

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPETENSI TERHADAP TINGKAT KINERJA ORGANISASI BADAN USAHA MILIK DESA (STUDI PADA BUMDES DESA SUNGAI SITOLANG)

Susi Lestari

Program Studi Manajemen, Universitas Pasir Pengaraian, Rokan Hulu, Indonesia

E-Mail: Susilestari@Gmail.Com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan kompetensi terhadap tingkat kinerja organisasi badan usaha milik desa. Populasi dari penelitian ini seluruh karyawan dan pengurus bumdes sungai sitolang. Metode penarikan sampel dengan menggunakan *sampling* jenuh (*sensus*). Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program spss 18. Hasil penelitian berdasarkan analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa: (1) kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi badan usaha milik desa dengan koefisien 0.113, (2) kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi badan usaha milik desa dengan koefisien 0.504. Kesimpulan dari penelitian ini adalah berdasarkan hasil pengujian secara parsial serta pengujian secara simultan semua variabel yaitu kepemimpinan dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap tingkat kinerja organisasi badan usaha milik desa.

Kata kunci: Kepemimpinan, kompetensi dan kinerja organisasi

THE EFFECT OF LEADERSHIP AND COMPETENCE ON PERFORMANCE LEVEL OF VILLAGE BUSINESS ENTITY ORGANIZATIONS (STUDY ON BUMDES, SUNGAI SITOLANG VILLAGE)

Abstract

This study aims to analyze the influence of leadership and competence on the level of organizational performance of village-owned enterprises. The population of this study were all employees and management of sungai sitolang bumdes. Sampling method using saturated sampling (census). The analytical technique used is multiple linear regression analysis using the spss 18 program. The results based on multiple linear regression analysis show that: (1) leadership has a positive and significant effect on the organizational performance of village-owned enterprises with a coefficient of 0.113, (2) competence has an effect on positively and significantly on the organizational performance of village-owned enterprises with a coefficient of 0.504. The conclusion of this study is based on the results of partial testing and simultaneous testing of all variables, namely leadership and competence, which significantly influence the level of organizational performance of village-owned enterprises.

Keywords: *Leadership, competence and organizational performance*

PENDAHULUAN

Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) adalah suatu lembaga yang dibentuk oleh pemerintah desa untuk memacu perekonomian desa agar lebih berkembang dan produktif sehingga mampu meningkatkan pendapatan masyarakat desa (Adnyana dkk., 2017). Dengan BUMDes, masyarakat desa dapat terbantu dalam hal-hal untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari dan dapat menambah wawasan pada pengetahuan masyarakat desa. Pada dasarnya pendirian BUMDes adalah untuk menciptakan pemerataan lapangan usaha dan meningkatkan pendapatan masyarakat.

BUMDes sebagai lembaga yang digerakkan oleh pemerintah desa juga memiliki wujud nyata dalam pengelolaan produktif desa yang dilaksanakan secara kooperatif, partisipatif, emansipatif, transparan, akuntabel dan substainabel (Agunggunanto dkk, 2016). Saat ini pembangunan desa melalui BUMDes menjadi salah satu cara konstruktif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat desa. Desa harus mampu mengoptimalkan dan menggali seluruh potensi yang ada di desanya. Hal ini bertujuan untuk kesejahteraan masyarakat desa melalui penguatan terhadap lembaga-lembaga ekonomi desa serta menjadi tulang punggung perekonomian pemerintahan desa demi meningkatkan kas desa.

Dengan adanya program BUMDes, desa dapat memberdayakan masyarakat agar lebih kreatif dan inovatif sebagai upaya peningkatan perekonomian desa. Masyarakat juga dapat berkembang dengan cara menampilkan produk lokal yang bermutu tinggi. Selain itu, BUMDes juga dapat meningkatkan pendapatan masyarakat melalui usaha yang dimiliki oleh pemerintahan desa seperti berkembangnya unit-unit usaha di desa setempat.

Namun di sisi lain masih terdapat beberapa permasalahan antara lain penyalahgunaan pada penggunaan dana desa. Seperti yang dijelaskan oleh Menteri Desa, Marwan Jafar (Majalah Dana Desa, 2016) bahwa terdapat desa yang menggunakan dana desa untuk pembangunan kantor desa, atau pagar kantor desa. Hal tersebut tentu tidak benar. Apalagi ada yang menggunakan dana desa untuk membeli mobil. Penyalahgunaan dinilai terjadi karena ketidaksiapan desa mengelola anggaran. Penggunaan dana desa saat ini diketahui menjadi wewenang penuh para kepala desa, sehingga timbul arogansi soal pengelolaan dana.

Adanya kasus kepala desa yang terlibat penyalahgunaan dana desa, disebabkan ketidaksiapan pemerintah desa mengelola anggaran. Dana besar yang diterima nyatanya tidak bisa dikelola dengan baik, meskipun petunjuk pengalokasian anggaran sudah diberikan. Untuk menghindari penyalahgunaan dana desa tersebut, dapat melalui penataan BUMDes di setiap daerah sehingga dana desa dapat digunakan secara maksimal dan masyarakat dapat merasakan adanya dana desa tersebut. Terkadang masyarakat tidak mengetahui penggunaan dari dana desa yang telah menjadi hak desanya yang seharusnya digunakan untuk membiayai pelaksanaan program dan kegiatan di bidang pembangunan desa dan pemberdayaan masyarakat desa. Padahal dalam Permendesa Nomor 4 tahun 2017 sudah dituliskan bahwa prioritas penggunaan Dana Desa harus dipublikasikan kepada masyarakat oleh Pemerintah Desa di ruang publik atau ruang yang dapat diakses oleh masyarakat desa (Majalah Dana Desa, 2018).

