

## **PENGARUH SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KEPALA DESA BONGGANAN KECAMATAN TINANGKUNG KABUPATENBANGGAI KEPULAUAN**

Oleh

**Kisman Karinda<sup>1</sup>, La Ode Sabirila Jayalangi<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik  
Email : [kisman@unismuhluwuk.ac.id](mailto:kisman@unismuhluwuk.ac.id)

<sup>2</sup>Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik  
Email: [laodesabirila38@gmail.com](mailto:laodesabirila38@gmail.com)

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Sumber Daya Manusia terhadap kinerja Kepala Desa Bongganan Kecamatan Tinangkung KabupatenBanggai Kepulauan Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Observasi, Kuesioner atau angket, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh masyarakat Desa Bongganan kecamatan Tinangkung yang berjumlah 1052 jiwa, mengingat besarnya populasi masyarakat desa Bongganan maka penulis menggunakan teknik penentuan sampel dalam penelitian ini adalah rumus Slovin sehingga jumlah sampel sebanyak 35 responden, teknik pembobotan yang digunakan adalah skala Likert sedangkan teknik analisis data menggunakan regresi sederhana. didalam definisi oprasional penulis menentukan bahwa Pengaruh sumber daya sebagai variabel (X) dan kinerja kepala desa Desa sebagai variable (Y).

*Kata Kunci : Pengaruh ,Sumber Daya Manusia , kinerja ,Kepala Desa*

### **Abstract**

This study aims to find out how the Effect of Human Resources on the Performance of the Head of Bongganan Village Tinangkung Subdistrict, Banggai Islands Regency The data collection techniques used in this study were Observation, Questionnaire or questionnaire, the population in this study were all 1052 people in the Bongganan Village. , considering the size of the population of the Bongganan village, the authors use the sampling technique in this study is the Slovin formula so that the number of samples is 35 respondents, the weighting technique used is the Likert scale while the data analysis technique uses simple regression. in the operational definition the writer determines that the influence of resources as a variable (X) and the performance of the village head as a variable (Y).

Keywords: Influence, Human Resources, performance, Village Chief

## 1. PENDAHULUAN

Membahas Kemampuan kerja maka tidak lepas dari prestasi kerja karena Kemampuan kerja merupakan bagian yang penting dari tingkah laku kerja yang menarik karena terbukti sangat besar manfaatnya.

Pada umumnya prestasi kerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang didalam melakukan pekerjaan sesuai dengan kekuatan dan kemampuan yang dimilikinya. Orang yang berprestasi berarti orang dalam melaksanakan kerjanya dapat memberikan hasil yang baik, serta waktu yang ditentukan dan bermutu. Tingginya tingkat prestasi kerja seseorang dipengaruhi oleh dorongan yang disebabkan karena kemampuan yang dimiliki seorang tersebut merupakan potensi yang membutuhkan daya dorong. Kompetensi kerja merupakan suatu ketrampilan yang dimiliki oleh seseorang terhadap segala aspek pekerjaan yang akan dijalankan dan ketrampilan tersebut membuatnya merasa mampu untuk bisa mencapai berbagai tujuan dalam pekerjaannya. Kompetensi mempunyai arti yang sama dengan kata kemampuan kecakapan atau keahlian.

Kepala Desa adalah orang yang diberikan wewenang dan tanggung jawab untuk mengemban misi pemerintahan maka Pemberian pelayanan yang baik kepada masyarakat diharapkan menjadi lebih responsif terhadap kepentingan masyarakat itu sendiri, di mana paradigma pelayanan masyarakat yang telah berjalan selama ini beralih dari pelayanan yang sifatnya sentralistik ke pelayanan yang lebih memberikan fokus pada pengelolaan yang berorientasi kepuasan masyarakat.

