

**PENGARUH PENGAWASAN BADAN PERMUSYAWARATAN DESA (BPD)
TERHADAP KINERJA KEPALA DESA DALAM PEMBANGUNAN DESA
RAMBAH UTAMA KECAMATAN RAMBAH SAMO
KABUPATEN ROKAN HULU**

Oleh :

Ari Hanafi Adha

Pembimbing : Dra. Ernawati, M.Si

(e-mail : arihanafi7@gmail.com)

082219191026

Jurusan Ilmu Administrasi - Prodi Ilmu Administrasi Negara

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Riau

Kampus Bina Widya Jl. H.R. Soebrantas Km. 12,5 Simpang Baru Pekanbaru 28293

Telp/Fax. 0761-63277

Abstract

BPD as a supervisory agency has the obligation to control the implementation of village regulations, budget revenue and expenditure village (APBDes) as well as the course of the village administration. But seen from the data of rural development planned is still not fully carried out, and had been a delay in delivering the accountability report of the Chief Village Rambah Utama, because at the end of fiscal in 2014 has entered the final frontier in the third month after the fiscal year ends have not made submission of the report accountability to the Regent and BPD that should be the end of the limits set by Government Regulation No. 43 of 2014 article 49, and it seemed that the surveillance has not done.

The purpose of this study was to determine whether there is a influence BPD supervision on the performance of chief village in development in the Village Rambah Utama at Rambah Samo District of Rokan Hulu and to determine how much influence BPD supervision on the performance of village heads in the construction of Village Rambah Utama. This study uses a simple regression model is based on a functional relationship or the influence of the independent variables with the dependent variable, data collection techniques by observation, interviews and questionnaires (questionnaire) to Members of BPD Officer, employe of the Village, Chief Village , Chairman of RT and RW, and community. This study uses the theory of supervision and performance by Manulang and Mangkunagara.

These results indicate that the performance of the Implementation Monitoring was done by BPD on the performance of the Chief Village has with either, the recapitulation of respondents to the Control variable (variable X) with a total score of 3,442. Performance Chief Village in rural development Rambah Utama with a total score of 3,437 and supervision BPD positive also significant effect on the

performance of the Chief Village in development, it can be seen from the analysis of data obtained r value is 0.701, and of the table above shows $t_{\text{arithmhetic}} > t_{\text{table}}$ where $t_{\text{arithmhetic}} = 8.595$ and $t_{\text{table}} = 1.984$, then H_0 rejected and H_a .

Keywords: Performance, Monitoring. Influence

PENDAHULUAN

Dalam rangka pelaksanaan otonomi daerah akan sangat bergantung pada kesiapan pemerintah daerah dalam menata sistem pemerintahannya agar tercipta pembangunan yang efektif, efisien, transparan dan akuntabel serta mendapat partisipasi dari masyarakat dalam penyelenggaraann pemerintahannya. Sesuai dengan amanat undang-undang No.32 tahun 2004 tentang pemerintahan daerah bahwa dalam penyelenggaraan otonomi daerah di pandang perlu untuk menekankan pada prinsip-prinsip pemerintahan yang baik (*Good Governace*) dalam mewujudkan pembangunan daerah yang desentralistik dan demokratis maka dalam penyelenggaraan pembangunan desa diperlukan pengorganisasian yang mampu menggerakkan masyarakat untuk berpartisipasi dalam melaksanakan pembangunan desa serta melaksanakan administrasi pembangunan desa. Disini dibutuhkan prakarsa dan swadaya masyarakat untuk ikut serta dalam merencanakan pembangunan di desanya sendiri, berarti masyarakat harus berpartisipasi dan sebagai subjek dalam pembangunan di desanya, karena dana desa yang bersumber dari APBN jumlahnya cukup besar maka diperlukan mekanisme kontrol dari masyarakat untuk mengawasi

penggunaan dana desa tersebut agar dana tersebut dipergunakan sesuai dengan peruntukannya untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Pemerintahan desa dituntut menyelenggarakan pemerintahan secara transparan dan akuntabel.

Dalam rangka melaksanakan kewenangan yang dimiliki untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakatnya, dibentuklah Badan Permusyawaratan Desa (BPD) sebagai lembaga legislasi dan wadah yang berfungsi untuk menampung dan menyalurkan aspirasi masyarakat. Lembaga ini pada hakikatnya adalah mitra kerja Pemerintah Desa yang memiliki kedudukan yang sejajar dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan, pembangunan, dan pemberdayaan masyarakat. Badan Permusyawaratan Desa (BPD) dapat membuat Rancangan Peraturan Desa yang secara bersama-sama Pemerintah Desa ditetapkan menjadi Peraturan Desa.

