sekretaris desa).
- b. Kepala Urusan
- c. Kepala Dusun.
- d. Pelaksana.

Susunan Organisasi Pemerintah Desa di Kabupaten Wonogiri berdasar pada Permendagri Nomor 84 Tahun 2015, adalah :

- a. Kepala Desa

Adalah merupakan pimpinan pemerintahan desa dengan masa kerja 6 tahun, dan dapat menjabat sampai dua kali masa kerja pada tahun berikutnya melalui proses pemilihan secara langsung. Kepala Desa mempunyai tugas melaksanakan pemerintahan desa, menjalankan pembangunan, membina kegiatan masyarakat, dan memberdayakan masyarakat. Kepala desa dengan Camat sebatas hubungan koordinasi yang baik karena Kepala desa tidak bertanggung jawab kepada Camat.

- b. Perangkat Desa, yang terdiri dari :

- 1) Sekretariat Desa

Sekretaris desa merupakan kepala sekretariat desa yang mempunyai tugas membantu kepala desa terkait dengan seluruh administrasi serta melayani keperluan administrasi perangkat desa dan melaksanakan hak, wewenang dan kewajiban Kepala Desa.

Sekretaris desa dibantu oleh staf paling banyak 3 (tiga) yaitu urusan tata usaha dan umum, perencanaan, dan keuangan.

Fungsi Sekretaris Desa adalah :

- a) Bertanggung jawab terkait pelaksanaan administrasi dan tatausaha pemerintahan desa.
- b) Bertanggung jawab terkait pelaksanaan pemerintahan desa yang bersifat umum misalnya mengatur administrasi kantor, menyediakan fasilitas perangkat desa dan ruangan, mempersiapkan rapat, mengadministrasikan aset desa, inventaris kantor.
- c) Bertanggung jawab terkait pelaksanaan administrasi yang berkaitan dengan keuangan misalnya seperti pengurusan terkait keuangan pemerintahan desa, administrasi penghasilan Kepala Desa dan penghasilan perangkat desa, Ketua dan anggota BPD, serta LPM dan lainnya.
- d) Bertanggung jawab terkait pelaksanaan urusan perencanaan yaitu merencanakan APBDesa, administrasi kegiatan desa, mengevaluasi hasil kegiatan, serta menyusun laporan semua kegiatan.

2) Kepala urusan (Kaur)

Tugas Kepala Urusan adalah sebagai pembantu Sekretaris Desa terkait tugas melayani untuk mendukung melaksanakan tugas sekretariat desa. Fungsi Kaur adalah sebagai berikut :

- a) Kaur TU dan Umum, mempunyai fungsi antara lain menjalankan tugas terkait dengan tata usaha surat keluar dan surat masuk, mengurus arsip, termasuk menyiapkan rapat, administrasi inventaris kantor.
- b) Kaur keuangan, mempunyai fungsi merencanakan anggaran dan biaya pengeluaran dan pendapatan desa, gaji Kpela desa, gaji perangkat desa, anggota BPD, LPM dan lainnya, termasuk membuat laporan keuangan akhir bulan dan catur wulan termasuk laporan keuangan akhir tahun kegiatan.
- c) Kaur perencanaan, mempunyai fungsi antara lain mengkoordinasikan semua yang terkait rencana APBDesa, inventarisasi data desa, melaksanakan pengawasan kegiatan desa dan membuat laporan secara periodic termasuk laporan akhir tahun.

3) Kepala Dusun (Kadus)

Kepala dusun (Kadus) sebagai pimpinan di wilayah dusun mempunyai tugas sebagai pembantu Kepala Desa melaksanakan kewajibannya di wilayah dusunnya.

Fungsi Kepala dusun (Kadus) sebagai berikut :

- a) Melaksanakan dalam hal membina ketenteraman di wilayah dusun masing-masing, melindungi warganya, aktivitas kegiatan masyarakat, serta menata dan mengelola dusun.
- b) Melakukan kegiatan pembangunan dan sekaligus pengawasan di wilayah dusun.
- c) Pelaksanaan program membina masyarakat untuk peningkatan tingkat partisipasi masyarakat untuk kepentingan penjagaan di lingkungan dusun.
- d) Pelaksanaan usaha untuk memberdayakan masyarakatnya untuk mendorong terselenggaranya kelancaran kegiatan dan terselenggaranya pembangunan dan program pemerintahan desa.

