JURNAL

PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA DALAM PPIP DI DESA SUMBERURIP KECAMATAN BERBEK KABUPATEN NGANJUK TAHUN 2014

THE EFFECT OF COMPETENCY AND COMMUNICATION ON PERFORMANCE OF VILLAGE DEVICES IN PPIP IN VILLAGE SUMBERURIP VILLAGE DISTRICT NGANJUK REGENCY YEAR 2014

Oleh:

BIMAJATI PAMBAYUN

NPM: 10.1.02.02.0051

Dibimbing oleh :

1. Dr. H. Samari
2. Poniran Yudho L., S.E., M.M.

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

2015

SURAT PERNYATAAN
ARTIKEL SKRIPSI TAHUN 2017

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap	: Bimajati Pambayun
NPM	: 10.1.02.02.0051
Telepon/HP	: 085755932507
Alamat Surel (Email)	: Bimajati @gmail.com
Judul Artikel	: Pengaruh Kompetensi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Perangkat Desa Dalam Ppip Di Desa Sumberurip Kecamatan Berbek Kabupaten Nganjuk Tahun 2014
Fakultas – Program Studi	: Ekonomi – Manajemen
Nama Perguruan Tinggi	: Universitas Nusantara PGRI Kediri
Alamat Perguruan Tinggi	: Jl. K.H. Achmad Dahlan No.76 Kediri

Dengan ini menyatakan bahwa :

a. artikel yang saya tulis merupakan karya saya pribadi (bersama tim penulis**)** dan bebas plagiatisme;
b. artikel telah diteliti dan disetujui untuk diterbitkan oleh Dosen Pembimbing I dan II.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian data dengan pernyataan ini dan atau ada tuntutan dari pihak lain, saya bersedia bertanggungjawab dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Mengetahui		Kediri, 31 Januari 2017
Pembimbing I Dr. H. Samari, S.E., M.M NIDN : 0712026201 NIDN. 0710106406	Pembimbing I Poniran Yudho L., S.E., M.M. NIDN. 0710106406	Penulis Bimajati Pambayun NPM. 10.1.02.02.0051

PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA DALAM PPIP DI DESA SUMBERURIP KECAMATAN BERBEK KABUPATEN NGANJUK TAHUN 2014

Nurul Afidah
NPM : 12.1.02.02.0161
Ekonomi - Manajemeni
Email: Bimajati @gmail.com
Dr. H. Samari, S.E., M.M dan Poniran Yudho L., S.E., M.M
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Pada dasarnya kepala desa adalah bagian dalam struktur pemerintahan yang paling bawah yang mana kepala desa bersentuhan langsung dengan masyarakat sebagai objek pembangunan. Kepala desa adalah pemimpin yang memimpin suatu wilayah dalam ruang lingkup yang sempit, sehingga memiliki pengetahuan yang mendetail terhadap desa yang dipimpinnya. Maka dalam hal ini kepala desa sebagai pemimpin dalam pemerintahan, dalam melaksanakan pembangunannya bisa lebih mengefektifkan diri terhadap wilayahnya yang dapat dijangkau setiap hari, mengetahui segala potensi yang dimiliki oleh desanya dan mengetahui sumberdaya manusia yang ada didesanya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja kepala desa, komunikasi terhadap kinerja kepala desa, kompetensi dan komunikasi terhadap kinerja kepala desa Di Desa Sumberurip Kecamatan Berbek Kabupaten Nganjuk

Sampel adalah seluruh perangkat desa dan perwakilan masyarakat desa Sumberurip sebanyak 30 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah memberikan kuisioner secara langsung kepada pihak – pihak yang terlibat dengan masalah yang sedang dibahas sesuai dengan penelitian yang dilakukan. Data dianalisis dengan menggunakan Teknik Deskriptif dan Teknik Kuantitatif dengan Regresi Linier Berganda dengan bantuan *software SPSS 16.0 for windows.*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja kepala desa, Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja kepala desa Sumberurip, Kompetensi dan komunikasi secara stimultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja kepala desa Sumberurip Kecamatan Berbek Kabupaten Nganjuk