Dalam hal ini, BPD sebagai lembaga pengawasan memiliki kewajiban untuk melakukan kontrol terhadap implementasi peraturan desa, anggaran pendapatan dan belanja desa (APBDes) serta jalannya pemerintahan desa. Didalam UU No.6 Tahun 2014 menyebutkan bahwa UU ini memberikan posisi yang kuat

kepada Kepala Desa. UU ini juga memperkenalkan sebuah lembaga baru yang disebut Musyawarah desa yang merupakan sebuah forum permusyawaratan yang diikuti oleh BPD, pemerintah desa dan unsur masyarakat desa untuk memusyawarahkan hal yang bersifat strategis dalam penyelenggaraan pemerintahan desa, artinya setiap desa harus menghidupkan sebuah forum politik dimana termasuk di dalamnya terdapat persoalan strategis yang harus dimusyawarahkan bersama.

Menurut UU No.6 Tahun 2014 Pasal 55, Badan Permasyarakatan Desa mempunyai tiga fungsi, yaitu

- (1) Membahas dan menyetujui Rancangan Peraturan Desa bersama Kepala Desa
- (2) Menampung dan menyalurkan aspirasi masyarakat Desa
- (3) Melakukan pengawasan kinerja Kepala Desa.

Pengawasan terhadap pelaksanaan pemerintahan desa yang dipimpin Kepala Desa merupakan tugas BPD, upaya pengawasan dimaksudkan untuk mengurangi adanya penyelewengan atas kewenangan dan keuangan desa dalam penyelenggaraan pemerintahan desa, melakukan pengawasan terhadap bagaimana suatu program pemerintah, fungsi pemerintahan, peraturan dan keputusan yang telah ditetapkan bersama BPD dilaksanakan oleh Pemerintah Desa.

RUMUSAN MASALAH

Dari latar belakang dan fenomena di atas masih kurang maksimalnya kinerja dari kepala desa Rambah Utama, permasalahan yang muncul pada penelitian ini adalah :

1. Apakah pengawasan BPD berpengaruh terhadap kinerja Kepala Desa dalam pembangunan desa Rambah Utama, Kecamatan Rambah Samo, Kabupaten Rokan Hulu.
2. Seberapa besar pengaruh pengawasan BPD terhadap kinerja Kepala Desa dalam pembangunan desa Rambah Utama, Kecamatan Rambah Samo, Kabupaten Rokan Hulu.

TUJUAN PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh pengawasan BPD terhadap kinerja Kepala Desa dalam pembangunan di desa Rambah Utama, Kecamatan Rambah Samo, Kabupaten Rokan Hulu.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengawasan BPD terhadap kinerja Kepala Desa dalam pembangunan di Desa Rambah Utama, Kecamatan Rambah Samo, Kabupaten Rokan Hulu.

MANFAAT

Penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai :

1. Teoritis: Diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran bagi pengembangan ilmu pengetahuan, umumnya bagi pengembangan ilmu administrasi negara khususnya dalam pengawasan Badan Permusyawaratan Desa (BPD).
2. Praktis: hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan kajian dalam rangka ikut serta mengawasi dan sumbang saran kepada Pemerintah Desa melalui BPD.
3. Sebagai bahan tambahan informasi bagi pihak yang ingin melakukan penelitian dengan masalah yang sama.

KONSEP TEORI

1.1 Kinerja

Menurut **Robert J. Mockler** dalam **Handoko (2003:360)** pengawasan manajemen adalah suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan, serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan dipergunakan dengan cara paling efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan-tujuan perusahaan.

Sedangkan menurut **Terry (2006:395)** pengawasan berarti mendeterminasi apa yang telah dilaksanakan, maksudnya mengevaluasi prestasi kerja dan apabila perlu, menerapkan tindakan-tindakan korektif sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan rencana-rencana.

Menurut **Harahap (2004:12)** pengawasan adalah kegiatan yang dilaksanakan agar visi, misi atau tujuan organisasi tercapai dengan mulus tanpa penyimpangan yang berarti. Dalam pengertian ini pengawasan adalah tujuan setiap orang. **Winardi (2006:395)** pengawasan berarti mendeterminasi apa yang telah dilaksanakan, maksudnya mengevaluasi prestasi kerja dan apabila perlu, menerapkan tindakan-tindakan korektif sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan rencana-rencana.

