



Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Anggota Badan Permasyarakatan Desa di Desa Sekecamatan Bolangitang Barat

Effect Of Competence On Performance Members Of The Village Consultancy Board In Bolangitang Barat Village

Purwanto¹

¹Prodi Ilmu Pemerintahan, Universitas Ichsan Gorontalo, Gorontalo, Indonesia
purwantoIndonesia@gmail.com

Abstrak

Pelaksanaan tugas dan fungsi badan permasyarakatan desa sebagai lembaga legislasi, pengawasan, penampung dan penyalur aspirasi masyarakat tentunya badan permasyarakatan desa (BPD) harus mempunyai kompetensi. Kompetensi di maksudkan untuk menunjang kinerja pegawai pada badan permasyarakatan desa dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya. Penelitian bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh kompetensi meliputi motif, sifat, konsep diri, pengetahuan dan keterampilan secara simultan dan parsial terhadap kinerja anggota dan permasyarakatan desa di desa sekecamatan bilangitang barat. Metode yang digunakan dalam penelitian ini melalui pendekatan kuantitatif dengan penyajian secara deskriptif. Sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 56 orang, Adapun teknik pengumpulan data yaitu observasi, kuisisioner dan dokumentasi serta Teknik analisis data menggunakan Path Analisis dengan menggunakan SPSS V20. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh variable satu sama lain yaitu 1) Pengaruh kompetensi meliputi motif, sifat, konsep diri, pengetahuan dan keterampilan secara simultan terhadap anggota pada badan permasyarakatan desa yaitu sebesar 0.907 atau 90.7 %. 2) pengaruh motif secara parsial terhadap anggota pada badan permasyarakatan desa sebesar 0.230 atau 23.0 %. 3) pengaruh sifat secara parsial terhadap kinerja anggota badan permasyarakatan desa sebesar 0.175 atau 17.5 %. 4) pengaruh konsep diri secara parsial terhadap anggota pada badan permasyarakatan desa yaitu sebesar 0.155 atau 15.5 %. 5) pengaruh pengetahuan secara parsial terhadap kinerja anggota badan permasyarakatan desa sebesar 0.197 atau 19.7 % dan 6) pengaruh keterampilan secara parsial terhadap kinerja anggota badan permasyarakatan desa sebesar 0.286 atau 28.6 %.

Kata kunci: Motif; Sifat; Konsep Diri; Pengetahuan; Keterampilan;

Abstract

Carrying out the duties and functions of the village consultative body as a means of legislation, supervision, shelter, and distribution of community aspirations, the village consultative body (BPD) must have competence. Competence is intended to support the performance of employees in the village consultative body in implementing their duties and functions. The study aims to determine the magnitude of the influence of competencies, including motives, traits, self-concept, knowledge, and skills, simultaneously and partially on the performance of members and village consultancy in villages in western districts. The

method used in this study is a quantitative approach with a descriptive presentation. The sample in this study was 56 people for data collection techniques, namely observation, questionnaires, and documentation, and data analysis techniques using Path Analysis using SPSS V20. The results showed that there was an influence of variables on each other, namely 1) The influence of competencies including motives, traits, self-concept, knowledge, and skills simultaneously on members of the village consultative body, which was 0.907 or 90.7%. 2) The motive's effect partially on the village consultative body members by 0.230 or 23.0%. 3) the effect of partial nature on the performance of the members of the village consultative body by 0.175 or 17.5%. 4) the influence of partial self-concept on members of the village consultative body is 0.155 or 15.5%. 5) the effect of partial knowledge on the performance of village consultative limbs by 0.197 or 19.7%, and 6) the effect of skills partially on the performance of village consultative limbs by 0.286 or 28.6%.

Keywords: Motives; Traits; Self-Concept; Knowledge; Skills;

1. PENDAHULUAN

Kinerja telah menjadi terminologi atau konsep yang sering di pakai orang dalam berbagai pembahasan, khususnya dalam kerangka mendorong keberhasilan organisasi. (Tristina & Widagdo, 2019) Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam suatu organisasi, dimana lembaga atau suatu organisasi menginginkan pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan untuk bekerja bersungguh – sungguh sesuai dengan tugas dan fungsinya. (Abdussamad, 2015) Kinerja pada dasarnya adalah hasil kerja secara Kualitas dan Kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai. Hasil dari pada suatu pekerjaan menentukan keberhasilan atau tidaknya suatu organisasi.