Meskipun sudah ada aturan tertulis namun tetap masih ada Pemerintah Desa yang tidak melakukan transparansi dalam menggunakan dana desa. Selanjutnya, kemampuan sumber daya manusia (SDM) pun dinilai menjadi penyebab lain yang membuat kinerja aparat masih kurang. Pengalokasian anggaran yang seharusnya bisa tepat sasaran tidak bisa sesuai dengan petunjuk, karena kurangnya pendidikan. Ketidaksiapan juga

disebabkan pendamping desa yang belum berfungsi secara maksimal. Pendamping desa yang seharusnya ikut mengawasi penggunaan dana desa ternyata tidak berjalan sebagaimana mestinya.

Dalam suatu organisasi kepemimpinan (*leadership*) merupakan suatu faktor yang menentukan tercapai atau tidaknya tujuan dari suatu organisasi. Dengan kepemimpinan yang baik, kegiatan dalam organisasi akan berjalan lancar, bawahan bergairah dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Jadi baik buruknya, tercapai atau tidaknya tujuan suatu organisasi sebagian besar ditentukan oleh kecakapan pemimpin dalam melaksanakan kepemimpinannya untuk mengarahkan para bawahannya, karena kecakapan dan kewibawaan seorang pemimpin melaksanakan kepemimpinannya akan mendorong gairah kerja, kreativitas, partisipasi, dan loyalitas para bawahannya untuk menyelesaikan tugas – tugasnya.

Kreither dan Kinicki (2012:12), menyatakan, kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi anggota untuk mencapai tujuan organisasi secara sukarela. Kepemimpinan ini menekankan pada kemampuan pemimpin untuk tidak memaksa dalam menggerakkan anggota organisasi agar melakukan pekerjaan atau kegiatan yang terarah pada tujuan organisasi. Pada tataran pemerintahan yang ada di desa maka peranan pentingnya ada pada Kepala Desa. Kepala Desa merupakan orang yang memimpin dan atau mengepalai suatu desa. Jadi Kepala Desa adalah orang yang memimpin atau mengepalai suatu desa yang merupakan masyarakat hukum yang memiliki kewenangan untuk mengatur dan mengurus kepentingannya dalam rangka mencapai keberhasilan pembangunan desanya.

Arogansi kepala desa yang merasa memiliki kewenangan penuh mengelola anggaran seringkali terjadi. Uang yang dipegang, tidak difungsikan dan dimplementasikan untuk kepentingan masyarakat sehingga terjadi penyalahgunaan. Contoh arogansi kepala desa seperti mengangkat struktur organisasi yang berada di bawahnya yang masih termasuk saudaranya, ada unsur kekerabatan. Sekretaris desa saudaranya, bendaharannya juga demikian. Biasanya seperti itu. Dana desa pun tidak dikelola atau disalurkan dengan baik, karena memang belum siap. Untuk daerah yang memiliki kepemimpinan kepala desa yang baik, banyak kepala desa di berbagai daerah berlomba menjadikan desa-desa yang mereka pimpin menjadi pusat-pusat pertumbuhan dan pemberdayaan masyarakat. Mereka memotori kelahiran badan usaha milik desa (BUMDes) sebagai wadah sekaligus penggerak pembangunan kawasan perdesaan. Gelontoran dana desa (DD) dari pemerintah pusat, alokasi dana desa (ADD), dan dana-dana lainnya dari pemerintah kabupaten dan provinsi maupun pihak swasta atau donatur memungkinkan desa-desa membentuk BUMDes.

Dari penjelasan dapat dilihat bahwa peran kepala desa sangat penting dan vital dalam memajukan perekonomian pedesaan. Kepala desa juga butuh bantuan dari pemerintah desa/aparatur desa untuk terlibat dalam keberhasilan BUMDes yang ada di desanya.

Kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik seseorang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi dan mendukung untuk periode waktu yang cukup lama. Menurut Hutapea dan Thoaha (2012:125) definisi kompetensi adalah kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan.

Kompetensi setiap individu dapat dikembangkan dalam upaya meningkatkan standar kinerja pegawai dan capaian organisasi secara efektif dan efisien. Individu yang

menduduki suatu jabatan tertentu harus memiliki karakteristik kompetensi sesuai dengan posisi tersebut. Hal ini akan memengaruhi kinerja pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan. Adapun ruang lingkup pegawai, terdapat pegawai di dalam perusahaan dan pegawai dalam ruang lingkup pemerintahan. Pegawai dalam ruang lingkup pemerintahan bisa juga disebut dengan aparatur pemerintah.

Soetrisno (2012:33) menggambarkan aparatur pemerintah sebagai abdi negara dan abdi masyarakat yang memiliki kemampuan merencanakan, melaksanakan, mengawasi dan mengendalikan pembangunan. Selanjutnya pada tingkat desa terdapat aparatur desa. Aparatur desa atau pemerintah desa merupakan perangkat atau alat kelengkapan negara meliputi bidang kelembagaan, ketatalaksanaan, kepegawaian yang mempunyai tanggungjawab melaksanakan roda pemerintahan sehari-hari. Aparatur juga sebagai pelaksana roda birokrasi. Aparatur Desa adalah ujung tombang implementasi UU Desa. Jadi kompetensi aparatur desa merupakan kemampuan yang dibutuhkan oleh aparatur desa untuk melakukan tugas-tugas pelayanan dan pembangunan dalam lingkup desa yang dilandasi oleh pengetahuan, ketrampilan, dan sikap kerja sehingga tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dapat tercapai.

Aparatur akan meningkatkan kinerjanya apabila dia memiliki kompetensi yang tinggi, memiliki minat kerja yang tinggi dan yakin bahwa tujuannya akan tercapai. Moehariono (2012:87), dengan adanya peningkatan kinerja dari aparatur berarti akan menjadikan individu tersebut bekerja lebih keras dan mampu meningkatkan kinerja organisasi.

Untuk mencapai tujuan organisasi itu organisasi menetapkan target-target tertentu. Realisasi pencapaian target ini disebut dengan hasil kerja, prestasi kerja atau kinerja. Kinerja atau *performance* adalah tingkat pencapaian kebijakan atau program atau kegiatan dengan menggunakan sejumlah sumber daya dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi. Bagi suatu organisasi, kinerja merupakan hasil dari kegiatan kerja –sama diantara para anggota atau komponen organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi.