Sedangkan menurut **Maringan (2004:61)**, pengawasan adalah proses di mana pimpinan ingin mengetahui hasil pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan bawahan sesuai dengan rencana, perintah, tujuan, kebijakan yang telah ditentukan.

Menurut **Ukas (2004:337)** mengemukakan tujuan pengawasan :

1. Mensuplai pegawai-pegawai manajemen dengan informasi-informasi yang tepat, teliti dan lengkap tentang apa yang dilaksanakan.
2. Memberi kesempatan pada pegawai dalam meramalkan rintangan-rintangan yang akan mengganggu produktivitas

kerja secara teliti dan mengambil langkah-langkah yang tepat untuk menghapuskan atau mengurangi gangguan-gangguan yang terjadi.

Mulyadi (2007:770) mengemukakan beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan adalah :

1. Perubahan yang selalu terjadi baik dari luar maupun dari dalam organisasi
2. Kompleksitas organisasi memerlukan pengawasan formal karena adanya desentralisasi kekuasaan
3. Kesalahan/penyimpangan yang dilakukan anggota organisasi memerlukan pengawasan

1. Jenis Pengawasan

Menurut **Manullang (2008:176)** ada empat macam penggolongan jenis pengawasan yaitu:

- a. Waktu pengawasan
- b. Objek pengawasan
- c. Subjek pengawasan
- d. Cara mengumpulkan fakta-fakta guna pengawasan

2. Proses Pengawasan

Untuk dapat melaksanakan pengawasan maka harus dilalui beberapa tahap atau langkah dari pengawasan tersebut. Menurut **Manullang (2008:184)** mengatakan ada beberapa proses pengawasan :

1. Menetapkan alat pengukur (standar)

Bila kita mau mengukur atau menilai pelaksanaan atau hasil pekerjaan bawahan, kita harus mempunyai alat penilai, alat pengukur atau standar. Alat penilai itu harus ditetapkan terlebih dahulu sebelum bawahan melaksanakan pekerjaannya. Alat penilai atau standar bagi hasil pekerjaan bawahan, pada umumnya terdapat baik pada rencana keseluruhan maupun pada rencana-rencana bagian. Dengan kata lain, dalam rencana itulah pada umumnya terdapat standar bagi pelaksanaan pekerjaan.

Agar alat penilai itu diketahui benar oleh bawahan, maka harus dikemukakan, dijelaskan kepadanya. Ini memang perlu, agar dengan demikian bawahan mengetahui apa yang harus dicapainya dengan menyelesaikan tugas-tugasnya itu. Bila tidak diketahuinya, maka ia akan meraba-raba ke mana kegiatannya harus diarahkan. Untuk mencapai maksud yang sama, yakni bawahan memahami standar yang digunakan atasannya, maka standar tersebut dapat dikembangkan atas suatu dasar bersama. Dengan kata lain, atasan dan bawahan bekerja dalam menetapkan apa yang menjadi standar hasil pekerjaan bawahan tersebut.

2. Mengadakan penilaian (evaluasi)

Fase kedua dalam proses pengawasan adalah menilai atau evaluasi. Dengan menilai dimaksudkan membandingkan hasil pekerjaan bawahan (*actual result*) dengan alat

pengukur (standar) yang sudah ditentukan. Dengan demikian, jelas untuk dapat melaksanakan tugas ini dua hal harus tersedia, yaitu (1) standar atau alat pengukur dan (2) *actual result* atau hasil pekerjaan bawahan.

3. Mengadakan tindakan perbaikan (*corrective action*)

Untuk dapat melaksanakan tindakan perbaikan, maka pertama-tama haruslah dianalisis apa yang menyebabkan terjadinya perbedaan itu. Harus diketahui lebih dahulu yang menyebabkan terjadinya perbedaan. Bila pimpinan sudah dapat menetapkan dengan pasti sebab-sebab terjadinya penyimpangan barulah diambil tindakan perbaikan.