4) Kepala seksi (Kasi)

Kepala Seksi berkewajiban sebagai pembantu Kepala Desa melaksanakan kegiatan pemerintahan desa sehari-hari. Fungsi Kepala Seksi adalah sebagai berikut :

- a) Kasi pemerintahan memiliki fungsi menjalankan administrasi tata kelola pemerintah desa, merencanakan dan membuat Raperdes, melakukan dan membina terkait tanah, membina terkait ketenteraman warga masyarakat, melaksanakan usaha

untuk melindungi warganya, administrasi penduduk, serta mengelola Profil Desa.

b) Kasi kesejahteraan, berfungsi menjalankan kegiatan pembangunan dalam segala bidang antara pendidikan, kesehatan politik, sarana prasarana dan memberdayakan pemuda dan perempuan dalam kegiatan olah raga, seni, dan karang taruna.

c) Kasi pelayanan mempunyai fungsi menjalankan melayani keperluan masyarakat termasuk membina masyarakat terkait dengan hak dan kewajiban masyarakat serta peningkatan tingkat partisipasi, serta melestarikan nilai budaya, agama dan kearifan local.

5) Unsur pelaksana teknis, sebagai pelaksana tugas operasional.

G. Hipotesis

Adalah dugaan sementara terhadap hipotesis penelitian yang kebenarannya harus diuji secara ilmiah melalui pengujian hipotesis (Martono, 2015).

Sedarmayanti (2018), mengatakan bahwa kompetensi adalah ciri dan karakter yang secara melekat pada individu secara mendasar dan berpengaruh langsung terhadap kinerja menjadi meningkat. Sukmawati (2017) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Kompetensi

Terhadap Kinerja Pegawai”, hasil dari penelitian menyimpulkan kompetensi mempunyai pengaruh terhadap kinerja secara positif dan signifikan.

Penelitian Suparno dan Sudarwati (2014) tentang “Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen” juga menyimpulkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh terhadap kinerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja secara signifikan.

Hipotesis yang diajukan peneliti pada skripsi ini adalah “Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Bulukerto, Kabupaten Wonogiri”.

H. Definisi Operasional Variabel

1. Kompetensi (X)

Adalah kemampuan yang mumpuni guna menjalankan aktivitas dengan syarat harus cakap dan terampil.

Yang menjadi indikator kompetensi menurut Sutrisno (2016) adalah sebagai berikut:

- a. Mempunyai pengetahuan
- b. Paham atau memahami
- c. Terampil

2. Kinerja (Y)

Adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan (program) atau kebijakan dalam mewujudkan saran, tujuan, visi, misi organisasi yang tertuang dalam strategi *planning* organisasi (Mahsun, 2014).

Indikator kinerja dalam penelitian ini merujuk pendapat dari Mangkunegara (2013), sebagai berikut :

- a. Kualitas kerja
- b. Kuantitas kerja
- c. Pelaksanaan tugas
- d. Tanggung jawab.

Variabel kompetensi dan kinerja diukur menggunakan skala Likert. Penilaiannya sebagai berikut :

- a. Sangat Tidak Setuju (STS) nilainya 1.
- b. Tidak Setuju (TS) nilainya 2.
- c. Kurang Setuju (KS) nilainya 3.
- d. Setuju (S) nilainya 4.
- e. Sangat Setuju (SS) nilainya 5.

I. Metodologi Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sadiah (2011) penelitian kuantitatif yaitu suatu penelitian yang datanya merupakan data

kuantitatif sehingga untuk menganalisis data juga mempergunakan analisis kuantitatif atau rumus statistik.

2. Lokasi Penelitian

Yang menjadi tempat penelitian adalah seluruh desa di Kecamatan Bulukerto, Kabupaten Wonogiri dengan pertimbangan karena peneliti berdomisili di salah satu desa tersebut sekaligus sebagai perangkat desa, sehingga memudahkan peneliti melakukan observasi guna pengumpulan data penelitian.

3. Populasi dan Sampel

Populasi yaitu keseluruhan data yang mempunyai karakteristik dan ciri yang sama dan ditetapkan oleh peneliti sebagai subyek maupun obyek yang kemudian ditarik suatu kesimpulan (Margono, 2014). Populasi penelitian ini adalah perangkat desa di Kecamatan Bulukerto, Kabupaten Wonogiri sebanyak 98 (sembilanpuluh delapan) orang. Sampel merupakan bagian dari populasi yang ditentukan dengan cara tertentu yang mempunyai ciri tertentu, lengkap dan jelas dan dapat mewakili populasi (Mulyatiningsih, 2014). Sampling dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Sampling jenuh adalah cara menentukan sampel dengan mengambil semua anggota populasi dijadikan responden dalam penelitian (Supranto, 2014). Jadi, semua perangkat desa di Kecamatan Bulukerto,

Kabupaten Wonogiri yang berjumlah 98 (sembilanpuluh delapan) orang dijadikan sampel atau sebagai responden penelitian.

4. Variabel Penelitian

Variabel penelitian ini dalam skripsi adalah :

a. Variabel bebas (X)

Variabel bebas adalah variabel berpengaruh terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2014). Variabel bebas pada skripsi ini adalah kompetensi (X).

b. Variabel terikat (Y)

Yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas (Sugiyono, 2014). Variabel terikat penelitian ini yaitu adalah kinerja perangkat desa (Y).

5. Sumber Data

a. Data primer

Yaitu jenis data yang diperoleh langsung dari sumbernya (Subana dan Sudrajat, 2015). Data primer penelitian ini didapatkan dari hasil jawaban kuesioner responden penelitian yaitu perangkat desa sebanyak 98 (sembilanpuluh delapan) orang.

b. Data sekunder

Yaitu jenis data yang diperoleh peneliti bukan langsung dari sumbernya (Sugiyono, 2014). Data sekunder antara lain dari literatur, penelitian yang relevan, buku, dan sumber lain.

6. Teknik Pengumpulan Data

a. Dokumentasi

Yaitu data pendukung dengan cara mendokumentasikan hasil penelitian dilapangan baik berupa angka, grafik, tabel dalam bentuk dokumen gambar.

b. Kuesioner

Yaitu pengumpulan data dengan cara membagikan daftar pertanyaan kepada responden untuk diisi sesuai dengan jawaban yang telah tersedia. Kuesioner merupakan sikap atau jawaban responden terhadap pernyataan yang dibuat peneliti terhadap sesuatu hal yang diteliti guna pengumpulan data (Kusumah, 2011).

7. Uji Instrumen Penelitian (Uji Kualitas Data)

Untuk menguji instrumen penelitian, peneliti menggunakan uji sebagai :

a. Uji validitas

Validitas yaitu standar pengukuran yang dipakai untuk menentukan bahwa instrumen variabel penelitian terbukti sah. Supranto (2014), mengatakan apabila instrumen suatu penelitian dapat dipercaya (valid) jika suatu instrumen bisa dipergunakan dapat mengukur sesuatu yang akan diukur. Valid yaitu data yang diperoleh dari hasil penelitian sama persis dengan data yang ada pada obyek penelitian.

Untuk menyimpulkan instrumen penelitian tersebut valid atau tidak, peneliti menggunakan rumus r atau korelasi pearson (Arikunto (2013)).

Kriteria pengujian :

- 1) Jika r lebih dari 0,3 disimpulkan instrumen penelitian valid.
- 2) Jika r kurang dari 0,3 disimpulkan instrumen penelitian tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Instrumen dikatakan reliabel apabila instrumen penelitian tetap stabil jika dipergunakan pengukuran di lain tempat. Uji reliabilitas digunakan dalam rangka menguji apakah instrumen yang dipakai untuk mengukur variabel penelitian tersebut betul-betul handal.

Reliabilitas yaitu apakah nilai dari pengukuran bisa dipercaya, artinya bila diukur berulang-ulang hasilnya juga tidak mengalami perbedaan (Supranto, 2014). Pengujian reliabilitas pada penelitian ini adalah untuk menilai konsisten tidaknya data yang dipergunakan dalam penelitian.

Untuk menyimpulkan instrumen dalam penelitian tersebut reliabel atau tidak, peneliti menggunakan rumus (α) atau *Alpha Cronbach* (Arikunto, 2013). Kriteria pengujian :

- 1) Jika α lebih dari 0,6 disimpulkan instrumen penelitian reliabel.
- 2) Jika α kurang dari 0,6 disimpulkan instrumen penelitian tidak reliabel.

8. Analisis Data

a. Regresi Linier Sederhana

Penelitian ini menggunakan regresi linier sederhana karena jumlah variabel bebas dalam penelitian ini hanya satu yaitu kompetensi (X).

Rumusnya adalah :

$$Y = a + bX \text{ (Ghozali, 2013).}$$

Keterangan :

Y = Variabel terikat

a = Konstanta

b = Slope (kemiringan)

X = Variabel bebas

Untuk menghitung nilai a dan b digunakan olah data 13.0 *for windows*.

b. Uji Hipotesis

1) Uji t

Adalah menguji apakah kompetensi (X) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perangkat desa (Y). (Ghozali, 2013).

Kriteria pengujian :

H1 diterima, jika nilai signifikansi $< 0,05$

H1 ditolak, jika nilai signifikansi $< 0,05$.

Nilai signifikansi ditentukan dengan pengolahan data SPSS 13.0 *for windows*.

2) Koefisien determinasi (R^2)

Yaitu untuk menghitung besarnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap kinerja (Y). Nilai (R^2) dihitung menggunakan analisis data SPSS 13.0 *for windows*.



