

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI LEMBAGA PERKREDITAN DESA KECAMATAN SUKASADA

G. A. E. S. D. Yanti¹, I N. Suarmanayasa²

^{1,2}Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja
e-mail: emassdwiy799@gmail.com, nengah.suarmanayasa@undiksha.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai Lembaga Perkreditan Desa baik secara simultan maupun parsial. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif kausal. Subjek dalam penelitian ini adalah pegawai LPD yang masih aktif. Dan objek penelitian ini adalah Kepemimpinan, Kompetensi dan kinerja pegawai. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. Jumlah sampel yang digunakan adalah 33 responden. Instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data adalah kuesioner dan teknik analisis data yang digunakan adalah analisis linier berganda. Hasil dari penelitian ini adalah (1) kepemimpinan dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, (2) kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, (3) kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: kepemimpinan, kinerja pegawai, kompetensi

Abstract

This study aims to examine the influence of leadership and competence on the performance of employees of the Village Credit Institution, either simultaneously or partially. The research design used in this research is causal quantitative. The subjects in this study were active LPD employees. And the object of this research is leadership, competence and employee performance. Determination of the sample in this study using purposive sampling technique. The number of samples used was 33 respondents. The instrument used in data collection was a questionnaire and the data analysis technique used was multiple linear analysis. The results of this study are (1) leadership and competence have a significant effect on employee performance, (2) leadership has a positive and significant effect on employee performance, (3) competence has a positive and significant effect on employee performance.

Keywords : leadership, employee performance, competence

1. Pendahuluan

Lembaga keuangan merupakan badan usaha yang bergerak dalam bidang keuangan seperti menghimpun dan menyalurkan dana. Salah satu lembaga keuangan yang ada di masyarakat adalah LPD. LPD adalah merupakan badan usaha milik desa yang melaksanakan tugas dan kegiatan usahanya di lingkungan desa dan untuk desa adat.. Lembaga Perkreditan Desa sendiri memiliki karakteristik yang unik yang membedakan LPD dengan lembaga keuangan. Kegiatan utama dari LPD yaitu menerima atau menghimpun dana dari krama desa dalam bentuk tabungan dan deposito, memberikan pinjaman hanya kepada krama desa, menerima pinjaman dan memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat.

Menurut Malthis dan Jackson (2006:113) kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Jadi kinerja merupakan kontribusi yang dapat diberikan atasan untuk pegawai dapat mencapai tujuan perusahaan, prestasi kerja, hasil kerja dan kinerja dapat diukur dengan seberapa besar pengaruh kinerja. Menurut Mangkunegara (2012), indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja adalah (1). Kualitas kerja, (2) Kuantitas kerja, (3) Keandalan kerja. Menurut Widyatmini (2008) kepemimpinan dan kompetensi secara bersama dan secara signifikan mempengaruhi kinerja. Menurut Garpesz (2002:34) kinerja dapat dilihat dari kepuasan pelanggan secara sederhana dimana kebutuhan,

keinginan dan harapan dapat dipenuhi dapat menghambat pelayanan yang di berikan kepada nasabah. Berdasarkan pemaparan diatas maka dapat hipotesis sebagai berikut:

H1 : Ada Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Perkreditan Desa Kecamatan Sukasada.

Kepemimpinan merupakan sosok yang sangat penting dan berpengaruh terhadap kinerja. Menurut Siagian (2002:62) kepemimpinan seseorang yang mempengaruhi orang lain atau bawahannya untuk dapat mengerjakan tugas dan tanggung jawab. Pada umumnya kepemimpinan didefinisikan sebagai suatu proses dalam mempengaruhi aktivitas dari individu atau dari kelompok untuk dapat mencapai tujuan dalam situasi tertentu (Sunyoto, 2012). Menurut Suyonto (2012:34) indikator yang digunakan untuk mengukur kepemimpinan, yaitu Motivasi, Koordinasi dan Komunikasi. Menurut Tawal (2017) Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan pemaparan diatas maka mendapat hipotesis sebagai berikut:

H2 : Ada Pengaruh Antara Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Perkreditan Desa Di Kecamatan Sukasada.

Selain Kepemimpinan, Kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh Kompetensi pegawai. Kompetensi adalah karakteristik dari seseorang yang memungkinkan untuk mereka mengeluarkan kinerja superior dari pekerjaan.. Lastanti (2015:44) mengartikan kompetensi adalah keterampilan dari seseorang dan memiliki tingkat keahlian tertentu dan pengetahuan yang tinggi Kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki seseorang yang mengacu kepada keterampilan serta keahlian. salah satu faktor yang menyebabkan kebangkrutan LPD yaitu kurangnya kompetensi yang dimiliki pegawai dan sedikitnya pegawai yang menguasai pekerjaan. Kompetensi sangat penting dimiliki untuk dapat meningkatkan kinerja di suatu perusahaan atau organisasi. Menurut Spencer (dalam Sudarmonto, 2009:53) kompetensi dapat diukur sebagai berikut (1) Pengetahuan, (2) Keterampilan, (3) Konsep diri, (4) Citra diri, (5) Motif. Menurut Jomhour (2010:66) dalam penelitiannya pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan. Riyanda (2017) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan pemaparan diatas maka mendapat hipotesis sebagai berikut:

H3 : Ada Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Perkreditan Desa Di Kecamatan Sukasada.