3. Pengawasan yang Efektif

Menurut **Handoko (2003:373)**, karakteristik-karakteristik pengawasan yang efektif adalah sebagai berikut :

- Akurat
- Tepat Waktu
- Obyektif dan Menyeluruh
- Terpusat pada titik-titik pengawasan strategik
- Realistik secara ekonomis
- Realistik secara organisasional
- Terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi
- Fleksibel
- Bersifat sebagai petunjuk dan operasional
- Diterima para anggota

a. Teori dan Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan kombinasi antara kemampuan dan usaha untuk menghasilkan apa yang dikerjakan. Supaya menghasilkan kinerja yang baik seseorang harus memiliki kemampuan, kemauan usaha agar setiap kegiatan yang dilaksanakan tidak mengalami hambatan yang berat dalam lingkungannya, **Berry dan Houston dalam Kasim, (1993)**.

Seperti juga perilaku manusia, tingkat, dan kualitas kinerja ditentukan oleh sejumlah variabel perseorangan dan lingkungan **Laurensius (2006:16)** untuk lebih jelasnya, akan dikemukakan beberapa pengertian kinerja. Menurut **Mangkunegara (2000:67)**, kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.

Prawiro suntoro dalam **Tika (2006:121)** mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam waktu tertentu. Selanjutnya menurut Pamungkas dalam **Tjandra (2006:121)** kinerja adalah penampilan cara-cara untuk menghasilkan sesuatu hasil yang diperoleh dengan aktifitas yang dicapai dengan suatu untuk kerja. **b. Indikator Kinerja**

Menurut **Mathis (2002:78)** kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak

mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk:

- Kuantitas kerja
- Kualitas kerja
- Pemanfaatan waktu
- Kerjasama

4. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Sedangkan menurut **Mangkunegara (2009:67)** faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang adalah :

1. Faktor Kemampuan (*abilty*), secara umum terbagi menjadi 2 yaitu kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (*knowledge* dan *skill*). Artinya pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (110-120) apalagi *superior, very superior, gifted* dan jenius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang maksimal.
2. Faktor Motivasi (*motivation*), menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usahaterus menerus (*persintence*) individu menuju pencapaian tujuan. Motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerja akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif terhadap

situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola usaha terus menerus. Individu yang termotivasi akan menjalankan tugas cukup lama untuk mencapai tujuan mereka.

3. Faktor Kesempatan (*opportunity*), menyatakan kesempatan kinerja adalah tingkat-tingkat kinerja yang tinggi yang sebagian merupakan fungsi dari tiadanya rintangan-rintangan yang sebagian mengendalikan karyawan itu. Meskipun seorang individu mungkin bersedia dan mampu, bisa saja ada rintangan yang menjadi pengahambat.

Menurut **Hasibuan (2002:56)** kinerja pegawai dapat dikatakan baik dinilai dari beberapa hal, yaitu :

- Kesetiaan
- Prestasi Kerja
- Kedisiplinan
- Kreativitas
- Kerjasama
- Kecakapan
- Tanggung jawab

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Pengawasan BPD Terhadap Kinerja Kepala Desa Dalam Pembangunan Desa Rambah

Utama, Kecamatan Rambah Samo, Kabupaten Rokan Hulu.

A. Identitas Responden

Profil identitas responden yang dibahas meliputi tingkat pendidikan terakhir, dan usia.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Responden yang berusia 20-30 tahun sebanyak 16 responden (16%), berusia 31-40 tahun sebanyak 33 responden (33%), berusia 41-50 tahun sebanyak 41 responden (41%), dan yang berusia 51-60 tahun sebanyak 10 responden (10%). Dari jumlah dan persentase tersebut terlihat bahwa responden yang berusia 41-50 tahun merupakan jumlah responden terbanyak.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir.

Responden yang berpendidikan SMA/ sederajat sebanyak 78 orang (78%), berpendidikan Diploma sebanyak 9 orang (9%), berpendidikan Sarjana sebanyak 11 orang (11%), dan berpendidikan Pasca sarjana sebanyak 2 orang (2%). Dari jumlah dan persentase tersebut dapat dilihat bahwa responden berpendidikan SMA/ sederajat merupakan jumlah responden terbanyak.

B. Analisis Variabel X (Pengawasan)

Pengawasan dilakukan untuk mengurangi adanya penyelewengan atas kewenangan dan keuangan desa

dalam penyelenggaraan pemerintahan desa. Pada Variabel X, yaitu Pengawasan terdapat 3 indikator yang masing-masing indikatornya memiliki 3 pertanyaan.