Kinerja (MS et al., 2020) merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja, mencakup tindakan-tindakan dan perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja bukan konsekuensi atau hasil tindakan, tetapi tindakan itu sendiri. (Kadek et al., 2019) Badan permusyawaratan desa (BPD) sebagai penyambung lidah masyarakat dalam pembangunan di desa sehingga mengharuskan badan permusyawaratan desa (BPD) untuk bekerja sesuai dengan peraturan yang ada. Kecamatan Bolangitang Barat terdiri dari 18 desa, dari setiap desa mempunyai Badan Permusyawaratan Desa yang terdiri dari paling sedikit 5 orang dan paling banyak 9 orang, dimana 1 orang Ketua, 1 Orang Wakil Ketua, 1 Orang Sekretaris dan sisahnya adalah Anggota. Keberadaan Badan permusyawaratan desa (BPD) sebagai lembaga legislasi, pengawasan, penampung dan penyalur aspirasi masyarakat. Dalam menjalankan tugas dan fungsinya Pegawai

Badan permusyawaratan desa (BPD) harus mempunyai pengetahuan lebih dan berpengalaman.

Pegawai BPD harus mempunyai kompetensi. Kompetensi di maksudkan untuk menunjang kinerja pegawai pada badan permusyawaratan desa dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya.(Soetrisno & Gilang, 2018), Kompetensi merupakan karakteristik dasar perilaku individu yang berhubungan dengan kriteria acuan efektif dan atau kinerja unggul didalam pekerjaan atau situasi. (Sopandi, 2019)

Namun kenyataan yang didapatkan dilapangan ditemukan bahwa pelaksanaan tugas dan fungsi BPD Di Kecamatan Bolangitang Barat belum optimal. Hasil observasi sementara menurut salah satu narasumber yang diwawancarai mengatakan Kinerja Pegawai pada BPD masih kurang maksimal jika dilihat dari segi Pendidikan, Pelatihan dan Keterampilan, belum optimal dalam melakukan pengawasan penyelenggaraan pemerintahan Desa, Kurangnya Pengetahuan dalam menjalankan tugas dan fungsinya dan belum maksimal dalam merangkul, menghimpun, merumuskan atau menyalurkan aspirasi masyarakat.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian memilih jenis penelitian survey dengan pendekatan kuantitatif. Menurut (Sugiono, 2017) metode penelitian survei adalah penelitian yang dilakukan dengan menggunakan angket sebagai alat penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil. Adapun penelitian kuantitatif menurut (Priyono, 2016) dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positifme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

A. Sumber Data

Sumber data yang akan di gunakan dalam penelitian adalah: (Rompas et al., 2018)

1. Data primer yaitu data yang di peroleh langsung dari para renponden di tempat penelitian dengan sumber datanya adalah kuesioner yang telah di serahkan di sediakan ooleh peneliti, kemudian di berikan ke responden.

2. Data sekunder yaitu data yang di peroleh dari dokumen-dokumen dan literature-literatur yang di dapatkan dari kantor kecamatan bolangitang barat.

B. Teknik Pengumpulan Data

Setiap Penelitian salah satu hal terpenting adalah pengumpulan data. Teknik Pengumpulan data merupakan metode atau cara-cara yang harus dilalui atau di kerjakan oleh peneliti guna memperoleh data-data yang diharapkan dalam penelitan. Berbagai macam cara dalam pengumpulan data untuk menghasilkan data yang akurat namun dalam penelitian ini hanya tiga metode penelitian yang dipilih oleh peneliti yaitu observasi, angket dan dokumentasi. (Soetrisno & Gilang, 2018)