Jumlah LPD di kecamatan Sukasada merupakan salah satu jumlah LPD terbanyak yaitu 21 LPD dengan jumlah tenaga kerja sebanyak 109 tenaga kerja, dari observasi dan wawancara yang dilakukan, beberapa LPD mengalami kesulitan dalam mencari pegawai yang sesuai dengan bidangnya dan mengalami kesulitan dalam mengembangkan kompetensi dikarenakan situasi yang kurang mendukung. Beberapa LPD saat ini masih kekuarangan pegawai yang menguasai bidangnya dan belum menggunakan perkembangan teknologi dalam menjalankan tugasnya sehingga memperlambat kinerja pegawai.

Seperti yang terjadi pada beberapa LPD di Kecamatan Sukasada, mereka mengatakan bahwa fasilitas yang dimiliki masih kurang untuk dapat menunjang kinerja mereka dan rata-rata pegawai yang berkerja sudah berusia sehingga dapat memperlambat kinerja. Kekurangan pegawai juga salah satu faktor yang menyebabkan lambatnya pelayanan yang diberikan. Menurut Garpesz (2000:34) kinerja dapat dilihat dari kepuasan pelanggan secara sederhana dimana kebutuhan, keinginan dan harapan dapat dipenuhi dapat menghambat pelayanan yang di berikan kepada nasabah. Penelitian ini dilatarbelakangi adanya kurang puas nasabah terhadap pelayanan yang diberikan pegawai terhadap nasabah.

Pengenalan teknologi kepada pegawai sangatlah penting untuk menunjang proses kerja dan mempermudah pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Dewi (2016) menyatakan bahwa penggunaan teknologi informasi, personal capability dan partisipasi pemakai sistem informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas Sistem Informasi Akuntansi. Dan kompetensi yang dimiliki pegawai sangatlah penting guna menunjang kinerja selain kompetensi, peran kepemimpinan sangatlah penting untuk memajukan LPD, kepemimpinan yang tegas dan jelas akan membantu LPD dengan mudah maju dan meningkat, namun masih ada pemimpin yang kurang tegas dan tidak membangun komunikasi yang baik dengan pegawai. Dari segala kesimpulan yang melatarbelakangi,

penulis memutuskan memberikan judul “ Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Perkreditan Desa Kecamatan Sukasada”.

Dipetik dari penjelasan latar belakang, dapat dirumuskan Rumusan Masalah sebagai berikut : (1) Bagaimana Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap kinerja pegawai LPD Kecamatan Sukasada?, (2) Bagaimana Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja LPD Kecamatan Sukasada?, (3) Bagaimana Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja LPD Kecamatan Sukasada?.

Dilihat dari latar belakang dan perumusan masalah dapat disimpulkan tujuan adalah sebagai berikut : (1) Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja pegawai LPD Kecamatan Sukasada, (2) Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai LPD Kecamatan Sukasada, (3) Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai LPD Kecamatan Sukasada.

Manfaat yang diharapkan dari segala penelitian penjabaran yaitu: (a) manfaat teoritis dan (b) manfaat praktis . Keduanya dijabarkan sebagai berikut: (1) manfaat teoritis, Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah dan memperdalam ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia tentang pengaruh kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai, (2) Manfaat Praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran serta informasi kepada Lembaga Perkreditan Desa terkait masalah kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai.

2. Metode

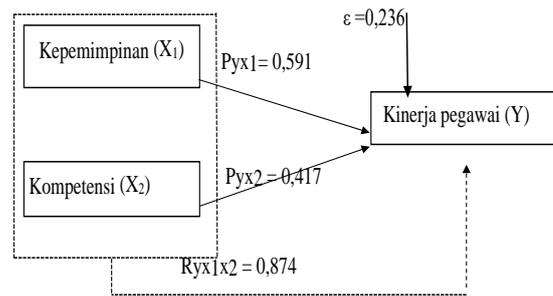
Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh mengenai Kepemimpinan (X1), Kompetensi (X2) dan Kinerja (Y). kegiatan ini menggunakan rancangan penelitian kuantitatif kausal yang digunakan dalam mendapatkan eksplorasi tentang pengaruh kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai LPD Kecamatan Sukasada. Menurut Sugiyono (2007:37) penelitian kuantitatif kausal berguna untuk pengkajian sehubungan penyebab dan akibat. Desain kuantitatif kausal dapat dilakukan dengan tahapan sebagai berikut: (1) Perumusan Masalah, (2) Kajian teori, (3) rumusan masalah, (4) mengumpulkan data, (5) mengolah data, (6) menarik kesimpulan. Subjek kegiatan Kepemimpinan, Kompetensi dan Kinerja pegawai.