Salah satu desa yang memiliki BUMDes di Kabupaten Rokan Hulu adalah Desa Sungai Sitolang yang terdapat di Kecamatan Rambah Hilir. Desa Sungai Sitolang memiliki luas wilayah sebesar 15KM² dengan jumlah penduduk sebanyak 1.436 jiwa. Adapun perkembangan usaha BUMDes Sungai Sitolang berdasarkan hasil observasi di lapangan dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Kinerja Kelembagaan BUMDes Sungai Sitolang

No	Unit usaha	Berkembang	Kategori	
			Kurang berkembang	Tidak berkembang
1.	Alat Tulis Kantor		√	
2.	Tenda		√	
3.	Pelaminan		√	
4.	Simpan Pinjam	√		

Sumber : BUMdes Sungai Sitolang (diolah), 2021

Rincian Tabel 1 terkait dengan perkembangan usaha BUMDes Sungai Sitolang menjelaskan bahwa jenis usaha BUMDes yang terdapat di desa Sungai Sitolang sejumlah

4 jenis usaha. Hasil usaha yang dilakukan oleh BUMDes sesuai dengan data menjelaskan hanya ada satu Usaha BUMDes yang masuk kategori berkembang yaitu jenis usaha simpan pinjam, sedangkan jenis usaha tenda, pelaminan dan alat tulis kantor masuk kategori kurang berkembang. Pengkategorian BUMDes yang kurang berkembang dan berkembang didasarkan pada perkembangan jumlah asset dan permodalan yang dimiliki bertambah atau berkurang. Fakta ini menegaskan bahwa semua BUMDes yang terdapat di desa Sungai Sitolang masih membutuhkan dorongan untuk mengembangkan pada level berkembang. Berdasarkan observasi lanjut yang peneliti lakukan, ditemukan permasalahan yang menyebabkan kurang bagusnya kinerja organisasi Badan Usaha Milik Desa desa Sungai Sitolang Kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu terletak pada kurang bagusnya manajemen pengelolaan BUMDes berupa sumber daya manusia yang kurang berkualitas yaitu pendidikan atau keahlian yang dimiliki pengelola usaha BUMDes kurang sesuai dengan pekerjaannya, hal ini dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Data Tingkat Pendidikan Karyawan dan Pengurus BumDes

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah
1.	SLTA	28
2.	Diploma	1
3.	Sarjana	5
Total		34

Sumber : BUMdes Sungai Sitolang (diolah), 2021

Bila dikaitkan dengan kepemimpinan, berdasarkan hasil observasi sementara peneliti yaitu diemukan masalah sikap pemimpin atau kepala desa yang terlalu percaya dan selalu berbaik sangka kepada aparat desanya karena pemimpin merasa bahwa pegawainya sudah memiliki kompetensi yang sesuai dengan tugas yang diberikan kepada mereka. padahal ada sebagian pegawai yang kemampuan kerjanya masih kurang sehingga tidak bisa menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, menunda pelaksanaan tugas kantor serta masih ada pegawai yang terlihat santai, mengobrol dengan teman kerja dan keluar kantor pada saat jam kantor. Hal ini tentunya menyebabkan rendahnya kinerja organisasi.

Rendahnya kinerja organisasi yang ditujukan oleh para aparat desa tentunya berkaitan dengan kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin, karna kepemimpinan merupakan kegiatan mempengaruhi dan mengarahkan tingkah laku bawahan atau orang lain yang mencapai tujuan organisasi atau kelompok. Selain itu juga suasana kerja di BUMDes kurang baik dikarenakan para aparat desa tersebut dalam bekerja masih ada pegawai yang terlihat santai pada saat jam kerja, dan juga masih ada pegawai yang mengobrol dengan teman kerja, sehingga suasana kerja di BUMDes kurang kondusif dengan suasana kerja yang seperti itu bisa mengakibatkan kinerja yang dihasilkan oleh pegawai pun tidak baik.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa orang pegawai, permasalahan kompetensi yang ada berupa kurangnya keterampilan aparatur desa dalam mengambil tindakan cepat jika timbul permasalahan di dalam pekerjaan. Hal ini dikarenakan aparatur desa harus terlebih dahulu melaporkan kepada kepala desa tentang permasalahan yang terjadi sesuai prosedur yang ada, sehingga aparatur desa tidak bisa memutuskan sendiri langkah yang akan diambil untuk menyelesaikan permasalahan yang ada.

Penelitian tentang kinerja organisasi telah pernah dilakukan sebelumnya oleh Nisa (2018) dimana hasil penelitiannya menemukan bahwa secara parsial dan simultan kepemimpinan kepala desa dan kompetensi aparatur desa berpengaruh terhadap kinerja organisasi Badan Usaha Milik Desa. Penelitian Ismawanto (2017) yang menemukan hasil bahwa secara parsial dan simultan kepemimpinan, motivasi dan kompetensi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja organisasi.

Adapun rumusan masalah yang hendak penulis ajukan dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap tingkat kinerja organisasi badan usaha milik desa?
2. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap tingkat kinerja organisasi badan usaha milik desa?
3. Apakah kepemimpinan dan kompetensi berpengaruh terhadap tingkat kinerja organisasi badan usaha milik desa?

Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 39 Tahun 2010, menerangkan bahwa Badan Usaha Milik Desa merupakan peningkatan kemampuan keuangan pemerintah desa dalam penyelenggaraan pemerintah dan meningkatkan pendapatan masyarakat dari berbagai kegiatan usaha ekonomi masyarakat pedesaan sesuai dengan kebutuhan dan potensi desa. Adanya potensi desa diimbangi dengan adanya potensi sumber daya manusia yang kompetitif tidak cukup untuk menanggulangi perekonomian tanpa adanya pihak ketiga yaitu aparatur pemerintah desa, karena naungan yang kuat dari pemerintah desa dapat diciptakan desa yang maju, berdikasi dan makmur. Undang-Undang terbaru No. 6 Tahun 2014 tentang Desa juga disinggung Badan Usaha Milik Desa yang selanjutnya di sebut BUM Desa, adalah badan usaha yang seluruh atau sebagian dari kekayaan Desa yang dipisahkan guna mengelola aset, jasa pelayanan, dan usaha lainnya untuk sebesar-besarnya kesejahteraan masyarakat Desa. BUMDesa juga merupakan perwujudan partisipasi masyarakat desa secara keseluruhan, sehingga tidak menciptakan model usaha yang dihegemoni oleh kelompok tertentu ditingkat desa.