1. Observasi adalah teknik pengamatan atau sebuah langkah yang dibuat oleh peneliti untuk mendapatkan data dan mendapatkan gambaran mengenai objek penelitian sehingga dapat dipertanggung jawabkan.
2. Angket yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi sejumlah pertanyaan tertulis kepada anggota sampel untuk menjawab. (Irmayanti et al., 2020) kuesioner merupakan Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.
3. Dokumentasi adalah media yang mengabadikan karya foto dan memberi informasi yang menjadi alat ukur yang otentik

C. Operasionalisasi Variabel

Variable independen adalah variable yang menjelaskan atau mempengaruhi variable lain sedangkan variable dependen adalah variable yang dipengaruhi variable independen (Sugiono, 2017). Dalam penelitian ini yang menjadi variable independen yaitu Kompetensi (X) yang terdiri dari Motif (X1), Sifat (X2), Konsep Diri (X3), Pengetahuan (X4) dan Keterampilan (X5) dan Kinerja anggota sebagai Variabel Dependen (Y) Badan Permusyawaratan Desa (BPD) di Desa Sekecamatan Bolangitang Barat.

D. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota badan permusyawaratan desa yang berada di kecamatan bolangitang barat, dimana kecamatan bolangitang barat terdiri dari 18 desa. yang terdiri dari ketua, wakil ketua, bendahara dan anggota sejumlah 126 orang.

Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus dari Taro Yamane yang dikutip oleh (Riduwan, 2008) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{N \cdot d^2 + 1} \dots\dots\dots(1)$$

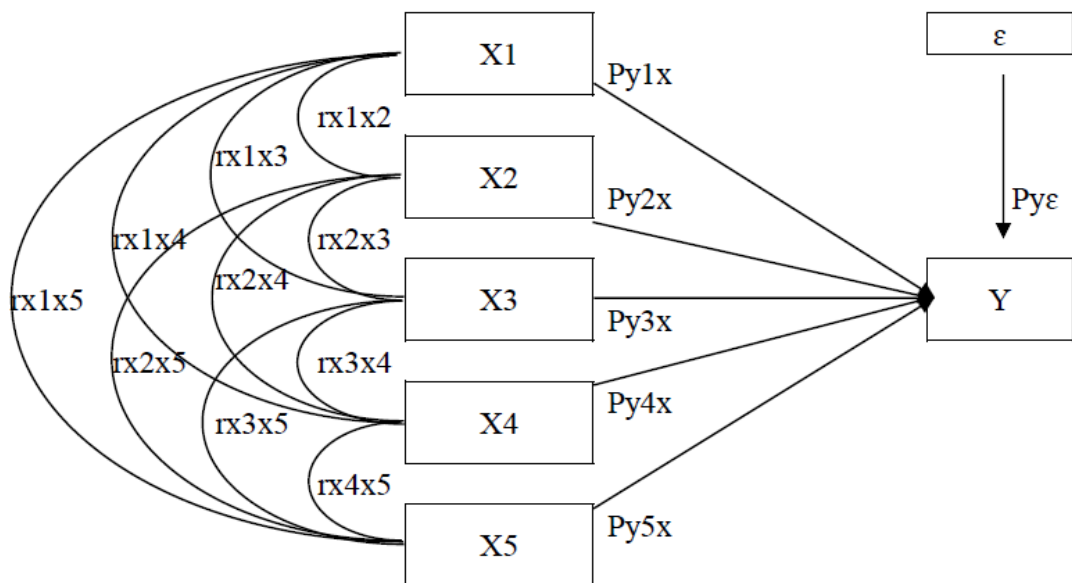
Dimana:

- n = Jumlah Sampel
- N = Jumlah Populasi
- d2 = Presisi yang di tetapkans

Dengan menggunakan rumus di atas maka jumlah sampel yang diambil adalah sebanyak 55,7522124 dibulatkan menjadi 56 orang.