Untuk meningkatkan Kemampuan Kepala Desa dilakukan melalui peningkatan kompetensi dan motivasi kerja sesuai area karir dan jalur melalui pendidikan dan pelatihan dan pemberian pengalaman kerja. Semangat dan loyalitas yang tinggi dipengaruhi

oleh kemampuan serta motivasi, untuk itu perlu adanya peningkatan kemampuan perangkat Desa dan pemberian motivasi yang sesuai dengan kebutuhan. Mengingat pentingnya pengaruh faktor Kemampuan kerja dan kompetensi kerja dalam produktifitas kinerja untuk meningkatkan prestasi guna pencapaian Kualitas Pelayanan.

Sumber daya manusia merupakan bagian terpenting dalam mewujudkan masyarakat yang adil, makmur dan sejahtera, sehingga peningkatan sumber daya manusia ini sangat dibutuhkan. Begitupun yang terjadi di Desa Bonggan Kecamatan Tinangkung Kabupaten Banggai Kepulauan Kepala Desa seyogyanya memiliki kemampuan sumberdaya yang memenuhi standard. Pada dasarnya kendala-kendala yang ditemui di Desa Bonggan salah satunya adalah factor minimnya Pelatihan aparat Desa termasuk pelatihan Kepala Desa Bonggan Kecamatan Tinangkung Kabupaten Banggai Kepulauan, sehingga peningkatan sumber daya manusia dalam pelayanan masih terdapat hal hal yang janggal sehingga mengganggu efektifitas pelayanan, otomatis dalam pelaksanaan pelayanan terhadap masyarakat tidak berjalan dengan maksimal sesuai apa yang di harapkan.

Berangkat dari latar belakang diatas, maka yang menjadi tujuan penelitian adalah Untuk mengetahui Pengaruh Sumber Daya Manusia terhadap kinerja Kepala Desa Bonggan Kecamatan Tinangkung Kabupaten Banggai Kepulauan.

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1 Pengertian Sumber Daya Manusia.**

Sumber Daya Manusia (SDM) yang dalam bahasa inggrisnya disebut dengan istilah *Human Resources* mempunyai makna yakni potensi manusiawi yang melekat keberadaannya pada seseorang yang meliputi potensi fisik dan non fisik. Potensi fisik adalah kemampuan fisik yang terakumulasi pada seseorang pegawai, sedangkan potensi non fisik adalah kemampuan seseorang pegawai

yang terakumulasi baik dari latar belakang pengetahuan, intelegensia, keahlian, keterampilan, *human relations*.

Indikator SDM menurut Zeithaml dan Berry terdiri dari:

- 1) Kompetensi;
- 2) Kesopanan;
- 3) Kredibilitas. (Zeithaml & Berry dalam Ratminto, 2006: 183).

Sejalan dengan pendapat di atas indikator SDM menurut Ratminto terdiri dari :

- 1) *Kejelasan* aparatur pelayanan, yaitu keberadaan dan kepastian aparatur yang memberikan pelayanan (nama, jabatan serta kewenangan, dan tanggung jawabnya);
- 2) *Kedisiplinan* aparatur pelayanan, yaitu kesungguhan aparatur dalam memberikan pelayanan terutama terhadap konsistensi waktu kerja sesuai ketentuan yang berlaku;
- 3) *Tanggung jawab* aparatur pelayanan, yaitu kejelasan wewenang dan tanggung jawab aparatur dalam penyelenggaraan penyelesaian pelayanan kepada masyarakat;
- 4) *Kemampuan* aparatur pelayanan, yaitu tingkat keahlian dan keterampilan yang dimiliki aparatur dalam memberikan atau menyelesaikan pelayanan kepada masyarakat;
- 5) *Kecepatan* pelayanan, yaitu target waktu pelayanan dapat diselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan oleh unit penyelenggara pelayanan;
- 6) *Keadilan* mendapatkan pelayanan, yaitu pelaksanaan pelayanan dengan tidak membedakan golongan atau status masyarakat yang dilayani;
- 7) *Kesopanan dan keramahan* aparatur, yaitu sikap dan perilaku aparatur dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat secara sopan dan ramah serta saling menghargai dan menghormati. (Ratminto, 2006: 226-227)

## 2.2 Pengertian Kinerja.

Istilah kinerja secara terminology merupakan terjemahan dari performance, yang tersusun dari 2 (dua) kata yaitu kenetika yang berarti kemampuan prestasi kerja, dengan demikian pengertian kinerja mengandung arti kemampuan kerja atau prestasi kerja. dalam melaksanakan pekerjaan atau tugasnya.