Rivai (2012:53) mengartikan Kepemimpinan adalah proses pengaruh sosial di dalam mana manajer mencari keikutsertaan sukarela dari bawahan dalam usaha mencapai tujuan organisasi. Dengan kepemimpinan yang dilakukan seorang pemimpin juga menggambarkan arah dan tujuan yang akan dicapai dari sebuah organisasi. Sehingga dapat dikatakan kepemimpinan sangat berpengaruh bagi nama besar organisasi. Menurut Danim (2011: 56) kepemimpinan adalah setiap perbuatan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasi dan memberi arah kepada individu atau kelompok yang tergabung di dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Rivai (2012:53) mengemukakan bahwa seorang pemimpin dalam mengimplementasikan kepemimpinannya harus mampu secara dewasa melaksanakan kedewasaan terhadap instansi atau organisasinya, kepemimpinan dibagi kedalam lima indikator, yaitu:

1. Kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik
 - a. Membina kerjasama dan hubungan baik dengan bawahan dalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawab masing-masing
 - b. Kemampuan seorang pemimpin dalam memotivasi bawahannya
2. Kemampuan yang efektivitas
 - a. Mampu menyelesaikan tugas diluar kemampuan
 - b. Menyelesaikan tugas tepat waktu
 - c. Hadir tepat waktu dan tidak terlambat

3. Kepemimpinan yang partisipatif
 - a. Pengambilan keputusan secara musyawarah
 - b. Dapat menyelesaikan masalah secara tepat
 - c. Mampu dalam meneliti masalah yang terjadi pada pekerjaan
4. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu
 - a. Bersedia untuk membawa kepentingan pribadi dan organisasi kepada kepentingan yang lebih luas, yaitu kepentingan organisasi menggunakan waktu sisa untuk keperluan pribadi
 - b. Mampu dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan target .
5. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang
 - a. Tanggung jawab seorang pemimpin dalam menyelesaikan tugas mana yang harus ditangani sendiri dan mana yang harus ditangani secara kelompok.
 - b. Memberikan bimbingan dan pelatihan dalam pengambilan keputusan.

Menurut Malthis & Jakcson (2013:17) kompetensi 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 tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut. Menurut Malthis & Jakcson (2013:17), ada lima indikator kompetensi yang harus dimiliki oleh semua individu yaitu :

1. Keterampilan menjalankan tugas (*Task-skills*), yaitu keterampilan untuk melaksanakan tugas-tugas rutin sesuai dengan standar di tempat kerja.
2. Keterampilan mengelola tugas (*Task management skills*), yaitu keterampilan untuk mengelola serangkaian tugas yang berbeda yang muncul dipekerjaannya.
3. Keterampilan mengambil tindakan (*Contingency management skills*), yaitu keterampilan mengambil tindakan yang cepat dan tepat bila timbul suatu masalah di dalam pekerjaan.
4. Keterampilan bekerja sama (*Job role environment skills*), yaitu keterampilan untuk bekerja sama serta memelihara kenyamanan lingkungan kerja.
5. Keterampilan beradaptasi (*Transfer skill*), yaitu keterampilan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru.

Tuntutan untuk menjadikan suatu organisasi ramping mengharuskan kita untuk mencari karyawan yang dapat dikembangkan secara terarah untuk menutupi kesenjangan dalam keterampilannya sehingga mampu untuk dimobilisasikan secara vertikal maupun horizontal.

Kinerja atau *performance* dalam arti yang sederhana adalah prestasi kerja. Rue dan Byars (2011:375) mendefinisikan bahwa: "Kinerja sebagai tingkat pencapaian hasil atau *degree of accomplishment*". Ini berarti kinerja merupakan tingkat pencapaian tujuan organisasi. Rivai (2012:14) mengatakan bahwa kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2012:50), bahwa *performance* yang diterjemahkan menjadi kinerja, juga berarti "prestasi kerja, pelaksanaan kerja, hasil kerja/tindakan, unjuk kerja, dan penampilan kerja.

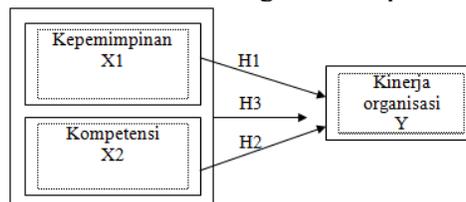
Wasistiono dkk. (2012: 48-50) menjelaskan beberapa indikator yang kiranya dapat dijadikan ukuran yang menggambarkan dan menjelaskan tingkat pencapaian misi dan tujuan organisasi pemerintah sebagai berikut:

1. Produktivitas.

- Konsep efisiensi atau rasio antara output dan input. Konsep ini terasa terlalu sempit jika dikaitkan dengan misi dan tujuan organisasi pemerintah.
2. Kualitas Layanan
Kualitas layanan yang diterima masyarakat dari organisasi pemerintah. Dengan demikian kepuasan masyarakat terhadap layanan dapat dijadikan indikator kinerja organisasi publik.
 3. Responsivitas
Kemampuan organisasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan dan mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat.
 4. Responsibilitas
Apakah pelaksanaan kegiatan organisasi pemerintah itu dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar atau sesuai dengan kebijakan organisasi baik yang implisit atau eksplisit.

Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini akan dibuat sebuah model bagan agar mudah dipahami sebagai berikut:

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Sumber: Nisa (2018)

METODE

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dan pengurus BUMDes Sungai Sitolang yaitu sebanyak 34 orang. Teknik pengambilan sampel secara sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Variabel bebas yang digunakan penelitian terdiri kepemimpinan (X1) kompetensi (X2) sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja organisasi (Y). Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi dan kuesioner. Uji instrumen penelitian menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Analisis deskriptif menggunakan rumus TCR yaitu:

$$TCR = \frac{R_s}{N} \times 100 \%$$

Dimana:

- TCR = Tingkat Capaian Responden
 Rs = Rata-rata skor jawaban responden
 N = Nilai skor jawaban maksimum

Tabel 3. Nilai Tingkat Capaian Responden (TCR)

Nilai TCR	Kriteria
85 – 100	Sangat baik
71 – 84,99	Baik
56 – 70,99	Cukup

46 – 55,99	Kurang
0- 45,99	Kurang sekali

Sumber: Metode Statistika, Sudjana (2009:15)

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda. Pengujian hipotesis dilakukan dengan dua cara yaitu uji T (parsial) dan uji F (Simultan).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dapat dilihat bahwa nilai r hitung seluruh item pertanyaan variabel dalam penelitian memiliki nilai lebih besar dari r tabel (0,3388). Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan variabel kinerja organisasi adalah valid.

Berdasarkan ringkasan hasil uji reliabilitas dapat dijelaskan bahwa variabel Kepemimpinan memiliki nilai *Alpha Cronbach's* sebesar 0,906, variabel kompetensi nilai *Alpha Cronbach's* sebesar 0,938 dan variabel kinerja organisasi memiliki nilai *Alpha Cronbach's* sebesar 0,784. Seluruh variabel independen dan dependen memiliki nilai *Alpha Cronbach's* lebih dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dikatakan reliabel.

Tabel 4. Hasil Deskriptif Variabel Kepemimpinan

Nomor item	Kriteria Pernyataan								N	Skor Total	Rata-rata	TCR (%)	Ket		
	SS		S		CS		KS							TS	
	F	%	F	%	F	%	F	%						F	%
1	11	32,3	21	61,7	0	0	2	5,8	0	0	34	149	4,38	87,6	Sangat baik
2	17	50	15	44,1	0	0	2	5,8	0	0	34	134	3,94	78,8	Baik
3	8	23,5	23	67,6	1	2,9	2	5,8	0	0	34	139	4,08	81,6	Baik
4	6	17,6	19	55,8	5	14,7	4	11,7	0	0	34	129	3,79	75,8	Baik
5	3	8,8	29	85,2	1	2,9	1	2,9	0	0	34	136	4	80	Baik
6	2	5,8	23	67,6	7	20,5	2	5,8	0	0	34	127	3,73	74,6	Baik
Nomor item	Kriteria Pernyataan								N	Skor Total	Rata-rata	TCR (%)	Ket		
	SS		S		CS		KS							TS	
	F	%	F	%	F	%	F	%						F	%
7	0	0	25	73,5	8	23,5	1	2,9			34	126	3,70	74	Baik
8	4	11,7	21	61,7	8	23,5	1	2,9	0	0	34	130	3,82	76,4	Baik
9	7	20,5	18	52,9	8	23,5	1	2,9	0	0	34	133	3,91	78,2	Baik
10	7	20,5	19	55,8	7	20,5	1	2,9	0	0	34	134	3,94	78,8	Baik
11	3	8,8	22	64,7	8	23,5	1	2,9	0	0	34	129	3,79	75,8	Baik
12	1	2,9	18	52,9	8	23,5	7	20,5	0	0	34	115	3,38	67,6	Cukup baik
Rata-rata Variabel											3,87	77,43	Baik		

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021

Dari tabel 4 dalam variabel kepemimpinan untuk nilai skor yang tertinggi terdapat pada pernyataan nomor 1 yaitu “pemimpin selalu mempunyai hubungan sosial yang baik dengan pegawainya“ dengan klasifikasi Tingkat Capaian Responden pada kriteria sangat baik. Selanjutnya untuk pernyataan yang mendapatkan skor nilai terendah terdapat pada pernyataan nomor 12 yaitu “pimpinan memberikan bimbingan dan pelatihan kepada pegawai bagaimana cara mengambil keputusan yang tepat “ dengan klasifikasi Tingkat Capaian Responden pada kriteria cukup baik. Secara keseluruhan, untuk deskriptif variabel kepemimpinan dapat digambarkan nilai yang diperoleh sebesar 77,43 % dengan klasifikasi Tingkat Capaian Responden pada kriteria baik. Artinya dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan BUMDesa Sungai Sitolang sudah memiliki kecakapan dan kewibawaan seorang pemimpin sehingga mendorong gairah kerja, kreativitas, partisipasi dan loyalitas para bawahannya untuk menyelesaikan tugas-tugasnya.

Tabel 5. Hasil Deskriptif Variabel Kompetensi

Nomor item	Kriteria Pernyataan										N	Skor Total	Rata-rata	TCR (%)	Ket
	SS		S		CS		KS		TS						
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%					
1	5	14,7	14	41,2	8	23,5	7	20,5	0	0	34	119	3,5	70	Baik
2	6	17,6	13	38,2	8	23,5	7	20,5	0	0	34	120	3,52	70,4	Baik
3	3	8,8	18	52,9	5	14,7	8	23,5	0	0	34	118	3,47	69,4	Cukup baik
4	4	11,7	16	47,1	8	23,5	6	17,6	0	0	34	120	3,52	70,4	Baik
5	6	17,6	16	47,1	4	11,7	8	23,5	0	0	34	110	3,23	64,6	Cukup baik
6	3	8,8	20	58,8	6	17,6	5	14,7	0	0	34	125	3,67	73,4	Baik
7	3	8,8	15	44,1	8	23,5	8	23,5	0	0	34	115	3,38	67,6	Cukup Baik
8	0	0	21	61,7	9	26,5	4	11,7	0	0	34	155	4,55	91	Sangat baik
9	2	5,8	18	52,9	9	26,5	5	14,7	0	0	34	119	3,5	70	Baik
10	11	32,3	21	61,7	0	0	2	5,8	0	0	34	149	4,38	87,6	Sangat baik
Rata-rata Variabel												3,67	73,44	Baik	

