

Hubungan Kompetensi Dengan Gaya Kepemimpinan Kepala Desa Di Kabupaten Kaur

Solichin

Study Program of Administration Public

Department of Administration Publik, STIA Bengkulu

Email: drs.solihchin.mm@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [18 Mei 2022]

Revised [05 Juni 2022]

Accepted [28 Juli 2022]

KEYWORDS

Kompetensi,
Gaya Kepemimpinan,
Kepala Desa

This is an open access
article under the [CC-BY-SA](#)
license



ABSTRAK

Kompetensi dapat diartikan sebagai perilaku – perilaku yang ditunjukkan oleh mereka yang memiliki kinerja yang sempurna, lebih konsisten dan efektif, dibandingkan dengan mereka yang memiliki kinerja rata-rata. Kompetensi merupakan satu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan memberikan kerja lebih unggul dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu (Bakar, 2007). Kompetensi yang terjadi di kabupaten Kaur ini kurang dimiliki oleh para kepala desa itu sendiri, Kabuapten kaur memiliki 192 desa. Kurangnya rasa ingin berkompetensi dan sama – sama membangun desa di Kabupaten Kaur seperti kemampuan dalam memimpin dan mendengarkan partisipasi masyarakat, masih belum mengerti penyusunan rencana, pelaksanaan kegiatan desa dalam setiap tahunnya. Dalam bidang pendidikan rata – rata kepala desa setingkat SMA, kurang aktif dalam mengikuti acara pelatihan, kurang dapat mengatasi kondisi ketika terjadi konflik, dan sering kepala desa tidak adanya pedoman diri sendiri , sehingga tidak kurangnya motivasi untuk berprestasi. Akibatnya kurang optimal dalam menjalankan tugas dan fungsi pokok sebagai aparat pimpinan pemerintah desa yang pada faktanya tidak mencapai tujuan kinerja, kurang dalam mewujudkan keberhasilan pemerintahan, pembangunan dan pemberdayaan masyarakat desa.

ABSTRACT

Competence may be described as behaviors proven via way of means of the ones who've best overall performance, are extra steady and effective, in comparison to the ones who've a mean overall performance. Competence is a fundamental function of someone that permits him to offer advanced paintings in a specific job, role, or situation (Bakar, 2007). The competence that happens in Kaur district isn't owned via way of means of the village heads themselves, Kaur district has 192 villages. Lack of choice to be equipped and construct a village collectively in Kaur Regency which include the cappotential to steer and pay attention to network participation, nonetheless do now no longer recognize the guidance of plans, implementation of village sports each year. In the sector of education, the common village head is on the excessive college level, much less lively in collaborating in education events, much less capable of deal with situations while struggle happens, and frequently village heads do now no longer have self-guidance, so there may be no loss of motivation to excel. As a result, they're much less than gold standard in wearing out their principal responsibilities and capabilities because the village authorities management apparatus, which in truth does now no longer acquire overall performance goals, and is missing in figuring out the achievement of authorities, improvement and empowerment of rural communities.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam organisasi karena manusia inilah yang mampu menggerakkan seluruh komponen yang berada dalam organisasi. Organisasi tanpa manusia tidak akan berjalan. Perbedaan karakter dan perannya yang sangat penting, maka organisasi harus senantiasa mengelola faktor produksi yang dimiliki secara efektif dan efisien agar mampu menciptakan keunggulan melalui sumber daya manusia itu sendiri dalam menciptakan produk barang atau jasa. Seorang Kepala desa dalam melakukan pekerjaannya tentu berbeda – beda, karena kepemimpinan Antar Kepala Desa itu berbeda beda, perlu saling berkompetensi agar kerja yang dihasilkan akan lebih baik. Seorang pemimpin mempunyai baik ketrampilan manajemen (managerial skill) maupun keterampilan teknis (technical skill). Semakin rendah kedudukan seorang teknis pemimpin dalam organisasi maka keterampilan lebih menonjol dibandingkan dengan keterampilan manajemen. Hal ini disebabkan karena aktivitas yang bersifat operasional. Bertambah tinggi kedudukan seorang pemimpin dalam organisasi maka semakin menonjol keterampilan manajemen dan aktivitas yang dijalankan adalah aktivitas bersifat konseptual.

