

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Desa Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Desa Cikande Kecamatan Saguling Kabupaten Bandung Barat

Yunita Fourina Dewi¹, Susilawati²

¹ Universitas Nurtanio Bandung, Indonesia

² Universitas Nurtanio Bandung, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti Pengaruh Kepemimpinan Kepala Desa Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Desa Cikande Kecamatan Saguling Kabupaten Bandung Barat. Metode yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, sedangkan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan penyebaran angket kepada sejumlah responden, studi kepustakaan, observasi, dan wawancara. Dari hasil tanggapan responden untuk variabel (X) diperoleh sebesar 76% sedangkan variabel (Y) memperoleh skor sebesar 77% kemudian dari hasil uji hipotesis t_{hitung} 23,573 dan t_{tabel} 2,086 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan koefisien korelasi antara variabel X (Kepemimpinan), dan variabel Y (Kinerja Pegawai) sebesar 0,994 terbukti ada hubungan yang positif dan signifikan antara variabel X (Kepemimpinan) dan variabel Y (Kinerja Pegawai). Sedangkan berdasarkan koefisien determinasi (KD) diketahui bahwa prestasi kemampuan variabel X berpengaruh terhadap variabel Y yaitu 98,80% sedangkan sisanya 1,20% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil penelitian dapat dikemukakan, variabel kepemimpinan dan variabel kinerja pegawai sudah baik. Beberapa saran yang peneliti sampaikan perlu diadakannya pelatihan atau mensosialisasikan kepada para pegawai mengenai peningkatan attitude yang baik dalam melayani masyarakat yang datang, memberikan sosialisasi kepada para pegawai untuk mematuhi tentang kewajibannya dalam kehadiran bekerja, bekerja dengan cekatan cepat dan tepat serta meminimalisir kesalahan dalam pekerjaannya serta menambah jumlah pegawai, agar pada saat adanya pelayanan yang banyak masyarakat tidak harus menunggu dengan waktu yang terlalu lama.

Kata Kunci: Kepemimpin, Kepala Desa, Kinerja Pegawai

Abstract

This study aims to examine the influence of village head leadership on employee performance at the Cikande Village Office, Saguling District, West Bandung Regency. The method used is a descriptive method with a quantitative approach, while the data collection technique is carried out by distributing questionnaires to a number of respondents, literature studies, observations, and interviews. From the results of the respondents' responses to the variable (X) obtained 76% while the variable (Y) obtained a score of 77%, then from the results of the hypothesis test t_{hitung} 23,573 and t_{tabel} 2,086, then $t_{hitung} > t_{tabel}$ so that H_0 was rejected and H_a was accepted, which means that Leadership has a significant effect on Employee Performance. Based on the correlation coefficient between the X variable (Leadership), and the Y variable (Employee Performance) of 0.994, it is proven that there is a positive and significant relationship between the X variable (Leadership) and the Y variable (Employee Performance). Meanwhile, based on the coefficient of determination (KD), it is known that the achievement of the ability of variable X has an effect on variable Y, which is 98.80% while the remaining 1.20% is influenced by other variables that are not studied in this study. Based on the results of the research, it can be stated that the leadership variables and employee performance variables are good.

Korespondensi:

Yunita Fourina Dewi
fourina.dewi@gmail.com

JEL Classification:

JEL 1; JEL 2; JEL 3

Some of the suggestions that the researcher conveyed need to hold training or socialize to employees about improving a good attitude in serving the community who come, providing socialization to employees to comply with their obligations in attending work, working deftly quickly and accurately and minimizing mistakes in their work and increasing the number of employees, so that at the time of service many people do not have to wait for time that is too long.

Keywords: Leaders, Village Heads, Employee Performance

1. Pendahuluan

Tujuan organisasi akan berhasil apabila pegawai atau SDM yang bekerja dapat melakukan tugas-tugas sesuai dengan bidangnya dengan baik, efektif dan efisien serta penuh tanggung jawab. Seorang pegawai yang kompeten dibidangnya dan melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan organisasi akan menghasilkan kinerja yang baik, sedangkan pegawai yang tidak berkompeten tidak mampu mencapai tujuan dengan maksimal sehingga akan menurunkan kinerjanya. Tanpa adanya kinerja dari pegawai atau SDM yang baik, maka tujuan yang ada dalam organisasi sulit dicapai. Kajian yang dilakukan peneliti pada saat ini mengarah pada peningkatan kinerja perangkat desa di Kantor Desa Cikande Kecamatan Saguling. Adapun faktor yang diduga mempengaruhi yaitu kepemimpinan kepala desa, sehingga menjadi penting. Hal ini dilakukan karena pada dasarnya suatu organisasi harus memiliki kinerja yang baik dari pegawainya.

Tabel 1. Data Pendukung Hasil Kerja (Kinerja)

No	Program	Standar Yang Ditetapkan	Capaian kinerja	Keterangan
1.	Penertiban Pembuatan e- KTP	85%	75%	10% ada warga masyarakat yang NIK tidak terdaftar/tidak valid
2.	Penertiban Pembuatan KK(Kartu Keluarga)	90%	75%	15% ada pasangan tua dan cerai tidak tercatat yang membiarkan data KK tidak Tercatat terpisah
3.	Penertiban Pembuatan surat pindah	75%	55%	20% ada warga/masyarakat yang status kependudukannya tidak jelas
4.	Pembuatan NA/surat numpang nikah	90%	85%	5% ada warga menikah lagi tanpa melampirkan surat duda, ada warga masyarakat yang membuat NA dari desa lain
5.	Pendataan Program keluarga harapan (PKH)	95%	80%	15% Masih ada warga yang belum terdaftar di PKH
6.	Program BPNT (Bantuan Pangan Non Tunai)	90%	80%	10% masih ada warga yang tidak valid data kependudukannya.