Pembangunan yang dilakukan Kepala Desa

Tanggapan responden tentang pembangunan yang dilakukan kepala desa, sebanyak 37 responden atau 37% memberikan tanggapan sangat setuju, 49 responden atau 49% memberi tanggapan setuju, 9 responden atau 9% memberi tanggapan kurang setuju, 5 responden atau 5% memberikan tanggapan tidak setuju. Tanggapan ini menunjukkan kalau pembangunan yang dilakukan oleh kepala desa sudah baik.

Menetapkan Standar Pembangunan

Tanggapan responden tentang menetapkan standar pembangunan, sebanyak 30 responden atau 30% memberikan tanggapan sangat setuju, 55 responden atau 55% memberi tanggapan setuju, 12 responden atau 12% memberi tanggapan kurang setuju, 1 responden atau 1% memberikan tanggapan tidak setuju, 2 responden atau 2% memberikan tanggapan sangat tidak setuju.

Perdes alat ukur (standar) Pembangunan

Tanggapan responden tentang Perdes sebagai alat ukur (standar) pembangunan, sebanyak 13 responden atau 13% memberikan tanggapan sangat setuju, 67 responden atau 67% memberi tanggapan setuju, 17

responden atau 17% memberi tanggapan kurang setuju, 3 responden atau 3% memberikan tanggapan tidak setuju. Tanggapan ini menunjukkan kalau menjadikan perdes sebagai alat ukur dalam pembangunan sudah baik

BPD melakukan penilaian terhadap Pembangunan

Tanggapan responden tentang BPD melakukan penilaian terhadap pembangunan, sebanyak 10 responden atau 10% memberikan tanggapan sangat setuju, 59 responden atau 59% memberi tanggapan setuju, 26 responden atau 9% memberi tanggapan kurang setuju, 5 responden atau 5% memberikan tanggapan tidak setuju. Tanggapan ini menunjukkan kalau penilaian BPD terhadap pembangunan sudah baik.

Penilaian BPD berpatokan pada perdes

Tanggapan responden tentang penilaian BPD berpatokan pada perdes, sebanyak 9 responden atau 9% memberikan tanggapan sangat setuju, 54 responden atau 54% memberi tanggapan setuju, 28 responden atau 28% memberi tanggapan kurang setuju, 9 responden atau 9% memberikan tanggapan tidak setuju. Tanggapan ini menunjukkan kalau penilaian BPD berpatokan pada perdes sudah baik.

Penilaian yang dilakukan oleh BPD terhadap kinerja kepala desa

Tanggapan responden tentang penilaian yang dilakukan oleh BPD terhadap kinerja kepala desa, sebanyak

20 responden atau 20% memberikan tanggapan sangat setuju, 44 responden atau 44% memberi tanggapan setuju, 27 responden atau 27% memberi tanggapan kurang setuju, 9 responden atau 9% memberikan tanggapan tidak setuju. Tanggapan ini menunjukkan kalau penilaian yang dilakukan oleh BPD terhadap kinerja kepala desa sudah baik.

Perbaikan yang dilakukan BPD saat terjadi penyimpangan

Tanggapan responden tentang perbaikan yang dilakukan BPD saat terjadi penyimpangan, sebanyak 12 responden atau 12% memberikan tanggapan sangat setuju, 55 responden atau 55% memberi tanggapan setuju, 18 responden atau 18% memberi tanggapan kurang setuju, 14 responden atau 14% memberikan tanggapan tidak setuju, 1 responden atau 1% memberikan tanggapan sangat tidak setuju. Tanggapan ini menunjukkan kalau perbaikan yang dilakukan BPD saat terjadi penyimpangan sudah baik.

BPD melakukan perbaikan diakhir Pembangunan

Tanggapan responden tentang BPD melakukan perbaikan diakhir pembangunan, sebanyak 13 responden atau 13% memberikan tanggapan sangat setuju, 59 responden atau 59% memberi tanggapan setuju, 15 responden atau 15% memberi tanggapan kurang setuju, 13 responden atau 13% memberikan tanggapan tidak setuju. Tanggapan ini menunjukkan kalau BPD melakukan perbaikan diakhir pembangunan sudah baik.

BPD melakukan koordinasi dengan Kepala Desa dalam melakukan perbaikan

Tanggapan responden tentang BPD melakukan koordinasi dengan kepala desa dalam melakukan perbaikan, sebanyak 13 responden atau 13% memberikan tanggapan sangat setuju, 59 responden atau 59% memberi tanggapan setuju, 20 responden atau 20% memberi tanggapan kurang setuju, 8 responden atau 8% memberikan tanggapan tidak setuju. Tanggapan ini menunjukkan kalau BPD melakukan koordinasi dengan kepala desa dalam melakukan perbaikan sudah baik.