Dengan tugas dan fungsi tersebut bahwa kepala desa dituntut mempunyai kepemimpinan tidak hanya berkaitan dengan pemerintahan, tetapi juga yang terkait dengan pembangunan, pembinaan kemasyarakatan, pengelolaan keuangan serta pemberdayaan masyarakat desa. Jika mereka memiliki sejumlah perangkat kemampuan tersebut, maka kinerjanya dalam membawa desa yang kuat dan

mandiri akan menjadi kenyataan. Selain itu juga, Perilaku pimpinan ini dapat dikatakan sebagai gaya kepemimpinan. Seorang pemimpin yang bisa membawa dan mengarahkan para bawahannya untuk bekerja lebih baik akan memberikan pengaruh pada peningkatan kinerja.

Banyak tantangan yang dihadapi organisasi publik, seperti sikap apatis dan kecurigaan publik (Adityawan, 2013). Tantangan tersebut menuju kepada kebutuhan organisasi untuk perubahan dan bergerak menuju kesadaran bahwa kepemimpinan memainkan peranan yang vital (Reinke, 2004). Visi yang berprinsip dan terbuka, dan kepemimpinan yang melayani (disebut *servant leadership*) menarik bagi kelompok apatis atau, publik yang sinis dan lelah akan kinerja yang rendah dari birokrasi (Gawthrop dalam Adityawan, 2013:5). Untuk dapat dengan baik, maka seorang pemimpin harus terlebih dahulu memiliki sikap untuk memenuhi kebutuhan orang lain dan sanggup membimbing bawahannya mencapai potensi secara maksimal. Dengan demikian, pemimpin secara tidak langsung akan membantu organisasi untuk menjadi lebih baik secara berkelanjutan dan kemudian akan meningkatkan komitmen bawahan terhadap organisasi (Adityawan, 2013).

Kompetensi yang terjadi di kabupaten Kaur ini kurang dimiliki oleh para kepala desa itu sendiri, Kabupaten kaur memiliki 192 desa. Kurangnya rasa ingin berkompetensi dan sama – sama membangun desa di Kabupaten Kaur seperti kemampuan dalam memimpin dan mendengarkan partisipasi masyarakat, masih belum mengerti penyusunan rencana, pelaksanaan kegiatan desa dalam setiap tahunnya. Dalam bidang pendidikan rata – rata kepala desa setingkat SMA, kurang aktif dalam mengikuti acara pelatihan, kurang dapat mengatasi kondisi ketika terjadi konflik, dan sering kepala desa tidak adanya pedoman diri sendiri , sehingga tidak kurangnya motivasi untuk berprestasi. Akibatnya kurang optimal dalam menjalankan tugas dan fungsi pokok sebagai aparat pimpinan pemerintah desa yang pada faktanya tidak mencapai tujuan kinerja, kurang dalam mewujudkan keberhasilan pemerintahan, pembangunan dan pemberdayaan masyarakat desa.

LANDASAN TEORI

Kompetensi

Kompetensi didefinisikan oleh Mitrani (2005) dan Spencer; “*an underlying characteristics of an individual which is related to criterion- referenced effective and or superior performance in a job or situation* (sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya) (Bakar, 2007). Kompetensi Adalah sebuah kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas dilandasi ketrampilan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut pekerjaan sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pekerjaan pada tingkat yang memuaskan termasuk kemampuan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan, menunjukkan karakteristik pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki atau dibutuhkan dalam pelaksanaan tugas, menjelaskan apa yang dilakukan seseorang ditempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mendefinisikan karakteristik, pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan oleh individu dalam menjalankan tugas sehingga mencapai standar kualitas kerja (Razali, 2015), Sedangkan menurut Daryanto (2011) kompetensi merupakan kemampuan melakukan sesuatu yang dimensidimensinya meliputi pengetahuan, sikap, dan keterampilan. Pengetahuan, ketrampilan dan sikap melalui nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak. Kebiasaan berpikir dan bertindak secara konsisten dan terus menerus memungkinkan seseorang menjadi kompeten dalam arti memiliki pengetahuan, ketrampilan dan nilai-nilai dasar untuk melakukan sesuatu (Yudani,2013).