Sumber : Rekapitulasi Desa Cikande

Peran pemimpin di dalam manajemen kinerja sangat penting, karena di dalam suatu organisasi didalamnya terdapat berbagai macam latar belakang pegawai yang ada, sehingga pemimpin berfungsi untuk menentukan, merencanakan tujuan organisasi. Pemimpin juga dituntut untuk mampu menilai kinerja agar pegawai tersebut bekerja sesuai tujuan organisasi atau instansi. Kepala Desa sebagai pemimpin pemerintahan desa dapat memberikan pengaruh terhadap keberhasilan pelaksanaan tugas perangkat desa. Kepala Desa dapat memberikan contoh dan motivasi kepada perangkat desa agar perangkat desa dapat mencapai hasil kerja yang maksimal. Muizu (2014) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa, "Semakin baik penerapan kepemimpinan, maka akan semakin optimal pencapaian kinerja karyawan". Observasi awal dilakukan dengan menggunakan angket dan wawancara kepada seluruh perangkat desa, di kantor desa Cikande Kecamatan Saguling. Berikut ini data hasil angket observasi kinerja perangkat desa di Cikande Kecamatan Saguling yang dapat dilihat pada tabel 2. berikut:

Tabel 2. Data Hasil Angket Observasi Kinerja Pegawai di Lingkungan Desa Cikande

No	Indikator	Pernyataan	Jawaban				
			SB	B	C	K	SK
1.	Kuantitas	Saudara melaksanakan pekerjaan yang diberikan atasan	1	4	3	7	0
			6,6 %	26,6 %	20%	46,6%	0
2.	Kualitas	Saudara dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan rapi	0	3	6	6	0
			0	20%	40%	40%	0
3.	Ketepatan waktu dari hasil	Saudara dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	0	3	3	7	2
			0	20%	20%	46,6%	13,3%
4.	Kehadiran	Saudara masuk kantor sesuai jam yang telah yang ditentukan	0	3	5	7	0
			0	20%	33,3%	46,6%	0
5.	Kemampuan kerjasama	Saudara sering melakukan koordinasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas bersama	0	6	5	3	1
			0	40%	33,3%	20%	6,6%

Sumber : Hasil Angket Observasi Pegawai di Desa Cikande

Berdasarkan hasil angket yang dibagikan dapat dilihat bahwa untuk kualitas kinerja perangkat desa menunjukkan 40% perangkat desa masih dalam kriteria kurang baik. Untuk kuantitas kinerja perangkat desa menunjukkan 46,6%. Dengan demikian menunjukkan masih ada perangkat desa yang menyelesaikan pekerjaan kurang teliti dan rapi. Serta masih ada perangkat desa yang masih kurang memahami tugas yang diberikan. Perangkat desa masih sering menundunda pekerjaan, sehingga pekerjaan tidak selesai tepat waktu. Hal tersebut sesuai dengan hasil wawancara antara peneliti dengan pegawai kantor kecamatan yaitu Sekretaris Desa yang mengungkapkan masih ada Pegawai/Perangkat yang sering terlambat dalam mengumpulkan administrasi-administrasi misalnya kepala dusun yang kurang aktif dalam melayani dan mengayomi keluhan serta permasalahan yang ada di setiap dusun yang di binanya dan lain-lain. Keadaan tersebut dimungkinkan terjadi karena sulitnya berkomunikasi dan bermusyawarah dengan Kepala Desa yang berperan sebagai pemimpin kurang dapat memberikan ruang dan waktu dalam berkomunikasi dengan perangkat desa ataupun kepala dusun serta RT RW setempat. Kepemimpinan kepala desa di Desa Cikande berdasarkan data hasil observasi pada tabel 3 berikut:

Tabel 3. Data Hasil Angket Kepemimpinan Kepala Desa Cikande

No	Pernyataan	Jawaban				
		SB	B	C	K	SK
1.	Pimpinan mampu merencanakan tujuan organisasi	2	10	3	0	0
		13,3 %	66,6%	20 %	0	0
2.	Pimpinan dapat membuat keputusan- keputusan yang cakap dan tepat	1	7	3	4	0
		6,6 %	46,6%	20 %	26,6 %	0
3.	Pimpinan mampu memberikan petunjuk maupun memotivasi kepada para pegawai	0	7	7	1	0
		0	46,6%	46,6%	6,6 %	0

Sumber : Hasil Obsevasi Perangkat Desa Cikande

Berdasarkan hasil angket yang dibagikan kepada perangkat desa dapat diketahui bahwa masih terdapat permasalahan mengenai kepemimpinan kepala desa, seperti berangkat atau pulang kerja tidak selalu tepat waktu, kepala desa belum mampu mengambil keputusan dengan tepat, kepala desa kurang mampu mengawasi perangkat desa untuk bekerja sesuai dengan yang telah ditentukan. Seperti yang terjadi pada Desa Cikande yaitu kepala desa kurang melakukan evaluasi serta kurang efektivnya kepala desa dalam memonitor kinerja perangkat desanya.