Pengukuran kinerja merupakan hal yang penting dalam manajemen program secara keseluruhan, karena kinerja yang dapat diukur akan mendorong pada pencapaian kinerja tersebut.

Biasanya menggunakan kata-kata “baik”, “efektif”, dan “on-time” untuk menilai secara subjektif atas out put dari suatu program. Terlepas dari besar, jenis, sektor, atau spesialisasinya, setiap organisasi biasanya cenderung tertarik pada pengukuran kinerja dalam aspek berikut ini :

- 1) Aspek keuangan, meliputi anggaran rutin dan pembangunan suatu instansi pemerintah.
- 2) Kepuasan pelanggan. Semakin banyaknya tuntutan masyarakat akan pelayanan yang berkualitas, maka instansi pemerintah dituntut untuk secara terus-menerus memberikan pelayanan yang berkualitas prima.
- 3) Operasi bisnis internal. Diperlukan untuk memastikan bahwa seluruh kegiatan instansi pemerintah sudah seirama untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi seperti yang tercantum dalam perencanaan strategi.
- 4) Kepuasan pegawai. Apabila pegawai tidak terkelola dengan baik, maka kehancuran dari instansi pemerintah sungguh sulit untuk dicegah.
- 5) Kepuasan komunitas dan *shareholders/stakeholders*. Instansi pemerintah tidak beroperasi “*in vacuum*”, artinya kegiatan instansi pemerintah berinteraksi dengan berbagai pihak yang menaruh kepentingan terhadap keberadaannya.

- 6) Waktu. Ukuran waktu juga merupakan variabel yang perlu diperhatikan dalam mendesain pengukuran kinerja.

Dengan pengukuran kinerja diharapkan pola kerja pelaksanaan tugas pembangunan dan tugas umum pemerintahan akan terlaksana secara lebih efisien dan efektif dalam mewujudkan tujuan nasional.

### 3. METODE PENELITIAN

#### 3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penulis mengadakan penelitian di Desa Bonggan Kecamatan Tinangkung Kabupaten Banggai Kepulauan, serta membutuhkan waktu kurang lebih enam bulan yaitu pada bulan Februari sampai dengan bulan Juli tahun 2018.

#### 3.2 Populasi dan Sampel

##### 3.2.1 Populasi

Dalam penelitian ini penulis mengambil populasi yaitu seluruh Desa Bonggan Kecamatan Tinangkung Kabupaten Banggai Kepulauan yang berjumlah 1052 jiwa.

##### 3.2.2 Sampel

Persentase ketidaktelelitian menurut Suharsimi Arikunto (2002 : 120) bahwa “.....jika jumlah subyeknya dapat diambil antara 10%-15% atau 20%-25% atau lebih.” Dalam hal ini penulis mengambil ketidaktelelitian 15%. ( $e = 15\% = 0,15$ ) dengan jumlah populasi 1052 orang ( $N=1052$ ) jadi jumlah sampel dapat ditentukan sebagai berikut”.

$$n = \frac{N}{1 + Ne}$$
$$n = \frac{1052}{1 + 1052(15\%)^2}$$
$$n = \frac{1052}{1 + 1052(0.15)^2}$$
$$n = \frac{1052}{1 + 1052(0,0225)} = 34,78 = 35$$

Jadi jumlah sampel yang diambil adalah 34,78 jiwa dibulatkan menjadi 34 orang. Sehingga pegawai yang dijadikan sampel adalah sebagai berikut :