E. Metode Analisis Data

Hipotesis penelitian diperlukan melalui struktur hubungan antara variable independen dan dependen dengan diagram jalur dapat dilihat pada struktur jalur berikut ini:



Gambar 1. Struktur Path Analisis

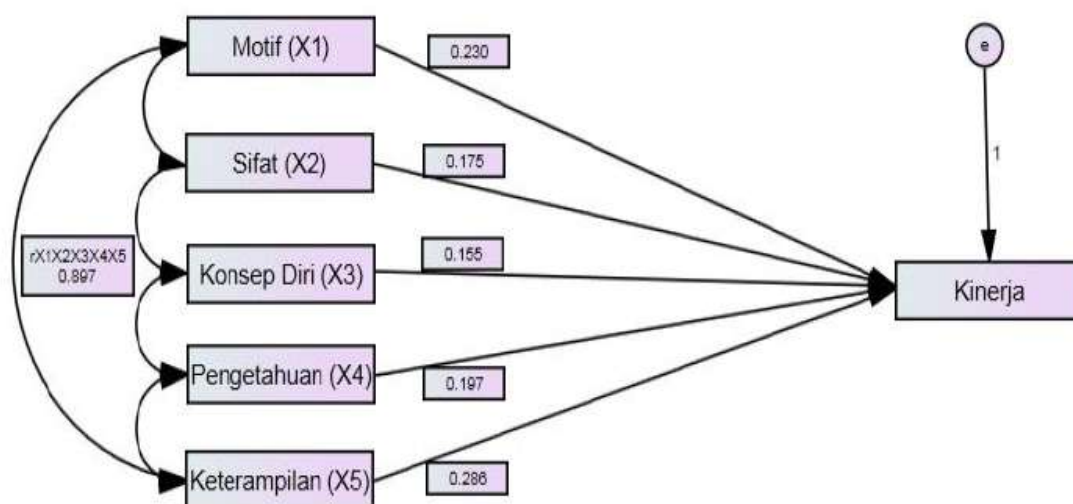
3. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Hipotesis

Tabel 1. Hasil Pengujian Hipotesis dan Besarnya Pengaruh Variabel X terhadap Y

Pengaruh Antar Variabel	Besarnya Pengaruh	Nilai Sig	Alpha (α)	Keputusan	Kesimpulan
Y ← X1 X2 X3 X4 X5	0.907	0,000	0.05	Signifikan	Diterima
Y ← X1	0.230	0.034	0.05	Signifikan	Diterima
Y ← X2	0.175	0.029	0.05	Signifikan	Diterima
Y ← X3	0.155	0.034	0.05	Signifikan	Diterima
Y ← X4	0.197	0.032	0.05	Signifikan	Diterima
Y ← X5	0.286	0.012	0.05	Signifikan	Diterima

Dari hasil estimasi pengujian hipotesis dan besarnya pengaruh variable kompetensi (X) terhadap kinerja (Y), maka dapat digambarkan kedalam structural jalur sebagai berikut:



Gambar 2. Hasil Estimasi Struktur Analisis Jalur

Berdasarkan gambar diatas, maka dapat dibentuk persamaan structural dalam model simultan sebagai berikut :

$$\text{Persamaan Jalur : } Y = 0.230 + 0.175 + 0.155 + 0.197 + 0.286 + 0.093$$

Dengan $r^2 = 0.907$.

B. Pembahasan

a). **Motif, Sifat, Konsep Diri, Pengetahuan dan Keterampilan Berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil penelitian dari olah data kuisioner yang dilakukan oleh peneliti maka disimpulkan bahwa Motif, Sifat, Konsep Diri, Pengetahuan dan keterampilan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada badan

permusyawaratan desa di desa sekecamatan bolangitang barat. Hal ini dibuktikan dari perhitungan R Square yang menunjukkan angka 0.907. Angka tersebut mempunyai maksud bahwa pengaruh variabel-variabel kompetensi terhadap kinerja anggota badan permusyawaratan desa di desa sekecamatan bolangitang barat, adalah 90.7 % adapun sisahnya 11.3 % di pengaruhi oleh faktor lain diluar model regresi ini. Dengan kata lain besar pengaruh kinerja anggota pada badan permusyawaratan desa di desa sekecamatan bolangitang barat, dapat diterangkan dengan variabel-variabel kompetensi sebesar 90.7 %, sedangkan pengaruh 11.3 % dipengaruhi oleh faktor lain dari luar. Hal ini berarti hipotesis pertama yang menyatakan bahwa, motif, sifat, konsep diri, pengetahuan dan keterampilan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada badan permusyawaratan desa di desa sekecamatan bolangitang barat ternyata terbukti.