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021

Dari tabel 5 dalam variabel kompetensi untuk nilai skor yang tertinggi terdapat pada pernyataan nomor 8 yaitu “Saya dapat bekerjasama dengan seluruh pegawai “ dengan klasifikasi Tingkat Capaian Responden pada kriteria sangat baik. Selanjutnya untuk pernyataan yang mendapatkan skor nilai terendah terdapat pada pernyataan nomor 5 yaitu “saya selalu bersikap waspada dalam bekerja “ dengan klasifikasi Tingkat Capaian Responden pada kriteria cukup baik. Secara keseluruhan, untuk deskriptif variabel kompetensi dapat digambarkan nilai yang diperoleh sebesar 73,44 % dengan klasifikasi Tingkat Capaian Responden pada kriteria baik. Artinya dapat disimpulkan bahwa kompetensi yang dimiliki aparatur desa sudah baik untuk melakukan tugas-tugas pelayanan dan pembangunan dalam lingkup desa yang dilandasi oleh pengetahuan, ketrampilan, dan sikap kerja sehingga tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dapat tercapai.

Tabel 6. Hasil Deskriptif Variabel Kinerja Organisasi

Nomor item	Kriteria Pernyataan										N	Skor Total	Rata-rata	TCR (%)	Ket
	SS		S		CS		KS		TS						
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%					
1	6	17,6	16	47,1	4	11,7	8	23,5	0	0	34	110	3,23	64,6	Cukup baik
2	3	8,8	20	58,8	6	17,6	5	14,7	0	0	34	125	3,67	73,4	Baik
3	3	8,8	15	44,1	8	23,5	8	23,5	0	0	34	115	3,38	67,6	Cukup Baik
4	0	0	21	61,7	9	26,5	4	11,7	0	0	34	155	4,55	91	Sangat baik
5	2	5,8	18	52,9	9	26,5	5	14,7	0	0	34	119	3,5	70	Baik
6	11	32,3	21	61,7	0	0	2	5,8	0	0	34	149	4,38	87,6	Sangat baik
7	17	50	15	44,1	0	0	2	5,8	0	0	34	134	3,94	78,8	Baik
8	8	23,5	23	67,6	1	2,9	2	5,8	0	0	34	139	4,08	81,6	Baik
Rata-rata Variabel												3,84	76,83	Baik	

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021

Dari tabel 6 dalam variabel kinerja organisasi untuk nilai skor yang tertinggi terdapat pada pernyataan nomor 4 yaitu “pengawai melayani masyarakat dengan sikap yang ramah dan sopan“ dengan klasifikasi Tingkat Capaian Responden pada kriteria sangat baik. Selanjutnya untuk pernyataan yang mendapatkan skor nilai terendah terdapat pada pernyataan nomor 1 yaitu “tiap-tiap tugas yang disusun dari suatu program dapat mencapai target kerja“ dengan klasifikasi Tingkat Capaian Responden pada kriteria cukup baik. Secara keseluruhan, untuk deskriptif variabel kinerja organisasi dapat digambarkan nilai yang diperoleh sebesar 76,83 % dengan klasifikasi Tingkat Capaian Responden pada kriteria baik. Artinya dapat disimpulkan bahwa kinerja aorganisasi yang

dimiliki BUMDesa Sungai Sitlang sudah baik dalam menggunakan sejumlah sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Tabel 7. Hasil Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.922	1.939		3.570	.001
	Kepemimpinan	.113	.044	.161	2.598	.014
	Kompetensi	.504	.036	.872	14.048	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 7 persamaan regresi linier berganda dapat disusun sebagai berikut:

$$Y = 6.922 + 0.113X_1 + 0.504X_2$$

Penjelasan :

1. Nilai konstanta bernilai positif sebesar 6.922, hal ini menunjukkan bahwa apabila nilai variabel kepemimpinan dan kompetensi jika dianggap konstan (0), maka nilai kinerja organisasi akan semakin bertambah.
2. Nilai koefisien X1 sebesar 0.113 artinya apabila nilai kepemimpinan (X1) meningkat 1 poin maka kinerja organisasi (Y) akan meningkat sebesar 0.113, dengan asumsi X2 tetap.
3. Nilai koefisien X2 sebesar 0.504 artinya apabila nilai kompetensi (X2) meningkat 1 poin maka kinerja organisasi (Y) akan meningkat sebesar 0.504, dengan asumsi X1 tetap.

Tabel 8. Hasil Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.949 ^a	.900	.893	1.374

a. Predictors: (Constant), X2, X1
b. Dependent Variable: Y

Hasil pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 18, maka diketahui koefisien determinasi (R²) yaitu diperoleh sebesar 0.893. Hal ini berarti 89,3% kinerja organisasi dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan dan kompetensi, dengan kata lain bahwa variabel independent memberi pengaruh bersama sekitar 89,3% terhadap variabel dependent. Sedangkan sisanya adalah (100% - 89,3% = 10,7%) kinerja organisasi dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini atau sebab-sebab yang lain diluar model.

Tabel 9. Hasil Uji Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.922	1.939		3.570	.001
	Kepemimpinan	.113	.044	.161	2.598	.014
	Kompetensi	.504	.036	.872	14.048	.000

a. Dependent Variable: Y

1. Uji Hipotesis 1

Hasil dari analisis data yang diperoleh menunjukkan bahwa nilai t-hitung sebesar 2.598 dengan nilai signifikansi 0,014 lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja organisasi.

2. Uji Hipotesis 2

Hasil dari analisis data yang diperoleh menunjukkan bahwa nilai t-hitung sebesar 14.048 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_2 diterima yang artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja organisasi.