Berdasarkan observasi yang dilakukan di Kantor Desa Cikande Kecamatan Saguling Kabupaten Bandung Barat, peneliti dapat mengidentifikasi masalah Kurangnya ketegasan Kepala Desa dalam memimpin dan kurangnya komunikasi yang baik dengan perangkat desa. Masih banyak pegawai yang tidak tepat waktu datang dan pulang kantor. Sehingga Menyebabkan pelayanan di kantor desa menjadi tidak tertata, atau bahkan tidak terlayani. Kurangnya peringatan dari atasan berupa lalainya pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga keinginan pegawai dalam berprestasi menyelesaikan pekerjaan kurang antusias dan juga kurang harmonisnya hubungan antar pegawai, sehingga motivasi saling mengingatkan dalam disiplin bekerja antar pegawai untuk saling beKemampuan Bekerja Sama tidak berjalan baik.

Dengan memperhatikan uraian tersebut diatas, perlu diidentifikasi apakah penurunan kinerja pegawai tersebut ada keterkaitannya dengan faktor kepemimpinan, Maka perlu pengkajian terhadap keterkaitan hal-hal tersebut, untuk itu maka peneliti tertarik untuk meneliti masalah yang ada pada kantor Desa Cikande. Untuk itulah penelitian ini juga diharapkan dapat menjelaskan aspek-aspek yang mendukung dan sekaligus yang menghambat kinerja khususnya kepemimpinan kepala desa dan kinerja perangkat desa di Desa Cikande. Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti mengambil judul Pengaruh Kepemimpinan Kepala Desa terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kantor Desa Cikande Kecamatan Saguling Kabupapten Bandung Barat. Berdasarkan identifikasi masalah diatas maka peneliti membatasi masalah yang akan di kemukakan dalam penelitian ini yaitu : "Pengaruh kepemimpinan kepala desa di Kantor Desa Cikande terhadap kinerja perangkat desa yang ada di lingkungan Kantor Desa Cikande Kecamatan Saguling Kabupaten Bandung Barat". Berdasarkan pembatasan masalah tersebut diatas, maka penulis merumuskan masalah yaitu Bagaimana Kepemimpinan Kepala Desa di Kantor Desa Cikande Kecamatan Saguling Kabupaten Bandung Barat? Bagaimana Kinerja Pegawai/perangkat di Kantor Desa Cikande Kecamatan Saguling Kabupaten Bandung Barat? Apakah Ada Pengaruh Kepemimpinan Kepala Desa Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Desa Cikande Kecamatan Saguling Kabupaten Bandung Barat?

2. Metode

Metodologi penelitian adalah sekumpulan peraturan, kegiatan, dan prosedur yang digunakan oleh pelaku suatu disiplin. Metodologi juga merupakan analisis teoritis mengenai suatu cara atau metode. Penelitian merupakan suatu penyelidikan yang sistematis untuk meningkatkan sejumlah pengetahuan, juga merupakan suatu usaha yang sistematis dan terorganisasi untuk menyelidiki masalah tertentu yang memerlukan jawaban. Jenis yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif. Metode ini sebagai metode ilmiah/scientific, karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu empiris, obyektif, terukur, rasional dan sistematis. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Penelitian ini dilakukan pada masyarakat di Desa Cikande Kecamatan Saguling Kabupaten Bandung Barat dengan melihat hal-hal yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Teknik pengambilan dalam penelitian ini menggunakan teknik Sampling Jenuh adalah Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. (Sugiyono, 2017: 85). Sampel merupakan bagian atau sejumlah cuplikan tertentu yang diambil dari suatu populasi dan diteliti secara rinci. Menurut (Arikunto, 2013, hal. 174) sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 20 orang.

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan angket, teknik pengolahan data angket dalam penelitian ini adalah dengan memberikan pembobotan, untuk setiap jawaban responden dengan menggunakan skala Likert. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata sebagai berikut: Sangat Setuju, Setuju, Ragu-ragu, Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju. Pada setiap butir pertanyaan pada angket, responden diminta memilih salah satu jawaban dengan memberi tanda silang (x) pada kolom yang telah tersedia. pilihan jawaban disesuaikan menurut persepsi responden terhadap keadaan, situasi dan kondisi dari apa yang dirasa dan dialaminya dari kedua variabel penelitian tersebut.