b). Pengaruh Motif Terhadap Kinerja

Variabel motivasi diukur dengan menggunakan tiga indikator yaitu, kesadaran Organisasi, Membangun Hubungan dan Semangat untuk Berprestasi. Hasil pengujian menunjukkan bahwa secara simultan motif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja anggota badan permusyawaratan desa Didesa Sekecamatan Bolangitang Barat. Hal ini dibuktikan dari besaran nilai koefisien korelasi beta sebesar 0.230 atau sebesar 20,3 %, yang dianggap signifikan dari angka signifikansi sebesar 0,034 lebih kecil daripada 0,05. Hasil pengujian terhadap hipotesis kedua menyatakan bahwa, motif berpengaruh secara parsial terhadap kinerja anggota badan permusyawaratan desa di Desa Sekecamatan Bolangitang Barat ternyata terbukti.

c). Pengaruh Sifat Terhadap Kinerja

Variabel Sifat diukur dengan menggunakan enam indikator yaitu, mengembangkan orang lain, kemampuan mengarahkan / memberikan perintah, kerjasama tim, kepemimpinan tim, pengertian antar pribadi dan layanan customer organisasi. Hasil pengujian menunjukkan bahwa secara simultan sifat berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja anggota

badan permusyawaratan desa di desa sekecamatan bolangitang barat. Hal ini dibuktikan dari besaran nilai koefisien korelasi beta sebesar 0.175 atau sebesar 17.5 %, yang dianggap signifikan dari angka signifikansi sebesar 0.034 lebih kecil daripada 0,05. Hasil pengujian terhadap hipotesis ketiga menyatakan bahwa, sifat berpengaruh secara parsial terhadap kinerja anggota badan permusyawaratan desa di desa sekecamatan bolangitang barat ternyata terbukti.

d). Pengaruh Konsep Diri terhadap Kinerja

Variabel konsep diri diukur berdasarkan empat indikator yaitu, pengendalian diri, kepercayaan diri, fleksibel dan komitmen terhadap organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan konsep diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja Anggota badan permusyawaratan desa. Hal ini dibuktikan dari besaran nilai koefisien korelasi beta sebesar 0.155 atau 15.5 % dan dianggap signifikan sesuai yang tercermin dari angka signifikansi sebesar 0.034 lebih kecil dari 0.05. Hasil pengujian terhadap hipotesis keempat menyatakan bahwa, konsep diri berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Anggota badan permusyawaratan desa di desa sekecamatan bolangitang barat ternyata terbukti.

e). Pengaruh pengetahuan Terhadap Kinerja

Berdasarkan kerangka teori yang dibangun pengetahuan memiliki tiga indikator yaitu : berpikir analitis, berpikir konseptual dan keahlian profesional / manajerial. Hasil pengujian menunjukkan bahwa secara simultan pengetahuan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja anggota badan permusyawaratan desa di desa sekecamatan bolangitang barat. Hal ini dibuktikan dari nilai koefisien beta 0.197 atau sebesar 19.7 % yang dianggap signifikan dimana dari hasil uji t nilai Signifikansi 0,032 yang lebih kecil daripada 0,05. Hasil pengujian terhadap hipotesis lima menunjukkan bahwa pengetahuan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja anggota pada badan permusyawaratan desa di desa sekecamatan bolangitang barat ternyata terbukti.

f). Pengaruh Keterampilan Terhadap Kinerja

Variabel keterampilan diukur berdasarkan empat indikator yaitu kepedulian akan keterlibatan, inisiatif, mendakwa atau mempengaruhi dan pencarian informasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan keterampilan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja anggota

badan permusyawaratan desa di desa sekecamatan bolangitang barat. Hal ini dibuktikan dari besaran nilai koefisien beta 0,286 atau 28,6 % yang dianggap signifikan dari uji t sebesar 0,012 yang lebih kecil daripada 0,05. Hasil pengujian terhadap hipotesis keenam menyatakan bahwa, diduga semakin tinggi keterampilan maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai ternyata terbukti.