Rekapitulasi Tanggapan Responden Pengawasan

Rekapitulasi tanggapan responden tentang pengawasan dapat diketahui bahwa responden memberikan tanggapan dengan total skor 3.442. Hal ini membuktikan bahwa pengawasan mendapat tanggapan yang baik dari responden, artinya pengawasan yang dilakukan oleh BPD desa Rambah utama berjalan dengan baik.

C. Analisis Variabel Y (Kinerja)

Kinerja merupakan kombinasi antara kemampuan dan usaha untuk menghasilkan apa yang dikerjakan, kinerja juga dapat diartikan prestasi kerja yang dicapai Kepala Desa dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan

yang telah diberikan kepadanya. Pada Variabel Y, yaitu Kinerja terdapat 3 indikator yang masing-masing indikatornya memiliki 3 pertanyaan.

Kepala Desa harus mampu melakukan pembangunan sesuai dengan yang ditetapkan dalam musrenbangdes

Tanggapan responden tentang kepala desa harus mampu melakukan pembangunan sesuai dengan yang ditetapkan dalam musrenbangdes, sebanyak 13 responden atau 13% memberikan tanggapan sangat setuju, 70 responden atau 70% memberi tanggapan setuju, 16 responden atau 16% memberi tanggapan kurang setuju, 1 responden atau 1% memberikan tanggapan tidak setuju. Tanggapan ini menunjukkan kalau kepala desa harus mampu melakukan pembangunan sesuai dengan yang ditetapkan dalam mesrenbangdes sudah baik.

Kemampuan Kepala Desa dalam mengambil keputusan berpengaruh terhadap pembangunan

Tanggapan responden tentang kemampuan kepala desa dalam mengambil keputusan berpengaruh terhadap pembangunan, sebanyak 23 responden atau 23% memberikan tanggapan sangat setuju, 56 responden atau 56% memberi tanggapan setuju, 17 responden atau 17% memberi tanggapan kurang setuju, 4 responden atau 4% memberikan tanggapan tidak setuju. Tanggapan ini menunjukkan kalau kemampuan kepala desa dalam mengambil keputusan berpengaruh terhadap pembangunan sudah baik.

Kinerja Kepala Desa dapat diukur dari kemampuan dalam melaksanakan pembangunan

Tanggapan responden tentang kinerja kepala desa dapat diukur dari kemampuan dalam melaksanakan pembangunan, sebanyak 33 responden atau 33% memberikan tanggapan sangat setuju, 55 responden atau 55% memberi tanggapan setuju, 11 responden atau 11% memberi tanggapan kurang setuju, 1 responden atau 1% memberikan tanggapan tidak setuju. Dari tanggapan ini menunjukkan kalau kinerja kepala desa dapat diukur dari kemampuan dalam melaksanakan pembangunan, sangat baik.

Motivasi dari Kepala Desa sangat diperlukan dalam pembangunan

Tanggapan responden tentang motivasi dari kepala desa sangat diperlukan dalam pembangunan, sebanyak 24 responden atau 24% memberikan tanggapan sangat setuju, 50 responden atau 50% memberi tanggapan setuju, 18 responden atau 18% memberi tanggapan kurang setuju, 7 responden atau 7% memberikan tanggapan tidak setuju, 1 responden atau 1% memberikan tanggapan sangat tidak setuju. Tanggapan ini menunjukkan kalau motivasi dari kepala desa sangat diperlukan dalam pembangunan, sudah baik.

Kepala Desa harus mampu memberikan motivasi kepada bawahan dalam melakukan pembangunan

Tanggapan responden tentang Kepala desa harus mampu memberikan motivasi kepada bawahan dalam melakukan pembangunan, sebanyak 24 responden atau 24% memberikan tanggapan sangat setuju, 41 responden atau 41% memberi tanggapan setuju, 27 responden atau 27% memberi tanggapan kurang setuju, 6 responden atau 6% memberikan tanggapan tidak setuju, 2 responden atau 2% memberikan tanggapan sangat tidak setuju. Tanggapan ini menunjukkan kalau penilaian motivasi dari kepala desa kepada bawahannya dalam pembangunan sudah baik.