Tabel 10. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	526.067	2	263.034	139.265	.000 ^b
	Residual	58.550	31	1.889		
	Total	584.618	33			
a. Predictors: (Constant), X2, X1						
b. Dependent Variable: Y						

Hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 139.265 dan F_{tabel} sebesar 3.30 angka tersebut berarti F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel} sehingga keputusannya menolak H_0 . sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Organisasi

Berdasarkan hasil deskriptif jawaban kuesioner yang dibagikan kepada responden variabel kepemimpinan untuk nilai skor yang tertinggi terdapat pada pernyataan nomor 1 yaitu “pemimpin selalu mempunyai hubungan sosial yang baik dengan pegawainya“ dengan klasifikasi Tingkat Capaian Responden pada kriteria sangat baik. Selanjutnya untuk pernyataan yang mendapatkan skor nilai terendah terdapat pada pernyataan nomor 12 yaitu “pimpinan memberikan bimbingan dan pelatihan kepada pegawai bagaimana cara mengambil keputusan yang tepat “ dengan klasifikasi Tingkat Capaian Responden pada kriteria cukup baik. Secara keseluruhan, untuk deskriptif variabel kepemimpinan dapat digambarkan nilai yang diperoleh sebesar 77,43 % dengan klasifikasi Tingkat Capaian Responden pada kriteria baik. Artinya dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan BUMDesa Sungai Sitolang sudah memiliki kecakapan dan kewibawaan seorang pemimpin sehingga mendorong gairah kerja, kreativitas, partisipasi dan loyalitas para bawahannya untuk menyelesaikan tugas – tugasnya.

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja organisasi. Hasil Penelitian ini diperkuat oleh pendapat beberapa ahli dalam kajian teori bahwa dalam suatu organisasi kepemimpinan (*leadership*) merupakan suatu faktor yang menentukan tercapai atau tidaknya tujuan dari suatu organisasi. Dengan kepemimpinan yang baik, kegiatan dalam organisasi akan berjalan lancar, bawahan bergairah dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Kreither dan Kinicki (2012:12), menyatakan, kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi anggota untuk mencapai tujuan organisasi secara sukarela.

Kepemimpinan ini menekankan pada kemampuan pemimpin untuk tidak memaksa dalam menggerakkan anggota organisasi agar melakukan pekerjaan atau kegiatan yang terarah pada tujuan organisasi. Hasil Penelitian ini selaras juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Nisa (2018), Ismawanto (2017) dan Esnawan (2019) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Organisasi

Berdasarkan hasil deskriptif jawaban kuesioner yang dibagikan kepada responden variabel kompetensi untuk nilai skor yang tertinggi terdapat pada pernyataan nomor 8 yaitu “Saya dapat bekerjasama dengan seluruh pegawai “ dengan klasifikasi Tingkat Capaian Responden pada kriteria sangat baik. Selanjutnya untuk pernyataan yang mendapatkan skor nilai terendah terdapat pada pernyataan nomor 5 yaitu “saya selalu bersikap waspada dalam bekerja “ dengan klasifikasi Tingkat Capaian Responden pada kriteria cukup baik. Secara keseluruhan, untuk deskriptif variabel kompetensi dapat digambarkan nilai yang diperoleh sebesar 73,44 % dengan klasifikasi Tingkat Capaian Responden pada kriteria baik. Artinya dapat disimpulkan bahwa kompetensi yang dimiliki aparatur desa sudah baik untuk melakukan tugas-tugas pelayanan dan pembangunan dalam lingkup desa yang dilandasi oleh pengetahuan, ketrampilan, dan sikap kerja sehingga tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dapat tercapai.

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja organisasi. Hasil Penelitian ini diperkuat oleh pendapat beberapa ahli dalam kajian teori bahwa aparatur akan meningkatkan kinerjanya apabila dia memiliki kompetensi yang tinggi, memiliki minat kerja yang tinggi dan yakin bahwa tujuannya akan tercapai.

Soetrisno (2012:33) menggambarkan aparatur pemerintah sebagai abdi negara dan abdi masyarakat yang memiliki kemampuan merencanakan, melaksanakan, mengawasi dan mengendalikan pembangunan. Selanjutnya pada tingkat desa terdapat aparatur desa. Aparatur desa atau pemerintah desa merupakan perangkat atau alat kelengkapan negara meliputi bidang kelembagaan, ketatalaksanaan, kepegawaian yang mempunyai tanggungjawab melaksanakan roda pemerintahan sehari-hari. Aparatur juga sebagai pelaksana roda birokrasi. Aparatur Desa adalah ujung tombang implementasi UU Desa. Jadi kompetensi aparatur desa merupakan kemampuan yang dibutuhkan oleh aparatur desa untuk melakukan tugas-tugas pelayanan dan pembangunan dalam lingkup desa yang dilandasi oleh pengetahuan, ketrampilan, dan sikap kerja sehingga tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dapat tercapai.

Hasil Penelitian ini selaras juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Nisa (2018), Ismawanto (2017) dan Esnawan (2019) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap Kinerja Organisasi

Berdasarkan hasil deskriptif jawaban kuesioner yang dibagikan kepada responden dalam variabel kinerja organisasi untuk nilai skor yang tertinggi terdapat pada pernyataan nomor 4 yaitu “pegawai melayani masyarakat dengan sikap yang ramah dan sopan“ dengan klasifikasi Tingkat Capaian Responden pada kriteria sangat baik. Selanjutnya untuk pernyataan yang mendapatkan skor nilai terendah terdapat pada pernyataan nomor 1 yaitu “tiap-tiap tugas yang disusun dari suatu program dapat mencapai target kerja“ dengan klasifikasi Tingkat Capaian Responden pada kriteria cukup baik. Secara keseluruhan, untuk deskriptif variabel kinerja organisasi dapat digambarkan nilai yang

diperoleh sebesar 76,83 % dengan klasifikasi Tingkat Capaian Responden pada kriteria baik. Artinya dapat disimpulkan bahwa kinerja aorganisasi yang dimiliki BUMDesa Sungai Sitlang sudah baik dalam menggunakan sejumlah sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Hasil Penelitian ini diperkuat oleh pendapat beberapa ahli dalam kajian teori bahwa untuk mencapai tujuan organisasi itu organisasi menetapkan target-target tertentu. Realisasi pencapaian target ini disebut dengan hasil kerja, prestasi kerja atau kinerja. Kinerja atau *performance* adalah tingkat pencapaian kebijakan atau program atau kegiatan dengan menggunakan sejumlah sumber daya dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Aparatur akan meningkatkan kinerjanya apabila dia memiliki kompetensi yang tinggi, memiliki minat kerja yang tinggi dan yakin bahwa tujuannya akan tercapai. Moehariono (2012:87), dengan adanya peningkatan kinerja dari aparatur berarti akan menjadikan individu tersebut bekerja lebih keras dan mampu meningkatkan kinerja organisasi.