4. KESIMPULAN

Simpulan yang dapat ditarik dari artikel ini adalah: 1). Kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja anggota badan permusyawaratan desa di Desa SeKecamatan Bolalangkitang Barat sebesar 0.907 atau 90.7 %. Hal ini berarti secara bersama-sama motif, sifat, konsep diri, pengetahuan dan keterampilan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja anggota badan permusyawaratan desa di Desa SeKecamatan Bolangitang Barat. Nilai besaran pengaruh Motiv terhadap kinerja anggota badan permusyawaratan desa, secara parsial menunjukkan pengaruh sebesar 0.230 atau 23.0%. Hal ini berarti motif secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja anggota badan permusyawaratan desa di Desa SeKecamatan Bolangitang Barat; 2). Nilai besaran pengaruh sifat terhadap kinerja anggota badan permusyawaratan desa, secara parsial menunjukkan pengaruh sebesar 0.175 atau 17.5%. Hal ini berarti sifat secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja anggota badan permusyawaratan desa di Desa SeKecamatan Bolangitang Barat; 3). Nilai besaran pengaruh konsep diri terhadap kinerja anggota badan permusyawaratan desa, secara parsial menunjukkan pengaruh sebesar 0.155 atau 15.5 %. Hal ini berarti bahwa konsep diri secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja anggota badan permusyawaratan desa di Desa SeKecamatan Bolangitang Barat; 4). Nilai besaran pengaruh Pengetahuan terhadap kinerja anggota badan permusyawaratan desa, secara parsial menunjukkan pengaruh sebesar 0.197 atau 19.7 %. Hal ini berarti bahwa pengetahuan secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja anggota badan permusyawaratan desa di Desa SeKecamatan Bolangitang Barat; 5). Nilai besaran pengaruh keterampilan terhadap kinerja pegawai secara simultan menunjukkan pengaruh sebesar 0.286 atau 28.6%. Hal ini berarti bahwa keterampilan secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja anggota badan permusyawaratan desa di Desa SeKecamatan Bolangitang Barat.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdussamad, J. (2015). *08 BAB I fix revisi 2 jan 2015* [Universitas Negeri Makassar]. <http://eprints.unm.ac.id/id/eprint/7924%0A>
- Dunggio, S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 7(1), 1-9.
- Dunggio, S. (2020). Pengaruh Kemampuan Terhadap Pengelolaan Badan Usaha Milik Desa (BUMDes). *Gorontalo Journal of Public Administration Studies*, 3(1), 15-24.
- Irmayanti, P. A., Widiastini, M. A., & Suarmanayasa, I. N. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 111. <https://doi.org/10.23887/pjmb.v2i1.26274>
- Kadek, N., Dwiyantri, A., Heryanda, K. K., Putu, G., & Jana, A. (2019). *Kinerja karyawan*. 5(2), 121–130.
- Lemu, M. R. S., Arman, A., & Dunggio, S. (2022). Hubungan Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Sosial Kabupaten Banggai Laut. *Provider Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 1(1), 30-40.
- MS, M. Z., Yamali, F. R., & Irfani, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepemimpinan dan Penempatan Pegawai Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai di Biro Umum Setda Provinsi Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 5(2), 276. <https://doi.org/10.33087/jmas.v5i2.195>
- Priyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif* (Z. Publihing (ed.)).
- Riduwan. (2008). *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Alfabeta.
- Rompas, G., Tewal, B., & Dotulong, L. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4). <https://doi.org/10.35794/emba.v6i4.20919>
- Soetrisno, A. P., & Gilang, A. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung). *JURISMA: Jurnal Riset Bisnis & Manajemen*, 8(1). <https://doi.org/10.34010/jurisma.v8i1.998>
- Sopandi, A. (2019). Pengaruh Kompetensi Profesional Dan Kompetensi Kepribadian Terhadap Kinerja Guru. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 2(2), 121–130. <https://doi.org/10.5281/zenodo.2628070>
- Sugiono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan research and development*. Alfabeta.
- Tristina, D. N., & Widagdo, Su. (2019). *Kepemimpinan dan kinerja* (T. W. Publish (ed.); Cetakan Pe). Wade Grup Nasional Publihsing.