Kata kunci : kompetensi, komunikasi dan kinerja

I. LATAR BELAKANG

Pada dasarnya kepala desa adalah struktur pemerintahan yang paling bawah dan bersentuhan langsung dengan masyarakat sebagai objek pembangunan. Kepala desa adalah pemimpin yang memimpin suatu wilayah ruang lingkup yang sempit, sehingga dengan demikian kepala desa memiliki pengetahuan yang mendetail terhadap desa yang dipimpinnya (Syaukani, 2005:21). Kepala desa sebagai pemimpin dalam pemerintahan, dalam melaksanakan pembangunan bisa lebih mengefektifkan diri terhadap wilayahnya yang dapat dijangkau setiap hari dan sekaligus, mengetahui segala potensi yang dimiliki oleh desa serta

mengetahui sumberdaya manusia yang ada di desanya.

Kepala desa sebagai pemimpin pemerintahan di tingkat desa harus mampu memimpin stafnya agar bisa bekerja efektif dalam melaksanakan setiap tugas dan fungsinya. Betapapun efektif kinerja suatu pemerintahan, tidak mungkin terealisasi tanpa kinerja staf atau birokrasinya.

Kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

kepadanya. *Performance* atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (Nurlaila, 2010:71).

Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Luthans, 2005:165). Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan (Dessler, 2000:41).

Spencer dan Spencer dalam Uno (2007:62), kompetensi merupakan karakteristik yang menonjol bagi seseorang dan menjadi cara-cara berperilaku dan berpikir dalam segala situasi, dan berlangsung dalam periode waktu yang lama.

Menurut Byars dan Rue (2003:81) kompetensi merupakan suatu sifat atau karakteristik yang dibutuhkan oleh seorang pemegang jabatan agar dapat melaksanakan jabatan dengan baik, atau juga dapat berarti karakteristik/ciri-ciri seseorang yang mudah dilihat termasuk pengetahuan, keahlian, dan perilaku yang memungkinkan untuk berkinerja. Dari pendapat tersebut dapat dipahami bahwa kompetensi menunjuk pada kinerja seseorang dalam suatu pekerjaan yang bisa dilihat dari pikiran, sikap, dan perilaku.

Komunikasi menurut beberapa ahli diantaranya adalah menurut Rogers dalam Cangara (2008:20), Komunikasi didefinisikan sebagai“proses suatu ide dialihkan dari sumber kepada satu penerima atau lebih, dengan maksud untuk merubah tingkah laku mereka”. Sedangkan menurut Muhammad (2005:5), merupakan “Pertukaran pesan *verbal* maupun antara *non verbal*

pengirim dengan penerima pesan untuk mengubah tingkah laku".

(Effendy, 2000:13) memberikan pengertian komunikasi adalah proses penyampaian pikiran atau perasaan oleh seseorang kepada orang lain dengan menggunakan lambang-lambang yang bermakna bagi kedua pihak, dalam situasi yang tertentu komunikasi menggunakan media tertentu untuk merubah sikap atau tingkah laku seorang atau sejumlah orang sehingga ada efek tertentu yang diharapkan.

Faktor-faktor yang berpengaruh pada kinerja, kemampuan mereka, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan hubungan mereka dengan organisasi (Jackson, 2001 : 82). Kompetensi pegawai yang terdiri dari pengetahua, kemampuan/ketrampilan, sikap disesuaikan dengan bidang pekerjaan yang dibutuhkan oleh organisasi, sehingga dapat mengahsilkan kinerja yang berprestasi. Semakin banyak kompetensi dipertimbangkan, maka semakin meningkat pula kinerjanya (Jackson, 2001 : 86). Komunikasi merupakan faktor paling penting dalam bekerja, tentunya para pegawai akan selalu berkomunikasi satu sama lain, baik dengan atasan, bawahan, maupun dengan rekan kerja agar tidak terjadi kesimpangsiuran informasi, sehingga diharapkan dapat meningkatkan semangat kerjanya.

Realita dalam kehidupan sehari-hari banyak Kepala Desa yang kurang memiliki kompetensi, baik kompetensi profesional, sosial, pedagogik, maupun personal. Selain itu, juga banyak kasus di Desa yang disebabkan oleh Kepala Desa yang tidak memiliki kemampuan berkomunikasi.

Desa Sumberurip, Kecamatan Berbek, Kabupaten Nganjuk merupakan salah satu desa yang membentuk figur Kepala Desa yang mempunyai kompetensi dan daya komunikasi secara profesional. Hal ini tentunya akan berdampak pada kinerja soal memilihan berbagai program.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Kompetensi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Perangkat Desa dalam PPIP di Desa Sumberurip Kecamatan Berbek Kabupaten Nganjuk Tahun 2014".**

II. METODE

Variabel terikat atau variabel dependen (Y) dalam penelitian ini adalah Kinerja Kepala Desa.

Sedangkan variabel bebas adalah Kompetensi (X1), dan Komunikasi (X2).

Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan pendekatan kuantitatif. Teknik penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi

Penelitian ini dilakukan di Desa Sumberurip Kecamatan Berbek Kabupaten Nganjuk Tahun 2014.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perangkat desa dan warga masyarakat Desa Sumberurip yaitu 30 orang.

Sampel pada penelitian ini adalah perangkat desa dan perwakilan masyarakat desa Sumberurip sebanyak 30 orang yang ikut serta dalam pelaksanaan program pembangunan yang sesuai struktur organisasi.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian adalah kuesioner (angket) dan disusun berdasarkan skala likert. Skala likert.

Penghitungan validitas di bantu dengan menggunakan program SPSS versi 16. Hasil pengujian menunjukkan tingkat validitas dari instrumen nilai r hitung lebih dari rtabel. sehingga instrument penelitian dinyatakan valid. Sedangkan uji reliabilitas menunjuknan hasil bahwa nilai Cronbach's Alpha semua variabel > 0,7, sehingga semua variabel dikatakan reliabel.

Teknik Analisis Data yang digunakan yaitu yang pertama Uji Asumsi Klasik yang terdiri darai Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji Autokorelasi dan Uji Heteroskedastisitas

Analisis linier berganda adalah analisis yang digunakan untuk memperoleh gambaran yang menyeluruh mengenai pengaruh antara variabel dengan menggunakan progam SPSS versi 16.

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen

Pengujian Hipotesis dalam penelitian ini adalah Uji t (Uji Parsial) dan Uji F (Simultan).

III. HASIL DAN KESIMPULAN

Hasil uji normalitas didapatkan hasil data berdistribusi normal.

Hasil Uji MultikoKompetensi dam komunikasi memiliki nilai Tolerance sebesar 0,976; 0,961; yang lebih besar dari 0,10 dan VIF sebesar 1025 ; 1,040 ; yang lebih kecil dari 10. dengan demikian dalam model

ini tidak ada masalah multikolinieritas.

Hasil uji Autokorelasi menunjukkan nilai DW hitung lebih besar dari (du) = 1,819 dan kurang dari 4 - du = 4 - 1,65= 2,35 sehingga model regresi bebas dari masalah autokorelasi..

Hasil uji Heteroskedastisitas menunjukkan titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y sehingga model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Pada Analisis Regresi Linier Berganda didapatkan persamaan sebagai berikut :

$Y = a + \beta 1x1 + \beta 2x2$

$= 13,834 + 0,287\ x1 + 0,940\ x2$

Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja kepala desa Sumberurip, sehingga hipotesis nol (Ho) ditolak dan Ha diterima, artinya hipotesis ini telah teruji secara empiris..

Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja kepala desa Sumberurip, sehingga hipotesis nol (Ho) ditolak dan Ha diterima, artinya hipotesis ini telah teruji secara empiris.

Kompetensi (X_1), dan komunikasi (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja kepala desa Sumberurip.

IV. DAFTAR PUSTAKA

Amstrong, Mischael, 1999. Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Sofyan dan Haryanto. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta

Arikunto, Suharsimi, 2000, Manajemen Penelitian, Jakarta, Rineka Cipta.

Arikunto, Suharsimi. 2006. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Edisi Revisi VI. Rineka Cipta: Jakarta.

Bernardin dan Russel, 1993, Pedoman Penilaian Kinerja. Jakarta : Graha Ilmu

Cascio, 1992, Pedoman Penilaian Kinerja. Jakarta : Graha Ilmu

Dessler, Gark. 1999. Manajemen Personalia (Terjemahan Moh. Masud). Jakarta , Erlangga

Effendi, Bachtiar. 2000. Pembangunan Daerah Otonom Berkeadilan.Yogyakarta

Hasan, Hardiansyah. (2012). Hambatan Komunikasi Dua Arah. [online]. Tersedia di : http://www.scribd.com/doc/8448519/10-Hambatan-Komunikasi-Dua-Arah.html

Hasibuan. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.

Handoko, 2002. Proses Komunikasi. Penerbit LepKhair. Jakarta.

Kodoatie, Robert.J. 2005. Pengaturan Manajemen

Infrastruktur.Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Luthans, F. 2005. Organizational Behavior. New York: McGraw-hill.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2006. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung : PT. Refika Aditama.

Mangkuprawira, Syafry. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi. Jakarta : Ghalia Indonesia.

Mangkuprawira, Syafry. 2003. Manajemen Sumber Daya. Orasi Ilmiah Guru Besar Tetap.

Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.

Mangkunegara, Anwar Prabu . 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Remaja Rosdakarya. Bandung

Nasucha, Chaizi. 2004. Reformasi Administrasi Publik. Jakarta: PT. Grasindo

Notoadmodjo, S. 2005. Pengembangan Sumber Daya Manusia. PT. Asdi Mahasatya, Jakarta.

Nurlaila, 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia I. Penerbit LepKhair. Jakarta

Rivai, Vethzal & Basri. 2005. Peformance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahan. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.

Setyosari, 2010. Perencanaan Pedoman Penilaian Kinerja. Jakarta : Kencana

Syafarudin, 2001. Tujuan Penilaian Kinerja. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.

Sugiyono. 2004. Metode Penelitian Bisnis. Penerbit Alfabeta, Bandung.

Sugiyono. 2008. Metode Penelitian Bisnis. Cetakan Kesebelas. Bandung : CV. Alfabeta.

Sujatmoko, Koko. 2007. Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja.

Spencer dan Spencer dalam Hamzah B. Uno .2007. Komunikasi. Penerbit : Graha Ilmu.

Saifuddin Azwar, 2011, Sikap Manusia Teori Dan Pengukuranya, Yogyakarta, Pustaka Pelajar.

Sondang P Siagian, 2010, Teori Dan Praktek Kepemimpinan. Jakarta, Rineka Cipta

Sugiyono, Prof.Dr. 2007, Memahami Penelitian Kualitatif. Alfabeta; Bandung

Thoha, Nurianna, 2008, Teori Kompetensi. Jakarta , Erlangga

Umar, Husien. 2007. Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi, Cetakan Ketujuh, Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

Wahyudi, 2002, Prosedur Penilaian Kinerja. Jakarta : Erlangga

Kurnia Alam Semesta, Uhaindo Media dan Offset

Wibowo, 2007, Manajemen Kinerja. Edisi Pertama, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

William I. Gorden, 2006, fungsi-fungsi komunikasi . Graha Ilmu, Jakarta