3. Hasil dan Pembahasan

Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap variabel penelitian maka dilakukan analisis terhadap jawaban dari responden yang berkaitan dengan pernyataan yang ada. Peneliti akan mendeskripsikan masing-masing item pernyataan secara terpisah dengan menganalisis setiap jawaban yang diberikan responden terkait item pernyataan yang ada. Pernyataan terdiri dari Kepemimpinan sebanyak 8 item dan Kinerja Pegawai sebanyak 10 item. Dari analisis tersebut dapat diketahui berapa rata-rata keseluruhan. Untuk menerangkan tanggapan responden terhadap variabel penelitian, dilakukan analisis terhadap jawaban yang diberikan responden terhadap

pernyataan yang ada maka digambarkan pada garis kontinum. Hasil keseluruhan dari pernyataan Kepemimpinan yang memiliki 8 item pernyataan dengan 5 pilihan jawaban adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Rekapitulasi hasil keseluruhan variabel X (Kepemimpinan)

NO	STS-1		TS-2		RR-3		S-4		SS-5		F	fxb	%
	F	Fxb	F	fxb	F	fxb	F	fxb	F	fxb			
1	0	0	0	0	3	9	11	44	6	30	20	83	83%
2	2	2	2	4	7	21	8	32	1	5	20	64	64%
A.	2	2	2	4	10	30	19	76	7	35	40	147	74%
3	0	0	0	0	4	12	7	28	9	45	20	85	85%
4	0	0	0	0	4	12	8	32	8	40	20	84	84%
B.	0	0	0	0	8	24	15	60	17	85	40	169	85%
5	3	3	1	2	7	21	5	20	4	20	20	66	66%
6	0	0	1	2	4	12	6	24	9	45	20	83	83%
C.	3	3	2	4	11	33	11	44	13	65	40	149	75%
7	0	0	2	4	9	27	4	16	5	25	20	72	72%
8	0	0	5	10	4	12	5	20	6	30	20	72	72%
D.	0	0	7	14	13	39	9	36	11	55	40	144	72%
X	5	5	11	22	42	126	54	216	48	240	160	609	76%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Peneliti

Berdasarkan tabel 1 diatas, nilai rata-rata tanggapan responden mengenai dimensi Kepemimpinan direktif dalam variabel Kepemimpinan terhadap 2 pernyataan yang berhubungan dengan dimensi Kepemimpinan direktif adalah 74%. Maka berdasarkan hasil tersebut, dapat dideskripsikan bahwa dimensi Kepemimpinan direktif berada pada kategori tinggi. Artinya, dimensi Kepemimpinan direktif telah memenuhi standar, namun harus dilakukan upaya penambahan dan peningkatan dalam hal pengarahan khusus dari pimpinan. Skor rata-rata tertinggi terdapat pada item pernyataan Pegawai tahu apa yang di harapkan pemimpin dari mereka yaitu 83%, ini berarti pegawai sangat mengetahui apa yang diinginkan dan diharapkan oleh pimpinannya. Sementara skor rata-rata terendah terdapat pada item pernyataan Pengarahan khusus dari pemimpin yaitu 77%, ini berarti tanggapan responden terhadap item pernyataan tersebut rendah, hal ini dikarenakan masih kurangnya pengarahan khususnya dari pimpinan. Berdasarkan tabel 1 diatas, nilai rata-rata tanggapan responden mengenai dimensi Kepemimpinan yang mendukung supportive dalam variabel Kepemimpinan terhadap 2 pernyataan yang berhubungan dengan dimensi Kepemimpinan yang mendukung supportive adalah 85%. Maka berdasarkan hasil tersebut, dapat dideskripsikan bahwa dimensi Kepemimpinan yang mendukung supportive berada pada kategori sangat tinggi. Artinya, dimensi Kepemimpinan yang mendukung supportive telah memenuhi standar, haruslah dipertahakan agar lebih maksimal dimasa yang akan datang.

Skor rata-rata tertinggi terdapat pada item pernyataan Mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif yaitu 85%, ini berarti pimpinan desa cikande sudah mampu membuat dan menciptakan suasana kerja yang kondusif bagi karyawannya. Sementara skor rata-rata terendah terdapat pada item pernyataan Memperhatikan kesejahteraan karyawan yaitu 84%, ini berarti tanggapan responden terhadap item pernyataan tersebut rendah, dikarenakan masih terdapat beberapa karyawan yang belum diperhatikan kesejahteraannya. Berdasarkan tabel 6 diatas, nilai rata-rata tanggapan responden mengenai dimensi Kepemimpinan partisipasif dalam variabel Kepemimpinan terhadap 2 pernyataan yang berhubungan dengan dimensi Kepemimpinan partisipasif adalah 75%. Maka berdasarkan hasil tersebut, dapat dideskripsikan bahwa dimensi Kepemimpinan partisipasif berada pada kategori tinggi. Artinya, dimensi Kepemimpinan partisipasif telah memenuhi standar, namun harus dilakukan upaya penambahan dan peningkatan dalam hal mempertimbangkan saran. Skor rata-rata tertinggi terdapat pada item pernyataan Mempertimbangkan saran yaitu 83%, ini berarti pimpinan sangat memperhatikan dan mempertimbangkan apa apa saja saran yang di berikan oleh para pegawainya. Sementara skor rata-rata terendah terdapat pada item pernyataan Memberikan

kebebasan pendapat yaitu 63%, ini berarti tanggapan responden terhadap item pernyataan tersebut rendah, dikarenakan masih kurangnya kebebasan akan berpendapat.