Sekretaris Desa	:	1	Orang
Kepala-Kepala Urusan	:	3	Orang
Kepala Dusun	:	3	Orang
Anggota BPD	:	5	Orang
Tokoh Masyarakat	:	5	Orang
<u>Kepala Keluarga</u>	:	<u>18</u>	<u>Orang</u>
Jumlah	:	35	Orang

### 3.3 Metode Analisis

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik analisis data yang bersifat kualitatif, yaitu dengan mengadakan pengolahan dan penganalisaan data yang diperoleh. Data yang sudah terkumpul dibagi-bagi dan disusun kedalam kelompok-kelompok, sehingga tersusun secara sistematis dan akan memudahkan dalam penelitian. Sedangkan untuk mencari pengaruh antar setiap variabel, maka penulis menggunakan *Regresi Linier sederhana* sebagai alat bantu, dengan rumus sebagai berikut :

$$= a + b X$$

Keterangan :

Y' = Variabel dependen (nilai yang diprediksikan)

X = Variabel independen

a = Konstanta (nilai Y' apabila X = 0)

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

Dimana untuk menjabarkan regresi linier sederhana tersebut, penulis menggunakan alat ukur statistic SPSS 17.00 for Windows.

## 4. PEMBAHASAN

Berdasarkan Dari hasil jawaban jawaban responden desa Bonggan dan hasil olahan data melalui program SPSS Versi 17

seperti tampak dalam lampiran diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:

Tabel 5.19  
 Descriptive Statistic

<b>Descriptive Statistics</b>			
	Mean	Std. Deviation	N
Y	4.1810	.33179	35
X	3.8063	.41952	35

Sumber Data di olah

Berdasarkan dari table diatas didapatkan nilai rata-rata variable terikat Pembangunan Desa Bongganan dan variable bebas Sumber daya manusia . Dari rata-rata Variable bebas sumber daya manusia sebesar 2.806 % dengan Standar Devisiasinya sebesar 0.419 sedangkan variable terikat kinerja kepala desa (Y) dengan nilai rata-ratanya sebesar 4.18% dengan standart Devisiasi 0.33%

Table 5.20  
 Regresi Sederhana

Variabel Terikat	variable Bebas	Koefisien	Probabilitas
Sumber daya manusia	Konstanta	2.447	0.000
	Kinerja kepala desa	0.456	0.000
R	= 0.576	N = 35 K = 2 <sup>a</sup>	
R <sup>2</sup>	= 0.332	Dk = (n-1)-k	
F Hitung	= 16.394	Dk = (35-1)-2= 32	
F tabel	= 3.30	T tabel =1.697	
T Hitung			
X1	= 4.049		

Sumber Olahan Data

$$Y = 2.447 + 0.456 X$$

Dimana :

Y = Kinerja Kepala Desa di Desa Bongganan

X = Sumber Daya Manusia

Hasil persamaan regresi sederhana diatas dapat memberikan pengertian :

- 1) Nilai Konstanta  $b_0$  sebesar 0,893 penjelasan diatas dapat diartikan bahwa jika tidak dipengaruhi oleh variable bebas, yaitu pengaruh variable Sumber Daya Manusia (X), maka sumber Daya Manusia tidak akan mengalami perubahan.
- 2) Nilai Sumber Daya Manusia sebesar 0.456 artinya Sumber Daya Manusia di desa Bongganon naik satu kesatuan maka variable Sumber Daya Manusia akan naik sebesar 0, 456 satuan dengan kata lain bahwa semua variable konstan

Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0.576 nilai ini menunjukkan hubungan keeratan antara variable bebas dengan variable terikat sangat kuat. Kemudian nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0.332 angka ini menunjukkan bahwa sumbangan variable bebas yaitu Sumber daya Manusia (X) terhadap peningkatan variable terikat yakni Kinerja Kepala Desa sebesar 33.2 % sementara sisanya 66.8 % dapat dijelaskan pada variable yang lain.