Pengumpulan menggunakan metode observasi dan kuesioner dijabarkan sebagai berikut: (1) Metode observasi, ini digunakan untuk mengetahui keadaan sebenarnya yang berkenaan dengan sumber daya manusia dan perilaku manusia, sikap kerja dan proses kerja pegawai LPD kecamatan Sukasada. Metode ini digunakan pada saat survey pendahuluan untuk mengetahui kondisi yang terjadi di LPD kecamatan Sukasada, (2) Kuesioner merupakan teknik pengambilan data yang dilakukan dengan cara pertanyaan tertulis atau seperangkat pertanyaan kepada responden untuk menjawab (Sugiyono, 2007:135). pertanyaan di siapkan dalam bentuk pilihan, dimana responden hanya perlu memilih tanpa harus menambah jawabnya yang nantinya dapat memudahkan penelitian dalam mengelola dan menganalisis data.

Instrument penelitian yang digunakan berisi pertanyaan tertulis mengenai indikator variabel penelitian yang telah disebarkan kepada para responden. Dalam penelitian ini kuesioner berisi pertanyaan terkait variabel Kepemimpinan, Kompetensi dan kinerja pegawai. Kuesioner telah diuji tingkat validitas dan reliabilitasnya untuk mendapat penelitian yang valid dan akurat.

3. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian SPSS versi 22 diperoleh hasil pengujian berupa ringkasan hasil output SPSS seperti yang Nampak pada gambar 1. Struktur hubungan Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Sebagai berikut.



Gambar 1. Struktur Hubungan Kepemimpinan (X1), Kompetensi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan rekap hasil uji regresi linear berganda menunjukkan $R_{yx1x2} = 0,874$ dengan P-value $0,000 < 0,05$ yang menyatakan bahwa menolak H_0 yang berarti ada pengaruh secara simultan dari kepemimpinan (X1), kompetensi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).

Berdasarkan rekap hasil uji regresi linear berganda menunjukkan $P_{yx1} = 0,591$ dengan P-value $0,000 < 0,05$ yang menyatakan bahwa menolak H_0 yang berarti ada pengaruh secara parsial dari kepemimpinan (X1) terhadap kinerja pegawai (Y).

Berdasarkan rekap hasil uji regresi linear berganda menunjukkan $P_{yx2} = 0,417$ dengan P-value $0,018 < 0,05$ yang menyatakan bahwa menolak H_0 yang berarti ada pengaruh secara parsial dari kompetensi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda diperoleh nilai konstanta (α) sebesar 0,254; nilai koefisien regresi kepemimpinan (β_1) sebesar 0,467; nilai koefisien kompetensi (β_2) sebesar 0,494; nilai koefisien error (ϵ) sebesar 0,236. Sehingga persamaan regresi diformulasikan sebagai berikut.

$$\hat{Y} = 0,254 + 0,467X_1 + 0,494X_2 \quad (1)$$

Interpretasi hasil analisis regresi linier berganda pada penelitian ini yaitu: (1) Konstanta sebesar 0,254 artinya bahwa apabila kompetensi (X1), kompetensi (X2) nilainya sama dengan nol, maka kinerja pegawai (Y) sebesar 0,254, (2) Nilai koefisien kepemimpinan (β_1) sebesar 0,467 berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini mengandung arti bahwa setiap peningkatan kepemimpinan (X1) satu satuan maka nilai kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,467 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lainnya tetap, (3) Nilai koefisien kompetensi (β_2) sebesar 0,494 berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini mengandung arti bahwa setiap peningkatan kompetensi (X2) satu satuan maka nilai kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,494 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lainnya tetap, (4) Nilai error (ϵ) sebesar 0,236 dengan asumsi bahwa masih ada variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai selain kepemimpinan (X1), kompetensi (X2).

Berdasarkan hasil tersebut, variabel Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap Kinerja pegawai. Kepemimpinan dan kompetensi yang dimiliki pegawai akan menjadikan suatu organisasi dapat berjalan sesuai dengan visi misi yang dibuat. Kepemimpinan dan Kompetensi yang dimiliki dapat mempengaruhi kinerja pegawai Menurut Widyatmini (2008) bahwa secara bersamaan variabel kepemimpinan dan variabel kompetensi secara bersama-sama dapat secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai. Kepemimpinan yang baik dan kompetensi yang dimiliki pegawai akan menjadikan suatu organisasi atau perusahaan dapat berjalan dengan baik. Dengan adanya kompetensi yang mengandung aspek pengetahuan, keterampilan dan kemampuan keperibadian seseorang yang dapat mempengaruhi kinerja secara langsung dan kepemimpinan yang baik akan menjadikan organisasi lebih baik.

Dengan memiliki pemimpin yang baik dan bertanggung jawab bisa memajukan suatu perusahaan atau suatu organisasi. Siagian (2002:62) mengemukakan kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain (bawahannya) sedekian rupa sehingga orang lain itu melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi mungkin itu tidak disenangi. Menurut Tewel (2017) kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi atau perusahaan sangat ditentukan dengan kinerja pemimpin jadi peran pemimpin sangatlah penting untuk memajukan perusahaan jika pemimpin gagal dalam memimpin pegawai itu bisa berpengaruh tidak baik untuk perusahaan.

Kompetensi biasanya untuk mengukur keterampilan dan kemampuan pegawai dalam bekerja di suatu perusahaan, semakin tinggi kompetensi seseorang maka semakin tinggi hasil kinerja pegawai yang dicapai. Kompetensi terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pernyataan ini diperkuat oleh pernyataan Jomhour (2010:66) dalam penelitiannya pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan. Kompetensi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai selain kompetensi karir seseorang dibutuhkan untuk mencapai kinerja pegawai.

4. Simpulan dan Saran

Dari hal diatas, maka dapat ditarik beberapa simpulan yaitu : (1) Kepemimpinan dan Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai LPD se-Kecamatan Sukasada, (2) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai LPD se- Kecamatan Sukasada, (3). Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai LPD se-Kecamatan Sukasada.

Sesuai dengan kesimpulan dan pembahasan hasil penelitian diatas, maka tertuanglah saran sebagai berikut : LPD diharapkan lebih memperhatikan setiap pegawai dan harus cepat dalam memberikan pelayanan kepada nasabah dan LPD harus bisa menyesuaikan dengan pasar harus cepat untuk melayani dan beradaptasi dan berkolaborasi misalnya responden bisa meminjam uang dengan jarak jauh bisa menggunakan google form untuk mempermudah peminjaman tanpa harus datang ke lokasi LPD dan uangnya bisa menggunakan via transfer. Faktor yang sangat penting dalam LPD adalah SDM, salah satu faktor yang menurun di SDM yaitu kinerja yang tidak sesuai dengan kompetensi yang sesuai dengan posisi atau jabatannya dengan begitu diharapkan pegawai mendapat jabatan atau posisi sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya dengan begitu dapat menaikan kinerja pegawai dan LPD itu sendiri. Dan diharapkan untuk para pengurus LPD bisa melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi guna bisa meningkatkan LPD, pendidikan memiliki kontribusi yang tinggi untuk kemajuan LPD. Kemampuan dan kompetensi harus ditingkatkan dan masih banyak LPD menggunakan knsep tradisional, diharapkan LPD dapat mengikuti skill dari Bank.

Daftar Pustaka

- Gasperz, Vincent, 2002, "Manajemen Kualitas dalam Praktek Bisnis" Global, PT. Gramedia Pustaka Utama Jakarta.
- Jomhour, Manar Salah. 2010. "The Impact of Core Competence on Organizational Performance an Applied Study on Paint Industry in The United Arab Emirates. *Master Thesis.*" Middle East University. Unite Arab Emirates.
- Mangkunegara, 2012, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Cetakan ke-3. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mathis, Robert.L dan Jhon H. Jackson, 2006. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*" Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.

- Riyanda, M. 2017. "Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta". Yogyakarta, Skripsi S1, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta, <https://eprints.uny.ac.id/54152/>. Diakses Pada Tanggal 10 Oktober 2018
- Sri Lastanti, 2015, "*Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan.*" Jakarta: PT. Bumiaksara
- Sugiyono, 2007. "*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*", Bandung: Alfabeta.
- Sudarmonto. 2009. "*Kinerja dan Pengalaman Kompetensi SDM*". Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sunyoto, Danang. (2012). "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Cetakan Pertama. Yogyakarta: CAPS.
- Sigian Sondang P., 2002. "Kiat Meningkatkan Produktivitas kerja", cetakan pertama. PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Tewal. F. S. 2017. "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Maria Walanda Marimis Minahasa Utara". *Jurnal EMBA*. VOL5. No. 3 September 2017. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/18054>, Diakses Pada Tanggal 25 Agustus 2018.
- Widyatmini dan Lukman Hakim. 2008. " Hubungan Kepemimpinan, Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Depok". Skripsi Universitas Gunadarma.