Berdasarkan tabel 1 diatas, nilai rata-rata tanggapan responden mengenai dimensi Kepemimpinan yang berorientasi pada prestasi dalam variabel Kepemimpinan terhadap 2 pernyataan yang berhubungan dengan dimensi Kepemimpinan yang berorientasi pada prestasi adalah 72%. Maka berdasarkan hasil tersebut, dapat dideskripsikan bahwa dimensi Kepemimpinan yang berorientasi pada prestasi berada pada kategori tinggi. Artinya, dimensi Kepemimpinan yang berorientasi pada prestasi telah memenuhi standar, namun harus dilakukan upaya penambahan dan peningkatan dalam menetapkan tujuan capaian kerja dan memperhatikan karyawan agar dapat mencapai standar tinggi. Skor rata-rata tertinggi terdapat pada item pernyataan Memerlihatkan karyawan dapat mencapai standar yang tinggi yaitu 72%, ini berarti standar karyawan dalam mencapai tujuan organisasi sudah tinggi. Sementara skor rata-rata terendah terdapat pada item pernyataan Menetapkan tujuan capaian kerja yaitu 72%, ini berarti tanggapan responden terhadap item pernyataan tersebut rendah, dikarenakan masih terdapat tujuan organisasi yang belum tercapai. Yaitu:

1. Nilai presentase dari variabel Kepemimpinan adalah sebesar (76%) hal ini sesuai dengan Sugiyono (2010:214) termasuk kedalam kategori (tinggi).

2. Semua dimensi yang terdapat pada variabel Kepemimpinan dinilai (kuat) oleh responden dengan nilai rata-rata pada setiap dimensinya yaitu Kepemimpinan direktif sebesar 74%, Kepemimpinan yang mendukung supportive sebesar 85%, Kepemimpinan partisipasif sebesar 75%% dan Kepemimpinan yang berorientasi pada prestasi sebesar 72%. Dapat dilihat bahwa dimensi yang memiliki nilai presentase yang tinggi ada pada dimensi Kepemimpinan yang mendukung supportive dengan presentase sama dengan jumlah 85%, dan hasil presentase terendah terdapat pada dimensi Kepemimpinan yang berorientasi pada prestasi dengan presentase sama dengan jumlah 72%. Hasil dari jawaban responden mengenai variabel Kepemimpinan dengan nilai rata-rata 76% dapat di kategorikan tinggi.

Berdasarkan 5 dimensi dan 10 item pernyataan, maka peneliti akan mendeskripsikan pada tabel dibawah ini untuk menerangkan hasil jawaban responden terhadap kuesioner atau instrumen penelitian yang dijawab oleh 20 responden yaitu pegawai desa Cikande. Pernyataan Kinerja Pegawai memiliki 10 item pernyataan dengan 5 pilihan jawaban. Hasil keseluruhan dari pernyataan Kinerja Pegawai yang memiliki 10 item pernyataan dengan 5 pilihan jawaban adalah sebagai berikut :

Tabel 7. Rekapitulasi hasil keseluruhan variabel Y (Kinerja Pegawai)

NO	STS-1		TS-2		RR-3		S-4		SS-5		F	fxb	%
	F	fxb	F	fxb	F	fxb	F	fxb	F	fxb			
1	0	0	2	4	5	15	6	24	7	35	20	78	78%
2	0	0	3	6	3	9	8	32	6	30	20	77	77%
A.	0	0	5	10	8	24	14	56	13	65	40	155	78%
3	0	0	0	0	3	9	11	44	6	30	20	83	83%
4	2	8	2	4	7	21	8	32	1	5	20	70	70%
B.	2	8	2	4	10	30	19	76	7	35	40	153	77%
5	0	0	0	0	4	12	7	28	9	45	20	85	85%
6	0	0	0	0	4	12	8	32	8	40	20	84	84%
C.	0	0	0	0	8	24	15	60	17	85	40	169	85%
7	3	8	1	2	7	21	5	20	4	20	20	71	71%
8	0	0	1	2	4	12	6	24	9	45	20	83	83%
D.	3	8	2	4	11	33	11	44	13	65	40	154	77%
9	0	1	2	4	9	27	4	16	5	25	20	73	73%
10	3	8	2	4	5	15	9	36	1	5	20	68	68%
E.	3	9	4	8	14	42	13	52	6	30	40	141	71%

γ	8	25	13	26	51	153	72	288	56	280	200	772	77%
---	---	----	----	----	----	-----	----	-----	----	-----	-----	-----	-----