Pengujian F atau pengujian ini digunakan untuk mengetahui apakah hasil analisis regresi signifikan atau tidak signifikan dan berdasarkan table 5.20 diatas membuktikan bahwa nilai F hitung 16.394 > F table 3.30 dengan tingkat nilai probabilitas 0.000 hal ini membuktikan variable bebas yakni Sumber Daya Manusia (X) terhadap kinerja kepala desa (Y) dapat berpengaruh secara signifikan

Untuk mengetahui apakah masing-masing variable bebas secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variable terikat dan berdasarkan hasil table 5.20 diatas dimana Sumber Daya Manusia (X) menunjukkan t hitung 4.049 sedangkan T table = 1.697 karena T hitung 4.049 > T table 1.697 maka variable Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Kepala Desa Di Desa Bongganon Kecamatan Tinangkung.

## 5. KESIMPULAN.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Kepala Desa desa di Desa Bonggan Kecamatan Tinangkung. Dalam penelitian variable bebas yang digunakan adalah Sumber Daya Manusia (X) sedangkan variable terikat adalah Kinerja Kepala desa di Desa Bonggan Kecamatan Tinangkung.

Berdasarkan perhitungan frekuensinya dan regresi Linier Sederhana dapat diketahui bahwa Pengaruh secara simultan (bersama-sama) tiap variable bebas dalam Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Kepala desa di Desa Bonggan Kecamatan Tinangkung dilakukan dengan pengujian F-test. Dari hasil regresi Linier sederhana diperoleh F-test(hitung) sebesar 16.394 > F table 3.30 pada taraf signifikan 0,000 hal tersebut berarti bahwa F-test (hitung) lebih besar dari F table berarti Sumber Daya Manusia mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap Kinerja Kepala desa di Desa Bonggan Kecamatan Tinangkung.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bastian, Indra. 2001. *Akuntansi Sektor Publik di Indonesia*. Yogyakarta : BPF.
- Dessler. 1998. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Terjemahan Edisi ke VII Erlangga, Jakarta
- Dwiyanto, Agus et al. 2002. *Reformasi Birokrasi di Indonesia*. Yogyakarta: Pusat Studi Kependudukan dan Kebijakan, Universitas Gadjah Mada.
- Grinde. 1980. *Politics and Policy Implementation in the Third World*. New Jersey : Princition University Press
- Hasibuan. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama Penerbit Bumi Aksara, Jakarta
- Lester dan Stewart, Jr. 2000 *Publik Policy : An Evolutionary Approach*. Belmont CA : Wadsworth

- Moekijat, 2000. *Manajemen Kepegawaian*. Cetakan ke VII. Penerbit Mandar Maju, Bandung
- Moh. Djufri R. Diko, Dkk. 2011. *Pedoman Penulisan Proposal Penelitian dan Skripsi. (Edisi Revisi)* Fisip Univ. Muhammadiyah Tinangkung
- Musanet. 2000. *Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Kinerja SDM*. Penerbit Gunung Agung, Jakarta
- Ruky, S. Achmad. 2001. *Sistem Manajemen Kinerja :Panduan Praktis untuk Merancang dan meraih Kinerja Prima*. Jakarta. Gramedia.
- Salam, Setyawan. 2003. *Otonomi Daerah dalam Perspektif Lingkungan, Nilai Sumber Daya*. Djembatan, Jakarta
- Simamora. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi II Penerbit STIE YKPN, Yogyakarta
- Siagian, Sondang P. 2003. *Sumber Daya Manusia*. Edisi II. Penerbit Bina Aksara, Jakarta
- Soeprihanto, J. 1998. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. BPFE. Yogyakarta.
- Sugiyono DR, 1992, *Metode Penelitian Administrasi*, Alfabet, Bandung.
- Veithzal, 2004. *Performance Apraisal*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Wardoyo. 2005. *Tingkat Pendidikan Implementasi Dunia Kerja*. Penerbit Salemba IV, Jakarta
- Wursanto. 2004. *Manajemen Kepegawaian*. Cetakan Ke IV Penerbit Kanasiar, Jakarta