Hasil Penelitian ini selaras juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Nisa (2018), Ismawanto (2017) dan Esnawan (2019) yang menyatakan bahwa kepemimpinan dan kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kinerja organisasi badan usaha milik desa. Hasil pengujian hipotesis diketahui terdapat hubungan antara kepemimpinan (X1) terhadap kinerja organisasi badan usaha milik desa (Y).
2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kinerja organisasi badan usaha milik desa. Hasil pengujian hipotesis diketahui terdapat hubungan antara kompetensi (X2) terhadap kinerja organisasi badan usaha milik desa (Y).
3. Kepemimpinan dan kompetensi secara bersama-sama memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap tingkat kinerja organisasi badan usaha milik desa. Artinya semakin meningkatnya kedua variabel tersebut maka dapat meningkatkan pula kinerja organisasi badan usaha milik desa.

Dari hasil pembahasan, maka penulis menyarankan sebagai berikut:

1. Dari segi kepemimpinan, disarankan kepada pimpinan agar lebih rutin memberikan bimbingan dan pelatihan kepada pegawai, sehingga dapat meningkatkan keterampilan pegawai dalam bekerja, dengan demikian pegawai dapat mengambil sikap atupun keputusan sendiri ketika menghadapi kesulitan dalam melaksanakan pekerjaannya.
2. Dari segi kompetensi, disarankan kepada pegawai agar lebih bersikap teliti dalam bekerja untuk menghindari terjadinya kesalahan yang dapat menurunkan kinerja organisasi.
3. Dari segi kinerja organisasi, disarankan agar setiap pegawai bertanggung jawab terhadap tugas masing-masing sehingga apa yang menjadi target serta program kerja organisasi dapat tercapai dengan hasil yang maksimal.
4. Dalam penelitian selanjutnya diharapkan peneliti memberikan inovasi lain seperti menambahkan variabel yang lebih kompleks dan memperluas ruang lingkup penelitian serta memperbanyak responden dari berbagai instansi atau perusahaan sehingga hasil bisa lebih bervariasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Burns (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Callahan. (2013). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Danim Sudarwan. (2011). *Motivasi Kepemimpinan Dan Motivasi Kelompok*. Jakarta :Rineka Cipta.
- Dwiyanto. (2016). *Manajemen Keuangan*. Edisi kedua. Yogyakarta: EKONISA.
- Esnawan, Erfan. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Organisasi PT. Samick Indonesia*. *Jurnal Mangement Bisnis*. Vol.2;12-34. <https://ojs.ekonomi-unkris.ac.id> diakses 12 Januari 2021.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS (Edisi Kedua)*. Badan Penerbit UniversitasDiponegoro:Semarang.
- Hair, Lamb. (2011). *Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi & Karya Ilmiah*. Jakarta:Kencana Prenada Group.
- Hutapea dan Thoaha. (2012). *Kebijakan Publik*. Jakarta :Bumi Aksara.
- Ismawanto, Totok. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Kompetensi terhadap Kinerja Organisasi Kesiswaan*. *Jurnal Mangement dan Organisasi*. Vol.2;14-24. <https://jurnal.poltekba.ac.id> diakses 12 Januari 2021.
- Kreither dan Kinicki. (2012). *Organisasi da Motivasi*. Jakarta :Bumi Aksara.
- Malthis Robert L & Jakcson John H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama Salemba Empat, Jakarta.
- Mangkunegara. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moehariono. (2012). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jogyakarta: BPFE.
- Mulyadi. (2012). *Sistem Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ndraha. (2013). *Manajemen dan Komponen Terkait Lainnya*. Bandung: Refika.
- Nisa, Shofa Khoirun. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Desa dan Kompetensi Aparatur Desa Terhadap Kinerja Organisasi Badan Usaha Milik Desa (Studi Pada BUMDes Maju Makmur Desa Minggirsari Kecamatan Kanigoro Kabupaten Blitar)*. *Jurnal Kebijakan dan Manajemen publik*. Vol. 1; 1-12. <http://repository.unair.ac.id> di akses 12 Januari 2021.

- Prawirosentono. (2018). *Model Pembangunan Sumber Daya Manusia Negara-Negara Berkembang: Harmoni Menuju Sukses*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Razak. (2015). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Rivai, Vaithzal (2012). *Manajemen Sumberdaya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi Revisi, PT. Raja Grafindo : Jakarta.
- Rue, Leslie. W dan Byars, Liloyd (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sedarmayanti (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Refika.
- Soetrisno. (2012). *Analisis Kebijakan Publik (konsep, teori dan aplikasi)*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tanjung. (2013). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Thoha, Miftah (2012). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta :CV. Rajawali.
- Trianto. (2015). *Penulisan Karya Ilmiah*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Wahjosumidjo. (2015). *Membangun Ekonomi Masyarakat*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Wasistiono dkk. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Indeks.
- Weston (2013). *Dasar dasar Manajemen Keuangan*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Wibowo, Agung Edy. (2012). *Manajemen Kinerja*. Edisi Ke 3. Jakarta : Rajawali Pers.
- Wijayanti, Dwi Rahayu. (2012). *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta : Sinar Grafika.