Sumber: Hasil Pengolahan Data Peneliti

Berdasarkan tabel 2 diatas, nilai rata-rata tanggapan responden mengenai dimensi Kuantitas dalam variabel Kinerja Pegawai terhadap 2 pernyataan yang berhubungan dengan dimensi Kuantitas adalah 78%. Maka berdasarkan hasil tersebut, dapat dideskripsikan bahwa dimensi Kuantitas berada pada kategori tinggi. Artinya, dimensi Kuantitas telah memenuhi standar, namun harus dilakukan upaya penambahan dan peningkatan dalam hal penyelesaian pekerjaan sesuai dengan beban kerjanya serta lebih meningkatkan kerja cekatan cepat dan tepat sesuai harapan. Skor rata-rata tertinggi terdapat pada item pernyataan Seberapa jauh atau baik proses dan hasil menjalankan aktivitas mendekati kesempatan yaitu 78%, ini berarti kesesuaian dalam hal penyelesaian pekerjaan di kantor desa cikande sudah sesuai dengan beban pekerjaannya. Sementara skor rata-rata terendah terdapat pada item pernyataan Kesesuaian dengan cara ideal menjalankan suatu pekerjaan/kegiatan untuk memenuhi tujuan yang dikehendaki oleh suatu aktivitas yaitu 77%, ini berarti tanggapan responden terhadap item pernyataan tersebut rendah, hal ini dikarenakan pegawai masih terdapat ketidaksesuaian antara cara ideal dengan pekerjaan itu sendiri. Berdasarkan tabel 7 diatas, nilai rata-rata tanggapan responden mengenai dimensi Kualitas dalam variabel Kinerja Pegawai terhadap 2 pernyataan yang berhubungan dengan dimensi Kualitas adalah 77%. Maka berdasarkan hasil tersebut, dapat dideskripsikan bahwa dimensi Kualitas berada pada kategori tinggi. Artinya, dimensi Kualitas Kerja telah memenuhi standar, namun harus dilakukan upaya penambahan dan peningkatan dalam hal meningkatkan pengetahuan pegawai di bidang pekerjaannya, menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan standar dan meminimalisir kesalahan dalam bekerja. Skor rata-rata tertinggi terdapat pada item pernyataan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam nilai dolar/rupee, jumlah unit, atau siklus kegiatan yang telah diselesaikan yaitu 83%, ini berarti hasil pekerjaan yang di hasilkan sudah sesuai dan perlu adanya peningkatan. Sementara skor rata-rata terendah terdapat pada item pernyataan Proses penyelesaian pekerjaan dapat di nilai dengan lama tidaknya hasil keluar yaitu 70%, ini berarti tanggapan responden terhadap item pernyataan tersebut rendah, hal ini dikarenakan pegawai belum cukup meminimalisir kesalahannya dalam bekerja serta perlu adanya peningkatan agar kesalahannya tidak terulang di kemudian hari.

Berdasarkan tabel 2 diatas, nilai rata-rata tanggapan responden mengenai dimensi Jangka Waktu Output dalam variabel Kinerja Pegawai terhadap 2 pernyataan yang berhubungan dengan dimensi Jangka Waktu Output adalah 85%. Maka berdasarkan hasil tersebut, dapat dideskripsikan bahwa dimensi Jangka Waktu Output berada pada kategori sangat tinggi. Artinya, dimensi Jangka Waktu Output telah memenuhi standar, harus dilakukan upaya mempertahankan hasil kerja yang tepat waktu, tidak menunda pekerjaan dengan alasan lain kecuali sangat mendesak, serta hadir dan pulang kerja tepat pada waktunya. Skor rata-rata tertinggi terdapat pada item pernyataan Seberapa jauh atau baik sebuah aktivitas diselesaikan, atau hasil yang diproduksi, pada waktuyang paling awal yang dikehendaki yaitu 85%, ini berarti dalam hal menyelesaikan pekerjaan para pegawai desa cikande sudah melakukannya dengan tepat waktu perlu di tingkatkan. Sementara skor rata-rata terendah terdapat pada item pernyataan koordinasi dengan output yang lain maupun memaksimalkan waktu yang ada untuk kegiatan-kegiatan lain yaitu 84%, ini berarti tanggapan responden terhadap item pernyataan tersebut rendah, hal ini dikarenakan pegawai belum menangani masalah keterlambatan karena suatu alasan tetapi masih perlu adanya peningkatan dan perbaikan kedepannya. Berdasarkan tabel 2 diatas, nilai rata-rata tanggapan responden mengenai dimensi Kehadiran di tempat Kerja dalam variabel Kinerja Pegawai terhadap 2 pernyataan yang berhubungan dengan dimensi Kehadiran di tempat Kerja adalah 77%. Maka berdasarkan hasil tersebut, dapat dideskripsikan bahwa dimensi Kehadiran di tempat Kerja berada pada kategori tinggi. Artinya, dimensi Kehadiran di tempat Kerja telah memenuhi standar, namun harus dilakukan upaya penambahan dan peningkatan kehadiran pegawai dalam bekerja dan juga pegawai sadar bahwa kehadirannya tersebut merupakan kewajibannya dalam bekerja.

Skor rata-rata tertinggi terdapat pada item pernyataan Kemampuan bekerja sama yaitu tingkat kerja sama antar pegawai dalam bekerja yaitu 73%, ini berarti kesesuaian dalam hal keleluasaan Kemampuan Bekerja Sama dalam hal memberikan kontribusi pada organisasi sudah baik dan perlu ditingkatkan lagi. Sementara skor rata-rata terendah terdapat pada item pernyataan Saling memotivasi dalam penyelesaian pekerjaan yaitu 68%, ini berarti tanggapan responden terhadap item pernyataan tersebut rendah, hal ini dikarenakan adanya beberapa kesulitan pegawai dalam hal pekerjaannya dengan pegawai lain hal ini perlu menjadi perhatian dan perlu adanya perbaikan supaya tidak terjadi hal tersebut dikemudian hari.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Cikande Kecamatan Saguling Kabupaten Bandung Barat sebagaimana telah ditetapkan oleh peneliti pada hipotesis sebagai berikut:

Ho : $\rho = 0$ Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Cikande Kecamatan Saguling Kabupaten Bandung Barat.

Ha : $\rho \neq 0$ Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Cikande Kecamatan Saguling Kabupaten Bandung Barat.

Untuk membuktikan jawaban sementara yang ditetapkan oleh peneliti, maka berdasarkan hasil analisis data menggunakan Korelasi Rank Spearman Berikut hasil perhitungan Koefisien Korelasi Spearman dengan bantuan Software SPSS versi 24 for windows.