Penentuan tingkat kompetensi dibutuhkan agar dapat mengetahui tingkat kinerja yang diharapkan untuk katagori baik atau rata-rata. Penentuan ambang kompetensi yang dibutuhkan tentunya akan dapat dijadikan dasar bagi proses seleksi, suksesi perencanaan, evaluasi kinerja dan pengembangan SDM. Menurut Mitrani et.al dalam Suryadana (2014), terdapat 5 (lima) karakteristik kompetensi, yaitu :

- a. “*Knowledge*” adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Pengetahuan (*knowledge*) merupakan kompetensi yang kompleks. Skor atas tes pengetahuan sering gagal untuk memperidiksi kinerja SDM karena skor tersebut tidak berhasil mengukur pengetahuan dan keahlian seperti apa seharusnya dilakukan dalam pekerjaan. Tes pengetahuan mengukur kemampuan peserta tes untuk memilih jawaban yang paling benar, tetapi tidak bisa melihat apakah seseorang dapat melakukan pekerjaan berdasarkan pengetahuan yang dimilikinya.
- b. “*Skill*” adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental. Misalnya, seorang dokter gigi secara fisik mempunyai keahlian untuk mencabut dan menambal gigi tanpa harus merusak saraf. Selain itu kemampuan seorang programer komputer untuk mengorganisasikan 50.000 kode dalam logika yang sekuensial.
- c. *Motives* adalah *drive, direct and select behavior to ward certain actions or goals and away from other* Seseorang memiliki motif berprestasi secara konsisten mengembangkan tujuan-tujuan yang

memberikan tantangan pada dirinya dan bertanggungjawab penuh untuk mencapai tujuan tersebut serta mengharapkan feed back untuk memperbaiki dirinya.

- d. "*Traits*" adalah watak yang membuat orang untuk berperilaku atau bagaimana seseorang merespon sesuatu dengan cara tertentu. Misalnya percaya diri (*self-onfidence*), kontrol diri (*self-control*), stress resistance, atau hardiness (ketabahan / daya tahan)
- e. "*Self-Concept*" adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang. Sikap dan nilai diukur melalui tes kepada responden untuk mengetahui bagaimana value (nilai) yang dimiliki seseorang, apa yang menarik bagi seseorang melakukan sesuatu. Seseorang yang dinilai menjadi "*leader*" seyogyanya memiliki perilaku kepemimpinan sehingga perlu adanya tes tentang *leadership ability*.

Jadi, dari kajian teori tentang kompetensi diatas maka berdasarkan suryadana (2014) maka Penelitian sekarang menggunakan lima karakteristik yang diantaranya yaitu : *Knowlegde* (Pengetahuan), *Skill* (Kemampuan), *Motives* (Motivasi), *trait* (watak), *Self concept* (nilai yang dimiliki).

Gaya Kepemimpinan

Definisi kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Dubrin dalam Chairunisah (2012) menyatakan bahwa : kepemimpinan itu adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespon dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai.

Kepemimpinan adalah salah satu bagian penting dari manajemen. Sebagai contoh, para manajer atau pemimpin merencanakan dan mengorganisasikan pekerjaan, tetapi peran utama pemimpin adalah mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan yang ditetapkan dengan antusias (Davis & Newstrom, 2002). Seorang pemimpin diharapkan mampu membawa organisasi yang dipimpinnya melaksanakan pekerjaan dengan baik sehingga dapat memberikan pelayanan yang berkualitas. Sehingga dengan kata lain bahwa kepemimpinan berperan penting dalam memaksimalkan kinerja organisasi melalui pelayanan yang berkualitas.

Berbagai definisi mengenai kepemimpinan mencerminkan asumsi bahwa kepemimpinan menyangkut suatu proses pengaruh sosial. Pengaruh sosial yang dimaksud adalah pengaruh yang disengaja dan dijalankan oleh seseorang terhadap orang lain untuk menstruktur aktivitas-aktivitas dan hubungan-hubungan di dalam suatu kelompok atau organisasi (Yukl, 2013).Laub (1999 dalam Washington, *et al.*, 2006) menyatakan bahwa *servant leadership* merupakan sebuah pemahaman dan praktek kepemimpinan yang lebih mengutamakan pengembangan bawahan dibandingkan dengan kepentingan pemimpin.

Konsep *servant leadership* pertama kali dikemukakan oleh Greenleaf pada 1977. Van Dierendonck (2011 dalam Tippey, 2014: 18) menuliskan bahwa: "Kepemimpinan yang melayani adalah mengutamakan pelayanan. Dimulai dari perasaan alamiah di mana seseorang ingin melayani. Kesadaran ini membawanya pada aspirasi untuk memimpin

Dalam kalimat berbeda, Waal dan Sivro (2012) menegaskan bahwa kepemimpinan yang melayani (atau *servant leadership*) sebagai gaya kepemimpinan yang terutama difokuskan terhadap pertumbuhan dan kesejahteraan individu. Seorang pemimpin yang melayani memiliki karakter moral, kebijaksanaan untuk meramalkan apa yang diperlukan, dan kemampuan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat (Nutijen, 2009 dalam Waal & Sivro, 2012). Pandangan yang lebih luas dari pernyataan Waal dan Sivro, dikemukakan oleh Patterson (2003). Patterson menjelaskan bahwa kepemimpinan yang melayani adalah seseorang yang melayani dengan berfokus pada bawahan, dimana para bawahan merupakan perhatian utama dari pemimpin itu sendiri atau organisasi. Konstruksi kepemimpinan yang melayani adalah kebajikan, yang didefinisikan sebagai kualitas moral yang baik dalam diri seseorang atau keunggulan moral. Jadi, *servant leadership* adalah gaya kepemimpinan yang mengutamakan pelayanan kepada bawahannya dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang dipimpinnya.

Servant leadership dari Greenleaf. Sementara itu, Sendjaya (2008) menjabarkan karakteristik yang harus dimiliki oleh *servant leadership*, yaitu:

1. *Voluntary Subordination*; merupakan karakteristik yang berkaitan dengan kemauan untuk membantu setiap kali ada bawahan yang membutuhkan bantuan. Tidak seperti karakteristik pemimpin pada umumnya yang membantu orang lain hanya bila menguntungkan dirinya, pada *servant leadership* secara konsisten memberikan bantuan secara sukarela kepada bawahannya.
2. *Authentic-self*; merupakan sifat kerendahan hati yang dimiliki oleh seorang *servant leader*. Kerendahan hati dalam *servant leadership* diwujudkan dalam kesediaan mereka untuk bekerja tanpa

harus diketahui orang banyak serta mampu membuat keputusan yang dihargai dan diperhatikan oleh bawahannya.

3. *Covenantal Relationship*; adalah karakteristik yang menggambarkan kemampuan menjalin hubungan dengan orang lain sebagai mitra setara dalam organisasi, sehingga memungkinkan bawahan untuk inovatif, tumbuh dan berkembang, serta berkreaitifitas tanpa rasa takut. Pemimpin mampu menyatukan nilai-nilai bersama, memiliki komitmen, saling percaya, dan kepedulian terhadap kesejahteraan pihak lain.
4. *Responsible Morality*; adalah setiap menjalankan kewenangan dan kekuasaan selalu memerlukan etika dalam setiap hubungan antara pemimpin dengan bawahan. *Servant leadership* selalu memastikan bahwa mereka memperlakukan orang lain secara etis dan sesuai nilai-nilai moral.
5. *Transcendental Spirituality*; merupakan karakteristik dimana *servant leadership* berusaha menjalankan organisasi berdasarkan nilai-nilai spiritual
6. *Transforming Influence*; merupakan karakteristik kemampuan dalam mempengaruhi. Transformasi pribadi yang dimiliki *servant leadership* akan membawa perubahan positif pada orang lain, dan pada gilirannya, merangsang perubahan positif dalam organisasi.

Dari karakteristik di atas, Sendjaya (2008) mengklasifikasikan indikator *servant leadership* sebagai *maintaining relationship* (memelihara hubungan), *be responsible* (bertanggungjawab), *morality* (moralitas), *spiritual* (kerohanian), *illustrates effect* (menggambarkan pengaruh). Berbeda dengan Spears dan Sendjaya, Farling *et al* (1999, dalam Irving, 2005: 21) mengidentifikasi indikator dari *servant leadership* berdasarkan:

a. *Vision* (visi):

Visi dari seorang pemimpin akan menginspirasi tindakan dan membantu membentuk masa depan serta mempengaruhi bawahannya demi kepentingan organisasi. Visi ditandai oleh keterbukaan, layanan, meningkatkan produktivitas individu/tim, nilai-nilai pribadi dan kinerja organisasi.

b. *Influence* (pengaruh):

Ciri khas seorang *servant leader* adalah pada kemampuan diri untuk mempengaruhi orang lain dengan tidak menggunakan wewenang dan kekuasaan yang berasal dari kedudukan atau otoritas formal, dalam membuat keputusan organisasi.

Hal ini dapat dilihat dari kemampuan meyakinkan orang lain, bukannya memaksakan adanya kepatuhan.

c. *Credibility* (kredibilitas):

Kredibilitas berkenaan dengan sikap pemimpin yakni berkarakter tegas serta fokus pada nilai dan aturan yang berlaku demi tercapainya tujuan organisasi.

d. *Rust* (kepercayaan):

Seorang *servant leader* akan berusaha dengan segenap upaya untuk mengarahkan agar semua yang ada dalam organisasi dapat memainkan peran penting dalam menjalankan organisasi

e. *Service* (pelayanan):

Seorang pemimpin haruslah memiliki kemampuan dan komitmen untuk dapat memberikan pelayanan terhadap orang lain.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Desain penelitian adalah rencana dan struktur penelitian yang dibuat sedemikian rupa agar diperoleh jawaban atas pertanyaan-pertanyaan penelitian. Beberapa jenis desain penelitian yang dapat digunakan adalah penjajakan, deskriptif, dan kausal (Cooper & Shindler, 2006). Penelitian ini termasuk jenis penelitian kausalitas, yaitu penelitian yang ingin mencari penjelasan dalam bentuk hubungan sebab-akibat beberapa konsep atau beberapa variabel atau beberapa strategi yang dikembangkan dalam manajemen. Penelitian ini diarahkan untuk menggambarkan adanya hubungan sebab-akibat antara beberapa situasi yang digambarkan dalam variabel, dan atas dasar itu ditariklah sebuah kesimpulan umum (Ferdinand, 2007).

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bersifat deskriptif analitik dengan rancangan penelitian *cross sectional* dimana penelitian ini untuk mempelajari dinamika korelasi antara variabel bebas (gaya kepemimpinan) dan variabel terikat (kinerja pegawai) dengan cara pendekatan observasional atau pengumpulan data sekaligus pada suatu saat (*point time approach*)

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik

kesimpulannya (Sugiyono, 2007; Battacherjee, 2012). Populasi juga dimaknai sebagai sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu (Supranto, 2000; Sekaran 2010). Selanjutnya, Zikmund (2003) menyatakan populasi sebagai suatu himpunan individu dengan sifat-sifat yang ditentukan atau dipilih oleh penulis sehingga dapat dinyatakan dengan tepat. Maka populasi dalam penelitian ini adalah Seluruh Kepala Desa di Kabupaten Kaur yang berjumlah 192 orang dijadikan sebagai sampel.

2. Sampel

Menurut Supranto 2000, populasi yang berukuran besar digunakan metode *sampling*, sedangkan untuk populasi yang berjumlah sedikit digunakan metode sensus (Scheaffer dkk.,2006). Jadi, dalam penelitian ini penulis menggunakan metode sensus. Sugiyono (2014) mendefinisikan sensus sebagai teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jadi, dalam penelitian ini seluruh Kepala Desa dengan menggunakan sampel dengan metode sensus.

Tabel 1. Jumlah Responden berdasarkan kecamatan di Kabupaten Kaur

NO.	KECAMATAN	Σ* (ORANG)
1.	Kinal	14
2.	Semidang Gumay	13
3.	Kaur Tengah	8
4.	Luas	12
5.	Muara Sahung	7
6.	Tetap	12
7.	Kaur Selatan	18
8.	Maje	19
9.	Nasal	17
10.	Tanjung Kemuning	20
11.	Kelam Tengah	13
12.	Kaur Utara	10
13.	Padang Guci Hulu	11
14.	Padang Guci Hilir	9
15.	Lungskang Kule	9
	Jumlah	192

Sumber: Bagian Pemerintahan Sekretariat Daerah Kabupaten Kaur, 2015

Metode Analisis Data

Metode ini digunakan untuk mengkaji deskripsi variabel gaya kepemimpinan dengan kompetensi Kepala Desa. Variabel tersebut terdiri dari beberapa indikator yang sangat mendukung dan kemudian indikator tersebut dikembangkan menjadi instrumen (angket). Sugiyono (2009) menyebutkan statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi. Analisis statistik deskriptif ini digunakan untuk mendeskripsikan karakteristik masing-masing indikator dalam setiap variabel agar lebih mudah memahami pengukuran pada variabel yang diungkap. Analisis ini dilakukan dengan memberi skor pada jawaban angket yang telah diisi oleh responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah dikumpulkan, diperoleh gambaran mengenai karakteristik demografi dari 150 responden, yakni kepala desa di Kabupaten Kaur yang disurvei. Karakteristik dari para responden tersebut meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja sebagai kepala desa di wilayah kerja Kabupaten Kaur, Bengkulu. Frekuensi dan persentase dari setiap karakteristik dijelaskan sebagai berikut.

Karakteristik Responden

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	147	98.0
Perempuan	3	2.0

Total	150	100.0
-------	-----	-------

Tabel 2. Memperlihatkan bahwa dari 150 responden kepala desa di wilayah kerja Kabupaten Kaur adalah laki-laki sebanyak 147 orang (98%). Sedangkan kepala desa perempuan hanya 3 orang (2%).

Usia

Pada penelitian ini, responden juga diminta untuk menuliskan usia mereka saat disurvei. Usia dikategorikan menjadi ≤ 25 tahun, 26-35 tahun dan ≥ 35 tahun. Hasil frekuensi dan persentase disajikan pada Tabel 4.2

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Kelompok Usia	Jumlah	Persentase
≤ 25 Thn	23	15.3
26-35 Thn	108	72.0
≥ 35 Thn	19	12.7
Total	150	100.0

Dari tabel 3, memperlihatkan bahwa dari 150 responden mayoritas kepala desa di wilayah kerja Kabupaten Kaur berusia 26-30 tahun sebanyak 108 orang (72%).

Pendidikan Terakhir

Pada penelitian ini, responden juga diminta untuk menuliskan Pendidikan Terakhir mereka saat disurvei. Pendidikan terakhir dibagi menjadi tiga jenjang pendidikan yaitu : SMA, D3, dan S1. Seluruh responden pada kelompok pendidikan terakhir ini diharapkan dapat menunjukkan bahwa pendidikan minimal untuk kriteria responden terpenuhi. Hasil frekuensi dan persentase disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
SMA	139	92.7
D3	9	6.0
S1	2	1.3
Total	150	100.0

Tabel 4. memperlihatkan bahwa dari 150 responden mayoritas kepala desa di wilayah kerja Kabupaten Kaur Bengkulu pendidikan terakhir SMA sebanyak 139 orang (92,7%).

Lama Bekerja

Pada penelitian ini, responden juga diminta untuk menuliskan lama bekerja mereka saat disurvei. Lama Bekerja dibagi menjadi tiga waktu yaitu : < 6 bulan, 6-1 tahun, ≥ 1 tahun. Hasil frekuensi dan persentase disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
≤ 6 Bln	31	20.7
6 - 1 Thn	95	63.3
≥ 1 Thn	24	16.0
Total	150	100.0

Tabel 5, memperlihatkan bahwa dari 150 responden mayoritas kepala desa di wilayah kerja Kabupaten Kaur Bengkulu lama bekerja 6-1 tahun sebanyak 95 orang (63,3%). Karena rata-rata kepala daerah di wilayah kerja Kabupaten Kaur baru melaksanakan pengangkatan kepala desa.

Uji Validitas dan Reabilitas Variabel

Uji validitas dan reliabilitas kuisioner diperlukan untuk memastikan bahwa kuisioner yang digunakan dalam penelitian mampu mengukur variabel penelitian dengan baik. Suatu instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Variabel Kuisisioner

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0.882	0.921	39

Dari tabel 6, diatas dapat disimpulkan bahwa kuisisioner yang terdiri dari 20 pertanyaan dinyatakan valid. Pada kolom Corrected Item-Total Correlation seperti tabel 4.5, Setiap nilai pada kolom dibandingkan dengan nilai r pada tabel r dengan derajat bebas n-2 dimana n adalah jumlah responden sehingga nilai yang digunakan dalam kasus ini adalah tabel r dengan derajat bebas 148 dan diperoleh nilai 0,1603. Nilai yang dibandingkan adalah nilai Corrected Item-Total Correlation. Pertanyaan valid adalah yang mempunyai Corrected Item-Total Correlation di atas nilai r tabel. Jadi dapat disimpulkan bahwa kuisisioner penelitian ini yang terdiri dari 39 pertanyaan dinyatakan valid.

Pembahasan

Hubungan Kecerdasan Emosional dan Servant Leadership Terhadap Kepuasan Kerja Kepala Desa

Jika tingkat kecerdasan emosional sudah dapat di kontrol, dan tentu akan berpengaruh dengan gaya Kepuasan kerja menunjukkan sejauh mana individu merasakan secara positif atau negatif berbagai macam faktor tugas-tugas dalam pekerjaannya (Hariandja, 2002). Berikut ini adalah hasil penelitian mengenai Kecerdasan Emosional dan Servant Leadership Terhadap Kepuasan Kerja Kepala Desa.

Tabel 7. Korelasi Antar Variabel

		x1	x2	y
x1	Pearson Correlation	1	.700**	.704**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	150	150	150
x2	Pearson Correlation	.700**	1	.683**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	150	150	150
y	Pearson Correlation	.704**	.683**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	150	150	150

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

Dari summary tabel diatas dapat diperoleh nilai korelasi antar variabel x1 (kecerdasan emosional) dan x2 (servant leadership) terhadap variabel y (kepuasan kerja).

Berdasarkan hasil nilai signifikansi, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

H0 = tidak ada hubungan (korelasi) antara dua variabel

H1 = ada hubungan (korelasi) antara dua variabel

Dengan dasar pengambilan keputusan berdasarkan probabilitas menggunakan kriteria:

1. Jika probabilitas > 0,01 maka H0 diterima
2. Jika probabilitas < 0,01 maka H0 ditolak

Dari tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa:

1. Korelasi antara variabel x1 (kecerdasan emosional) dengan Y (kepuasan kerja) korelasinya kuat yakni dengan nilai korelasi 0,704, namun arah korelasi negative (-) jadi, semakin tinggi kecerdasan emosional kepala desa, semakin rendah kepuasan kerja
2. Korelasi antara variabel x2 (servant leadership) dengan Y (kepuasan kerja) korelasi kuat karena nilai 0,683, namun arah korelasinya negative (-) jadi, semakin tinggi servant leadership kepala desa semakin rendah kepuasan kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikaji secara empiris tentang disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di DPPKAD Kabupaten Kaur, maka, kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan pernyataan, Benedicta dan Appiah (2010) dalam Sultana *et al*, (2012), mengatakan bahwa ada hubungan positif antara pelatihan dan kinerja karyawan. Pelatihan menghasilkan manfaat bagi karyawan serta organisasi dengan positif mempengaruhi kinerja karyawan melalui pengembangan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kompetensi dan perilaku.
2. Tidak terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Hal ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan mengenai hubungan antara motivasi karyawan dan kinerja karyawan sebenarnya telah dilakukan oleh para peneliti terdahulu. Beberapa diantaranya adalah Oliver & Anderson (1994) Cravens *et al* (1993).
3. Diantara variabel disiplin kerja dan motivasi kerja, yang terdapat pengaruh sangat besar adalah variabel disiplin kerja.

Saran

1. untuk mengembangkan potensi dalam mendapatkan kepuasan kerja. Pegawai harus berkomitmen dalam menyelesaikan setiap pekerjaan. Pegawai harus percaya diri dalam setiap pekerjaan yang dilakukan. Pegawai juga harus bisa mengontrol emosi pada saat bekerja melayani pelanggan dan emosi saat sesama teman sekerja.
2. Untuk tetap mempertahankan dan menerapkan gaya kepemimpinan tersebut, harus disiplin kerja dan melakukan konsultasi setiap periodenya, agar anggota atau perangkat kerja dapat berjalan dengan baik
3. Studi sekarang hanya menggunakan 56 responden pada satu Kabupaten Kaur. Penelitian selanjutnya dapat memperbanyak sampel dengan meneliti beberapa Kabupaten Kaur sejenis yang digunakan agar ruang lingkup dan generalisasi penelitian menjadi luas dan mencapai proporsi yang seimbang sehingga kesimpulan yang didapatkan lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Abu Bakar, 2007." Kompetensi Dalam Pengembangan Manajemen Sumberdaya Manusia". Widyaiswara Madya Bdk Palembang.
- Adityawan, W.R. (2013). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Melayani (*Servant Leadership Style*) dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bengkulu Selatan). Tesis Magister Manajemen Universitas Diponegoro. Tidak dipublikasikan.
- Allen, N.J., dan Meyer, J.P. (1990). The Measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*. Vol. 63, Iss.1, Hal. 1-18.
- Allen, N.J. dan Meyer, J.P. (2003). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. Thousand Oaks, CA: Sage Publishing, Inc.
- Bass, B.M, dan Avolio, B.J. (1993). Transformational Leadership And Organizational Culture. *Public Administration Quarterly*, Vol. 17, No. 1, Hal. 112121.
- Cooper, D.R. and Schindler, P.S. (2006), *Metode Riset Bisnis*, Volume 1, Edisi Sembilan, Alih Bahasa Budijanto dkk., Jakarta: McGraw-Hill Irwin.
- Creswell, J.W. (2010). *Research Design: Pendekatan Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. Penerjemah Achmad Fawaid.
- Darlis, E. (2002). Analisis Pengaruh Komitmen Organisasional dan Ketidakpastian Lingkungan terhadap Hubungan antara Partisipasi Anggaran dengan Senjangan Anggaran. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, Vol. 5, No. 1. <http://jraii.org/home/index.php/catalog/articles/149-analisis-pengaruh-komitmenorganisasional-dan-ketidakpastian-lingkungan-terhadap-hubungan-antarapartisipasi-anggaran-dengan-senjangan-anggaran>. Diakses 5 Maret 2016
- Ferdinand, A. (2006). *Structural Equation Modeling Dalam Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J.F., Black, W.C, Babin, B.J, Anderson, R.E., dan Tatham, R.L. (2006). *Multivariate data Analysis*. New Jersey: Prentice Hall.



Hameed, A. dan Waheed, A. (2011). Employee Development and Its Affect on Employee Performance A Conceptual Framework. *International Journal of Business and Social Science*, Vol. 2, No. 13, Hal. 224-229.