Motivasi mempengaruhi kinerja Kepala Desa dalam pembangunan

Tanggapan responden tentang motivasi mempengaruhi kinerja kepala desa dalam pembangunan, sebanyak 20 responden atau 20% memberikan tanggapan sangat setuju, 51 responden atau 51% memberi tanggapan setuju, 15 responden atau 15% memberi tanggapan kurang setuju, 13 responden atau 13% memberikan tanggapan tidak setuju, 1 responden atau 1% memberikan tanggapan sangat tidak setuju. Tanggapan ini menunjukkan kalau penilaian motivasi mempengaruhi kinerja kepala desa dalam pembangunan sudah baik.

Kepala Desa harus bisa memanfaatkan kesempatan dalam merencanakan pembangunan sebaik dan seefektif mungkin

Tanggapan responden tentang Kepala desa harus bisa memanfaatkan

kesempatan dalam musrenbangdes untuk merencanakan pembangunan sebaik mungkin, sebanyak 13 responden atau 13% memberikan tanggapan sangat setuju, 49 responden atau 49% memberi tanggapan setuju, 20 responden atau 20% memberi tanggapan kurang setuju, 16 responden atau 16% memberikan tanggapan tidak setuju, 2 responden atau 2% memberikan tanggapan sangat tidak setuju. Tanggapan ini menunjukkan kalau kepala desa memanfaatkan kesempatan dalam musrenbangdes untuk merencanakan pembangunan sudah baik.

Kepala Desa diberikan kesempatan melakukan pembangunan sendiri tanpa intervensi

Tanggapan responden tentang kepala desa diberikan kesempatan melakukan pembangunan tanpa intervensi, sebanyak 13 responden atau 13% memberikan tanggapan sangat setuju, 43 responden atau 43% memberi tanggapan setuju, 32 responden atau 32% memberi tanggapan kurang setuju, 12 responden atau 12% memberikan tanggapan tidak setuju. Tanggapan ini menunjukkan kalau kepala desa diberi kesempatan melakukan pembangunan tanpa intervensi sudah baik.

Dalam pembangunan kepala desa diberikan kesempatan untuk melakukan perbaikan jika terjadi kesalahan

Tanggapan responden tentang dalam pembangunan kepala desa diberikan kesempatan untuk melakukan perbaikan jika terjadi

kesalahan, sebanyak 21 responden atau 21% memberikan tanggapan sangat setuju, 44 responden atau 44% memberi tanggapan setuju, 17 responden atau 17% memberi tanggapan kurang setuju, 18 responden atau 18% memberikan tanggapan tidak setuju. Tanggapan ini menunjukkan kalau dalam pembangunan kepala desa diberikan kesempatan untuk melakukan perbaikan jika terjadi kesalahan sudah baik.

Rekapitulasi Tanggapan Responden Kinerja

Mengenai rekapitulasi tanggapan responden tentang kinerja dapat diketahui bahwa responden memberikan tanggapan terhadap variabel kinerja sebagai variabel Y dengan total skor 3.437. Hal ini membuktikan bahwa kinerja kepala desa Rambah utama dalam melakukan pembangunan dalam kategori baik.

D. Uji Validasi

Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur benar-benar cocok atau sesuai sebagai alat ukur yang diinginkan, uji validitas dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk $df = n-2$ dengan nilai α 5%, maka $df = 100-2 = 98$ sehingga didapat $df = 98 = 0,197$

E. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah hasil jawaban dari kuesioner oleh responden benar-benar stabil dalam mengukur suatu gejala atau kejadian.

F. Regresi Linear sederhana

persamaan regresi yang di dapatkan adalah sebagai berikut :

$$Y = 10,252 + 0,701X + e$$

1. Nilai konstanta 10,252 menunjukkan jika variabel pengawasan adalah 0 (nol) maka nilai kinerja kepala desa adalah sebesar 10,252.
2. Nilai koefisien regresi variabel pengawasan 0,701 menunjukkan jika pengawasan meningkat 1% maka akan meningkatkan kinerja kepala desa sebesar 0,701.

G. Uji T

Untuk mengetahui pengaruh pengawasan badan permusyawaratan desa terhadap kinerja kepala desa digunakan uji t. Uji t membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} serta melihat nilai signifikannya. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Nilai t_{tabel} ($n - k - 1 = 100 - 1 - 1 = 98$) dengan signifikansi $0,05/2 = 0,025$ adalah 1,984.

Dari tabel diatas menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dimana $t_{hitung} = 8,595$ dan $t_{tabel} = 1,984$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan pengawasan badan permusyawaratan desa berpengaruh terhadap kinerja kepala desa.

permusyawaratan desa berpengaruh terhadap kinerja kepala desa.

H. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,656 ^a	,430	,424	3,079

a. Predictors: (Constant), PENGAWASAN

Berdasarkan tabel diatas nilai R square sebesar 42,2%, menunjukkan bahwa variabel X (pengawasan) mempengaruhi variabel Y (kinerja) sebesar 42,4%, sementara sisanya di pengaruh oleh variabel lain.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang Pengaruh Pengawasan BPD (badan permusyawaratan desa) terhadap Kinerja Kepala Desa Dalam Pembangunan Desa Rambah Utama, Kecamatan Rambah Samo, Kabupaten Rokan Hulu. Maka akan diuraikan beberapa kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

1. Pengawasan yang dilakukan oleh BPD terhadap kinerja kepala desa Rambah Utama berada dalam kategori baik hal itu dilihat dari tanggapan responden terhadap pertanyaan yang diberikan berkaitan dengan Menetapkan alat ukur (standar), melakukan penilaian (evaluasi), dan melakukan tindakan perbaikan (*corrective action*).

2. Pengawasan BPD berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Kepala Desa dalam pembangunan. Hal ini dapat dilihat dari analisis data yang diperoleh nilai koefisien regresi adalah 0,701, dan dari tabel hasil menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dimana $t_{hitung} = 8,595$ dan $t_{tabel} = 1,984$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
3. Pengawasan (variabel X) mempengaruhi kinerja (variabel Y) sebesar 42,4% dan selebihnya dipengaruhi oleh faktor lainnya. Jadi Kinerja Kepala desa dalam pembangunan desa Rambah Utama dipengaruhi oleh pengawasan BPD sebesar 42,2%.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka disini penulis akan menyampaikan saran sebagai bahan masukan bagi pihak Badan Permusyawaratan desa Rambah Utama,

1. Pengawasan yang dilakukan oleh BPD hendaknya lebih di tingkatkan dalam melakukan evaluasi yang berpedoman pada peraturan desa atau perdes serta perbaikan yang dilakukan BPD terhadap penyimpangan dalam pembangunan.
2. Kinerja Kepala Desa Rambah Utama perlu ditingkatkan dalam hal motivasi kerja yang mempengaruhi

kinerja Kepala Desa serta kinerja Kepala Desa dalam bidang perencanaan pembangunan desa.

3. BPD Desa Rambah Utama Kecamatan Rambah Samo, Kabupaten Rokan Hulu dalam melakukan pengawasan terhadap kinerja Kepala Desa seharusnya bisa meningkatkan lagi efektifitas pengawasannya agar tujuan dari rencana pembangunan pertahun dari Desa Rambah Utama terlaksana semuanya dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA.

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Brantas. 2009. *Dasar Manajemen*. Bandung : Alfabeta.
- Darwis, Eni Yulinda, Lamun Bathara. 2009. *Dasar-dasar Manajemen*. Pekanbaru : Universitas Riau.
- Ghozalia, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang : Badan Penerbit UNDIP.
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta : BPFY-Yogyakarta.
- Harahap, Syafri, Sofyan. 2004. *Sistem Pengawasan Manajemen*. Jakarta : Penerbit Quantum.

- Hasibuan, Malayu. 2005. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Kasim, Azhar. 1993. *Pengukuran Efektivitas dalam Organisasi*. Jakarta : FEUI.
- Manullang. 2008. *Dasar-dasar Manajemen*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Maringan. 2004. *Dasar-dasar Administrasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mathis, L Robert & Jackson, H. John. 2006. *Human Resource Management* (Terjemahan Diana Angelica), Edisi Sepuluh. Jakarta: Salemba Empat.
- Mulyadi. 2007. *Sistem Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2003. *Tata Kearsipan Dengan Manfaat Teknologi Modern*. Bandung : CV Mandar Maju.
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Evaluasi Kinerja*. Jakarta : FEUI
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Terry. 2006. *Prinsip-prinsip Manajemen*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Tika, Pabundu. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta : Bumi Akasara.
- Tjandra. 2005. *Peningkatan Kapasitas Pemda dalam Pelayanan Publik*. Yogyakarta : Pembaruan.
- Ukas. 2004. *Manajemen: Konsep, Prinsip dan Aplikasi*. Penerbit : Agnini.
- Winardi. 2006. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta : PT Reneka Cipta.