Tabel 3. Nonparametric Correlations

Correlations		Kinerja Pegawai	Kepemimpinan
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	1	.994**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	100	100
Kepemimpinan	Pearson Correlation	.994**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Output SPSS

Berdasarkan hasil output SPSS dari tabel 4.12 maka nilai koefisien korelasi ρ sebesar 0,994. Nilai korelasi sebesar 0,994 mengandung arti bahwa Kepemimpinan memiliki hubungan yang kuat (Sugiyono 2017:184) dengan Kinerja Pegawai. Nilai korelasi harus diuji dulu menggunakan uji signifikan t untuk mendapatkan hasil t_{hitung} . Didapatkan hasil bahwa t_{hitung} sebesar 23,573, sedangkan dilihat dari tabel-t dengan nilai derajat bebas adalah $n-2$ ($20-2=18$). Maka didapat nilai t_{tabel} sebesar 2,086. Dikarenakan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka dapat diputuskan bahwa H_0 ditolak. Artinya bahwa terdapat hubungan yang nyata dan positif antara Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai sebesar 0,994 (hubungan yang kuat).

Hubungan antara Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai Di Kantor Desa Cikande Kecamatan Saguling Kabupaten Bandung Barat telah diuji dan nyata adanya sebesar 0,994. Maka untuk menghitung pengaruh dari Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai Di Kantor Desa Cikande Kecamatan Saguling Kabupaten Bandung Barat dengan menggunakan rumus koefisien determinasi. Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan rumus koefisien determinasi, maka didapatkan nilai: $KD = [(0,994)]^2 \times 100\% = 98,80\%$ Nilai Pengaruh Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai Di Kantor Desa Cikande Kecamatan Saguling Kabupaten Bandung Barat adalah sebesar 98,80%. Nilai pengaruh ini dapat dikategorikan pengaruh yang sangat tinggi (Sugiyono, 2017:184). Maka pengaruh variabel lain yang tidak diteliti tetapi berpengaruh pada Kinerja Pegawai Di Kantor Desa Cikande Kecamatan Saguling Kabupaten Bandung Barat adalah sebesar: $100\% - 98,80\% = 1,20\%$ Sehingga hipotesis penelitian yang dikemukakan oleh peneliti yaitu "Adanya Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Desa Cikande Kecamatan Saguling Kabupaten Bandung Barat" dapat diterima karena didukung oleh fakta dari lapangan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan di Kantor Desa Cikande Kecamatan Saguling Kabupaten Bandung Barat memiliki 4 dimensi utama yang tercermin dalam persentase tinggi. Dimensi Kepemimpinan yang mendukung supportive menunjukkan persentase tertinggi, yakni 85%, yang mengindikasikan adanya pemimpin yang sangat mendukung dan memperhatikan kebutuhan pegawainya. Namun, dimensi Kepemimpinan yang berorientasi pada prestasi memperoleh nilai terendah, yaitu 72%, yang menunjukkan bahwa perlu ada peningkatan dalam cara pemimpin menghargai dan menghormati pencapaian pegawai untuk mendorong kinerja yang lebih baik. Kinerja Pegawai di kantor tersebut juga memiliki lima dimensi dengan rata-rata persentase 77%, yang tergolong tinggi. Dimensi dengan persentase tertinggi adalah Jangka Waktu Output, mencapai 85%, yang menunjukkan pemanfaatan waktu yang sangat efektif dalam menghasilkan output yang berkualitas. Sebaliknya, dimensi

Kemampuan Bekerja Sama memperoleh persentase terendah, yakni 71%, yang menunjukkan masih perlunya peningkatan dalam kerjasama antar pegawai untuk mencapai hasil yang lebih optimal dan sinergis dalam bekerja.

Adapun hubungan antara Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai di kantor desa ini sangat signifikan dengan nilai pengaruh sebesar 96,83%. Dengan hasil uji statistik menunjukkan bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang kuat dan positif terhadap kinerja pegawai. Ini mengindikasikan bahwa peningkatan kualitas kepemimpinan, khususnya dalam dimensi yang berorientasi pada prestasi dan kerjasama, dapat berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kantor Desa Cikande.

Berdasarkan hasil analisis data, saran pertama yang dapat diberikan terkait dengan dimensi Kepemimpinan yang berorientasi pada prestasi di Kantor Desa Cikande adalah perlunya peningkatan kualitas pelayanan administratif. Hasil kuesioner menunjukkan bahwa dimensi ini memperoleh persentase terendah, yaitu 72%, yang mengindikasikan bahwa pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat masih kurang ramah dan tidak sepenuhnya tulus. Hal ini mempengaruhi kenyamanan masyarakat dalam menerima pelayanan. Oleh karena itu, disarankan agar pihak kantor desa mengadakan pelatihan atau sosialisasi tentang peningkatan attitude pegawai, terutama dalam hal keramahan dan kesigapan dalam melayani masyarakat, agar rasa nyaman dan kepuasan masyarakat dapat meningkat.

