

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA DIREKTORAT JENDERAL PEMBANGUNAN DAN PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DESA KEMENTERIAN DESA, PEMBANGUNAN DAERAH TERTINGGAL DAN TRANSMIGRASI

Ahmad Syauqi^{*)}; Mulyer Mananda Setyahadi

Universitas Pamulang

^{*)}*email: abmad.syauqi@unpam.ac.id*

Paper Accepted: 30 Juni 2021
Paper Reviewed: 01-08 Juli 2021
Paper Edited: 09-14 Juli 2021
Paper Approved: 15 Juli 2021

ABSTRAK

Fenomena yang dijadikan objek penelitian adalah Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Direktorat Jenderal Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat Desa Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi. Tujuan penelitian adalah (1) Mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja ASN pada Ditjen PPMD; (2) Mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja ASN pada Ditjen PPMD; (3) Mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap Kinerja ASN pada Ditjen PPMD. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif deksriptif yang bertujuan untuk menganalisis besarnya pengaruh kedua variabel bebas terhadap variabel terikat baik secara parsial maupun simultan. Pengumpulan data dilakukan dengan studi Kepustakaan dan survei. Penentuan sampel digunakan sampel sampel jenuh (sensus) sebanyak 198 responden. Berdasarkan pembahasan hasil penelitian diperoleh kesimpulan, yaitu: (1) Terdapat pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja ASN pada Ditjen PPMD sebesar 57,9%; (2) Terdapat pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja ASN pada Ditjen PPMD sebesar 54,8%; (3) Terdapat pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi secara bersama-sama terhadap Kinerja ASN pada Ditjen PPMD sebesar 58,5%.

Kata Kunci : *Kepemimpinan, Kompetensi dan Kinerja*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pembangunan desa itu ditujukan untuk meningkatkan kualitas hidup manusia, meningkatkan kesejahteraan masyarakat Desa, dan mengurangi kemiskinan. Kebijakan untuk menerapkan Undang-undang Nomor 6/ Tahun 2014 tentang Desa dilakukan salah satunya melalui penyaluran Dana Desa. Desa diberi kewenangan lebih

besar dalam hal perencanaan, penganggaran, dan pelaksanaan pembangunan di desa berdasar asas Rekognisi dan Subsidiaritas. Berdasarkan Indeks Desa Membangun (IDM), dari 69.447 desa yang sudah melakukan pengukuran, sebanyak 6.856 Desa (9,87%) berada dalam kategori Desa Sangat Tertinggal, 27.156 Desa (39,10%) berstatus Desa Tertinggal, 30.340 Desa (43,69%) berstatus Desa Berkembang, 4.783 Desa (6,89%) berstatus Desa Maju, dan 312 Desa

(0,45%) masuk dalam kategori Desa Mandiri.

Terhadap kondisi desa yang demikian itu tentu dibutuhkan berbagai upaya untuk meningkatkan efektivitas pembangunan desa, agar lebih banyak desa yang mampu menjadi Desa Maju kemudian meningkat lagi menjadi Desa Mandiri. Berbagai upaya yang dimaksud dilaksanakan oleh Direktorat Jenderal Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat Desa, Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi.

Sesuai dengan ketentuan Pasal 9 Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2015, Direktorat Jenderal PPMD mempunyai tugas menyelenggarakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang pembinaan pengelolaan pelayanan sosial dasar, pengembangan usaha ekonomi desa, pendayagunaan sumber daya alam dan teknologi tepat guna, pembangunan sarana prasarana desa, dan pemberdayaan masyarakat desa sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Sejauh ini Direktorat Jenderal Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat Desa telah melaksanakan berbagai program dan kegiatan yang diarahkan dalam pencapaian sasaran strategis dalam lima tahun yaitu mengurangi desa tertinggal sebanyak 5.000 desa dan meningkatkan desa mandiri sebanyak 2.000 desa.

Dalam bidang Pemberdayaan Masyarakat Desa pencapaian Direktorat Jenderal Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat Desa adalah; 1) Pendampingan Desa telah dilakukan ke seluruh desa dengan mengerahkan pendamping desa sebanyak 36.318 orang pendamping; 2) Program Inovasi Desa dilakukan di 33 Propinsi di seluruh Indonesia dengan pelaksanaan Bursa Inovasi Desa dengan bantuan DOK program PID; 3) Pengendalian Dana Desa yaitu pelaksanaan Advokasi dan penyusunan kebijakan dalam pengendalian penggunaan Dana Desa di 33 Propinsi. Untuk Badan Usaha Milik Desa atau biasa disebut Bumdes, hingga saat ini telah terbentuk sebanyak 51.052 Bumdes di seluruh Indonesia, Bumdes ini diharapkan bisa menjadi motor penggerak ekonomi masyarakat pada tingkat Desa.

Adapun kendala dalam capaian Kinerja yang terjadi adalah; 1) Sinkronisasi

kesepahaman pengukuran Desa yang masih terjadi, sinkronisasi kesepahaman pengukuran oleh stakeholder dengan menggunakan alat ukur yang masih berbeda, sehingga terdapat penafsiran yang berbeda dalam mengukur peningkatan status desa (IDM dan IPD); 2) Keterlambatan penetapan Lokus Definitif, penetapan ini biasanya dilakukan pada triwulan ke III sehingga menyebabkan keterlambatan pelaksanaan kegiatan dan beberapa target yang belum tercapai; 3) Keterlambatan data dukung administratif sebagai penunjang penyelesaian pekerjaan intervensi, hal ini karena banyak data yang diberikan masih lemah, sehingga menyebabkan keterlambatan dalam pelaksanaan kegiatan.

Kinerja ASN Ditjen PPMD yang belum optimal tampak menjadi suatu fenomena kinerja aparatur yang tidak lepas dari pengaruh berbagai faktor. Terhadap fenomena itu, dengan mengkritisi kondisi riil di lapangan, timbul dugaan bahwa Kepemimpinan dan Kompetensi dapat menjadi faktor yang berpengaruh positif terhadap kinerja ASN Ditjen PPMD.

Perumusan Masalah

1. Seberapa besar pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja ASN pada Ditjen PPMD?
2. Seberapa besar pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja ASN pada Ditjen PPMD?
3. Seberapa besar pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi secara bersama-sama terhadap Kinerja ASN pada Ditjen PPMD?

Maksud dan Tujuan Penelitian

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja ASN pada Ditjen PPMD.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja ASN pada Ditjen PPMD.
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi secara bersama-sama terhadap Kinerja ASN pada Ditjen PPMD.

Waktu dan Tempat Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di Direktorat Jenderal Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat Desa, Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi.

Penelitian ini dilakukan selama beberapa bulan dengan melakukan penyebaran kuesioner kepada seluruh ASN pada Ditjen PPMD.

Gambaran Umum Lokasi dan Institusi Penelitian

Lokasi Penelitian

Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi (KDPD'TT) Republik Indonesia adalah kementerian dalam Pemerintah Indonesia yang membidangi urusan pembangunan desa dan kawasan perdesaan, pemberdayaan masyarakat desa, percepatan pembangunan daerah tertinggal, dan transmigrasi. Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Presiden. Kementerian ini dipimpin oleh seorang Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi yang sejak 27 Oktober 2014 dijabat oleh Bapak Marwan Ja'far. Dan kemudian pada tahun 2016 tingkat kepemimpinan beralih kepada Bapak Eko Putro Sandjojo.

Melalui Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 113/P Tahun 2019 Tentang Pembentukan Kementerian Negara dan Pengangkatan Menteri Negara Kabinet Indonesia Maju Periode Tahun 2019-2024, Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi dipimpin oleh Bapak Abdul Halim Iskandar.

Tiga Fase Kementerian Desa:

Fase 1: Kementerian Negara Percepatan Pembangunan Kawasan Timur Indonesia baru dibentuk pada Kabinet Gotong Royong dalam masa pemerintahan Presiden Megawati Soekarnoputri.

Fase 2 : Pada masa pemerintahan Presiden Susilo Bambang Yudhoyono, kementerian ini diganti namanya menjadi Kementerian Negara Percepatan Pembangunan Daerah Tertinggal dan kemudian menjadi

Kementerian Negara
Pembangunan Daerah Tertinggal.

Fase 3 : Pada era pemerintahan Presiden Joko Widodo dalam Kabinet Kerja, kementerian ini kembali berganti nama menjadi Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi.

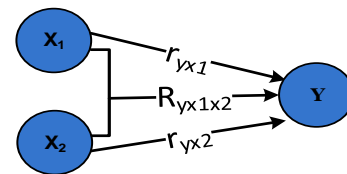
Nama Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi merupakan nomenklatur resmi dari kementerian ini. Singkatan umum yang sering dipakai adalah KDPD'TT atau Kemendes atau Kemendes PD'TT.

Institusi Penelitian

Sesuai dengan ketentuan Pasal 9 Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2015 tentang Tugas dan Fungsi Direktorat Jenderal Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat Desa, dan Berdasarkan Peraturan Menteri Desa, PDT dan Transmigrasi Nomor 6 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Desa, PDT dan Transmigrasi, Ditjen PPMD, mempunyai tugas menyelenggarakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang pembinaan pengelolaan pelayanan sosial dasar, pengembangan usaha ekonomi desa, pendayagunaan sumber daya alam dan teknologi tepat guna, pembangunan sarana prasarana desa, dan pemberdayaan masyarakat desa sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian



Disain penelitian yang tergambar di atas menunjukkan suatu konsep penelitian dengan penjelasan sebagai berikut :

1. **X1** adalah variabel bebas **Kepemimpinan** yang dipandang sebagai variabel yang mempengaruhi Y.

2. **X2** adalah variabel bebas **Kompetensi** yang dipandang sebagai variabel yang mempengaruhi Y.
3. **Y** adalah variabel terikat **Kinerja ASN pada Ditjen PPMD** dan dipandang sebagai variabel yang dipengaruhi oleh kedua variabel bebas tersebut.
4. r_{X1Y} adalah parameter struktural yang menjadi model pengukuran pengaruh **X1** terhadap Y.
5. r_{X2Y} adalah parameter struktural yang menjadi model pengukuran pengaruh **X2** terhadap Y.
6. R_{X1X2Y} adalah parameter struktural yang menjadi model pengukuran pengaruh **X1** dan **X2** secara bersama-sama terhadap Y.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Direktorat Jenderal Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat Desa

Adanya pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja ASN pada Ditjen PPMD sebesar 0,579 menunjukkan bahwa di antara Kepemimpinan dengan terhadap Kinerja ASN pada Ditjen PPMD terbentuk suatu mekanisme hubungan kausalitas yang bermakna : apabila Kepemimpinan ditingkatkan atau meningkat maka peningkatan tersebut akan diikuti dengan peningkatan Kinerja ASN pada Ditjen PPMD. Dari besarnya koefisien regresi apabila Kepemimpinan dengan terhadap Kinerja ASN pada Ditjen PPMD diketahui bahwa pengaruh atau hubungan kausalitas tersebut termasuk kuat (atau 0,761).

Indikator-indikator Kepemimpinan merupakan hasil pengembangan teori yang dijadikan landasan teoritik penyusun konsep operasional variabel Kepemimpinan (X1). Teori yang dimaksud yaitu Kepemimpinan pada Ditjen PPMD adalah jalinan interaksi sosial yang saling mempengaruhi diantara pimpinan dan staf yang didasarkan atas hubungan antara kadar bimbingan dan arahan (perilaku tugas) yang diberikan pemimpin; kadar hubungan sosio emosional (perilaku hubungan) yang disediakan pemimpin; dan level kesiapan yang diperlihatkan pengikut

dalam pelaksanaan tugas, fungsi, atau tujuan tertentu (Hersey and Blanchard, 1995:178).

Hubungan kausalitas di antara Kepemimpinan dengan Kinerja ASN pada Ditjen PPMD ini secara aktual terjalin melalui dinamika hubungan indikator-indikator berikut : Bimbingan Administratif, Bimbingan, Manajerial, Arahan Teknis, Arahan Sosial, Komunikasi, Konsultasi, Hubungan Formal, Hubungan Informal, Pengetahuan, Ketrampilan, Persepsi, Sikap Secara fungsional atau secara kondisional indikator-indikator tersebut berkolerasi secara positif dengan indikator-indikator Kinerja ASN pada Ditjen PPMD yang meliputi Cakupan kerja, Waktu kerja, Frekuensi kerja, Ruang lingkup kegiatan, Pengembangan kegiatan, Mutu hasil kerja, Manfaat hasil kerja, Tingkat keberhasilan, Manfaat kegiatan, Dampak hasil kegiatan. Indikator-indikator dari variabel Kinerja ini merupakan hasil pengembangan teori yang dijadikan landasan teoritik penyusun konsep operasional variabel Kinerja ASN pada Ditjen PPMD. Teori yang dimaksud adalah Kinerja ASN adalah kuantitas dan kualitas pelaksanaan pekerjaan atau tugas dalam melaksanakan kebijakan, program, kegiatan Ditjen PPMD (Shemerhon et.al. 1991:59).

Dalam konteks hubungan kausalitas yang demikian itu maka dapat dikemukakan bahwa Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Direktorat Jenderal Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat Desa ini dapat dilakukan dengan meningkatkan atau memperbaiki jalinan interaksi sosial yang saling mempengaruhi diantara pimpinan dan staf yang didasarkan atas hubungan antara kadar bimbingan dan arahan (perilaku tugas) yang diberikan pemimpin; kadar hubungan sosio emosional (perilaku hubungan) yang disediakan pemimpin; dan level kesiapan yang diperlihatkan pengikut dalam pelaksanaan tugas, fungsi, atau tujuan tertentu.

Apabila semua sudah terpenuhi atau dilakukan oleh para pemimpin yang ada di Direktorat Jenderal Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat Desa maka pengaruh Kepemimpinan dalam Kinerja akan tampak atau dirasakan oleh para Aparatur Sipil Negara, karena para Pimpinan berhasil mempengaruhi pengikut-pengikutnya dalam menjalankan perintah yang diberikan, hal ini

juga sesuai dengan teori Kepemimpinan yang dikemukakan oleh Soekanto (1990:288), yaitu Kepemimpinan (Leadership) adalah kemampuan seseorang (yaitu Pemimpin atau Leader) untuk mempengaruhi orang lain (yaitu yang dipimpin atau pengikut-pengikutnya).

Hersey and Blanchard (1995:178) mengatakan kepemimpinan situasional didasarkan atas hubungan antara (1) kadar bimbingan dan arahan (perilaku tugas) yang diberikan pemimpin; (2) kadar hubungan sosio emosional (perilaku hubungan) yang disediakan pemimpin; dan (3) level kesiapan (“kemampuan”) yang diperlihatkan pengikut dalam pelaksanaan tugas, fungsi, atau tujuan tertentu. Konsep ini dikembangkan untuk membantu orang-orang yang melakukan proses kepemimpinan, tanpa mempersoalkan peranan mereka, agar lebih efektif dalam hubungan mereka sehari-hari dengan orang lain. Konsep ini menjelaskan hubungan antara gaya kepemimpinan yang efektif dengan level kematangan para pengikut. Dengan demikian, meskipun semua variabel situasi (pemimpin, pengikut, atasan, sejawat organisasi, desakan pekerjaan, dan waktu) adalah penting, dalam kepemimpinan situasional penekanan diletakkan pada perilaku pemimpin dan hubungannya dengan pengikut. Fillmore H. Sanford dalam Hersey and Blanchard (1995:178) telah menunjukkan adanya pembenaran penekanan pada pengikut “sebagai faktor yang paling penting dalam setiap kejadian kepemimpinan”. Para pengikut adalah vital dalam situasi apapun, tidak hanya secara individual mereka menerima atau menolak pemimpin, tetapi juga karena sebagai kelompok mereka secara actual menentukan kuasa pribadi (personal power) yang dapat dimiliki pemimpin.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Direktorat Jenderal Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat Desa.

Adanya pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja ASN pada Ditjen PPMD sebesar 0,548 menunjukkan bahwa di antara Kompetensi dengan terhadap Kinerja ASN pada Ditjen PPMD terbentuk suatu mekanisme hubungan kausalitas yang bermakna : apabila Kompetensi ditingkat

atau meningkat maka peningkatan tersebut akan diikuti dengan peningkatan Kinerja ASN pada Ditjen PPMD. Dari besarnya koefisien regresi apabila Kompetensi dengan terhadap Kinerja ASN pada Ditjen PPMD diketahui bahwa pengaruh atau hubungan kausalitas tersebut termasuk kuat (atau 0,741).

Indikator-indikator Kompetensi merupakan hasil pengembangan teori yang dijadikan landasan teoritik penyusunan konsep operasional variabel Kompetensi (X2). Teori yang dimaksud yaitu Kompetensi ASN pada Ditjen PPMD adalah karakteristik kemampuan dan kepribadian ASN pada Ditjen PPMD dalam melaksanakan kegiatan atau pekerjaan yang terungkap dari motives, traits, self-concept, knowledge dan skills (Spencer and Spencer,1993:9-11).

Hubungan kausalitas di antara Kompetensi dengan Kinerja ASN pada Ditjen PPMD ini secara aktual terjalin melalui dinamika hubungan indikator-indikator berikut : Dorongan kebutuhan ekonomi, Dorongan kebutuhan sosial, Dorongan kebutuhan psikologis, Watak, Sifat, Sikap, Penampilan, Tutur bahasa, Perilaku, Pengetahuan tentang prosedur pelayanan, Pengetahuan tentang teknis pelayanan, Keterampilan Administratif, Keterampilan Manajerial, Keterampilan Teknis, Keterampilan Sosial.

Secara fungsional atau secara kondisional indikator-indikator tersebut berkorelasi secara positif dengan indikator-indikator Kinerja ASN pada Ditjen PPMD yang meliputi Cakupan kerja, Waktu kerja, Frekuensi kerja, Ruang lingkup kegiatan, Pengembangan kegiatan, Mutu hasil kerja, Manfaat hasil kerja, Tingkat keberhasilan, Manfaat kegiatan, Dampak hasil kegiatan. Indikator-indikator dari variabel Kinerja ini merupakan hasil pengembangan teori yang dijadikan landasan teoritik penyusunan konsep operasional variabel Kinerja ASN pada Ditjen PPMD. Teori yang dimaksud adalah Kinerja ASN adalah kuantitas dan kualitas pelaksanaan pekerjaan atau tugas dalam melaksanakan kebijakan, program, kegiatan Ditjen PPMD (Shemerhon et.al. 1991:59).

Dalam konteks hubungan kausalitas yang demikian itu maka dapat dikemukakan bahwa Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Direktorat Jenderal Pembangunan dan Pemberdayaan

Masyarakat Desa ini dapat dilakukan dengan meningkatkan atau memperbaiki Dorongan kebutuhan ekonomi, Dorongan kebutuhan sosial, Dorongan kebutuhan psikologis, Watak, Sifat, Sikap, Penampilan, Tutar bahasa, Perilaku, Pengetahuan tentang prosedur pelayanan, Pengetahuan tentang teknis pelayanan, Keterampilan Administratif, Keterampilan Manajerial, Keterampilan Teknis, Keterampilan Sosial.

Apabila indikator-indikator dalam dalam peningkatan Kompetensi yang sesuai dengan teori Spencer dapat dipenuhi oleh Pimpinan di Direktorat Jenderal Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat Desa, maka akan kelihatan mana Aparatur Sipil Negara yang mempunyai kompetensi baik atau tidak baik, merujuk teori David Mc Clelland dalam (Martin, 2002:151) Kompetensi merupakan salah satu faktor yang membedakan seseorang yang mampu menunjukkan kinerja yang optimal dengan seseorang yang tidak mampu menunjukkan kinerja optimal, dengan kata lain juga bahwa kompetensi merupakan kumpulan sumber daya manusia yang secara dinamis menunjukkan kapasitas intelektual, kualitas sikap mental dan kapabilitas sosial seseorang.

Berhasil atau tidak berhasilnya kinerja seseorang tergantung dari kompetensi yang dimilikinya, apakah sesuai dengan kompetensi yang menjadi persyaratan minimal jabatannya. Spencer and Spencer (1993:20) mengatakan bahwa pada tingkat eksekutif diperlukan kompetensi tentang (1) strategic thinking; (2) change leadership, dan (3) relationship management.

Strategic thinking adalah kompetensi untuk memahami kecenderungan perubahan lingkungan yang begitu cepat, melihat peluang pasar, ancaman, kekuatan dan kelemahan organisasi agar dapat mengidentifikasi “strategic response” secara optimum. Aspek change leadership adalah kompetensi untuk mengkomunikasikan visi dan strategi perusahaan dapat ditransformasikan kepada pegawai. Pemahaman atas visi organisasi oleh para karyawan akan mengakibatkan motivasi dan komitmen sehingga karyawan dapat bertindak sebagai sponsor inovasi dan “entrepreneurship” terutama dalam mengalokasikan sumber daya organisasi sebaik mungkin untuk menuju kepada proses

perubahan. Sedangkan kompetensi relationship management adalah kemampuan untuk meningkatkan hubungan dan jaringan dengan pihak lain. Kerjasama dengan pihak lain sangat dibutuhkan bagi keberhasilan organisasi. (Spencer and Spencer, 1993:20)

Pada tingkat manajer, paling tidak diperlukan aspek-aspek kompetensi seperti : flexibility, change implementation, interpersonal understanding and empowering. Aspek fleksibilitas adalah kemampuan merubah struktur dan proses manajerial; apabila strategi perubahan organisasi diperlukan untuk efektivitas pelaksanaan tugas organisasi. Dimensi “interpersonal understanding” adalah kemampuan untuk memahami nilai dari berbagai tipe manusia. Aspek pemberdayaan (empowerment) adalah kemampuan berbagai informasi, penyampaian ide-ide oleh bawahan, mengembangkan karyawan, mendelegasikan tanggung jawab, memberikan saran umpan balik, menyatakan harapan-harapan yang positif untuk bawahan dan memberikan reward bagi peningkatan kinerja. (Spencer and Spencer, 1993: 20).

Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Direktorat Jenderal Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat Desa.

Adanya pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi secara bersama-sama terhadap Kinerja ASN pada Ditjen PPMD sebesar 0,585 menunjukkan bahwa di antara Kepemimpinan dan Kompetensi secara bersama-sama terhadap Kinerja ASN pada Ditjen PPMD terbentuk suatu mekanisme hubungan kausalitas yang bermakna : apabila Kepemimpinan dan Kompetensi secara bersama-sama ditingkat atau meningkat maka peningkatan tersebut akan diikuti dengan peningkatan Kinerja ASN pada Ditjen PPMD. Dari besarnya koefisien regresi apabila Kepemimpinan dan Kompetensi secara bersama-sama terhadap Kinerja ASN pada Ditjen PPMD diketahui bahwa pengaruh atau hubungan kausalitas tersebut termasuk kuat (atau 0,765).

Indikator-indikator Kepemimpinan merupakan hasil pengembangan teori yang dijadikan landasan teoritik penyusun konsep

operasional variabel Kepemimpinan (X1). Teori yang dimaksud yaitu Kepemimpinan pada Ditjen PPMD adalah jalinan interaksi sosial yang saling mempengaruhi diantara pimpinan dan staf yang didasarkan atas hubungan antara kadar bimbingan dan arahan (perilaku tugas) yang diberikan pemimpin; kadar hubungan sosio emosional (perilaku hubungan) yang disediakan pemimpin; dan level kesiapan yang diperlihatkan pengikut dalam pelaksanaan tugas, fungsi, atau tujuan tertentu (Hersey and Blanchard, 1995:178).

Indikator-indikator Kompetensi merupakan hasil pengembangan teori yang dijadikan landasan teoritik penyusun konsep operasional variabel Kompetensi (X2). Teori yang dimaksud yaitu Kompetensi ASN pada Ditjen PPMD adalah karaktersitik kemampuan dan kepribadian ASN pada Ditjen PPMD dalam melaksanakan kegiatan atau pekerjaan yang terungkap dari motives, traits, self-concept, knowledge dan skills (Spencer and Spencer, 1993:9-11).

Hubungan kausalitas di antara Kepemimpinan dan Kompetensi secara bersama-sama dengan Kinerja ASN pada Ditjen PPMD ini secara aktual terjalin melalui dinamika hubungan indikator-indikator berikut : Bimbingan Administratif, Bimbingan Manajerial, Arahan Teknis, Arahan Sosial, Komunikasi, Konsultasi, Hubungan Formal, Hubungan Informal, Pengetahuan, Keterampilan, Persepsi, Sikap, Dorongan kebutuhan ekonomi, Dorongan kebutuhan sosial, Dorongan kebutuhan psikologis, Watak, Sifat, Sikap, Penampilan, Tutur bahasa, Perilaku, Pengetahuan tentang prosedur pelayanan, Pengetahuan tentang teknis pelayanan, Keterampilan Administratif, Keterampilan Manajerial, Keterampilan Teknis, Keterampilan Sosial.

Secara fungsional atau secara kondisional indikator-indikator tersebut berkorelasi secara positif dengan indikator-indikator Kinerja ASN pada Ditjen PPMD yang meliputi Cakupan kerja, Waktu kerja, Frekuensi kerja, Ruang lingkup kegiatan, Pengembangan kegiatan, Mutu hasil kerja, Manfaat hasil kerja, Tingkat keberhasilan, Manfaat kegiatan, Dampak hasil kegiatan. Indikator-indikator dari variabel Kinerja ini merupakan hasil pengembangan teori yang dijadikan landasan teoritik penyusun konsep operasional variabel Kinerja ASN pada

Ditjen PPMD. Teori yang dimaksud adalah Kinerja ASN adalah kuantitas dan kualitas pelaksanaan pekerjaan atau tugas dalam melaksanakan kebijakan, program, kegiatan Ditjen PPMD (Shemerhon et.al. 1991:59).

Dalam konteks hubungan kausalitas yang demikian itu maka dapat dikemukakan bahwa Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Direktorat Jenderal Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat Desa ini dapat dilakukan dengan meningkatkan atau memperbaiki jalinan interaksi sosial yang saling mempengaruhi diantara pimpinan dan staf yang didasarkan atas hubungan antara kadar bimbingan dan arahan (perilaku tugas) yang diberikan pemimpin; kadar hubungan sosio emosional (perilaku hubungan) yang disediakan pemimpin; dan level kesiapan yang diperlihatkan pengikut dalam pelaksanaan tugas, fungsi, atau tujuan tertentu, dorongan kebutuhan ekonomi, dorongan kebutuhan sosial, dorongan kebutuhan psikologis, watak, sifat, sikap, penampilan, tutur bahasa, perilaku, pengetahuan tentang prosedur pelayanan, pengetahuan tentang teknis pelayanan, keterampilan administratif, keterampilan manajerial, keterampilan teknis, keterampilan sosial.

Secara fungsional atau secara kondisional indikator-indikator tersebut berkorelasi secara positif dengan indikator-indikator Kinerja ASN pada Ditjen PPMD yang meliputi Cakupan kerja, Waktu kerja, Frekuensi kerja, Ruang lingkup kegiatan, Pengembangan kegiatan, Mutu hasil kerja, Manfaat hasil kerja, Tingkat keberhasilan, Manfaat kegiatan, Dampak hasil kegiatan. Indikator-indikator dari variabel Kinerja ini merupakan hasil pengembangan teori yang dijadikan landasan teoritik penyusun konsep operasional variabel Kinerja ASN pada Ditjen PPMD. Teori yang dimaksud adalah Kinerja ASN adalah kuantitas dan kualitas pelaksanaan pekerjaan atau tugas dalam melaksanakan kebijakan, program, kegiatan Ditjen PPMD (Shemerhon et.al. 1991:59). Teori ini hampir sama dengan yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2011:67) yang mengatakan Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya,

Sedangkan menurut Sianipar, (2000:6) kinerja dapat dilihat melalui dimensi waktu, dimensi kualitas, dan dimensi produktifitas, hal ini hampir mirip dengan yang dikemukakan oleh Shemerhon namun Sianipar memasukan faktor produktifitas dalam salah satu dimensi kinerja, produktifitas menurut pengertian disini merupakan suatu ukuran yang menyatakan baiknya sumber daya diatur dan dimanfaatkan untuk mencapai hasil yang optimal. Sementara menurut Wibowo (2010:7) Kinerja mempunyai makna lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk berbagai proses pekerjaan berlangsung, pengertian dari Wibowo tersebut dimaksudkan untuk perlu melihat faktor apa saja yang membentuk kinerja tersebut. Seorang pimpinan tidak harus fokus terhadap hasil dicapai pegawai atau karyawan namun perlu juga melihat proses seorang karyawan dalam bekerja, disini bisa kita lihat pada teori yang dikemukakan oleh Wibowo terdapat kesan bahwa hasil bukan sesuatu yang menjadi tujuan akhir namun proses pelaksanaan yang dilalui juga mempunyai nilai tersendiri dimata pimpinan.

Dalam hubungan yang lain bahwa dalam konteks hubungan kausalitas maka dapat dikemukakan bahwa Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Direktorat Jenderal Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat Desa ini dapat dilakukan dengan meningkatkan atau memperbaiki Dorongan kebutuhan ekonomi, Dorongan kebutuhan sosial, Dorongan kebutuhan psikologis, Watak, Sifat, Sikap, Penampilan, Tutur bahasa, Perilaku, Pengetahuan tentang prosedur pelayanan, Pengetahuan tentang teknis pelayanan, Keterampilan Administratif, Keterampilan Manajerial, Keterampilan Teknis, Keterampilan Sosial.

Selain kedua faktor tersebut yakni kepemimpinan dan kompetensi yang dapat mempengaruhi kinerja Aparatur Sipil Negara pada Ditjen PPMD terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi Kinerja ASN pada Ditjen PPMD namun tidak diteliti dalam penelitian ini (epsilon). Faktor lain yang dimaksud adalah seperti yang tertuang dalam subbab identifikasi masalah penelitian yaitu diantaranya: 1) keterbatasan anggaran; 2) disipilin ASN; 3) motivasi kerja ASN.

KESIMPULAN

Dari pembahasan tersebut, peneliti menyimpulkan beberapa hal berikut ini:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepemimpinan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Direktorat Jenderal Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat Desa. Implikasi yang diperoleh adalah apabila Kepemimpinan ditingkatkan atau meningkat, maka peningkatan tersebut secara simultan diikuti dengan peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Direktorat Jenderal Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat Desa.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompetensi terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Direktorat Jenderal Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat Desa. Implikasi yang diperoleh adalah apabila Kompetensi ditingkatkan atau meningkat, maka peningkatan tersebut secara simultan diikuti dengan peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Direktorat Jenderal Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat Desa.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepemimpinan dan Kompetensi secara bersama-sama terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Direktorat Jenderal Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat Desa. Implikasi yang diperoleh adalah apabila Kepemimpinan dan Kompetensi secara bersama-sama ditingkatkan atau meningkat, maka peningkatan tersebut secara simultan diikuti dengan peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Direktorat Jenderal Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat Desa..

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Khadir Muhammad. *Hukum dan Penelitian Hukum*. PT Citra Aditya Bakti. Bandung. 2004
- Ancok, Djamaludin, 1992, Teknik Penyusunan Skala Pengukuran (Seri Metodologi No. 9), Yogyakarta : Universitas Gadjah Mada.
- Arinkunto, Suharsimi, 1997. Prosedur Penelitian: Suatu Pendapat Prakték, Jakarta: Rineka Cipta
- Azwar, Saifuddin. 1997. Reliabilitas dan Validitas. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Burns, 2007. Decentralization In Health Care: Strategies and Out Comes, Penerbit McGraw-Hill International
- Colquitt, Jason A, Jeffery A.Lepine and Michael J.Wesson, 2009, .Organizational Behavior:Improving, Performance and Commitment in the workplace, New York:McGraw-Hill
- Cohen M, John and Peterson B, Stephen. 1999, Administrative Decentralization (Strategies for Developing Countries), Kumarian Press : USA
- Creswel, John. W. 1994. Research Design Qualitative & Quantitative Approaches. Sage Publication: New Dehli.
- Damandiri, 2007, Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : PT. Toko Gunung Agung
- Denzin, Norman K. 1994. Handbook of Qualitative Research. United States of America, Sage Publications
- Dilye M. Hill.1974. Democratic Theory and Local Governance, London : George Allen & Unwins Ltd.
- Ghozali Imam. 2004. Model Persamaan Structural Konsep dan Aplikasi dengan Program AMOS Versi 5.0. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponogoro.
- Hasibuan, Malayu. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta : PT. Toko Gunung Agung.
- Hersey, Paul dan Ken Blanchard, 1995, Manajemen Perilaku Organisasi, Pendayagunaan Sumber Daya Manusia, Penerjemah : Agus Dharma Jakarta: Penerbit Erlangga
- Kumar, Arvind, 2001, Encyclopaedia of Decentralised Planning and Local Self – Governance, Volume 1,. Anmol Publications PVT.LTD : New Dehli.
- LAN RI.2000. Studi Tentang Kesiapan Daerah dalam Rangka Pelaksanaan Kebijakan Otonomi di Kawasan Timur Indonesia, Laporan Penelitian, Perwakilan Sulsel, Makassar.
- Marbun, 2010, Otonomi Daerah, Edisi Revisi. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan
- Mangkunegara, AA, Anwar Prabu. 2009. Evaluasi Kinerja SDM, Bandung: Refika Aditama.
- Martin, Anthony Dio, 2002, Human Resource Kompetensi Model Tren Baru Revitalisasi SDM, dalam Soetjipto, Budi, et.al., 2002, Paradigma Baru- Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta : Amara Books
- Muhidin, Sambas Ali dan Maman Abdurahman. 2007. Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur dalam Penelitian. Bandung: Pustaka Setia
- Prawirosentono, Suyadi ,1999, Kebijakan Kinerja Karyawan, Yogyakarta : BPFE
- Ruslan, Rosady. 2008. Manajemen Public Relations & Media Komunikasi. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada
- Rasyid, Muhammad Ryaas, 2000, Makna Pemerintahan – Tinjauan dari segi Etika dan Kepemimpinan, Jakarta : PT. Mutiara Sumber Widya
- Robbins (2003:65) Robins, Stephen P. , 2003, Organization Behavior, 9th edition (Perilaku Organisasi, edisi ke 9), edisi Indonesia. Alih Bahasa Tim INDEKS, Jakarta: PT. INDEKS Kelompok GRAMEDIA
- Ruslan, Rosady. 2008. Manajemen Public Relations & Media Komunikasi. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada.
- Sastrohadisuwiryo, B. Siswanto. 2002. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Jakarta : Bumi Aksara
- Schermerhorn, Jhon R., James G.Hunt, & Richard N. Osborn, 1991, Managing Organizational Behavior, (Penerjemah: Putranta, P., Surya Dharma G, Sheelyana Junaedi dan Diah Wudiastuti). Yogyakarta: Manajemen Andi
- Shermon, Ganesh, 2004, Competency based HRM, India : Tata McGraw-Hill Publishing Company Limited

- Wibawa, Samodra.1994. *Evaluasi Kebijakan Publik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Siagian, Sondang P. 2002, Kiat Meningkatkan Produktivitas. Jakarta : Penerbit : Rineka Cipta.
- Sianipar, JPG, 2000. Perencanaan Peningkatan Kinerja, Bahan Diklat Staf dan Pimpinan Tingkat Pertama, Jakarta : Lembaga Administrasi Negara
- Soekanto, Soerjono, 2002, Sosiologi Suatu Pengantar, Jakarta : Raja Grafindo Persada
- _____, 1990. Sosiologi Suatu Pengantar. Jakarta: Rajawali Pers
- Spencer, Lyle, M. Jr. And Spencer, M.Signe. 1993. *Competence At Work Models For Superior Performance*, United State of America: John Wiley & Sons, Inc
- Sugiyono. 2005. *Statistik Untuk Penelitian*, Cetakan kedelapan. Bandung: CV Alfabeta
- _____, 2004. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta
- Tika H. Moh. Pabundu, 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Cetakan Pertama, PT. Bhumi Aksara, Jakarta
- Umar, Husein. 1999. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Yaslis, Ilyas, 2002. *Kinerja: Teori, Penilaian, Dan Penelitian*. Depok: Penerbit Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKMUI