
PENGARUH TINGKAT KEPEMIMPINAN KEPALA DESA DAN TINGKAT KOMPETENSI APARATUR DESA TERHADAP TINGKAT KINERJA ORGANISASI BADAN USAHA MILIK DESA (Studi Pada BUMDes Maju Makmur Desa Minggirsari Kecamatan Kanigoro Kabupaten Blitar)

Shofa Khoirun Nisa

Mahasiswa Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Departemen Administrasi,
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Airlangga
Email: shofaknisa@gmail.com

Abstract

The existence of Law No. 6 of 2014 about villages, that the government allocates considerable amount of village funds. The priority of using the funds is to finance programs and activities in the field of village development and empowerment of village communities, especially in the field of activities of Village-own Enterprises (BUMDes). To get a good performance of BUMDes organization, then the role of village government is needed. The leadership of the head of the village and the competence of the civil servant is needed to encourage the performance of the BUMDes organization. To appreciate towards BUMDes's development, the Ministry of Villages Disadvantaged Area Development, and Transmigration of The Republic of Indonesia gives award to the villages which has good performance at its BUMDes in any category. One of the BUMDes who got the award was BUMDes Maju Makmur, Minggirsari Village, Kanigoro, Blitar District with Eco-Agriculture pioneering category. This study aims to examine the influence of the head of the village's leadership and civil servant's competence on the performance of BUMDes organization at BUMDes Maju Makmur, Minggirsari Village, Kanigoro, Blitar District. The method used in this research was mixed method with doing an interview, observation, questionnaire, and documentation study of the technique of data collection. The sample in this research were 78 respondents consist the members of BUMDes Maju Makmur. The sampling technique used was Proportionate Stratified Random Sampling. Technique of data analysis and data interpretation through Pearson Product Moment Correlation test. The result of this study indicated that leadership of the head of the village and competence of the civil servant have a positive and significant influence on organizational performance with F value of statistics of 67.502. Then, the amount of correlation coefficient of variables studied among others leadership of the head of the village variable reached 0.719 with strong category and cost of and the competence of the civil servant variable is 0.788. The result of determination coefficient was 0,643 so that can be concluded that leadership of the head of the village variable and the competence of the civil servant variable to organizational competence at BUMDES Maju Makmur, Minggirsari Village, Kanigoro, Blitar District is 64.3%.

Keywords: Leadership, Competency, Organizational Competence, Village-own Enterprises (BUMDes)

PENDAHULUAN

Dengan adanya UU desa melahirkan era desa dalam pembangunan nasional. Dengan demikian desa memiliki kesempatan untuk membangun dalam rangka meningkatkan perekonomian desanya. Desa menjadi mandiri dalam mengelola dan menjalankan mesin ekonomi di pedesaan. Perihal dana tidak perlu khawatir, pasalnya desa mendapatkan gelontoran Dana Desa (DD) dari pemerintah pusat. Kini desa memiliki kepastian terutama dalam hal dana yang dikelola oleh desa karena prioritas penggunaan dana desa adalah untuk membiayai pelaksanaan program dan kegiatan di bidang pembangunan desa dan pemberdayaan masyarakat desa.

Jumlah dana desa pada tahun 2017 yaitu sebesar Rp. 60 triliun. Besaran dana desa ini mengalami kenaikan 3 kali lipat dari tahun anggaran 2015 dan mengalami kenaikan 28% dari dana desa tahun 2016 sebesar Rp.49,96 triliun. Jika dibandingkan dengan road map dana desa 2015-2019 yang disusun oleh Kementerian Keuangan, maka anggaran dana desa pada tahun 2017 sebesar 60 triliun tersebut sebenarnya lebih rendah dari yang direncanakan untuk tahun 2017 yaitu sebesar 81 triliun. Meski demikian, adanya kenaikan dana desa sampai dengan tahun 2017 tetap patut disyukuri karena hal tersebut menunjukkan komitmen pemerintahan Presiden Jokowi untuk melaksanakan amanat UU desa khususnya yang terkait dengan dana desa.

Tabel 1.1 Distribusi Dana Desa Per Provinsi di Indonesia

NO.	NAMA PROVINSI	JUMLAH DANA DESA
1.	Aceh	Rp. 4.892.571.795.000
2.	Sumatera Utara	Rp. 4.197.972.490.000
3.	Sumater Barat	Rp. 796.538.971.000
4.	Riau	Rp. 1.269.305.925.000
5.	Jambi	Rp. 1.090.942.601.000
6.	Sumatera Selatan	Rp. 2.267.261.445.000
7.	Bengkulu	Rp. 1.035.340.413.000
8.	Lampung	Rp. 1.957.487.721.000
9.	Jawa Barat	Rp. 4.547.513.838.000
10.	Jawa Tengah	Rp. 6.384.442.058.000
11.	DI Yogyakarta	Rp. 368.567.559.000
12.	Jawa Timur	Rp. 6.339.556.181.000
13.	Kalimantan Barat	Rp. 1.616.725.259.000
14.	Kalimantan Tengah	Rp. 1.148.904.929.000
15.	Kalimantan Selatan	Rp. 1.430.375.412.000
16.	Kalimantan Timur	Rp. 692.420.247.000
17.	Sulawesi Utara	Rp. 1.161.358.872.000
18.	Sulawesi Tengah	Rp. 1.433.826.019.000
19.	Sulawesi Selatan	Rp. 1.820.518.240.000
20.	Sulawesi Tenggara	Rp. 1.482.032.772.000
21.	Bali	Rp. 537.258.505.000
22.	Nusa Tenggara Barat	Rp. 865.014.066.000
23.	Nusa Tenggara Timur	Rp. 2.360.353.320.000
24.	Maluku	Rp. 961.602.798.000
25.	Papua	Rp. 4.300.947.518.000
26.	Maluku Utara	Rp. 832.406.416.000
27.	Banten	Rp. 1.009.506.961.000
28.	Bangka Belitung	Rp. 261.661.579.000
29.	Gorontalo	Rp. 513.958.123.000
30.	Kepulauan Riau	Rp. 228.182.536.000
31.	Papua Barat	Rp. 1.364.412.395.000
32.	Sulawesi Barat	Rp. 461.094.687.000
33.	Kalimantan Utara	Rp. 369.938.349.000

Sumber: Kemenkeu RI, diolah Tahun 2017

Anggaran dana desa yang ditransfer oleh pemerintah pusat ke desa via pemerintah kabupaten dari tahun ke tahun jumlahnya semakin meningkat. Kenaikan anggaran dana desa secara nasional juga akan berdampak pada kenaikan jumlah dana desa yang diterima oleh provinsi, khususnya Provinsi Jawa Timur. Terbukti dari jumlah total yang diterima oleh provinsi Jawa Timur pada tahun 2015 adalah Rp. 2,21 Triliun, maka dengan lonjakan tinggi dana desa di Jawa Timur meningkat menjadi Rp. 4,96 Triliun. Kemudian pada tahun 2017 melonjak hingga Rp. 6,33 Triliun. Besaran dana desa tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.2 Besaran Dana Desa yang Diterima Oleh Kabupaten di Jawa Timur Tahun 2015, 2016, dan 2017

No.	Nama Kabupaten	Jumlah Desa	Tahun 2015	Tahun 2016	Tahun 2017
1	Kab. Pacitan	166	46.754.843	104.921.170	134.532.774
2	Kab. Ponorogo	281	78.829.344	176.898.233	225.521.779
3	Kab. Trenggalek	152	44.080.846	98.943.538	126.272.213
4	Kab. Tulungagung	257	71.037.288	159.404.476	203.074.565
5	Kab. Blitar	220	62.103.692	139.375.901	178.027.258
6	Kab. Kediri	343	97.418.474	218.640.097	278.633.039
7	Kab. Malang	378	109.423.772	245.547.356	312.979.737
8	Kab. Lumajang	198	57.562.288	129.202.929	165.136.155
9	Kab. Jember	226	71.400.973	160.346.922	205.006.634
10	Kab. Banyuwangi	189	59.888.614	134.467.216	172.183.366
11	Kab. Bondowoso	209	60.687.619	13.203.107	173.908.433
12	Kab. Situbondo	132	38.962.693	87.460.278	111.434.587
13	Kab. Probolinggo	325	94.777.663	212.735.793	271.486.142
14	Kab. Pasuruan	341	96.110.603	215.692.362	275.500.861
15	Kab. Sidoarjo	322	91.414.871	205.230.971	261.930.612
16	Kab. Mojokerto	299	82.636.892	183.430.370	236.465.127
17	Kab. Jombang	302	85.437.433	191.745.815	244.245.613
18	Kab. Nganjuk	264	75.231.367	168.844.255	215.210.307
19	Kab. Madiun	198	55.287.810	124.069.024	158.196.624
20	Kab. Magetan	207	56.708.716	127.243.618	162.234.334
21	Kab. Ngawi	213	61.959.247	139.073.307	177.370.519
22	Kab. Bojonegoro	419	116.539.758	261.505.396	332.980.300
23	Kab. Tuban	311	88.124.523	197.768.399	252.388.557
24	Kab. Lamongan	462	127.056.805	285.086.104	363.423.524
25	Kab. Gresik	330	91.691.495	205.756.291	262.070.980
26	Kab. Bangkalan	273	79.115.023	177.577.145	226.559.736
27	Kab. Sampang	180	58.384.564	131.129.306	167.492.597
28	Kab. Pamekasan	178	54.023.090	121.293.498	154.653.592
29	Kab. Sumenep	330	94.880.517	212.948.150	271.773.005
30	Kota Batu	19	6.484.041	14.572.714	18.852.611
JUMLAH		7.724	2.214.014.855	4.969.123.651	6.339.556.181

Dengan adanya dana desa maka masyarakat desa dituntut untuk pandai melihat potensi yang dimiliki oleh desanya. Kekayaan sumber daya alam, termasuk pertambangan desa merupakan anugerah Tuhan untuk seluruh warga desa, oleh karena itu pengelolaannya pun harus melibatkan partisipasi seluruh warga desa. Agar pengelolaan potensi desa semakin terarah, maka masyarakat dianjurkan untuk membentuk BUMDes karena BUMDes merupakan usaha bersama milik seluruh masyarakat desa, dimana pembentukannya dilakukan melalui musyawarah desa yang melibatkan pemerintah desa beserta seluruh unsur masyarakat.

Kebijakan untuk menguatkan posisi ekonomi masyarakat desa dapat melalui pendirian dan pengelolaan Badan Usaha Milik Desa (BUMDes). Berdasarkan Undang-undang No. 6 Tahun 2014, Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) merupakan suatu badan usaha yang ada di desa yang seluruh atau sebagian besar modalnya dimiliki oleh desa melalui penyertaan secara langsung yang berasal dari kekayaan desa yang dipisahkan guna mengelola aset, jasa pelayanan, dan usaha lainnya untuk sebesar-besarnya kesejahteraan masyarakat desa. Secara teknis BUMDes yang ada mengacu kepada Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 39 Tahun 2010 tentang Badan Usaha Milik Desa dan UU Nomor 6 Tahun 2014 serta Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2014 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang desa

Kebijakan pembentukan BUMDes muncul bersamaan dengan lahirnya kebijakan Alokasi Dana Desa sebagaimana tertuang dalam PP No. 27 Tahun 2007 tentang Desa. Sementara dalam UU No. 6 tahun 2014 dan PP No. 43 tahun 2014 kembali memperkuat posisi BUMDes. Selain itu, Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi (Kemendesa PDTT) juga mengeluarkan Peraturan Menteri Desa (Permendes) No. 4 tahun 2015 tentang pendirian, pengurusan dan pengelolaan, dan pembubaran BUMDes serta Permendes No. 4 tahun 2017 tentang penetapan prioritas penggunaan dana desa.

Dalam Permendes No. 4 Tahun 2017 tentang Perubahan atas Permendes Nomor 22 tahun 2016 tentang Penetapan Prioritas Penggunaan Dana Desa tahun 2017 disebutkan bahwa prioritas penggunaan dana desa untuk membiayai pelaksanaan program dan kegiatan di bidang pembangunan desa dan pemberdayaan masyarakat desa. Kemudian prioritas penggunaan dana desa diutamakan untuk membiayai pelaksanaan program dan kegiatan yang bersifat lintas bidang. Program dan kegiatan tersebut terutama untuk bidang kegiatan BUMDes atau BUMDes bersama, embung, produk unggulan desa, atau kawasan perdesaan dan sarana olahraga desa. Prioritas penggunaan dana desa harus dipublikasikan kepada masyarakat oleh Pemerintah Desa di ruang publik atau ruang yang dapat diakses oleh masyarakat desa.

Sejumlah daerah telah menunjukkan gairah mereka dalam menyambut era desa dengan mendorong kiprah BUMDes dalam menggerakkan ekonomi desa. Bupati Purbalinga, Tasdi Seraya (*Majalah Ayo ke Desa*, 2016) mengatakan bahwa pembentukan BUMDes sebagai terobosan kreatif dan inovatif untuk menyelamatkan sekaligus mengoptimalkan aset eks PNPM yang bubar setelah terbitnya UU Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa. Dilansir dari media massa online jawapos.com, saat ini jumlah BUMDes di 74.910 desa se-Indonesia mencapai 22.000, itu jauh meningkat dibandingkan jumlah tahun lalu 18.000 BUMDes. Namun dari BUMDes tersebut masih banyak yang stagnan atau tidak berkembang.

Untuk mengapresiasi terhadap BUMDes-BUMDes yang berkembang, Kemendesa PDTT memberikan penghargaan kepada desa dengan BUMDes terbaik dalam berbagai kategori se-Indonesia. Penghargaan tersebut diberikan dalam kegiatan Rembuk Desa Nasional 2016 yang diselenggarakan di Jakarta pada tanggal 7 November 2016. Kegiatan tersebut diselenggarakan dalam upaya memajukan ekonomi dan pemerataan di desa – desa dengan mendorong lahirnya BUMDes baru. Dalam kegiatan Rembuk Desa Nasional 2016, Kemendesa PDTT mengundang Perkumpulan Aparatur Pemerintah Desa Seluruh Indonesia (P-Apdesi) dari seluruh Indonesia.

Kemudian pada tahun 2017 Kemendesa PDTT menyelenggarakan Expo BUMDes Nusantara. Eko Sandjojo, Mendes PDTT mengatakan bahwa kegiatan ini dimaksudkan untuk menampilkan dan memperkenalkan produk – produk unggulan BUMDes. Tujuannya untuk memperkenalkan dan memasarkan keragaman usaha BUMDes dari berbagai Provinsi di tingkat nasional kepada *potensial buyer*. Dalam kegiatan ini Kemendesa PDTT memberikan penghargaan kembali berupa Desa Wisata Award untuk menampilkan Desa Wisata terbaik yang telah dikelola oleh BUMDes. Selain itu Kemendesa PDTT juga memberikan penghargaan sebagai pelaksanaan fungsi pengembangan usaha BUMDes yang berbasis pariwisata.

Di Jawa Timur terdapat 3.158 BUMDes yang sudah terdaftar. BUMDes tersebut tersebar dalam 7.724 desa yang ada di Jawa Timur. Desa tersebut berada pada 29 Kabupaten di Provinsi Jawa Timur dan 1 Kota yaitu Kota Batu. Pada BUMDes yang ada di Provinsi Jawa Timur terdapat 13 jenis usaha. Usaha tersebut terdiri dari 40,44% dalam bentuk simpan pinjam dan sisanya sejumlah 59,56% dalam bentuk sektor riil. Persebaran BUMDes di Jawa Timur dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.3 Persebaran BUMDes di Jawa Timur Tahun 2017

NO	NAMA DAERAH	JUMLAH DESA	JUMLAH BUMDes	Persentase (%)
1.	Kab. Kediri	343	343	100%
2.	Kab. Jombang	302	302	100%
3.	Kab. Nganjuk	264	264	100%
4.	Kab. Blitar	220	220	100%
5.	Kab. Trenggalek	152	152	100%
6.	Kota Batu	19	19	100%
7.	Kab. Ponorogo	281	244	86.83%
8.	Kab. Pacitan	166	115	69.28%
9.	Kab. Tulungagung	257	178	69.26%
10.	Kab. Banyuwangi	189	96	50.79%
11.	Kab. Madiun	198	99	50%
12.	Kab. Bojonegoro	419	171	40.81%
13.	Kab. Bondowoso	209	83	39.71%
14.	Kab. Sampang	180	68	37.78%
15.	Kab. Sumenep	330	114	34.55%
16.	Kab. Gresik	330	112	33.94%
17.	Kab. Jember	226	74	32.74%
18.	Kab. Ngawi	213	66	30.99%
19.	Kab. Mojokerto	299	90	30.10%
20.	Kab. Pamekasan	178	39	21.91%
21.	Kab. Bangkalan	273	50	18.32%
22.	Kab. Situbondo	132	22	16.67%
23.	Kab. Pasuruan	341	48	14.08%
24.	Kab Malang	378	53	14.02%
25.	Kab. Magetan	207	27	13.04%
26.	Kab. Sidoarjo	322	41	12.37%
27.	Kab. Tuban	311	20	6.43%
28.	Kab. Lamongan	462	28	6.06%
29.	Kab. Lumajang	198	12	6.06%
30.	Kab. Probolinggo	325	8	2.46%
JUMLAH		7.724	3.158	40,88

Sumber: Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Jawa Timur, diolah Tahun 2017

Dari BUMDes yang ada di Jawa Timur, terdapat beberapa BUMDes yang berhasil. Pada tahun 2014 terdapat BUMDes Maju Makmur dari Desa Minggirsari Kecamatan Kanigoro Kabupaten Blitar. Omzet BUMDes Maju Makmur mencapai Rp. 386 juta pada tahun 2016. Bahkan BUMDes Maju Makmur berhasil menjadi BUMDes terbaik nasional pada tahun 2016 kategori Rintisan Eco-Agriculture. Bumdes Maju Makmur mempunyai kegiatan usaha berupa unit usaha simpan pinjam induk, simpan pinjam pokmas (8 pokmas), saprodi, pembesaran sapi, askesos, paving, keset, asa cacah rumput dan penggilingan kedelai, konveksi, batako, jasa penggilingan dan budidaya jangkrik. (Kemendesa PDTT, 2016)

Kemudian pada tahun 2017, tim pemerintah provinsi Jawa Timur juga melakukan penilaian lapangan terhadap BUMDes yang ada di Jawa Timur. Dilansir dari media massa onlinejatim.antaranews.com, Nurul selaku Ketua Tim Penilai Pemprov Jawa Timur berharap ada satu BUMDes yang bisa diikuti sertakan dalam lomba BUMDes di tingkat nasional. Sebelum ini, kata anggota penilai lainnya Petir Pudjantoro, ada 21 BUMDes di 21 kabupaten yang lolos penilaian administrasi. Dalam penilaian tim yang terdiri dari berbagai lembaga termasuk perguruan tinggi itu memilih 10 BUMDes yang lolos karena aktif dalam menjalankan usahanya. Penilaian tersebut meliputi tujuh bidang antara lain, kinerja BUMDes,

pengembangan pengelolaan aktivitas usaha di desa, pendirian kelembagaan, juga inovasi yang dilakukan BUMDes dalam mengembangkan ekonomi masyarakat.

Dari penilaian tersebut terpilih 3 BUMDes antara lain BUMDes Lestari Desa Karangsono, Kecamatan Kanigoro, Kabupaten Blitar dengan usaha jasa persewaan kios, Wisata Edukasi, serta produksi dan perdagangan (olahan buah). Kemudian BUMDes Sumber Sejahtera Desa Pujon Kidul, Kecamatan Pujon, Kabupaten Malang dengan usaha Desa Wisata Pujon Kidul, Penginapan Guest House, Simpan Pinjam, serta tabungan, pembayaran PLN, PDAM, telepon, dll dengan melakukan kerjasama dengan BNI. BUMDes yang terpilih selanjutnya adalah BUMDes Ketapanrame yang berada di Kecamatan Trawas, Kabupaten Mojokerto. BUMDes ini meliputi beberapa usaha yaitu pengelolaan air minum bersih, pengelolaan air tangki, pengelolaan sampah, serta pengelolaan kios/stand. (Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Jawa Timur, 2017)

Keberhasilan BUMDes – BUMDes di Jawa Timur sangat terbantu dengan adanya dana desa. Pengembangan BUMDes membutuhkan dukungan penuh dari dana desa. Jika dilihat dari persebaran dana desa di Jawa Timur, besaran jumlah dana desa yang diterima oleh kabupaten di Jawa Timur adalah sebagai berikut:

Tabel 1.4 Besaran Jumlah Dana Desa yang diterima oleh Kabupaten di Jawa Timur

KATEGORI	JUMLAH DANA DESA	NAMA KAB/KOTA
BESAR	Lebih dari 300 Miliar	Kab. Malang, Kab. Bojonegoro, Kab. Lamongan
MENENGAH	200 – 300 Miliar	Kab. Kediri, Kab. Ponorogo, Kab. Tuban, Kab. Tulungagung, Kab. Probolinggo, Kab. Pasuruan, Kab. Gresik, Kab. Sumenep, Kab. Sidoarjo, Kab. Jombang, Kab. Mojokerto, Kab. Jember, Kab. Nganjuk, Kab. Bangkalan
KECIL	Kurang dari 200 Miliar	Kab. Pacitan, Kab. Trenggalek, Kab. Situbondo, Kab. Blitar, Kab. Lumajang, Kab. Banyuwangi, Kab. Bondowoso, Kab. Madiun, Kab. Magetan, Kab. Ngawi, Kab. Sampang, Kab. Pamekasan, Kota Batu.

Sumber: Kemenkeu RI, diolah Tahun 2017

Berdasarkan data dari Kemenkeu Jumlah Kabupaten yang mendapatkan dana desa dengan kategori besar ada 3 Kabupaten yaitu Kabupaten Malang, Bojonegoro, Lamongan. Kemudian untuk kategori menengah ada 14 desa dengan dana yang diterima antara 200 hingga 300 miliar. Untuk kategori kecil ada 12 Kabupaten dan 1 kota yaitu kota Batu. Mendes PDPT, Marwan Jafar mengatakan bahwa prioritas dana desa untuk BUMDes, baru kemudian untuk lainnya seperti infrastruktur. Jika dana desa digunakan infrastruktur, mungkin hanya bisa sepanjang 9 kilometer. Namun jika digunakan untuk BUMDes maka kesejahteraan masyarakat yang meningkat.

Kabupaten Blitar merupakan salah satu kabupaten yang menerima dana desa dengan kategori kecil. Dana desa yang diterima tersebut lalu dibagikan pada 22 kecamatan yang ada di kabupaten Blitar. Pada salah satu kecamatan yakni kecamatan kanigoro, terdapat salah satu desa yang mendapatkan dana kecil namun BUMDes yang ada di desanya dijadikan BUMDes percontohan pada tingkat nasional. BUMDes tersebut adalah BUMDes Maju Makmur Desa Minggirsari. Adapun besaran dana desa yang diterima oleh desa – desa di kecamatan kanigoro adalah sebagai berikut:

Tabel 1.5 Besaran Penerimaan Dana Desa Kecamatan Kanigoro Kabupaten Blitar Tahun 2016 – 2017

No.	Desa	Dana Desa Tahun 2016	Dana Desa Tahun 2017
1.	Minggirsari	621.946.000	793.245.000
2.	Jatinom	628.367.000	802.365.000
3.	Gogodeso	642.361.000	821.967.000
4.	Gaprang	625.523.000	798.375.000
5.	Papungan	634.721.000	811.333.000
6.	Tlogo	647.770.000	829.696.000
7.	Karangsono	658.044.000	843.985.000
8.	Banggle	687.243.000	885.094.000
9.	Sawentar	759.651.000	986.858.000
10.	Kuningan	608.512.000	774.385.000
TOTAL		6.514.138.000	8.347.303.000

Sumber: Bapemas Kabupaten Blitar, diolah Tahun 2018

Namun di sisi lain masih terdapat beberapa permasalahan antara lain penyalahgunaan pada penggunaan dana desa. Seperti yang dijelaskan oleh Menteri Desa, Marwan Jafar (*Majalah Dana Desa*, 2016) bahwa terdapat desa yang menggunakan dana desa untuk pembangunan kantor desa, atau pagar kantor desa. Hal tersebut tentu tidak benar. Apalagi ada yang menggunakan dana desa untuk membeli mobil. Penyalahgunaan dinilai terjadi karena ketidaksiapan desa mengelola anggaran. Penggunaan dana desa saat ini diketahui menjadi wewenang penuh para kepala desa, sehingga timbul arogansi soal pengelolaan dana. Wawan Trasmata, Kepala Inspektorat Daerah Purwakarta mengatakan bahwa adanya kasus kepala desa yang terlibat penyalahgunaan dana desa, disebabkan ketidaksiapan pemerintah desa mengelola anggaran. Dana besar yang diterima nyatanya tidak bisa dikelola dengan baik, meskipun petunjuk pengalokasian anggaran sudah diberikan.

Untuk menghindari penyalahgunaan dana desa tersebut, dapat melalui penataan BUMDes di setiap daerah sehingga dana desa dapat digunakan secara maksimal dan masyarakat dapat merasakan adanya dana desa tersebut. Terkadang masyarakat tidak mengetahui penggunaan dari dana desa yang telah menjadi hak desanya yang seharusnya digunakan untuk membiayai pelaksanaan program dan kegiatan di bidang pembangunan desa dan pemberdayaan masyarakat desa. Padahal dalam Permendes Nomor 4 tahun 2017 sudah dituliskan bahwa prioritas penggunaan Dana Desa harus dipublikasikan kepada masyarakat oleh Pemerintah Desa di ruang publik atau ruang yang dapat diakses oleh masyarakat desa.

Meskipun sudah ada aturan tertulis namun tetap masih ada Pemerintah Desa yang tidak melakukan transparansi dalam menggunakan dana desa.

Selanjutnya, kemampuan sumber daya manusia (SDM) pun dinilai menjadi penyebab lain yang membuat kinerja aparat masih kurang. Pengalokasian anggaran yang seharusnya bisa tepat sasaran tidak bisa sesuai dengan petunjuk, karena kurangnya pendidikan. Ketidaksiapan juga disebabkan pendamping desa yang belum berfungsi secara maksimal. Pendamping desa yang seharusnya ikut mengawasi penggunaan dana desa ternyata tidak berjalan sebagaimana mestinya.

Arogansi kepala desa yang merasa memiliki kewenangan penuh mengelola anggaran seringkali terjadi. Uang yang dipegang, tidak difungsikan dan dimplementasikan untuk kepentingan masyarakat sehingga terjadi penyalahgunaan. Wawan (*pikiranrakyat.com*) menuturkan bahwa arogansinya itu seperti dia mengangkat struktur organisasi yang berada di bawahnya yang masih termasuk saudaranya, ada unsur kekerabatan. Sekretaris desa saudaranya, bendaharanya juga demikian. Biasanya seperti itu. Dana desa pun tidak dikelola atau disalurkan dengan baik, karena memang belum siap.

Untuk daerah yang memiliki kepemimpinan kepala desa yang baik, banyak kepala desa di berbagai daerah berlomba menjadikan desa-desa yang mereka pimpin menjadi pusat-pusat pertumbuhan dan pemberdayaan masyarakat. Mereka memotori kelahiran badan usaha milik desa (BUMDes) sebagai wadah sekaligus penggerak pembangunan kawasan perdesaan. Gelontoran dana desa (DD) dari pemerintah pusat, alokasi dana desa (ADD), dan dana-dana lainnya dari pemerintah kabupaten dan provinsi maupun pihak swasta atau donatur memungkinkan desa-desa membentuk BUMDes.

Seperti yang terjadi di kaki Gunung Slamet di Kecamatan Karangreja, Kabupaten Purbalingga, Jawa Tengah, ada tiga desa saling berdekatan yang kepala desanya kreatif mengolah potensi sumber daya di wilayah mereka. Digerakkan BUMDes, ekonomi Desa Serang, Siwarak, dan Kutabawa menggeliat. Di antara ketiga desa tersebut, Serang termasuk yang menonjol dan pesat perkembangannya. Di bawah kepemimpinan Kepala Desa Sugito, Serang menjelma dari desa terbelakang menjadi berkembang menuju mandiri. Dua desa lainnya itu turut terdorong dan menjadikan Serang sebagai semacam benchmark pengembangan ekonomi perdesaan yang digerakkan oleh BUMDes.

Selain itu peran pemerintah desa juga sangat dibutuhkan dalam keberhasilan BUMDes. Seperti yang terjadi pada BUMDes di desa Pongok Klaten, Kepala Desa Pongok, Junaedhi mengatakan bahwa pemerintah desa pongok harus mampu melibatkan dalam kesuksesan desa pongok. Harus mampu mendorong lembaga desa berperan aktif dalam manajemen pemerintahan, prinsip GCG aktif warga

desa berproses dalam pembangunan, membangun secara berkelanjutan.

Dari penjelasan diatas dapat dilihat bahwa peran kepala desa sangat penting dan vital dalam memajukan perekonomian pedesaan. Kepala desa juga butuh bantuan dari pemerintah desa / aparat desa untuk terlibat dalam keberhasilan BUMDes yang ada di desanya. Maka penelitian ini ingin mengkaji lebih lanjut pengaruh tingkat kepemimpinan kepala desa dan tingkat kompetensi aparat desa terhadap tingkat kinerja organisasi Badan Usaha Milik Desa pada BUMDes Maju Makmur Desa Minggirsari Kecamatan Kanigoro Kabupaten Blitar.

Kerangka Teori

Kepemimpinan Kepala Desa

Dalam suatu organisasi kepemimpinan (*leadership*) merupakan suatu faktor yang menentukan tercapai atau tidaknya tujuan dari suatu organisasi. Dengan kepemimpinan yang baik, kegiatan dalam organisasi akan berjalan lancar, bawahan bergairah dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Jadi baik buruknya, tercapai atau tidaknya tujuan suatu organisasi sebagian besar ditentukan oleh kecakapan pemimpin dalam melaksanakan kepemimpinannya untuk mengarahkan para bawahannya, karena kecakapan dan kewibawaan seorang pemimpin melaksanakan kepemimpinannya akan mendorong gairah kerja, kreativitas, partisipasi, dan loyalitas para bawahannya untuk menyelesaikan tugas – tugasnya.

Robert Kreither dan Angelo Kinicki menyatakan, kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi anggota untuk mencapai tujuan organisasi secara sukarela. Kepemimpinan ini menekankan pada kemampuan pemimpin untuk tidak memaksa dalam menggerakkan anggota organisasi agar melakukan pekerjaan atau kegiatan yang terarah pada tujuan organisasi. Sejalan dengan Kreither dan Kinicki, Boone dan Kurtz mengartikan kepemimpinan adalah tindakan memotivasi orang lain atau menyebabkan orang lain melakukan tugas tertentu dengan harapan untuk mencapai tujuan spesifik.

Pada tataran pemerintahan yang ada di desa maka peranan pentingnya ada pada Kepala Desa. Kepala Desa merupakan orang yang memimpin dan atau mengepalai suatu desa. Jadi Kepala Desa adalah orang yang memimpin atau mengepalai suatu desa yang merupakan masyarakat hukum yang memiliki kewenangan untuk mengatur dan mengurus kepentingannya dalam rangka mencapai keberhasilan pembangunan desanya.

Berdasarkan pada ulasan – ulasan diatas tentang kepemimpinan kepala desa, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala desa merupakan rangkaian kegiatan penataan yang dilakukan oleh orang yang memimpin suatu desa yang memiliki kewenangan

untuk mengatur dan mengurus desa dalam mencapai keberhasilan pembangunan desanya. Kepala desa menjadi seorang figur yang menentukan keefektifan kinerja organisasi pemerintahan di tingkat desa. Dengan kata lain pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh kemampuan, kompetensi dan kapabilitas pemimpin pemerintahan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

Dalam penelitian ini, dimensi yang digunakan sebagai acuan untuk mengukur kepemimpinan kepala desa Minggirsari Kecamatan Kanigoro Kabupaten Blitar adalah dimensi yang dikemukakan oleh Fielder yang terdiri dari beberapa dimensi yaitu hubungan pimpinan dan anggota, struktur tugas, dan posisi kekuatan pemimpin. Berikut ini dijelaskan mengenai dimensi tersebut :

1. Hubungan pimpinan dan anggota
Apabila hubungan pemimpin dan anggota baik, anggota telah menganggap pemimpinnya mampu, berkepribadian dan berkarakter, maka pemimpin tidak perlu mengandalkan pimpinan formal atau pangkat.
2. Struktur tugas
Tugas yang terstruktur adalah tugas yang prosedurnya jelas dengan petunjuk – petunjuk pelaksanaan.
2. Posisi kekuatan pemimpin
Pemimpin dalam suatu organisasi membawa kekuasaan dan wewenang yang sangat kuat.

Kompetensi Aparatur Desa

Kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik seseorang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi dan mendukung untuk periode waktu yang cukup lama. Menurut Hutapea dan Thoaha (Sedarmayanti, 2007:125) definisi kompetensi adalah kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan. Sedangkan menurut Siagin kompetensi adalah seperangkat tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan tertentu yang menjadi syarat utama dan elemen kunci bagi lahirnya kepemimpinan yang efektif dan efisien. Menurut *Training Agency* dalam Sedarmayanti menyatakan bahwa kompetensi adalah konsep luas, memuat kemampuan mentransfer keahlian dan kemampuan kepada situasi baru dalam wilayah kerja. Menyangkut organisasi dan perencanaan pekerjaan, inovasi dan mengatasi aktivitas rutin, kualitas efektivitas personel yang dibutuhkan ditempat berkaitan dengan rekan kerja, manager serta pelanggan.

Kompetensi setiap individu dapat dikembangkan dalam upaya meningkatkan standar kinerja pegawai dan capaian organisasi secara efektif dan efisien. Individu yang menduduki suatu jabatan tertentu harus

memiliki karakteristik kompetensi sesuai dengan posisi tersebut. Hal ini akan memengaruhi kinerja pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan. Adapun ruang lingkup pegawai, terdapat pegawai di dalam perusahaan dan pegawai dalam ruang lingkup pemerintahan. Pegawai dalam ruang lingkup pemerintahan bisa juga disebut dengan aparatur pemerintah.

Soetrisno (Soetrisno, 1992:338) menggambarkan aparatur pemerintah sebagai abdi negara dan abdi masyarakat yang memiliki kemampuan merencanakan, melaksanakan, mengawasi dan mengendalikan pembangunan. Selanjutnya pada tingkat desa terdapat aparatur desa. Aparatur desa atau pemerintah desa merupakan perangkat atau alat kelengkapan negara meliputi bidang kelembagaan, ketatalaksanaan, kepegawaian yang mempunyai tanggungjawab melaksanakan roda pemerintahan sehari-hari. Aparatur juga sebagai pelaksana roda birokrasi. Aparatur Desa adalah ujung tombang implementasi UU Desa. Jadi kompetensi aparatur desa merupakan kemampuan yang dibutuhkan oleh aparatur desa untuk melakukan tugas-tugas pelayanan dan pembangunan dalam lingkup desa yang dilandasi oleh pengetahuan, ketrampilan, dan sikap kerja sehingga tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dapat tercapai.

Menurut Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 7 Tahun 2013, kompetensi adalah karakteristik dan kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai tugas dan atau fungsi jabatan. Di dalam penelitian ini, yang digunakan sebagai acuan untuk mengukur kompetensi aparatur adalah teori menurut Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 7 Tahun 2013.

1. Pengetahuan (*Knowledge*)
Pengetahuan yang dimaksud disini adalah pengetahuan kerja yang mana pengetahuan yang dimiliki berupa fakta, informasi, keahlian yang diperoleh seseorang melalui pendidikan dan pengalaman, baik teoritik maupun pemahaman praktis, dan berbagai hal yang diketahui oleh PNS terkait dengan pekerjaannya serta kesadaran yang diperoleh PNS melalui pengalaman suatu fakta atau situasi dalam konteks kerja.
2. Keterampilan (*Skill*)
Keterampilan kerja adalah keterampilan untuk melaksanakan tugas sesuai dengan tuntutan pekerjaan, yang meliputi:
 - a. *Task Skill*
Keterampilan melaksanakan pekerjaan individual
 - b. *Task Management Skill*
Keterampilan mengelola sejumlah tugas yang berbeda dalam satu pekerjaan

c. *Contingency Manager Skill*

Keterampilan merespon dan mengelola kejadian/masalah kerja yang berbeda

d. *Job/Role Environment Skill*

Keterampilan khusus yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu di tempat kerja

e. *Transfer Skill*

Keterampilan beradaptasi dalam melaksanakan pekerjaan yang sama di tempat/lingkungan kerja yang berbeda

3. Sikap (*Attitude*)

Sikap kerja merupakan perilaku yang menekankan aspek perasaan dan emosi, berupa minat, sikap, apresiasi, dan cara penyesuaian diri terhadap pekerjaan.

Kinerja Organisasi

Suatu sistem sosial atau sistem kerjasama manusia yang disebut dengan istilah organisasi, baik jenis organisasi publik, private, sosial, maupun jenis organisasi lainnya selalu mempunyai tujuan tertentu. Tujuan itu dapat bersifat orientasi profit, pelayanan, dan sifat orientasi lain. Untuk mencapai tujuan organisasi itu organisasi menetapkan target – target tertentu. Realisasi pencapaian target ini disebut dengan hasil kerja, prestasi kerja atau kinerja.

Kinerja atau *performance* adalah tingkat pencapaian kebijakan atau program atau kegiatan dengan menggunakan sejumlah sumber daya dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi. Bagi suatu organisasi, kinerja merupakan hasil dari kegiatan kerja – sama diantara para anggota atau komponen organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi.

Kumorotomo (Agus Dwiyanto, 2008:52) menggunakan beberapa kriteria untuk dijadikan pedoman dalam menilai kinerja organisasi, antara lain adalah berikut ini:

1. Efisiensi

Efisiensi menyangkut pertimbangan tentang keberhasilan organisasi pelayanan publik mendapatkan laba, memanfaatkan faktor-faktor produksi serta pertimbangan yang berasal dari rasionalitas ekonomis.

2. Efektivitas

Apakah tujuan dari didirikannya organisasi tersebut tercapai? Hal tersebut erat kaitannya organisasi rasionalitas teknis, nilai, misi, tujuan organisasi serta fungsi agen pembangunan.

3. Keadilan

Keadilan mempertanyakan distribusi dan alokasi layanan yang diselenggarakan oleh organisasi. Kriteria ini erat kaitannya dengan konsep kecukupan atau kepatasan. Isu pemerataan pembangunan, layanan terhadap kelompok pinggiran dan sebagainya akan mampu menjawab melalui kriteria ini.

4. Daya Tanggap

Berlainan dengan bisnis yang dilaksanakan oleh perusahaan swasta, organisasi pelayanan publik merupakan bagian dari daya tanggap negara atau pemerintah akan kebutuhan vital masyarakat. Oleh sebab itu, kriteria organisasi tersebut secara keseluruhan harus dapat dipertanggung jawabkan secara transparan demi memenuhi kriteria daya tanggap ini.

Teori yang digunakan sebagai acuan untuk mengukur kinerja organisasi BUMDes dalam penelitian ini adalah teori dari Kumorotomo. Menurutnya, terdapat 4 dimensi yang dapat digunakan untuk menilai kinerja organisasi yaitu efisiensi, efektivitas, keadilan, dan daya tanggap.

Pengaruh kepemimpinan, kompetensi aparatur terhadap kinerja organisasi

Siagian (Siagian, 2001:145) mengungkapkan bahwa pemimpin yang efektif adalah pimpinan yang mampu menunjukkan jalan yang dapat ditempuh oleh bawahan sehingga gerak dari posisi sekarang ke posisi yang diinginkan di masa yang akan datang dapat berlangsung lancar sehingga produktivitas dapat tercapai. Seorang pemimpin dalam organisasi menjadi tonggak keberhasilan dalam pencapaian tujuan organisasi. Kepemimpinan yang dijalankan ini sedikit banyak juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai organisasi / kinerja aparatur yang bersangkutan. Artinya kepemimpinan ini merupakan faktor dalam mempengaruhi penampilan dan aktivitas bawahan dalam pencapaian tujuan.

Kepemimpinan ini ditunjukkan dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi. Gaya kepemimpinan ini juga dapat mempengaruhi kinerja aparatur. Apabila bawahan tidak menyukai gaya kepemimpinan yang digunakan oleh pemimpin, maka tidak menutup kemungkinan akan terjadi penurunan kinerja dari para apratur yang selanjutnya akan mempengaruhi kinerja dari suatu organisasi.

Selanjutnya kompetensi merupakan kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan suatu pekerjaan. Peningkatan kompetensi adalah strategi yang diarahkan untuk meningkatkan kinerja aparatur dalam melaksanakan pekerjaannya secara efisien, efektif dan bertanggung jawab. Aparatur akan meningkatkan kinerjanya apabila dia memiliki kompetensi yang tinggi, memiliki minat kerja yang tinggi dan yakin

bahwa tujuannya akan tercapai. (Moeheriono 2012:87) Dengan adanya peningkatan kinerja dari aparatur berarti akan menjadikan individu tersebut bekerja lebih keras dan mampu meningkatkan kinerja organisasi.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian campuran (*mixed method*). Lokasi penelitian adalah BUMDes Maju Makmur Desa Minggirsari Kecamatan Kanigoro Kabupaten Blitar. Sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini adalah *Proportionate Stratified Random Sampling*, dengan menggunakan rumus Slovin yang menghasilkan 78 responden yang terdiri dari anggota BUMDes Maju Makmur. Sementara untuk penentuan informan yang akan diwawancarai digunakan teknik *purposive sampling* dan *snowball sampling*. Teknik analisis data dan interpretasi data melalui uji korelasi *Pearson Product Moment Correlation*.

Hasil dan Pembahasan

Kepemimpinan Kepala Desa

Berdasarkan hasil uji statistik SPSS *for windows versi 16*, variabel kepemimpinan kepala desa yang terdiri atas tiga dimensi yaitu meliputi hubungan pimpinan dan anggota, struktur tugas, dan posisi kekuatan pemimpin masing – masing memiliki nilai rata – rata yang berbeda – beda. Untuk dimensi hubungan pimpinan dan anggota nilai rata – ratanya sebesar 26,06, dimensi struktur tugas sebesar 14,27, dan dimensi posisi kekuatan pemimpin sebesar 13,58.

Penghitungan tersebut dilihat berdasarkan rata-rata jawaban responden dari masing-masing dimensi dan pernyataan yang diisi melalui kuesioner. Dimensi hubungan pimpinan dan anggota merupakan dimensi tertinggi, hal ini didukung oleh jawaban responden yang mayoritas melihat bahwa pemimpin dapat berkomunikasi dengan bawahan dengan baik dan memperlakukan bawahan dengan baik, tidak berperasangka buruk terhadap bawahan, kemudian kepala desa dapat memberikan motivasi untuk bawahannya, bersikap ramah terhadap bawahan dan juga warganya, banyak kesempatan bagi bawahan untuk menyampaikan saran, pertimbangan, atau pendapat, serta kepala desa dapat mengembangkan bawahannya. Sedangkan dimensi yang terendah adalah dimensi struktur tugas. Hal ini menunjukkan bahwa perencanaan yang dilakukan oleh kepala desa, pengarahan agar bawahannya bekerja sesuai dengan tujuan, pengambilan keputusan yang tepat oleh kepala desa, pemberian tugas kepada bawahan masih dinilai kurang memuaskan oleh anggota BUMDes.

Selanjutnya berdasarkan rekapitulasi keseluruhan jawaban responden dari masing – masing indikator dapat diketahui bahwa kualitas kepemimpinan termasuk dalam kategori baik. Hal tersebut didapat melalui skoring dari total jawaban responden yang kemudian di klasifikasikan ke dalam lima kategori jawaban yakni sangat baik, baik, sedang, buruk, sangat buruk kemudian diolah berdasarkan analisis pada SPSS *for windows versi 16*. Dapat dilihat bahwa nilai rata – rata sebesar 53,91 didasarkan pada penjelasan tabel bahwa nilai tersebut termasuk dalam interval $53,4 < X = < 59,2$, sehingga dapat dikatakan bahwa kualitas kepemimpinan kepala desa Minggirsari termasuk dalam kategori “baik”.

Kompetensi Aparatur Desa

Berdasarkan hasil uji statistik dapat diketahui bahwa nilai rata-rata dari setiap dimensi pada variabel kompetensi aparatur desa berbeda – beda. Untuk dimensi pengetahuan sebesar 14,26. Kemudian untuk dimensi keterampilan sebesar 18,68 dan untuk dimensi sikap sebesar 10,38. Dari ketiga dimensi dalam variabel kompetensi aparatur desa, yang menjadi dimensi terendah adalah dimensi sikap dan yang tertinggi adalah dimensi keterampilan sebesar 18,68. Dimensi keterampilan merupakan dimensi tertinggi, hal ini didukung oleh jawaban responden yang melihat bahwa aparatur desa dapat melaksanakan pekerjaan individual. Selain itu aparatur desa juga dapat mengelola tugas yang berbeda dalam satu pekerjaan. Sementara pada dimensi sikap, responden menilai bahwa sikap aparatur desa masih dinilai kurang memuaskan. Hal tersebut terlihat dari dimensi sikap yang menjadi dimensi terendah dalam variabel kompetensi aparatur desa.

Selanjutnya berdasarkan rekapitulasi keseluruhan jawaban responden dari masing – masing indikator dinyatakan bahwa kompetensi aparatur desa pada BUMDes Maju Makmur termasuk dalam kategori “cukup baik”. Hal tersebut di dapat melalui skoring dari total jawaban responden yang kemudian di klasifikasikan ke dalam lima kategori jawaban yakni sangat baik, baik, cukup baik, buruk, sangat buruk kemudian diolah berdasarkan analisis pada SPSS *for windows versi 16*. Dapat dilihat bahwa nilai rata – rata sebesar 43,32 didasarkan pada penjelasan tabel 3.50 bahwa nilai tersebut termasuk dalam interval $40,4 < X = < 44,6$, sehingga dapat dikatakan bahwa kualitas kompetensi aparatur desa pada BUMDes Maju Makmur termasuk dalam kategori “sedang”.

Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara, maka aparatur desa Minggirsari turut memberikan dukungan di dalam BUMDes. Dukungan tersebut dilakukan karena aparatur desa ingin melihat BUMDes Maju Makmur dapat berkembang sehingga manfaatnya dapat dirasakan oleh banyak anggota.

Kinerja Organisasi BUMDes

Setelah dilakukan analisis dimensi tertinggi adalah dimensi daya tanggap dengan rata – rata sebesar 14,41; kemudian dimensi efisiensi sebesar 13,83; dimensi keadilan sebesar 12,41; dan yang paling rendah adalah dimensi efektivitas sebesar 11,78. Dimensi efektivitas menjadi dimensi terendah karena responden merasa bahwa misi BUMDes untuk meningkatkan taraf hidup masyarakat menjadi lebih baik masih kurang optimal, selain itu tujuan dari didirikannya BUMDes Maju Makmur adalah memudahkan masyarakat untuk mendapatkan pupuk, pinjaman modal usaha, serta membantu mengembangkan usaha kelompok kelompok miskin berpotensi juga belum maksimal karena untuk peminjaman modal usaha jumlahnya terbatas. Sementara itu, untuk dimensi yang paling tinggi adalah dimensi daya tanggap. Hal tersebut dapat dilihat dari jawaban responden yang menunjukkan bahwa BUMDes Maju Makmur tanggap terhadap kebutuhan anggota BUMDes Maju Makmur.

Berdasarkan rekapitulasi keseluruhan jawaban responden dari masing – masing indikator dinyatakan bahwa kinerja organisasi BUMDes termasuk dalam kategori “cukup baik”. Hal tersebut di dapat melalui skoring dari total jawaban responden yang kemudian di klasifikasikan ke dalam lima kategori jawaban yakni sangat baik, baik, cukup baik, buruk, sangat buruk kemudian diolah berdasarkan analisis pada SPSS *for windows versi 16*. Dapat dilihat bahwa nilai rata – rata sebesar 52,44 didasarkan pada penjelasan tabel 3.54 bahwa nilai tersebut termasuk dalam interval $50,4 < X = < 55,6$ sehingga dapat dikatakan bahwa kualitas kinerja termasuk dalam kategori “sedang”.

Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara yang dilakukan, maka dapat didapatkan temuan bahwa terjadi peningkatan perekonomian di Desa Minggirsari dan peningkatan perekonomian tersebut terjadi secara merata. Hal tersebut terbukti dengan berubahnya desa Minggirsari yang dulunya adalah desa merah atau termasuk dalam IDT.

Pengaruh Tingkat Kepemimpinan Kepala Desa dan Tingkat Kompetensi Aparatur Desa Terhadap Tingkat Kinerja Organisasi BUMDes

Berdasarkan uji statistik regresi linier berganda, kepemimpinan kepala desa dan kompetensi aparatur desa memiliki nilai koefisien regresi yang berbeda. Dalam penelitian ini ada dua variabel independen yaitu kepemimpinan kepala desa dan kompetensi aparatur desa serta satu variabel dependen yaitu kinerja organisasi BUMDes. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh kepemimpinan kepala desa dan kompetensi aparatur desa terhadap kinerja organisasi BUMDes. Berdasarkan hasil analisis data dan uji statistik yang telah dilakukan, apabila diinterpretasikan secara

teoritik berdasarkan teori yang digunakan terdapat kesesuaian. Apabila kepemimpinan kepala desa dan kompetensi aparatur desa dalam suatu organisasi baik maka akan berpengaruh terhadap kinerja organisasi BUMDes.

Berdasarkan uji statistik, koefisien korelasi (r) dari variabel kepemimpinan kepala desa dengan kinerja organisasi adalah 0,719 dengan signifikansi 0,000, yang berarti nilai signifikansi lebih kecil daripada nilai α (0,05) sehingga dapat dinyatakan signifikan. Nilai korelasi (r) variabel kepemimpinan kepala desa dengan kinerja organisasi BUMDes termasuk ke dalam interval 0,60–0,799 dengan kategori pengaruh kuat. Sementara nilai korelasi variabel kepemimpinan kepala desa dengan kinerja organisasi BUMDes memiliki nilai yang positif. Nilai korelasi variabel kepemimpinan kepala desa dengan kinerja organisasi BUMDes tidak sama dengan nol (0), yang menunjukkan kepemimpinan kepala desa dengan kinerja organisasi BUMDes memiliki hubungan atau berkorelasi positif dengan tingkat hubungan yang kuat. Jadi kepemimpinan kepala desa dan kinerja organisasi BUMDes memiliki hubungan yang searah, sehingga ketika kepemimpinan kepala desa berjalan baik maka akan terjadi peningkatan kinerja organisasi BUMDes. Apabila kepemimpinan kepala desa buruk, maka akan menyebabkan kinerja organisasi BUMDes yang buruk pula, sebaliknya ketika kepemimpinan kepala desa baik maka kinerja organisasi BUMDes juga akan baik.

Selanjutnya, untuk koefisien korelasi (r) dari variabel kompetensi aparatur desa dengan kinerja organisasi BUMDes adalah 0,788 dengan signifikansi 0,000, yang berarti nilai signifikansi lebih kecil daripada nilai α (0,05) sehingga dapat dinyatakan signifikan. Nilai korelasi (r) variabel kompetensi aparatur desa dengan kinerja organisasi BUMDes termasuk ke dalam interval 0,60 – 0,799 dengan kategori pengaruh kuat. Sementara nilai korelasi variabel kompetensi aparatur desa dengan kinerja organisasi BUMDes memiliki nilai yang positif. Nilai korelasi variabel kompetensi aparatur desa dengan kinerja organisasi BUMDes tidak sama dengan nol (0), yang menunjukkan kompetensi aparatur desa dengan kinerja organisasi BUMDes memiliki hubungan atau berkorelasi positif dengan tingkat hubungan yang kuat. Jadi kompetensi aparatur desa dan kinerja organisasi BUMDes memiliki hubungan yang searah, sehingga ketika kompetensi yang dimiliki oleh aparatur desa baik maka akan terjadi peningkatan kinerja organisasi BUMDes. Apabila kompetensi aparatur desa buruk, maka akan menimbulkan kinerja organisasi BUMDes yang buruk pula, sebaliknya ketika kompetensi aparatur desa yang dimiliki baik maka kinerja organisasi BUMDes juga akan baik. Hal ini dapat dilihat dari penyajian data sebelumnya.

Untuk koefisien regresi, variabel kepemimpinan kepala desa sebesar 0,231. Artinya jika variabel kepemimpinan kepala desa naik satu satuan dan

variabel kompetensi aparatur desa diasumsikan nol, maka variabel kinerja organisasi BUMDes akan meningkat sebesar 0,231. Begitu pula sebaliknya, setiap penurunan sebesar satu satuan dari kepemimpinan kepala desa menyebabkan penurunan kinerja organisasi BUMDes sebesar 0,231 satuan dengan asumsi bahwa variabel yang lain adalah konstan. Sedangkan untuk koefisien regresi variabel kompetensi aparatur desa sebesar 0,757. Hal tersebut menunjukkan jika variabel kompetensi aparatur desa naik satu satuan dan variabel kepemimpinan kepala desa diasumsikan nol, maka variabel kinerja organisasi BUMDes meningkat sebesar 0,757. Begitu pula sebaliknya, setiap penurunan sebesar satu satuan dari kompetensi aparatur desa menyebabkan penurunan kinerja organisasi BUMDes sebesar 0,757 satuan dengan asumsi bahwa variabel yang lain adalah konstan.

Berdasarkan uji statistik juga diperoleh F hitung sebesar 67,502. Oleh karena F hitung > F tabel yakni $67,502 > 3,12$ dan nilai sig yakni $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan kepala desa dan kompetensi aparatur desa secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi BUMDes pada BUMDes Maju Makmur Desa Minggirsari Kecamatan Kanigoro Kabupaten Blitar. Selanjutnya nilai koefisien determinasi (*R square*) sebesar 0,643 maka besarnya pengaruh variabel kepemimpinan kepala desa dan kompetensi aparatur desa terhadap kinerja organisasi BUMDes pada BUMDes Maju Makmur Desa Minggirsari Kecamatan Kanigoro Kabupaten Blitar adalah sebesar 64,3% sedangkan sisanya 35,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di BUMDes Maju Makmur Desa Minggirsari Kecamatan Kanigoro Kabupaten Blitar maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengaruh kepemimpinan kepala desa (X_1) terhadap variabel kinerja organisasi BUMDes (Y) pada pengujian secara parsial (t test) diperoleh t hitung $2,135 > t$ tabel 1,992 dan signifikansi $0,036 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut, dapat dikatakan bahwa hipotesis kerja 1 (H_1) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala desa berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi BUMDes pada BUMDes Maju Makmur Desa Minggirsari Kecamatan Kanigoro Kabupaten Blitar.
2. Pengaruh kompetensi aparatur desa (X_2) terhadap variabel kinerja organisasi BUMDes (Y) pada pengujian secara parsial (t test) diperoleh t hitung $5,130 > t$ tabel 1,992 dan signifikansi $0,000 < 0,05$.

Berdasarkan hasil tersebut, dapat dikatakan bahwa hipotesis kerja 2 (H_2) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa kompetensi aparatur desa berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi BUMDes pada BUMDes Maju Makmur Desa Minggirsari Kecamatan Kanigoro Kabupaten Blitar.

3. Pada pengujian secara simultan, F hitung sebesar 67,502. Oleh karena F hitung > F tabel yakni $67,502 > 3,12$ dan nilai sig yakni $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan kepala desa dan kompetensi aparatur desa secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi BUMDes pada BUMDes Maju Makmur Desa Minggirsari Kecamatan Kanigoro Kabupaten Blitar.
4. Besar nilai koefisien determinasi (*R square*) sebesar 0,643 maka besarnya pengaruh variabel kepemimpinan kepala desa dan kompetensi aparatur desa terhadap kinerja organisasi BUMDes pada BUMDes Maju Makmur Desa Minggirsari Kecamatan Kanigoro Kabupaten Blitar adalah sebesar 64,3% sedangkan sisanya 35,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.
5. Berdasarkan hasil nilai rata – rata yang digunakan pada dimensi dari ketiga variabel yaitu kepemimpinan kepala desa, kompetensi aparatur desa dan kinerja organisasi BUMDes terdapat dimensi yang paling dominan dari setiap variabel. Untuk variabel kepemimpinan kepala desa dimensi tertinggi adalah dimensi hubungan pimpinan dan bawahan sebesar 26,06 sedangkan dimensi yang terendah adalah dimensi posisi kekuatan pemimpin sebesar 13,58. Sementara untuk variabel kompetensi aparatur desa, dimensi tertinggi adalah dimensi keterampilan sebesar 18,68 dan yang terendah adalah dimensi sikap sebesar 10,38. Sedangkan untuk variabel kinerja organisasi BUMDes yang menjadi dimensi tertinggi adalah dimensi daya tanggap sebesar 14,41 dan yang terendah adalah dimensi efektivitas sebesar 11,78.

Saran

Berdasarkan temuan di lapang, maka peneliti ingin mengajukan beberapa saran antara lain:

1. Dalam upaya untuk meningkatkan kepemimpinan kepala desa dari dimensi posisi kekuatan pemimpin yakni kepala desa Minggirsari terkait dengan kemampuan untuk mengembangkan spirit kelompok kerja diantara bawahan. Kepala desa hendaknya dapat mempengaruhi bawahan agar mengesampingkan kepentingan – kepentingan pribadi yang dimiliki oleh bawahan, karena hal itu akan menyebabkan situasi kerja yang kurang sehat sehingga spirit kelompok kerja diantara bawahan menurun.

2. Dalam upaya untuk meningkatkan kompetensi aparatur desa terutama yang berkaitan dengan dimensi sikap, aparatur desa hendaknya dapat memfasilitasi masyarakat untuk bisa menggunakan haknya dalam memanfaatkan BUMDes dengan baik. Aparatur hendaknya menginformasikan kepada masyarakat bahwa dengan menjadi anggota BUMDes mereka berhak untuk menikmati fasilitas yang ada pada BUMDes. Karena BUMDes juga menggunakan dana desa yang lumayan besar, jadi masyarakat memiliki hak untuk memanfaatkan dana tersebut.
3. Dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi BUMDes Maju Makmur Desa Minggirsari Kecamatan Kanigoro Kabupaten Blitar, yang berkaitan dengan dimensi efektivitas. Hendaknya BUMDes Maju Makmur memberikan fasilitas yang lebih kepada anggota untuk dapat mengembangkan usaha kelompok masyarakat miskin berpotensi. Karena dengan mengembangkan usaha kelompok, akan banyak orang yang terlibat didalamnya sehingga sumberdaya manusia yang terlibat di dalamnya semakin banyak.
4. Berdasarkan temuan penelitian pada BUMDes Maju Makmur, terdapat variabel lain yang mempengaruhi tingkat kinerja organisasi BUMDes. Variabel tersebut adalah budaya organisasi dimana ketika suatu budaya organisasi baik maka kinerja dalam suatu organisasi juga ikut baik. Sementara jika terjadi budaya organisasi yang buruk, maka kinerja suatu organisasi ikut memburuk. Variabel tersebut direkomendasikan peneliti untuk digunakan pada penelitian – penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan kinerja organisasi.

Daftar Pustaka

- Bernardine & Wirjana. 2006. *Kepemimpinan Dasar – Dasar dan Pengembangannya Edisi kedua*. Yogyakarta : Andi.
- BUMDes – BUMDes Terbaik di Indonesia. 2016. <http://www.berdesa.com/inilah-bumdesa-bumdesa-terbaik-se-indonesia-2016-bagian-1/> [Diakses 11 Mei 2017 pukul 13.00].
- Davis, Keith. 1992. *Human Behaviour at Work, Sixty Edition*. McGraw Hill Publishing Co. : New Delhi.
- Ditjen Pembangunan Kawasan Perdesaan, Kementrian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi. 2016. *Bumdes Bersama Gerakkan Ekonomi Perdesaan, Ayo ke Desa*, Edisi VII.
- Dwiyanto, Agus, dkk. 2008. *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Kerlinger, F.N. 1973. *Foundations of Behavioral Research*, 2nd edition. Holt : Rinehart and Winston.
- Lasmahadi, A. 2002. *Sitem Manajemen SDM Berbasis Kompetensi*. www.e-psikologi.com. [Diakses 8 Februari 2018 pukul 04.20]. Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta : Grafindo Persada.
- Pasolong, Harbani. 2008. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung : Alfabeta.
- Prawirosentono, Suyadi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : BPFE.
- Permendagri Nomor 39 Tahun 2014 tentang Badan Usaha Milik Desa.
- Permendes No. 5 Tahun 2015 tentang Pendirian, Pengurusan dan Pengelolaan, dan Pembubaran Badan Usaha Milik Desa.
- Permendes Nomor 4 tahun 2017 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi Nomor 22 Tahun 2016 tentang Prioritas Penggunaan Dana Desa tahun 2017.
- PP Nomor 43 Tahun 2014 tentang Pelaksanaan Undang – Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa.
- PP Nomor 60 Tahun 2014 tentang Dana Desa yang Bersumber dari APBN.
- PP Nomor 27 Tahun 2007 tentang Desa.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT Refika Aditama.
- Spencer, Lyle & Singe M. Spencer. 1993. *Competence at Work Models for Superior Performanc*. Canada : John wiley & Son.
- Stephen, Robbins P. 2003. *Essentials of Organizational Behavior*. New Jersey :Prentice-Hall, Inc.
- Suginawan, Pamudji. 2009. *Kepemimpinan Pemerintahan di Indonesia*. Jakarta : Bina Aksara.
- Undang – Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa.
- Wardiyanto, Bintoro, et al. 2016. *Percikan Pemikiran Tata Kelola dan Pembangunan Desa*. Surabaya : Airlangga University Press.