Saran kedua terkait dengan dimensi Kinerja Pegawai, khususnya pada kemampuan bekerja sama yang memperoleh persentase terendah, yakni 71%. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada kesadaran yang kurang terkait dengan kewajiban kehadiran pegawai dan kerja sama yang efektif. Beberapa pegawai juga menunjukkan kesulitan dalam bekerja dengan cekatan dan mengurangi kesalahan dalam pekerjaan. Sebagai solusi aplikatif, disarankan untuk memberikan sosialisasi yang lebih intens kepada pegawai tentang pentingnya disiplin waktu dan bekerja dengan cepat dan tepat. Selain itu, penting untuk memberikan pelatihan kerja sama tim yang lebih baik untuk meningkatkan komunikasi dan efisiensi di antara pegawai, sehingga dapat meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Saran terakhir adalah terkait dengan keluhan masyarakat mengenai ketepatan waktu pelayanan, yang disebabkan oleh jumlah pegawai yang terbatas. Dalam beberapa kasus, masyarakat harus menunggu lebih lama dari waktu yang dijanjikan, yang dapat menurunkan tingkat kepuasan mereka. Oleh karena itu, disarankan agar Desa Cikande mempertimbangkan untuk menambah jumlah pegawai, terutama dalam bagian yang berhubungan langsung dengan pelayanan publik. Penambahan pegawai ini dapat membantu meningkatkan kecepatan pelayanan dan memastikan bahwa masyarakat tidak perlu menunggu terlalu lama. Selain itu, peningkatan sistem manajemen waktu dalam pelaksanaan tugas pegawai juga sangat penting agar pelayanan menjadi lebih efisien dan memuaskan bagi masyarakat.

Daftar Pustaka

- Aryarapa, R., Saputra, G. W., & Rukminingsih, T. (2023). Pengaruh Sertifikasi Guru terhadap Kinerja Guru di SD Margahayu 1 Kabupaten Bandung. *JIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(12), 10221–10229. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i12.3048>
- Danim, Sudarwan.(2012). *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Destriana, W. H., Sugandi, Y. S., & Saputra, G. W. (2023). PENGARUH IMPLEMENTASI KEBIJAKAN E-GOVERNMENT DAN TATA KELOLA PEMERINTAH TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN GARUT. *ALIGNMENT:Journal of Administration and Educational Management*, 6(2), 303–313. <https://doi.org/10.31539/alignment.v6i2.7016>
- Dewi, Y. fourina, Susilawati, & Saputra, G. W. (2024). The Effect of Enforcement Of Mayor Regulation No. 888 Of 2012 On Street Vendors' Compliance (PKL) In Bandung Kulon Distric. *Pasundan Social Science Development (PASCIDEV)*, 5(1), 95–103. <https://doi.org/https://doi.org/10.56457/pascidev.v5i1.191>
- Mondy, R. Wayne. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Ningrum, M. A., Surtiani, A., & Saputra, G. W. (2023). Peran Organizational Citizenship Behavior Dalam Memediasi Pengaruh Transformational Leadership Terhadap Innovative Work Behavior (Studi Pada Dinas Kesehatan Kota Bandung). *Journal of Management Studies and Entrepreneurship (MSEJ)*, 4(5), 6015–6027. <https://doi.org/10.37385/msej.v4i5.3202>
- P. Siagian, Sondang, (2010). *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Rahmania, N., Sahromi, & Saputra, G. W. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bagian Umum Setda Kota Cimahi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 24(1), 69–74. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v24i1.4134>
- Rivai, Veithzal, dkk. (2014). *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi*. Yogyakarta: Rajawali Press.

- Saputra, G. W. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bandung Barat. *Jurnal Bina Administrasi (JBA)*, VI(01), 16–30. <https://stiabandung.ac.id/wp-content/uploads/2020/08/Isi-V6-N1-2.pdf>
- Saputra, G. W. (2022). The Influence of Motivation by Leaders on Employee Performance at Parahyangan Residences Apartment in Bandung City. *Res Militaris*, 12(2), 7451–7457. <https://resmilitaris.net/menu-script/index.php/resmilitaris/article/view/922>
- Saputra, G. W., Dzauharoh, S., Johan, A., Kusumawardana, M. F., & Susilawati. (2023). Socialization for the Formation of Young Generation Discipline. *TGO Journal of Community Development*, 1(2), 70–76. <https://doi.org/10.56070/jcd.2023.012>
- Saputra, G. W., Kurniawati, K., Johan, A., & Sulistyan, R. B. (2023). Analysis of Employee Performance Improvement : The Role of Social Exchange Theory. *Wiga : Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 13(2), 272–281. <https://ejournal.itbwigalumajang.ac.id/index.php/wiga/article/view/1129>
- Sedarmayanti dan Syarifuddin Hidayat. (2002). *Metodologi Penelitian*. Bandung: Madar Maju.
- Siagian, P. Sondang. (2010). *Teori & Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2012). *Kinerja Pegawai (Teori Pengukuran dan Implikasinya)*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D. Cet ke-20*. Bandung: Alfabeta.
- Sukestiarno. (2014). *Statistika Dasar*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sulistiani, D. S., Sindrawati, S., & Saputra, G. W. (2024). Apakah Disiplin Kerja yang Bagus akan Meningkatkan Kinerja Pegawai? *YUME : Journal of Management*, 7(2), 1193–1199. <https://doi.org/10.37531/yum.v7i2.7120>
- Veitzhal. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers..