

**PENGARUH KOMPETENSI, KOMITMEN DAN GAYA KEPEMIMPINAN
KEPALA DESA TERHADAP KEBERHASILAN PEMBANGUNAN DESA DI
DESA MASALLE KECAMATAN MASALLE
KABUPATEN ENREKANG**

TESIS

Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Magister Manajemen



Diajukan Oleh:

KAMARUDDIN
2019MM12379

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
STIE NOBEL INDONESIA
MAKASSAR**

PENGESAHAN TESIS

PENGARUH KOMPETENSI, KOMITMEN DAN GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA DESA TERHADAP KEBERHASILAN PEMBANGUNAN DESA DI DESA MASALLE KECAMATAN MASALLE KABUPATEN ENREKANG

Oleh

KAMARUDDIN

2019MM12379

Telah dipertahankan di depan penguji

Pada tanggal 29 Mei 2021

Dinyatakan telah memenuhi syarat

Menyetujui

Komisi Pembimbing

Ketua

Anggota

NOBEL
INDONESIA

Dr. H. Badaruddin, S.T., M.M.

Dr.Hj. Haerannah Alwany, S.E., M.M

School Of Business

Mengetahui:

Direktur PPS
STIE Nobel Indonesia,

Ketua Program Studi
Magister Manajemen,

Dr. Maryadi, S.E., M.M.

Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., C.A.

HALAMAN IDENTITAS
MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI

JUDUL TESIS :

***PENGARUH KOMPETENSI, KOMITMEN, DAN GAYA KEPEMIMPINAN
KEPALA DESA TERHADAP KEBERHASILAN PEMBANGUNAN DESA DI DESA
MASALLE KECAMATAN MASALLE
KABUPATEN ENREKANG***

Nama Mahasiswa : Kamaruddin
NIM : 2019MM12379
Program Studi : Magister Manajemen
Peminatan : Manajemen Pemerintahan Daerah 2

KOMISI PEMBIMBING :

Ketua : DR.H..Badaruddin, S.T,M.M.
Anggota : Dr.Hj.Haernah Alwany,S.E.,M.M

TIM DOSEN PENGUJI :

Dosen Penguji 1 : DR.Syarifuddin,S.Pd,M.Pd, M.M
Dosen Penguji 2 : Dr.Reynilda, S.E.,M.Si

Tanggal Ujian : 29 Mei 2021
SK Penguji Nomor : 27 /SK/PPS/STIE-NI/ V /2021

PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan dengan sebenar benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam Naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan sumber kutipan serta daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam Naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Tesis (MAGISTER MANAJEMEN) ini dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, Mei 2021

Peneliti



KAMARUDDIN

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur dihanturkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan limpahan berkah, rahmat dan karunia-Nya sehingga Tesis dengan judul **“PENGARUH KOMPETENSI, KOMITMEN DAN GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA DESA TERHADAP KEBERHASILAN PEMBANGUNAN DESA DI DESA MASALLE KECAMATAN MASALLE KABUPATEN ENREKANG”** dapat diselesaikan. Tesis ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan ini banyak kekurangan- kekurangan dalam penulisan dan pembahasannya juga menyadari bahwa penulisan ini tidak akan tersusun tanpa bantuan dan kerjasama dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan banyak terima kasih kepada:

1. Ketua STIE Nobel Indonesia Makassar.
2. **Dr. Maryadi, S.E., M.M.** selaku Direktur Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.
3. **Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak.,C.A** selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.
4. **Dr. H. Badaruddin, S.T., M.M.** selaku Ketua Komisi Pembimbing, dan **Dr. Hj.Haeranah Alwany, S.E., M.M** selaku anggota Komisi Pembimbing yang telah bersedia membimbing, menyumbangkan masukan dan saran serta kritikan untuk kesempurnaan tesis ini.
5. Keluarga yang tercinta yang senantiasa memberikan dukungan do'a, nasehat, dan motivasi yang diberikan selama kuliah sampai penulisan tesis ini sehingga

dapat menyelesaikan tesis ini dengan baik.

6. Para sahabat yang telah memberikan bantuan pemikiran serta saran yang luar biasa sehingga tesis ini dapat diselesaikan dengan baik.
7. Bapak/Ibu Dosen, serta staf Program Pascasarjana Program Studi Manajemen STIE Nobel Indonesia Makassar, atas bantuan yang telah diberikan selama ini, kiranya akan menjadi bekal hidup dalam mengabdikan ilmu saya dikemudian hari.
8. Teman sejawat mahasiswa prodi Magister Manajemen PPs STIE Nobel Indonesia Makassar atas bantuan dan kerja samanya selama ini. Dan semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu, atas bantuan yang diberikan hingga tesis ini terselesaikan dengan baik.

Penulis menyadari atas segala keterbatasan, untuk itu saran dan kritik yang membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan tesis ini dengan harapan, semoga tesis ini bermanfaat bagi pengambilan kebijakan di bidang manajemen dan pengembangan ilmu pengetahuan bagi penelitian selanjutnya. Amin.

Makassar, 15 Mei 2021

Peneliti

KAMARUDDIN

ABSTRAK

Kamaruddin. 2021. Pengaruh Kompetensi, Komitmen dan Gaya Kepemimpinan Kepala Desa terhadap Keberhasilan Pembangunan Desa di Desa Masalle Kecamatan Masalle Kabupaten Enrekang, dibimbing oleh Badaruddin dan Haeranah.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kompetensi, Komitmen dan Gaya Kepemimpinan Kepala Desa terhadap Keberhasilan Pembangunan Desa di Desa Masalle Kecamatan Masalle Kabupaten Enrekang.

Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian survey yang dilakukan di Desa Masalle Kecamatan Masalle Kabupaten Enrekang pada bulan April 2021. Data yang digunakan dalam penelitian merupakan data primer yang dikumpulkan melalui survei kuesioner secara langsung. Menggunakan sampel 62 Aparatur Desa dan tokoh masyarakat pada Lingkup Desa Masalle Kecamatan Masalle Kabupaten Enrekang. Penentuan sampel dalam penelitian ini dengan teknik sampling jenuh. Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda untuk menguji hipotesis 1, 2, dan 3.

Hasil penelitian dengan analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa bahwa tiga variabel secara signifikan berpengaruh terhadap Keberhasilan Pembangunan Desa yaitu Kompetensi, Komitmen dan Gaya Kepemimpinan. Variabel Kompetensi, Komitmen dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap Keberhasilan Pembangunan desa. Komitmen adalah variabel yang paling berpengaruh terhadap Keberhasilan Pembangunan Desa.

Kata kunci: Kompetensi, Komitmen dan Gaya Kepemimpinan Kepala Desa terhadap Keberhasilan Pembangunan Desa



ABSTRACT

Kamaruddin. 2021. The Effect of Competence, Commitment and Leadership Style of the Village Head on the Success of Village Development in Masalle Village, Masalle District, Enrekang Regency, supervised by Badaruddin and Haeranah.

This study aims to determine and analyze the influence of the village head's competence, commitment, and leadership style on the success of village development in Masalle Village, Masalle District, Enrekang Regency.

This approach uses survey research conducted in Masalle Village, Masalle District, Enrekang Regency, in April 2021. The data used in this study is primary data collected through direct questionnaire surveys. Using a sample of 62 Village Apparatus and community leaders in the Scope of Masalle Village, Masalle District, Enrekang Regency. Determination of the model in this study with saturated sampling technique. Data analysis used multiple linear regression analysis to test hypotheses 1, 2, and 3.

The study's results using multiple linear regression analysis showed that three variables significantly influenced the success of village development, namely Competence, Commitment and Leadership Style. Variables of Competence, Commitment and Leadership Style simultaneously affect the success of village development. Commitment is the most influential variable on the success of village development.

Keywords: Competence, Commitment and Leadership Style of the Village Head on the Success of Village Development



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
HALAMAN IDENTITAS	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS	iv
KATA PENGANTAR.....	v
ABSTRAK	vii
ABSTRACT.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah.....	5
1.3. Tujuan Penelitian	6
1.4. Manfaat Penelitian	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
2.1. Penelitian Terdahulu	8
2.2. Agency Theory.....	15
2.3. Konsep Birokrasi	16
2.4. Kompetensi	19
2.5. Komitmen	23
2.6. Gaya Kepemimpinan	25
2.7. Keberhasilan Pembangunan Desa.....	32
BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN	
3.1. Kerangka Konseptul.....	34
3.2. Hipotesisi Penelitian	37
3.3. Definisi Operasional Variabel.....	37
BAB IV METODE PENELITIAN	
4.1. Pendekatan Penelitian	40
4.2. Tempat dan Waktu Penelitian.....	40
4.3. Populasi dan Sampel	41
4.4. Teknik Pengumpulan Data	43
4.5. Jenis dan Sumber Data	43
4.6. Metode Analisis Data	44
4.6.1 Pengajuan Instrumen Penelitian	44
4.6.2 Uji Asumsi Klasik	45
4.6.3 Uji Regresi Linear Berganda	47
4.6.4 Uji Hipotesis	48
4.6.5 Koefisien Determinasi	50
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
5.1 Deskripsi Responden dan Variabel Penelitian.....	51
5.1.1 Karakteristik Responden	51
5.1.2 Analisis Deskriptif Variabel.....	52
5.2 Hasil Uji Kualitas Data	59
5.2.1 Uji Validitas	59
5.2.2 Uji Realibilitas.....	65
5.3 Pengujian Asumsi Klasik.....	66

5.4 Hasil Uji Regresi.....	69
5.4.1 Uji Kesesuaian Model.....	70
5.4.2 Uji Simultan(Uji F).....	71
5.4.3 Uji Parsial.....	71
5.5 Pengujian Hipotesis	72
5.6 Pembahasan.....	74
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	
6.1 Kesimpulan	91
6.2 Saran-Saran	91
DAFTAR PUSTAKA	93
LAMPIRAN – LAMPIRAN.....	95

DAFTAR TABEL

Tabel 5.1 : Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	51
Tabel 5.2 : Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	52
Tabel 5.3 : Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	52
Tabel 5.4 : statistic Deskriptif Variabel	53
Tabel 5.5 : Pernyataan Responden Mengenai Kompetensi	55
Tabel 5.6 : Pernyataan Responden Mengenai Komitmen.....	56
Tabel 5.7 : Pernyataan Responden Mengenai Gaya Kepemimpinan.....	57
Tabel 5.8 : Pernyataan Responden Mengenai Keberhasilan Pemb. Desa.....	58
Tabel 5.9 : Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (X_1)	59
Tabel 5.10 : Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen(X_2).....	61
Tabel 5.11 : Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X_3).....	63
Tabel 5.12 : Hasil Uji Validitas Variabel Keberhasilan Pembangunan Desa (Y) .	64
Tabel 5.13 : Hasil Uji Reliabilitas.....	66
Tabel 5.14 : Hasil Uji Multikolinearitas	68
Tabel 5.15 : Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	70
Tabel 5.16 : Hasil Uji F – Uji Simultan.....	71
Tabel 5.17 : Hasil Uji T Hitung	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 : Rerangka Pikir	36
Gambar 5.1 : Hasil Uji Normalitas – <i>Normal Probability Plot</i>	67
Gambar 5.2 : Hasil Uji Heteroskedastisitas – Scatterplot.....	69

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1: SURAT IZIN PENELITIAN

LAMPIRAN 2: KUESIONER PENELITIAN

LAMPIRAN 3: TABULASI DATA

LAMPIRAN 4: HASIL ANALISIS DATA

1. UJI VALIDITAS

2. UJI REABILITAS

3. ANALISIS DESKRIPTIF

4. ASUMSI KLASIK

1) UJI NORMALITAS

2) UJI HETEROKEDASTISITAS

3) UJI MULTIKOLINIERITAS

5. ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam suatu organisasi, unsur manusia menjadi salah satu sumber penentu bagi perubahan dan jalannya organisasi tersebut. Pada konteks ini manusia dipahami sebagai alat pencapai tujuan, juga sebagai salah satu target. Artinya, manusialah yang menggerakkan organisasi, dan manusia pula yang menjadi tujuan; entah kesejahteraannya ataupun tingkat pemahamannya. Terkait dengan keberhasilan proses organisasi, maka unsur pemimpin memegang peranan yang sangat penting. Kepemimpinan (*leadership*) dalam suatu organisasi, lembaga atau institusi mempunyai peranan yang sangat penting. Karena tanpa adanya kepemimpinan, kumpulan orang dan sistem kerja yang ada didalamnya hanya akan merupakan suatu kumpulan yang tidak berarti. Dengan demikian tujuan organisasi yang telah direncanakan dengan matang tidak akan tercapai.

Ada pendapat yang mengatakan bahwa kesuksesan atau kegagalan yang dialami sebagian besar organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan, yang disertai tugasnya mampu atau tidak dalam memimpin organisasi tersebut. Kinerja organisasi yang telah dilaksanakan dengan tingkat pencapaian tertentu tersebut seharusnya sesuai dengan misi yang telah ditetapkan sebagai landasan untuk melakukan tugas yang diemban. Dengan demikian kinerja (*performance*) merupakan tingkat pencapaian hasil atau *the degrees of accomplishment*.

Dalam UU No. 32 tahun 2004 pasal 150 yaitu dalam rangka penyelenggaraan pembangunan daerah ini disusun perencanaan pembangunan daerah sebagai suatu bentuk kesatuan system perencanaan nasional. Hal ini juga terdapat pada Undang-Undang No. 25 tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional pasal 33 yaitu:

1. Kepala daerah menyelenggarakan dan bertanggungjawab atas perencanaan pembangunan daerah di daerahnya.
2. Dalam menyelenggarakan perencanaan pembangunan daerah, kepala daerah dibantu oleh kepala Bappeda.
3. Pimpinan Satuan Kerja Perangkat Daerah menyelenggarakan perencanaan pembangunan daerah sesuai dengan tugas dan kewenangannya.
4. Gubernur menyelenggarakan koordinasi, integrasi, sinkronisasi, dan sinergi perencanaan pembangunan antar kabupaten/kota.

Menurut UU No. 25 tahun 2004 pasal 33 Bappeda mempunyai peranan yang penting di dalam melaksanakan perencanaan daerah. Perencanaan daerah yang direncanakan oleh Bappeda di mulai dari tingkat desa/kelurahan, kecamatan, kabupaten dan kota hingga tingkat provinsi melalui Musrebang (Musyawarah Perencanaan Pembangunan). Dalam perencanaan pembangunan daerah ini diperlukan adanya partisipasi masyarakat dalam pelaksanaan pembangunan di daerahnya.

Dalam perencanaan pembangunan sangat diperlukannya partisipasi masyarakat. Partisipasi merupakan jembatan antara kebijakan pemerintah

dan kepentingan masyarakat itu. Sehingga perencanaan daerah harus dilakukan dengan model dari bawah (*bottom-up planning*) atau yang disebut sebagai perencanaan partisipatif. Perencanaan partisipatif adalah perencanaan yang bertujuan melibatkan kepentingan rakyat, dan dalam prosesnya melibatkan rakyat (baik langsung maupun tidak langsung). Akan tetapi pada kenyataannya perencanaan itu sendiri masih banyak dilakukan dari atas (*top-down planning*).

Demikian halnya dengan kelurahan, pemerintah bekerja sama dengan masyarakat dalam merencanakan program-program pembangunan. Akan tetapi kesadaran masyarakat untuk mau berpartisipasi dalam perencanaan pembangunan masih sangat kurang. Ada beberapa program pembangunan di Desa Masalle yang direncanakan yang melibatkan partisipasi masyarakat, yaitu:

1. Melaksanakan kegiatan posyandu di berbagai tempat yang berada di kelurahan tersebut
2. Pelaksanaan kegiatan gotong royong yang dilakukan oleh masing-masing kepala lingkungan.
3. Membuat program pelatihan UMKM bagi masyarakat yang ada di Desa Masalle.

Berdasarkan data yang didapat dari lapangan, program pembangunan mengenai pelaksanaan kegiatan gotong royong yang dilakukan oleh Desa Masalle mendapatkan respons yang kurang dari

masyarakat setempat. Hal itu dibuktikan oleh keikutsertaan masyarakat yang tidak mencapai 50% dari jumlah penduduk yang ada di Desa Masalle sebesar 2.043 jiwa. Masyarakat yang ikut dalam pelaksanaan kegiatan gotong royong tersebut hanya berjumlah ± 1.021 jiwa tiap bulannya. Untuk itu dalam permasalahan tersebut dibutuhkan seorang pemimpin yang dapat mempengaruhi dan mengajak masyarakatnya untuk berpartisipasi dalam merencanakan program-program pembangunan.

Dengan adanya dukungan dari atas, masyarakat akan tergerak untuk berpartisipasi dalam perencanaan pembangunan dan juga pelaksanaan pembangunannya demi terwujudnya kesejahteraan warga Desa Masalle. Perlunya seorang pemimpin yang demokratis agar mau membimbing, menggerakkan masyarakatnya dan mampu bertanggungjawab serta bekerja sama dengan masyarakat dalam membangun dan menata kembali daerahnya dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Penelitian yang dilakukan oleh I Wayan Arta Artana dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan studi kasus di Maya Ubud Resort dan Spa pada tahun 2012 menemukan bahwa hanya variabel kepemimpinan yang berpengaruh pengaruh positif dan signifikan dengan kinerja karyawan dan terdapat hubungan parsial antara Komitmen dengan kinerja karyawan. Pada nilai koefisien korelasi parsial antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

Sedangkan penelitian dari Alwi Suddin dan Sudarman dengan judul

Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Keberhasilan Pembangunan Desa Kecamatan Laweyan Kota Surakarta menemukan bahwa Ada pengaruh positif dan signifikan dari masing-masing variabel yaitu kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap Keberhasilan Pembangunan Desa Kecamatan Laweyan Kota Surakarta. Ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan variabel kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap Keberhasilan Pembangunan Desa Kecamatan Laweyan Kota Surakarta. Sumbangan pengaruh variabel kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap Keberhasilan Pembangunan Desa Kecamatan Laweyan Kota Surakarta sebesar 74,4%, sedangkan sisanya. Sebesar 25,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan kondisi di atas maka penulis tertarik melakukan sebuah penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Komitmen dan Gaya Kepemimpinan Kepala Desa Terhadap Keberhasilan Pembangunan Desa di Desa Masalle Kecamatan Masalle Kabupaten Enrekang”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut diatas, maka pokok-pokok permasalahan dalam penelitian sebagai berikut:

1. Apakah Kompetensi, Komitmen dan Gaya Kepemimpinan Kepala Desa berpengaruh secara parsial terhadap Keberhasilan Pembangunan Desa di Desa Masalle Kecamatan Masalle Kabupaten Enrekang?

2. Apakah Kompetensi, Komitmen dan Gaya Kepemimpinan Kepala Desa berpengaruh secara simultan terhadap Keberhasilan Pembangunan Desa di Desa Masalle Kecamatan Masalle Kabupaten Enrekang??
3. Variabel apakah yang dominan berpengaruh terhadap Keberhasilan Pembangunan Desa di Desa Masalle Kecamatan Masalle Kabupaten Enrekang?

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis.

1. Pengaruh Kompetensi, Komitmen dan Gaya Kepemimpinan Kepala Desa berpengaruh secara parsial terhadap Keberhasilan Pembangunan Desa di Desa Masalle Kecamatan Masalle Kabupaten Enrekang.
2. Pengaruh Kompetensi, Komitmen dan Gaya Kepemimpinan Kepala Desa berpengaruh secara Simultan terhadap Keberhasilan Pembangunan Desa di Desa Masalle Kecamatan Masalle Kabupaten Enrekang.
3. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Keberhasilan Pembangunan Desa di Desa Masalle Kecamatan Masalle Kabupaten Enrekang.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini di harapkan berguna dalam aspek teoritis, praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Akademis

Penelitian ini dapat menjadi tambahan referensi untuk penelitian sejenis terkait dengan Keberhasilan Pembangunan Desa.

Perubahan dan perkembangan lingkungan pemerintahan yang begitu cepat dan kompleks telah menciptakan masalah baru dalam hal Keberhasilan Pembangunan Desa. Masalah tersebut memicu permintaan terhadap peneliti untuk dapat menjelaskan fenomena yang terjadi.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi masyarakat umum mengenai Keberhasilan Pembangunan Desa yang dilakukan oleh pemerintah desa. Dalam rangka untuk mewujudkan Kompetensi, Komitmen dan Gaya Kepemimpinan Kepala Desa. Penelitian ini juga dapat menjadi tambahan informasi bagi Pemerintah Desa, Kabupaten, dan Pemerintah Pusat untuk meningkatkan kinerjanya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Sumber informasi yang dipakai penulis juga dari penelitian terdahulu mengenai kompetensi, Komitmen dan Gaya Kepemimpinan. Penelitian sebelumnya penting untuk dijadikan sebagai informasi dan bahan acuan yang berguna bagi penulis. Beberapa penelitian yang membahas mengenai topik serupa antara lain :

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil/Kesimpulan
1.	I WayanArta Artana, 2017	Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen,dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	1. Secara simultan ada pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan (X1) dengan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,329, dan terdapat hubungan parsial antara Komitmen (X2) dengan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,074. Pada nilai koefisien korelasi

			<p>parsial antara lingkungan kerja (X3) dengan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,508.</p> <p>2. Secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan (X1), Komitmen (X2), dan lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,505.</p>
2.	<p>Alwi Suddin dan Sudarman (2016)</p> <p>Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia (2010)</p> <p>Vol. 4 N0. 1 Hal. 1-8</p>	<p>Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Keberhasilan Pembangunan Desa Kecamatan laweyan Kota</p>	<p>1. Ada pengaruh positif dan signifikan dari masing-masing variabel yaitu kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap Keberhasilan Pembangunan Desa</p>

		Surakarta	<p>Kecamatan Laweyan Kota Surakarta.</p> <p>2. Ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan variabel kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap Keberhasilan Pembangunan Desa/Kecamatan Laweyan Kota Surakarta.</p> <p>3. Sumbangan pengaruh variabel kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap Keberhasilan Pembangunan Desa/Kecamatan Laweyan Kota Surakarta sebesar 74,4%,</p>
--	--	-----------	---

			sedangkan sisanya. 4. Sebesar 25,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.
3.	Cut Ermiatidan Teridah Sembiring (2018)	Pengaruh Fasilitas dan Pengembangan Sumber Daya manusia terhadap produktivitas kerja karyawan studi kasus PTPN II Kebun Sampali Medan	1. Fasilitas (kantor) (X1) yang secara langsung mempengaruhi produktivitas kerja karyawan (Y) adalah sebesar 34,9% dan berpengaruh tidak langsung melalui pengembangan sumber daya manusia sebesar 14,9%. 2. Pengembangan sumber daya manusia (X2) secara langsung mempengaruhi produktivitas kerja karyawan (Y) adalah

			<p>sebesar 14,4% dan tidak berpengaruh secara langsung melalui fasilitas (kantor) sebesar 14,9%.</p> <p>3. Berdasarkan hasil persamaan koefisien jalur yang diperoleh yaitu berdasarkan hasil persamaan koefisien jalur yang diperoleh.</p>
4.	Anwar, 2018	<p>Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan komitmen terhadap Keberhasilan Pembangunan Desa</p>	<p>1. Secara simultan ada pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan (X1) dengan Keberhasilan Pembangunan Desa (Y) sebesar 0,238, dan terdapat hubungan parsial antara Komitmen (X2) dengan Keberhasilan Pembangunan Desa (Y) sebesar 0,067. Pada nilai</p>

			<p>koefisien korelasi parsial antara lingkungan kerja (X3) dengan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,890.</p> <p>2. Secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan (X1), Komitmen (X2) terhadap Keberhasilan Pembangunan Desa (Y) sebesar 0,790.</p>
5.	Baihaqi, Muhammad 2017	<p>Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan motivasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening.</p>	<p>1. Ada pengaruh positif dan signifikan dari masing- masing variabel yaitu kepemimpinan, motivasi, terhadap Keberhasilan Pembangunan Desa Kecamatan Laweyan Kota Surakarta.</p> <p>2. Ada pengaruh positif</p>

			<p>dan signifikan secara simultan variabel kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap Keberhasilan Pembangunan DesaKecamatan Laweyan Kota Surakarta.</p> <p>5. Sumbangan pengaruh variabel kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap Keberhasilan Pembangunan Desa Kecamatan Laweyan Kota Surakarta sebesar 74,4%, sedangkan sisanya.</p> <p>6. Sebesar 25,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.</p>
--	--	--	--

2.2. Agency Theory

Menurut Jensen dan Meckling teori agensi adalah kontrak antara manajer (*agents*) dengan pemilik (*principals*). Hubungan kontraktual ini dapat berjalan dengan baik, apabila pemilik akan mendelegasikan otoritas pembuatan keputusan kepada manajer. Hubungan keagenan adalah pihak *principals* yang memberikan mandat kepada pihak lain, yaitu *agents* untuk melakukan semua kegiatan atas nama *principals* dalam kapasitasnya sebagai pengambil keputusan. Pada pemerintahan daerah di Indonesia secara sadar atau tidak, teori agensi sebenarnya telah dipraktikkan. Pada organisasi sektor publik yang dimaksud *principals* adalah rakyat dan agen adalah pemerintah dalam hal ini adalah kepala desa dan aparat desa lainnya (Widagdo, Widodo, dan Ismail 2016).

Akuntabilitas adalah kewajiban pemegang amanah/agen/kepala desa dan aparatnya untuk memberikan pertanggungjawaban, menyajikan, melaporkan, dan mengungkapkan segala aktivitas dan kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya kepada pihak pemberi amanah (*principals*) yang memiliki hak dan kewenangan untuk meminta pertanggungjawaban tersebut. Secara singkat, kepala desa dan aparaturnya harus mempertanggungjawabkan pengelolaan sumber daya serta pelaksanaan kebijakan yang dipercayakan kepada entitas pelaporan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara periodik. Transparansi memberikan informasi keuangan yang terbuka dan jujur kepada masyarakat berdasarkan pertimbangan bahwa masyarakat memiliki hak untuk

mengetahui secara terbuka dan menyeluruh atas pertanggungjawaban pemerintah dalam pengelolaan sumber daya yang dipercayakan kepadanya dan ketaatannya pada peraturan perundang-undangan (Widagdo, Widodo, dan Ismail 2016).

Menurut Eisenhardt dalam Suryani (2019), menyatakan bahwa teori agensi menggunakan tiga asumsi sifat manusia yaitu:

1. Manusia pada umumnya mementingkan diri sendiri (*self interest*),
2. Manusia memiliki daya pikir terbatas mengenai persepsi masa mendatang
(*bounded rationality*)
3. Manusia selalu menghindari resiko (*risk averse*).

Dari asumsi sifat dasar manusia tersebut dapat dilihat bahwa konflik agensi yang sering terjadi antara aparat pemerintah dengan rakyatnya dipicu adanya sifat dasar tersebut. Aparat pemerintah dalam mengelola perusahaan cenderung mementingkan kepentingan pribadi daripada kepentingan untuk meningkatkan nilai suatu organisasi atau pemerintahan. Dengan perilaku dari aparat pemerintah yang bertindak sesuai dengan kepentingan mereka sendiri, padahal sebagai aparat pemerintah seharusnya memihak kepada kepentingan rakyatnya karena mereka adalah pihak yang memberikuasa aparat pemerintah untuk menjalankan pemerintahan.

2.3. Konsep Birokrasi

Secara epistemologi birokrasi berasal dari gabungan kata “*bureau*”

dan “*kratia*” yang berarti meja atau kantor dan pemerintahan. Awal mulanya, istilah ini digunakan untuk melihat suatu sistematika kegiatan kerja yang diperintah oleh suatu kantor melalui kegiatan-kegiatan administrasi. Pengertian birokrasi menurut Max Weber dalam Suryani (2019) merupakan suatu organisasi dengan lingkup yang besar yang memiliki otoritas legal rasional, legitimasi, ada pembagia kerja dan bersifat imperasional.

Birokrasi merupakan suatu sistem pengorganisasian negara dengan tugas yang sangat kompleks dan hal ini jelas memerlukan pengendalian operasi manajemen pemerintahan yang baik (Wakhid 2017). Birokrasi sebagai konsekuensi logis dari tugas utama (pemerintahan) untuk menyelenggarakan kesejahteraan masyarakat. Untuk itu negara membangun sistem administrasi yang bertujuan untuk melayani kepentingan rakyatnya yang disebut dengan istilah birokrasi.

Konsep birokrasi sesungguhnya berupaya mengaplikasikan prinsip-prinsip organisasi yang dimaksudkan untuk memperbaiki efisiensi administrasi, meskipun birokrasi yang berlebihan seringkali menimbulkan efek yang tidak baik. Sejak bergulirnya era reformasi, berbagai isu ataupun pemikiran dilontarkan para pakar berkaitan dengan bagaimana mewujudkan tata pemerintahan yang baik (*good governance*), di antaranya dilakukan melalui reformasi birokrasi. Upaya tersebut secara bertahap dilakukan baik oleh pemerintah pusat maupun pemerintah daerah. Secara empiris birokrasi identik dengan aparatur pemerintah yang

mempunyai tiga dimensi yaitu organisasi, sumber daya manusia, dan manajemen. Dalam pemerintahan, dimensi itu dikenal kelembagaan, kepegawaian dan ketatalaksanaan, yang merupakan unsur-unsur administrasi negara. Model tipe ideal birokrasi yang diciptakan oleh Max Weber dalam Wakhid (2017) menjelaskan :

1. Individu pejabat secara personal bebas, akan tetapi dibatasi oleh jabatannya manakala ia menjalankan tugas-tugas atau kepentingan individual dalam jabatannya. Pejabat tidak bebas menggunakan jabatannya untuk keperluan dan kepentingan pribadinya termasuk keluarganya.
2. Jabatan-jabatan itu disusun dalam tingkatan hierarki dari atas ke bawah dan ke samping. Konsekuensinya ada jabatan atasan dan bawahan, dan ada pula yang menyandang kekuasaan lebih besar dan ada yang lebih kecil.
3. Tugas dan fungsi masing-masing jabatan dalam hierarki itu secara spesifik berbeda satu sama lainnya.
4. Setiap pejabat mempunyai kontrak jabatan yang harus dijalankan. Uraian tugas (*Job description*) masing-masing pejabat merupakan domain yang menjadi wewenang dan tanggung jawab yang harus dijalankan sesuai dengan kontrak.
5. Setiap pejabat diseleksi atas dasar kualifikasi profesionalitasnya, idealnya hal tersebut dilakukan melalui ujian yang kompetitif.

6. Setiap pejabat mempunyai gaji termasuk hak untuk menerima pensiun sesuai dengan tingkatan hierarki jabatan yang disandangnya. Setiap pejabat bisa memutuskan untuk keluar dari pekerjaannya dan jabatannya sesuai dengan keinginannya dan kontraknya bisa diakhiri dalam keadaan tertentu.
7. Terdapat struktur pengembangan karier yang jelas dengan promosi berdasarkan senioritas sesuai dengan pertimbangan yang obyektif.
8. Setiap pejabat sama sekali tidak dibenarkan menjalankan jabatannya dan sumber daya instansinya untuk kepentingan pribadi dan keluarganya.
9. Setiap pejabat berada di bawah pengendalian dan pengawasan suatu sistem yang dijalankan secara Kompetensi.

2.4. Kompetensi

Menurut UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu, yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan (Wibowo, 2017: 271).

Menurut Wibowo (2017: 273), terdapat lima tipe karakteristik kompetensi, yaitu: 1) motif yang mendorong, mengarahkan dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu, 2) sifat adalah karakteristik fisik dan respon terhadap situasi dan informasi, 3) konsep diri merupakan

sikap, nilai atau citra diri seseorang, 4) pengetahuan adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik, 5) keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas tertentu.

Kompetensi adalah karakteristik perilaku yang menggambarkan motif, sifat, konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan dan keterampilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Unsur-unsur kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan, dan perilaku (Hafied, 2016: 42).

Menurut Miler dalam Hafied (2016: 42), ada dua jenis kompetensi, yang pertama adalah kompetensi teknis yaitu kompetensi yang didefinisikan sebagai gambaran tentang apa yang harus diketahui dan dilakukan agar dapat melakukan pekerjaan dengan baik dan jenis kompetensi yang kedua adalah kompetensi perilaku yaitu kompetensi yang menggambarkan bagaimana seseorang diharapkan berperilaku agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik.

Model kompetensi menurut kepentingannya menurut Wibowo (2017) dibagi menjadi model kompetensi untuk kepemimpinan, koordinator, *experts*, dan *support*. Untuk model kompetensi kepemimpinan dan koordinator adalah sama yaitu komitmen pada pembelajaran berkelanjutan, orientasi kepada pelayanan, konseptual, pengambilan keputusan, mengembangkan orang lain, memiliki standar profesionalisme yang tinggi, memiliki dampak dan pengaruh, berinovasi, kepemimpinan, peduli terhadap organisasi, orientasi pada kinerja,

orientasi terhadap pelayanan, strategi bisnis , kerja sama tim, dan keberagaman. Model kompetensi *experts* dan *support* meliputi komitmen atas pembelajaran berkelanjutan, peduli atas ketepatan dan hal-hal detail, berpikir kreatif dan inovatif, fleksibilitas, standar profesionalisme tinggi, perencanaan, pengorganisasian dan koordinasi, pemecahan masalah, orientasi pada kinerja, orientasi pada pelayanan, kerja sama tim dan keberagaman.

Ada beberapa tipe kompetensi yang berbeda yang dapat dikaitkan dengan aspek perilaku manusia dan dengan kemampuannya mendemonstrasikan kemampuan perilaku tersebut. Menurut Wibowo (2017), ada beberapa tipe kompetensi, yaitu: kompetensi perencanaan (menetapkan tujuan, menilai resiko, dan mengembangkan urutan tindakan untuk mencapai tujuan), kompetensi mempengaruhi (tindakan yang memiliki dampak pada orang lain), kompetensi komunikasi (kemampuan berbicara, mendengarkan orang lain, komunikasi tertulis dan non verbal), kompetensi interpersonal (empati, membangun konsensus, *networking*, persuasi, negosiasi, diplomasi, manajemen konflik), kompetensi berpikir (berpikir strategis, analitis, berkomitmen terhadap tindakan), kompetensi organisasi (kemampuan merencanakan pekerjaan, mengorganisasi sumber daya), kompetensi manajemen sumber daya manusia (kemampuan dalam membangun tim, mendorong partisipasi, mengembangkan bakat), kompetensi kepemimpinan (kecakapan memosisikan diri, pengembangan organisasional, mengelola transisi, orientasi strategis), kompetensi

melayani pelanggan (mengidentifikasi dan menganalisis pelanggan, orientasi pelayanan dan pengiriman), kompetensi bisnis (manajemen finansial, keterampilan pengambilan keputusan bisnis, bekerja dalam sistem, menggunakan ketajaman bisnis, membuat keputusan bisnis, dan membangkitkan pendapatan), kompetensi manajemen diri (motivasi diri, bertindak dengan percaya diri, mengelola pembelajaran sendiri, mendemonstrasikan fleksibilitas dan berinisiatif), dan kompetensi teknik (mengerjakan tugas kantor, bekerja dengan teknologi).

Zwell dalam Wibowo (2017) memberikan lima kategori kompetensi, yang terdiri dari: *task achievement* adalah kompetensi yang berkaitan dengan kinerja yang baik, *relationship* adalah kategori kompetensi yang berhubungan dengan komunikasi dan berkerja baik dengan orang lain dan memuaskan kebutuhannya, *personal attribute* adalah kompetensi intrinsik individu dan menghubungkan bagaimana orang berpikir, merasa, belajar dan berkembang, *managerial* adalah kompetensi yang secara spesifik berkaitan dengan pengelolaan, pengawasan dan mengembangkan orang, *leadership* adalah kompetensi yang berkaitan dengan memimpin organisasi untuk mencapai maksud, visi dan tujuan organisasi.

Individu adalah orang yang menggerakkan organisasi oleh karena itu kompetensi individu sangat berpengaruh terhadap keberhasilan organisasi. Individu yang memiliki kompetensi tinggi memiliki kinerja yang tinggi sedangkan individu yang memiliki

kompetensi rendah akan menghasilkan kinerja yang rendah

2.5 Komitmen

Menurut Ivancevich dalam Wibowo (2017) komitmen adalah perasaan identifikasi, pelibatan, dan loyalitas dinyatakan oleh pekerja terhadap perusahaan. Menurut Lubis (2017: 83), komitmen organisasi merupakan tingkat sampai sejauh apa seseorang memihak pada organisasi dan tujuannya, serta berniat mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Menurut Robbins dalam Sopiah (2018:155), “komitmen organisasi adalah suatu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari karyawan kepada organisasi”. Komitmen organisasi ditandai dengan ikatan psikologis karyawan pada organisasi yang ditandai dengan adanya kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai organisasi, kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi, dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi (Sopiah 2018: 157).

Menurut Wibowo (2017: 430), di dalam komitmen organisasi terkandung tiga unsur, yaitu yang pertama identifikasi, perasaan individu bahwa menjadi bagian dari organisasi, unsur kedua adalah pelibatan yang artinya bahwa individu merasa terlibat dalam proses pelaksanaan organisasi, dan unsur ketiga adalah loyalitas yang memiliki arti bahwa individu loyal terhadap organisasi.

Menurut Lubis (2017: 84), ada tiga komponen utama mengenai komitmen organisasi:

1. Komitmen afektif terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena keterikatan emosional terhadap organisasi.
2. Komitmen kontinu muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan lain, atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain. Karyawan ingin tinggal di dalam organisasi karena karyawan membutuhkan organisasi.
3. Komitmen normatif timbul karena nilai-nilai dalam diri karyawan.

Karyawan bertahan menjadi anggota suatu organisasi karena memiliki kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi tersebut merupakan hal yang memang harus dilakukan.

Beer dalam Wibowo (2017) mengatakan bahwasannya organisasi yang memiliki komitmen yang tinggi akan memberikan kinerja berkelanjutan dengan mengembangkan tiga pilar organisasi, yaitu *performance alignment* terjadi pada saat sistem organisasi secara menyeluruh mencakup struktur, sistem, sumber daya manusia, budaya, *psychological alignment* terjadi ketika terdapat ikatan emosional sumber daya manusia di semua tingkat terutama pada pemimpin unit kerja utama pada maksud, misi dan cita-cita organisasi, dan *capacity for training and change* ini akan terjadi apabila organisasi melanjutkan baik keselarasan kinerja maupun psikologis.

2.6. Gaya Kepemimpinan

Gaya pada dasarnya berasal dari bahasa Inggris “*style*” yang berarti mode seseorang yang selalu nampak yang menjadi ciri khas orang tersebut. Tiap pemimpin mempunyai gaya atau cara tersendiri dalam memimpin organisasi.

Istilah gaya secara kasar adalah sama dengan cara yang digunakan pemimpin dalam mempengaruhi pengikutnya. Pada saat apa pun jika seseorang berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain, kegiatan semacam itu telah melibatkan seorang ke dalam aktivitas kepemimpinan. Jika kepemimpinan tersebut terjadi dalam suatu organisasi tertentu, dan orang tadi perlu mengembangkan staf dan membangun iklim motivasi yang menghasilkan tingkat produktivitas yang tinggi, maka orang tersebut perlu memikirkan gaya kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.

Menurut Jajang Arista dikutip dari Thoaha, gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seorang pada saat orang tersebut berusaha mempengaruhi perilaku orang lain. Kegagalan dan keberhasilan suatu organisasi maupun perusahaan ditentukan oleh kepemimpinan di dalam perusahaan/organisasi tersebut. Dimana kepemimpinan

mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap keberhasilan organisasi dalam menghadapi tantangan, sehingga kepemimpinan merupakan salah satu kunci utama dalam perkembangan suatu organisasi.

Menurut Veitzhal Rivai (2019) kepemimpinan memiliki beberapa tipe yaitu:

a. Tipe Karismatis

Tipe kepemimpinan karismatis ini memiliki kekuatan energi, daya tarik dan wibawa yang luar biasa untuk mempengaruhi orang lain, sehingga ia mempunyai pengikut yang sangat besar jumlahnya dan pengawal-pengawal yang bisa dipercaya.

b. Tipe Paternalistis

Yaitu tipe kepemimpinan yang kepatern, dengan sifat-sifat antara lain sebagai berikut:

- 1) menganggap bawahannya sebagai manusia yang tidak/belum dewasa, atau anak sendiri yang perlu dikembangkan.
- 2) Dia bersikap terlalu melindungi (*overley protective*).
- 3) Jarang dia memberi kesempatan kepada bawahan untuk mengambil keputusan sendiri.
- 4) Dia hampir-hampir tidak memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berinisiatif.

c. Tipe Militeristis

Sifat ini sifatnya sok kemiliter-militeran. Hanya gaya luarannya saja yang mencontoh gaya militer. Tetapi jika dilihat lebih seksama, tipe ini mirip sekali dengan tipe kepemimpinan otoriter. Adapun sifat-sifat pemimpin yang militeristis antara lain:

- 5) Lebih banyak menggunakan sistem perintah/komando terhadap bawahannya keras sangat otoriter kaku dan sering kali kurang bijaksana.
- 6) Menghendaki kepatuhan mutlak dari bawahan.
- 7) Sangat menyenangi formalitas, upacara-upacara ritual tanda-tandakebesaran yang berlebih-lebihan.
- 8) Menuntut adanya Kompetensi keras dan kaku dari bawahannya.
- 9) Tidak menghendaki saran, usul, sugesti dan kritikan-kritikan dari bawahannya.

d. Tipe Otokratis

Kepemimpinan otokratis itu mendasarkan diri pada kekuasaan danpelaksaan yang mutlak harus dipatuhi.

e. Tipe *Leissez Faire*

Pada tipe kepemimpinan *leissez faire* ini sang pemimpin praktis tidak memimpin dia membiarkan kelompoknya dan setiap orang berbuat semauanya sendiri.

f. Tipe Populistic

Professor Peter Worsley dalam bukunya *The Third World* mendefinisikan kepemimpinan populistis sebagai kepemimpinan yang dapat membangunkan solidaritas rakyat. Kepemimpinan populistis ini berpegang teguh pada nilai-nilai masyarakat yang tradisional. Juga kurang mempercayai dukungan kekuatan serta bantuan hutang-hutang luar negeri (asing). Kepemimpinan ini mengutamakan penghidupan (kembali) nasionalisme.

g. Tipe Administratif atau eksekutif

Kepemimpinan tipe administratif adalah kepemimpinan yang mampu menyelenggarakan tugas-tugas administrasi secara efektif. Sedang para pemimpinnya terdiri dari teknokrat dan administrator- administrator yang mampu menggerakkan dinamika modernisasi dan pembangunan.

h. Tipe Demokratis

Kepemimpinan demokratis berorientasi pada manusia, dan memberikan bimbingan yang efisien kepada para pengikutnya. Kekuatan kepemimpinan demokratis ini bukan terletak pada “*person* atau individu”, akan tetapi kekuatan justru terletak pada partisipasi aktif dari setiap warga kelompok.

Sedangkan menurut Robins mengidentifikasi empat jenis gaya kepemimpinan :

a. Gaya Kepemimpinan Kharismatik

Para pengikut terpacu kemampuan kepemimpinan yang heroik atau yang luar biasa ketika mereka mengamati perilaku-perilaku tertentu pemimpin mereka. Terdapat lima karakteristik pokok pemimpin kharismatik:

- 1) Visi dan artikulasi. Memiliki visi tujuan dengan sasaran ideal yang berharap masa depan lebih baik dari pada status, dan mampu mengklarifikasi pentingnya visi yang dipahami orang lain.
- 2) Resiko personal. Pemimpin kharismatik bersedia menempuh resiko personal tinggi, menanggung biaya besar, dan terlibat dalam pengorbanan diri untuk meraih visi.
- 3) Peka terhadap lingkungan. Mereka mampu menilai secara realistis kendala lingkungan dan sumber daya yang dibutuhkan untuk membuat perubahan.
- 4) Kepekaan terhadap kebutuhan pengikut. Pemimpin kharismatik perspektif (sangat pengertian) terhadap kemampuan orang lain dan responsif terhadap kebutuhan dan perasaan mereka.

5) Perilaku tidak konvensional. Pemimpin kharismatik terlibat dalam perilaku yang dianggap baru dan berlawanan dengan norma.

b. Gaya kepemimpinan transaksional

Pemimpin transaksional merupakan pemimpin yang memandu atau memotivasi para pengikut mereka menuju sasaran yang ditetapkan dengan memperjelas persyaratan peran dan tugas. Gaya kepemimpinan transaksional lebih berfokus pada hubungan pemimpin-bawahan tanpa adanya usaha untuk menciptakan perubahan bagi bawahannya.

Terdapat empat karakteristik pemimpin transaksional:

- 1) Imbalan kontingen, kontrak pertukaran imbalan atas upaya yang dilakukan, menjanjikan imbalan atas kinerja baik, mengakui pencapaian.
- 2) Manajemen berdasar pengecualian (aktif), melihat dan mencari penyimpangan dari aturan dan standar, menempuh tindakan perbaikan.
- 3) Manajemen berdasar pengecualian (pasif), mengintervensi hanya jika standar tidak dipenuhi.
- 4) *Leissez-Faire*, melepas tanggung jawab, menghindari pembuatan keputusan.

c. Gaya kepemimpinan transformasional

Pemimpin transformasional mencurahkan perhatian pada

hal-hal dan kebutuhan pengembangan masing-masing pengikut. Pemimpin transformasional mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara-cara baru, dan mereka mampu menggalakan, membangkitkan, dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra demi mencapai sasaran kelompok. Ada empat karakteristik pemimpin transformasional:

- 1) Kharisma, memberikan visi dan rasa atas misi, menanamkan kebanggaan, meraih penghormatan dan kepercayaan.
- 2) Inspirasi, mengkomunikasikan harapan tinggi, menggunakan simbol untuk memfokuskan pada usaha, menggambarkan maksud penting secara sederhana.
- 3) Stimulasi intelektual, mendorong intelegensi, rasionalitas, dan pemecahan masalah secara hati-hati.
- 4) Pertimbangan individual, memberikan perhatian pribadi, melayanikaryawan secara pribadi, melatih dan menasehati.

d. Gaya Kepemimpinan Visioner

Kemampuan menciptakan dan mengartikulasikan visi yang realistis, kredibel, dan menarik mengenai masa depan organisasi yang tengah tumbuh dan membaik. Visi ini jika diseleksi akan diimplementasikan secara tepat, mempunyai kekuatan besar yang bisa mengakibatkan terjadinya lompatan awal ke masa depan dengan membangkitkan keterampilan, bakat, dan sumber daya

untuk mewujudkannya.

2.7 Keberhasilan Pembangunan Desa

Berhasil tidaknya pelaksanaan pembangunan desa sangat tergantung kepada aparat serta masyarakat sebagai objek maupun subjek pembangunan. Keberhasilan tersebut tidak dapat tercapai hanya dengan menyerahkan sepenuhnya kepada aparat yang terkait tanpa mitra yang bisa mengetahui sepenuhnya kebutuhan masyarakat desa. Dan kebutuhan masyarakat hanya diketahui oleh masyarakat itu sendiri. Oleh karena itu mustahil melaksanakan pembangunan tanpa melibatkan masyarakat sebagai subjek pembangunan tersebut sekaligus sebagai objek yang akan menikmati hasil-hasil pembangunan itu.

Menurut Soedomo (2017) Pembangunan desa disebut berhasil jika: Partisipasi aktif masyarakat dalam pembangunan, Rasa tanggung jawab masyarakat terhadap pembangunan, Kemampuan masyarakat desa untuk berkembang, telah dapat ditingkatkan/ ditumbuhkan, Prasarana fisik dan lingkungan hidup yang serasi telah dapat dibangun dan dipelihara.

Keberhasilan perencanaan dan pelaksanaan pembangunan tergantung dengan adanya keterlibatan aktif masyarakat, di lain pihak perencanaan pembangunan dapat merangsang dan memperluas keterlibatan aktif itu, apabila benar-benar mencerminkan dan ditujukan untuk mencapai tujuan-tujuan sesuai dengan kepentingan masyarakat.

Dalam upaya mencapai keberhasilan pembangunan saat ini, wilayah pedesaan dihadapkan pada tantangan yang sangat berbeda

sifatnya dibandingkan pada masa lalu. Tantangan pertama berkaitan dengan kondisi eksternal seperti perkembangan internasional yang berhubungan dengan liberalisasi arus investasi dan perdagangan global. Sedangkan yang kedua bersifat internal, yaitu berkaitan dengan perubahan kondisi makro maupun mikro dalam negeri. Tantangan internal disini meliputi transformasi struktur ekonomi, masalah migrasi spasial dan sektoral, ketahanan pangan, masalah ketersediaan lahan pertanian, masalah investasi dan permodalan, masalah iptek, SDM, lingkungan dan lainnya. Hal tersebut merupakan peluang besar seiring dengan pengelolaan desa yang otonom. Otonomi Desa akan memberikan ruang gerak yang luas pada perencanaan pembangunan yang merupakan kebutuhan riil masyarakat dan tidak hanya tergantung oleh program-program kerja dari berbagai instansi dan pemerintah. Apabila otonomi desa benar-benar terlaksana, maka tidak akan terjadi urbanisasi tenaga kerja potensial ke kota untuk menyerbu lapangan kerja/ pekerjaan di sektor-sektor informal. Untuk mengimplementasikan otonomi desa, segenap potensi desa yang berupa potensi 4 kelembagaan, sumber daya alam, dan sumber daya manusia harus dapat dioptimalkan.

BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN

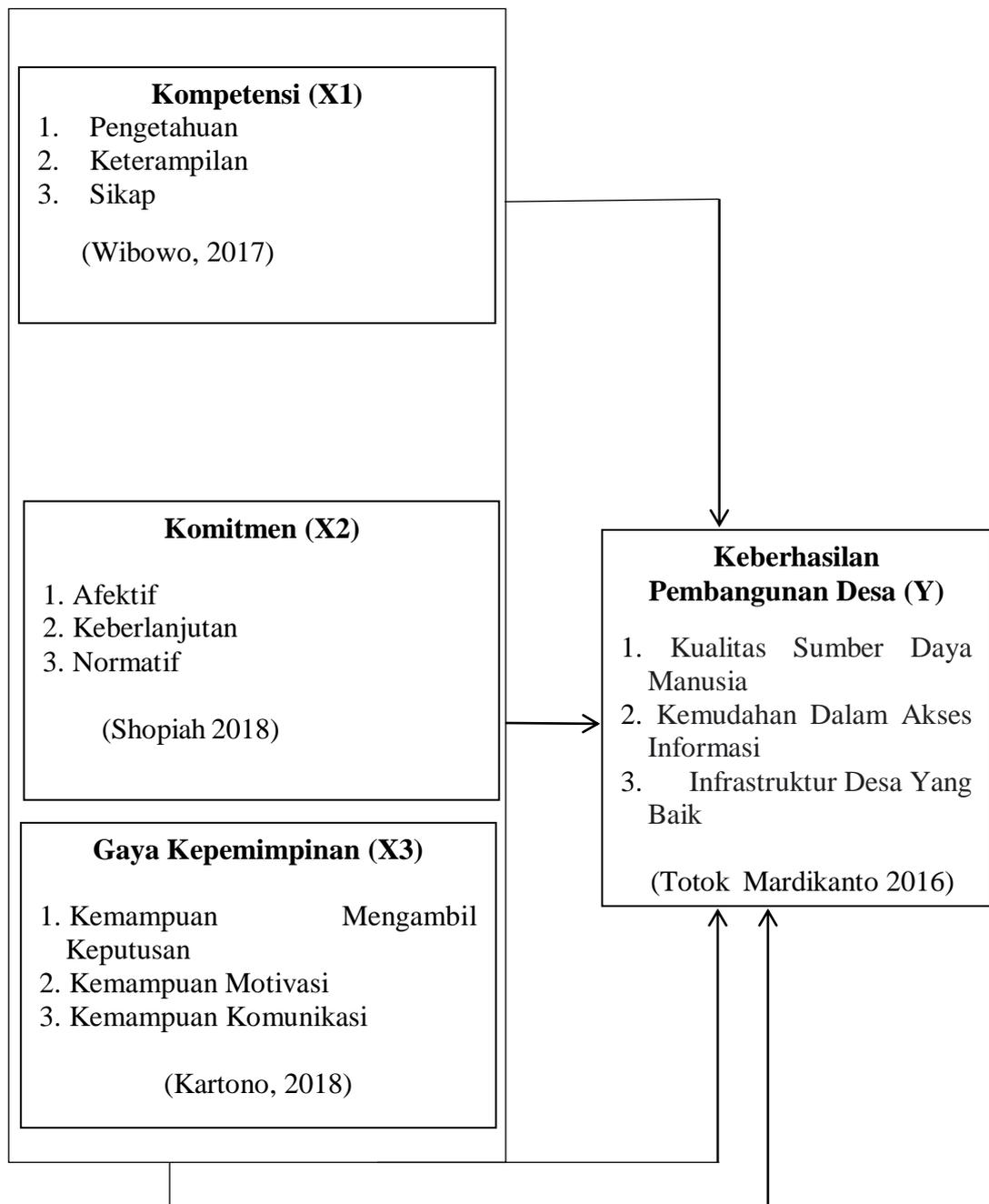
3.1. Kerangka Konseptual

Kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu, yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan (Wibowo, 2017: 271) ada dua jenis kompetensi, yang pertama adalah kompetensi teknis yaitu kompetensi yang didefinisikan sebagai gambaran tentang apa yang harus diketahui dan dilakukan agar dapat melakukan pekerjaan dengan baik dan jenis kompetensi yang kedua adalah kompetensi perilaku yaitu kompetensi yang menggambarkan bagaimana seseorang diharapkan berperilaku agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik.

Komitmen organisasi merupakan tingkat sampai sejauh apa seseorang memihak pada organisasi dan tujuannya, serta berniat mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Menurut Robbins dalam Sopiah (2018:155), “komitmen organisasi adalah suatu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari karyawan kepada organisasi”. Komitmen organisasi ditandai dengan ikatan psikologis karyawan pada organisasi yang ditandai dengan adanya kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai organisasi, kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi, dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi (Sopiah 2018: 157).

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seorang pada saat orang tersebut berusaha mempengaruhi perilaku orang lain. Kegagalan dan keberhasilan suatu organisasi maupun perusahaan ditentukan oleh kepemimpinan di dalam perusahaan/organisasi tersebut. Dimana kepemimpinan mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap keberhasilan organisasi dalam menghadapi tantangan, sehingga kepemimpinan merupakan salah satu kunci utama dalam perkembangan suatu organisasi.

Keberhasilan perencanaan dan pelaksanaan pembangunan tergantung dengan adanya keterlibatan aktif masyarakat, di lain pihak perencanaan pembangunan dapat merangsang dan memperluas keterlibatan aktif itu, apabila benar-benar mencerminkan dan ditujukan untuk mencapai tujuan-tujuan sesuai dengan kepentingan masyarakat.



Gambar 3.1.

Kerangka Konsep Penelitian

3.2. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, perumusan hipotesis atau dugaan sementara dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian (Sugiono, 2019:51) Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kompetensi, Komitmen, dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Keberhasilan Pembangunan Desa di Desa Masalle Kecamatan Masalle Kabupaten Enrekang
2. Kompetensi, Komitmen, dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Keberhasilan Pembangunan Desa di Desa Masalle Kecamatan Masalle Kabupaten Enrekang
3. Variabel komitmen yang paling berpengaruh terhadap Keberhasilan Pembangunan Desa di Desa Masalle Kecamatan Masalle Kabupaten Enrekang

3.3. Definisi Operasional Variabel

Untuk menjelaskan variabel yang dimaksud dalam penelitian ini maka diperlukan definisi operasional variabel sebagai berikut:

a. Variabel bebas/ Independen (X)

1. Kompetensi (X_1) adalah kemampuan kerja setiap individu, yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi oleh keterampilan

dan pengetahuan. (Wibowo, 2017: 271) Indikator Kompetensi dalam penelitian ini:

- a. Pengetahuan
- b. Keterampilan
- c. Sikap

2. Komitmen (X_2) tingkat sampai sejauh apa seseorang memihak pada organisasi dan tujuannya, serta berniat mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. (Shopiah 2018) Indikator Komitmen dalam penelitian ini adalah:

- a. Afektif
- b. Keberlanjutan
- c. Normatif

3. Gaya Kepemimpinan (X_3) adalah norma perilaku yang digunakan seorang pada saat orang tersebut berusaha mempengaruhi perilaku orang lain. Kegagalan dan keberhasilan suatu organisasi maupun perusahaan ditentukan oleh kepemimpinan di dalam perusahaan/organisasi tersebut. (Kartono, 2008)

Indikator Gaya Kepemimpinan dalam penelitian ini adalah

- a. Kemampuan Mengambil Keputusan
- b. Kemampuan Motivasi
- c. Kemampuan Komunikasi

b. Variabel Terikat/ Independen (Y)

Adapun variabel terikat dalam penilaian itu adalah Keberhasilan Pembangunan Desa, Keberhasilan perencanaan dan pelaksanaan pembangunan

tergantung dengan adanya keterlibatan aktif masyarakat, di lain pihak perencanaan pembangunan dapat merangsang dan memperluas keterlibatan aktif itu, apabila benar-benar mencerminkan dan ditujukan untuk mencapai tujuan-tujuan sesuai dengan kepentingan masyarakat. (Totok Mardikanto 2016).

Indikator dalam penelitian ini yaitu:

- a. Kualitas Sumber Daya Manusia
- b. Kemudahan Dalam Akses Informasi
- c. Infrastruktur Desa Yang Baik

3.4. Skala Penilaian (Rating Scale) Variabel

Skala pengukuran yang digunakan adalah skala *likert* sebagai alat untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono,2019:132). Peneliti memberikan lima alternative jawaban kepada responden dengan menggunakan skala 1 sampai dengan 5 untuk keperluan analisis kuantitatif penelitian, dengan alternative jawaban sangat setuju (SS) skor 5, setuju (S) skor 5, Ragu-ragu (R) skor 3, Tidak setuju (TS) skor 2 dan sangat tidak setuju (STS) skor 1.

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian survei yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok (Singarimbun, 2017). Survei merupakan studi yang bersifat kuantitatif yang digunakan untuk meneliti gejala suatu kelompok atau perilaku individu. Penelitian survey dapat digunakan untuk maksud penjajakan (*eksploratif*), dan penjelasan (*explanatory*) yaitu untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesa, evaluasi, prediksi atau meramal akan kejadian tertentu di masa yang akan datang penelitian operasional dan pengembangan indikator-indikator sosial.

Survei dalam penelitian ini adalah suatu desain yang digunakan untuk menyelidiki mengenai pengaruh variabel Kompetensi, Komitmen dan Gaya Kepemimpinan Kepala Desa Terhadap Keberhasilan Pembangunan Desa di Desa Masalle Kecamatan Masalle Kabupaten Enrekang, sehingga dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

4.2. Tempat dan Waktu Penelitian

Pelaksanaan penelitian dilakukan pada Desa Masalle Kecamatan Masalle Kabupaten Enrekang. Waktu penelitian dilakukan mulai April 2021.

4.3. Populasi dan Sampel

4.3.1 Populasi

Menurut supomo, populasi adalah sekelompok orang, kejadian, maupun segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu. Masalah populasi timbul terutama pada penelitian opini yang menggunakan metode *survey* sebagai teknik pengumpulan data. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh masyarakat Desa Masalle Kecamatan Masalle Kabupaten Enrekang yang telah memiliki hak suara dan/atau telah berumur 17 tahun. Penentuan populasi tersebut berdasarkan pertimbangan bahwa masyarakat yang telah berumur 17 tahun telah dianggap dewasa dan telah cakap hukum. Jumlah penduduk Desa Masalle yang memiliki hak suara dan/atau telah berumur 17 tahun adalah sebanyak 1247 jiwa.

No.	Nama Dusun	Jumlah Responden
1	Dusun Buntu Tangla Satu	13
2	Dusun Buntu Tangla Dua	13
3	Dusun Bunu Dua	13
4	Dusun Pangpupuran	13
5	Dusun Rante Tonggo	14
6	Dusun Bulo	13
7	Dusun Garoga	13
JUMLAH		90

4.3.2 Sampel

Supomo juga mengemukakan pendapat bahwa sampel adalah bagian dari populasi yang akan diteliti. Sedangkan metode pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan metode Slovin, yaitu dengan menggunakan rumus:

$$n = \frac{N}{1+N(E)^2}$$

$$n = \frac{1247}{1+1247(0,1)^2}$$

$$n = \frac{1247}{1+1247(0,01)}$$

$$n = \frac{1247}{1+12,47}$$

$$n = \frac{1247}{13,47}$$

$$n = 92 \text{ dibulatkan menjadi } 90$$

Perhitungan jumlah sampel tersebut menggunakan standar error sebanyak 10%. Hal tersebut dilaksanakan oleh peneliti karena peneliti mampu menunjukkan data yang relevan sebanyak 90%. Penentuan standar error tersebut disebabkan karena banyaknya jumlah populasi yang akan diteliti. Selain itu, peneliti menggunakan teknik sampling ini karena terbatasnya tenaga, dan juga tidak memungkinkannya pengambilan data secara keseluruhan, karena populasi dari penelitian ini sangat banyak.

Berdasarkan perhitungan di atas, maka diperoleh sampel sebanyak 90 responden, dan secara pelaksanaan dapat dilaksanakan sebanyak 90 responden. Jadi, sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 90 responden ($n=90$). Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu cara pengambilan sampel dengan sengaja dengan syarat telah memenuhi segala persyaratan yang telah dibutuhkan.

4.4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

a. Daftar pertanyaan (Kuisisioner)

Teknik yang digunakan angket atau kuisisioner dalam suatu cara pengumpulan data dengan memberikan dan menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden, dengan harapan mereka dapat memberi respon atas daftar pertanyaan tersebut. Jawaban tersebut selanjutnya diberi skor dengan skala *Likert*.

b. Studi dokumentasi

Teknik pengumpulan data dengan cara meninjau, membaca dan mempelajari berbagai macam buku, jurnal, dan informasi dari internet yang berhubung dengan penelitian.

4.5. Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data, yaitu data primer dan sekunder.

a. Data primer

Data yang diperoleh langsung dari responden yang terpilih pada lokasi penelitian. Data primer diperoleh dengan memberikan daftar pertanyaan dan wawancara.

b. Data sekunder

Data yang diperoleh melalui studi dokumentasi dengan mempelajari berbagai tulisan melalui buku, jurnal, majallah, dan juga internet untuk mendukung penelitian ini.

4.6. Metode Analisis Data

Kesimpulan penelitian yang berupa jawaban permasalahan penelitian, dibuat berdasarkan hasil proses pengujian data yang meliputi pemilihan pengumpulan dan analisis data. Oleh karena itu, kesimpulan tergantung pada kualitas data yang dianalisis dan instrument yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Dua alat untuk mengukur kualitas data yaitu uji validitas dan uji realibilitas.

4.6.1. Pengujian Instrumen Penelitian

4.6.1.1 Uji Validitas

Uji validitas kuesioner digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Validitas dapat diartikan pula sebagai suatu ukuran yang tingkat kevalidan kesahihan suatu instrumen. Suatu instrument yang valid dan sah mempunyai validitas yang tinggi, yang berarti bahwa alat ukur yang digunakan tersebut sudah tepat. Uji validitas dilakukan dengan cara melihat korelasi skor masing-masing item pernyataan dalam kuesioner dengan skor totalnya.

Uji validitas ditujukan untuk mengukur seberapa nyata suatu pengujian atau instrumen. Pengukuran dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara

statistik yaitu menghitung korelasi antara masing-masing pernyataan dengan skor dengan menggunakan metode *Product Moment Pearson Correlation*. Data dinyatakan valid jika nilai r -hitung yang menggunakan nilai dari *Corrected Item-Total Correlation* > dari r -tabel pada signifikansi 0,05 (5%) Ghozali 2017.

4.6.1.2. Uji Realibilitas

Uji realibilitas dilakukan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal apabila jawaban responden konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran realibilitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu *repeated measure* (pengukuran ulang) dan *one shot* (pengukuran sekali saja). Dalam penelitian ini, pengukuran realibilitas dilakukan dengan *one shot* atau pengukuran sekali saja dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pernyataan lain atau mengukur korelasi antar pernyataan lain. Menurut Ghozali (2017) untuk menguji realibilitas kuesioner digunakan teknik *Cronbach Alpha*, Reabilitas suatu instrumen memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi apabila nilai koefisien *Cronbach Alpha* yang diperoleh $> 0,60$.

4.6.2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Linieritas

Uji Linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Ghozali (2017:159) menyatakan bahwa uji linieritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Apakah

fungsi yang digunakan dalam suatu studi empiris sebaiknya berbentuk linear, kuadrat, atau kubik.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2017: 105) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Pengujian multikolinearitas dilihat dari besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *tolerance*. *Tolerance* mengukur variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* $\geq 0,01$ atau sama dengan nilai $VIF \leq 10$.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2017: 139) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas

d. Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2017: 110) uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode-t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Pengujian autokorelasi dilakukan dengan uji *durbin watson* dengan membandingkan

nilai *durbin watson* hitung (d) dengan nilai *durbin watson* tabel, yaitu batas atas (d_u) dan batas bawah (d_L). Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

1. Jika $0 < d < d_L$, maka terjadi autokorelasi positif.
2. Jika $d_L < d < d_u$, maka tidak ada kepastian terjadi autokorelasi atau tidak.
3. Jika $d - d_L < d < d_u$, maka terjadi autokorelasi negatif.
4. Jika $d_u - d < d < d - d_L$, maka tidak ada kepastian terjadi autokorelasi atau tidak.
5. Jika $d_u < d < d - d_u$, maka tidak terjadi autokorelasi positif maupun negatif.

e. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2017: 160) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Agar terhindar terjadinya bias, data yang digunakan harus terdistribusi dengan normal. Untuk mengetahui data normal atau tidak salah satunya dengan uji statistik non parametik *Kolmogorov Smirnov* (K-S). Data dalam penelitian ini menggunakan taraf signifikansi 5%, maka jika nilai signifikansi dari nilai *Kolmogorov Smirnov* (K-S) $> 5\%$, data yang digunakan adalah berdistribusi normal.

4.6.3. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis ini dilakukan untuk meneliti apakah ada hubungan sebab akibat antara ketiga variabel atau meneliti seberapa besar pengaruh Kompetensi,

Komitmen dan Gaya Kepemimpinan terhadap variabel dependen yaitu Keberhasilan Pembangunan Desa. Adapun rumus yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Dimana:

Y= Keberhasilan Pembangunan Desa

A =Konstanta

X₁= Kompetensi

X₂= Komitmen

X₃= Gaya Kepemimpinan

e = Kesadaran Prediksi

Kemudian untuk mengetahui Kompetensi (X1), Komitmen (X2), Gaya Kepemimpinan (X3) Terhadap Variabel Terkait yaitu Keberhasilan Pembangunan Desa (Y) , Secara Parsial maka dilakukan uji t. Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu : Kompetensi (X1), Komitmen (X2), Gaya Kepemimpinan (X3), terhadap variabel terkait yaitu Keberhasilan Pembangunan Desa (Y) secara bersama-sama , maka dilakukan uji F.

4.6.4. Uji Hipotesis

a. Pengujian Hipotesis pertama,

Hipotesis tersebut akan di uji berdasarkan pada analisis di hasilkan dari model regresi berganda.

- a) H₀ berarti, variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen
- b) H_a berarti variabel indevenden secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

- c) Dengan tingkat signifikan $\alpha=5\%$ dan dengan *degree of freedom* $(n-k-1)$ dimana n adalah jumlah observasi dan k tabel di tentukan dengan melihat tingkat signifikan sebesar 5% dan $df = (n-1)$ (Ghozali, 2017)

b. Pengaruh hipotesis kedua

Pengujian hipotesis ini di gunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel dependen. Hipotesis statistiknya dinyatakan sebagai berikut:

- a) H_0 : berarti secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b) H_a : berarti secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dengan tingkat signifikan $\alpha=5\%$ dan dengan *degree of freedom* (k) dan $(n-k-1)$ dimana n adalah jumlah observasi dan k adalah variable independen. Maka nilai F hitung dirumuskan n adalah jumlah observasi dan k adalah variabel independen. Maka nilai F hitung di rumuskan sebagai berikut.

$$F = \frac{\frac{R^2}{k}}{\frac{(1-R^2)}{n-k-1}}$$

Dimana:

R^2 =R Square

n =Banyaknya Data

k =Banyaknya variable indeviden

Sedangkan F tabel di tentukan dengan melihat tingkat signifikan α sebesar 5% dan $df = (n-1)$, sehingga (Ghozali, 2011)

- a) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig F < 5\%$ maka H_0 di tolak dan H_1 di terima yakni secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $Sig F > 5\%$ maka H_0 diterima dan H_1 di tolak yakni secara simultan variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

c. Pengujian Hipotesis ketiga

Pengujian hipotesis ini digunakan untuk menguji variabel – variabel yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel dependen. Apabila diantara variabel – variabel independen yang mempunyai nilai koefisien regresi (R) lebih besar diantara yang lainnya maka variabel tersebut merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2017).

4.6.5. Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2017: 97) koefisien determinasi (R^2) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol atau satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Dan sebaliknya jika nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Deskripsi Responden dan Variabel Penelitian

5.1.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dibagi menjadi beberapa kelompok yaitu menurut jenis kelamin, usia, dan pendidikan di Desa Masalle, Kecamatan Masalle Kabupaten Enrekang. Berikut ini disajikan karakteristik responden menurut jenis kelamin, usia, dan pendidikan.

a. Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelamin, tabel dibawah ini menunjukkan bahwa respondendalam penelitian ini sebagian besar berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 39 responden (63%) dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 23 responden (37%).

Tabel 5.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	39	63%
Perempuan	23	37%
Total	62	100%

Sumber: Data primer tahun 2021, diolah

b. Usia

Berdasarkan usia responden, tabel berikut menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini yang berumur <25 tahun yaitu sebanyak 9 responden (15%), dilanjutkan dengan umur antara 25-30 tahun sebanyak 7 responden (11%), berumur antara 31-35 tahun sebanyak 6 responden (10%), berumur antara 36-50 tahun sebanyak 6 responden (13%), serta berumur lebih dari 50 tahun sebanyak 32 responden (52%).

Tabel 5.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia (Tahun)	Frekuensi	Persentase (%)
<25	4	6 %
25-30	7	11 %
31-35	6	10 %
36-50	13	21 %
>50	32	52 %
Total	62	100 %

Sumber: Data primer tahun 2021, diolah

c. Pendidikan

Berdasarkan tingkat pendidikan, tabel berikut menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar telah menempuh pendidikan S-1 yaitu sebanyak 52 responden (68 %), pendidikan S-2 sebanyak 2 responden (3%), pendidikan D3 sebanyak 2 responden (3%), pendidikan SMU/SMK sebanyak 16 responden (26%) . Sedangkan responden dengan tingkat pendidikan S-3 tidak terdapat dalam penelitian ini.

Tabel 5.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
SMU/SMK	16	26 %
D-3	2	3 %
S-1	52	68 %
S-2	2	3 %
S-3	-	-
Total	62	100 %

Sumber: Data primer tahun 2021, diolah

5.1.2 Analisis Deskriptif

a. Analisis Deskriptif Variabel

Deskripsi variabel dari 62 responden dalam penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.4
Statistik Deskriptif Variabel
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompetensi	62	12.00	20.00	16.5355	1.97211
Komitmen	62	10.00	15.00	12.9516	1.22052
GayaKepemimpinan	62	10.00	15.00	12.7519	1.52502
KeberhasilanPembangunanDesa	62	8.00	15.00	12.3065	1.52131
Valid N (listwise)	62				

Sumber: Output SPSS 22

Tabel 5.6 menunjukkan statistik deskriptif dari masing-masing variabel penelitian. Berdasarkan tabel 5.6, hasil analisis dengan menggunakan statistik deskriptif terhadap Kompetensi menunjukkan nilai minimum sebesar 12, nilai maksimum sebesar 20, mean (rata-rata) sebesar 16,53 dengan standar deviasi sebesar 1,97 yang artinya nilai mean lebih besar dari standar deviasi sehingga penyimpangan data yang terjadi rendah maka penyebaran nilainya merata. Selanjutnya hasil analisis dengan menggunakan statistik deskriptif terhadap variabel Komitmen menunjukkan nilai minimum sebesar 10, nilai maksimum sebesar 15, mean (rata-rata) sebesar 12,95 dengan standar deviasi sebesar 1,22 yang artinya nilai mean lebih besar dari standar deviasi sehingga penyimpangan data yang terjadi rendah maka penyebaran nilainya merata. Variabel Gaya Kepemimpinan menunjukkan nilai minimum sebesar 10, nilai maksimum sebesar 15, mean (rata-rata) sebesar 12,75 dengan standar deviasi sebesar 1,52 yang artinya nilai mean lebih besar dari standar deviasi sehingga penyimpangan data yang terjadi rendah maka penyebaran nilainya merata. Variabel Keberhasilan Pembangunan Desa menunjukkan nilai minimum sebesar 8, nilai maksimum sebesar 15, mean (rata-rata) sebesar 12,30 dengan standar deviasi sebesar 1,52

yang artinya nilai mean lebih besar dari standar deviasi sehingga penyimpangan data yang terjadi rendah maka penyebaran nilainya merata.

b. Analisis Deskriptif Pernyataan

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah Kompetensi, Komitmen dan Gaya Kepemimpinan terhadap Keberhasilan Pembangunan Desa. Distribusi frekuensi atas jawaban responden dari hasil tabulasi skor data. Berdasarkan rumus yang digunakan yaitu :

$$c = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

1) Analisis Deskriptif Variabel Kompetensi (X₁)

Analisa deskripsi terhadap variabel Kompetensi yang terdiri dari 6 item pernyataan akan dilakukan dari hasil pernyataan responden mengenai Kompetensi, dimana nilai rata-rata hasil pernyataan responden dapat dilihat hasilnya sebagai berikut:

Tabel 5.5
Pernyataan Responden Mengenai Kompetensi

Jawaban Responden	STS	TS	N	S	SS	Total	Rata-rata	Ket
Bobot	1	2	3	4	5			
Item_1	F		1	25	36	62	4,56	S
	Skor		3	100	180	283		
	%		3	76	21	100		
Item_2	F		7	13	42	62	4,56	S
	Skor		21	52	210	283		
	%		11	21	68	100		
Item_3	F			19	43	62	4,69	S
	Skor			76	215	291		
	%			31	69	100		
Item_4	F			5	57	62	4,92	S
	Skor			20	285	305		
	%			8	92	100		
Item_5	F		1	31	30	62	4,45	S
	Skor		3	124	150	277		
	%		2	50	48	100		
Item_6	F			29	33	62	4,53	S
	Skor			116	165	281		
	%			47	53	100		
Rata-rata Keseluruhan							4,62	S

Sumber : Data primer tahun 2021, diolah

Berdasarkan tabel 5.8 dapat diketahui bahwa dari 62 orang responden yang diteliti, secara umum persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada Kompetensi (X_1) berada pada daerah tinggi dengan skor 4,62. Hal ini berarti bahwa responden memberikan persepsi yang cukup baik terhadap Kompetensi Di Desa Masalle Kecamatan Masalle Kabupaten Enrekang.

2) Analisis Deskriptif Variabel Komitmen (X_2)

Analisa deskripsi terhadap variabel Komitmen yang terdiri dari 6 item pernyataan akan dilakukan dari hasil pernyataan responden mengenai Komitmen, dimana nilai rata-rata hasil pernyataan responden dapat dilihat hasilnya sebagai berikut:

Tabel 5.6
Pernyataan Responden Mengenai Komitmen

Jawaban Responden	STS	TS	N	S	SS	Total	Rata-rata	Ket
Bobot	1	2	3	4	5			
Item_1	F		3	17	42	62	4,63	S
	Skor		9	68	210	287		
	%		5	27	68	100		
Item_2	F			19	43	62	4,70	S
	Skor			76	215	291		
	%			31	69	100		
Item_3	F			11	51	62	4,82	S
	Skor			44	255	299		
	%			18	82	100		
Item_4	F			9	53	62	4,85	S
	Skor			36	265	301		
	%			15	85	100		
Item_5	F			30	32	62	4,52	S
	Skor			120	160	280		
	%			48	52	100		
Item_6	F			5	57	62	4,92	S
	Skor			20	285	305		
	%			8	92	100		
Rata-rata Keseluruhan							4,74	S

Sumber : Data primer tahun 2021, diolah

Berdasarkan tabel 5.9 dapat diketahui bahwa dari 62 orang responden yang diteliti, secara umum persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada Komitmen (X_2) berada pada daerah sangat tinggi dengan skor 4,74. Hal ini berarti bahwa responden memberikan persepsi yang cukup baik terhadap Komitmen Di Desa Masalle Kecamatan Masalle Kabupaten Enrekang.

3) Analisis Deskriptif Variabel Gaya Kepemimpinan (X_3)

Analisa deskripsi terhadap variabel Gaya Kepemimpinan yang terdiri dari 6 item pernyataan akan dilakukan dari hasil pernyataan responden mengenai Gaya Kepemimpinan, dimana nilai rata-rata hasil pernyataan responden dapat dilihat hasilnya sebagai berikut:

Tabel 5.7
Pernyataan Responden Mengenai Gaya Kepemimpinan

Jawaban Responden	STS	TS	N	S	SS	Total	Rata-rata	Ket
Bobot	1	2	3	5	5			
Item_1	F			29	33	62	4,53	S
	Skor			116	165	281		
	%			60	190	150		
Item_2	F		1	3	29	33	4,85	S
	Skor		3	12	145	160		
	%		3	9	88	100		
Item_3	F		1	1	31	33	4,90	S
	Skor		3	4	155	162		
	%		3	3	94	100		
Item_4	F			30	32	62	4,52	S
	Skor			120	160	280		
	%			48	52	100		
Item_5	F			5	57	62	4,92	S
	Skor			20	285	305		
	%			8	92	100		
Item_6	F			18	44	62	4,71	S
	Skor			72	220	292		
	%			48	52	100		
Rata-rata Keseluruhan							4,73	S

Sumber : Data primer tahun 2021, diolah

Berdasarkan tabel 5.10 dapat diketahui bahwa dari 62 orang responden yang diteliti, secara umum persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada Gaya Kepemimpinan (X_3) berada pada daerah sangat tinggi dengan skor 4,73. Hal ini berarti bahwa responden memberikan persepsi yang sangat baik terhadap Gaya Kepemimpinan pada Di Desa Masalle Kecamatan Masalle Kabupaten Enrekang..

4) Analisis Deskriptif Variabel Keberhasilan Pembangunan Desa (Y)

Analisa deskripsi terhadap variabel Keberhasilan Pembangunan Desayang terdiri dari 3 item pernyataan akan dilakukan dari hasil pernyataan responden

mengenai Keberhasilan Pembangunan Desa, dimana nilai rata-rata hasil pernyataan responden dapat dilihat hasilnya sebagai berikut:

Tabel 5.8
Pernyataan Responden Mengenai Keberhasilan Pembangunan Desa

Jawaban Responden		STS	TS	N	S	SS	Total	Rata-rata	Ket
Bobot		1	2	3	4	5			
Item_1	F			1	17	44	62	4,69	S
	Skor			3	68	220	291		
	%			2	27	71	100		
Item_2	F				23	39	62	4,62	S
	Skor				92	195	287		
	%				31	69	100		
Item_3	F				11	51	62	4,82	S
	Skor				44	255	299		
	%				18	82	100		
Item_4	F				10	52	62	4,76	S
	Skor				36	260	296		
	%				16	84	100		
Item_5	F				30	32	62	4,52	S
	Skor				120	160	280		
	%				48	52	100		
Item_6	F			3	12	47	62	4,71	S
	Skor			9	48	235	292		
	%			5	19	76	100		
Rata-rata Keseluruhan								4,69	S

Sumber : Data primer tahun 2021, diolah

Berdasarkan tabel 5.11 dapat diketahui bahwa dari 62 orang responden yang diteliti, secara umum persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada Keberhasilan Pembangunan Desa (Y) berada pada daerah tinggi dengan skor 4,69. Hal ini berarti bahwa responden memberikan persepsi yang baik terhadap keberhasilan pembangunan desa di Desa Masalle Kecamatan Masalle Kabupaten Enrekang.

5.2 Hasil Uji Kualitas Data

5.2.1 Uji Validitas

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara statistik yaitu menghitung korelasi antara masing-masing pertanyaan dengan skor total dengan menggunakan metode *product moment pearson correlation*. Data dinyatakan valid jika nilai r hitung yang merupakan nilai item dari *Corrected Item-Total Correlation* > dari r tabel pada signifikansi 0,05 (5%). Dalam pengujian validitas data dilakukan dengan menggunakan pendekatan *Pearson Correlation*. Berikut ini disajikan hasil dari uji validitas dari masing-masing variabel.

Tabel 5.9
Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (X₁)

		Correlations						Ko m pe te ns i
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	
X1.1	Pearson Correlation	1	,568**	,198	,525**	,206	,418**	,676**
	Sig. (2-tailed)		,000	,123	,000	,108	,001	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62
X1.2	Pearson Correlation	,568**	1	,300*	,623**	,363**	,562**	,797**
	Sig. (2-tailed)	,000		,018	,000	,004	,000	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62
X1.3	Pearson Correlation	,198	,300*	1	,236	,500**	,389**	,643**
	Sig. (2-tailed)							
	N	62	62	62	62	62	62	62

	Sig. (2-tailed)	,123	,018		,065	,000	,002	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62
X1.4	Pearson Correlation	,525**	,623**	,236	1	,285*	,354**	,731**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,065		,025	,005	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62
X1.5	Pearson Correlation	,206	,363**	,500**	,285*	1	,325**	,658**
	Sig. (2-tailed)	,108	,004	,000	,025		,010	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62
X1.6	Pearson Correlation	,418**	,562**	,389**	,354**	,325**	1	,697**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,002	,005	,010		,000
	N	62	62	62	62	62	62	62
Kompetensi	Pearson Correlation	,676**	,797**	,643**	,731**	,658**	,697**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	62	62	62	62	62	62	62

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

Sumber: Output SPSS 22

Berikut Penjabaran Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (X_1) yaitu sebagai berikut:

Instrumen penelitian	r hitung	r tabel	Keterangan
Item_1	0,676	0.250	Valid
Item_2	0,797	0.250	Valid
Item_3	0,643	0.250	Valid
Item_4	0,731	0.250	Valid
Item_5	0,658	0.250	Valid
Item_6	0,696	0.250	Valid

Sumber: Data primer tahun 2021, diolah

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa semua item didalam variabel Kompetensi yang diuji dalam penelitian dinyatakan bahwa masing-masing instrumen pernyataan dianggap valid karena nilai *Corrected Item-Total Correlation* > dari r tabel pada signifikansi 0,05 (5%).

Tabel 5.10
Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen (X₂)

		Correlations						
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Komitmen
X2.1	Pearson Correlation	1	,434**	,461**	,688**	,397**	,412**	,813**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,001	,001	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62
X2.2	Pearson Correlation	,434**	1	,240	,503**	,378**	,296*	,673**
	Sig. (2-tailed)	,000		,060	,000	,002	,020	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62
X2.3	Pearson Correlation	,461**	,240	1	,522**	,305*	,203	,671**
	Sig. (2-tailed)	,000	,060		,000	,016	,113	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62
X2.4	Pearson Correlation	,688**	,503**	,522**	1	,454**	,282*	,822**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,026	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62
X2.5	Pearson Correlation	,397**	,378**	,305*	,454**	1	,087	,625**
	Sig. (2-tailed)	,001	,002	,016	,000		,499	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62
X2.6	Pearson Correlation	,412**	,296*	,203	,282*	,087	1	,557**
	Sig. (2-tailed)	,001	,020	,113	,026	,499		,000
	N	62	62	62	62	62	62	62
Komitmen	Pearson Correlation	,813**	,673**	,671**	,822**	,625**	,557**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	62	62	62	62	62	62	62

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: Output SPSS 22

Berikut Penjabaran Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen (X_2) yaitu sebagai berikut:

Instrumen penelitian	r hitung	r tabel	Keterangan
Item_1	0,813	0.250	Valid
Item_2	0,673	0.250	Valid
Item_3	0,671	0.250	Valid
Item_4	0,822	0.250	Valid
Item_5	0,625	0.250	Valid
Item_6	0,557	0.250	Valid

Sumber: Data primer tahun 2021, diolah

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa semua item didalam variabel Komitmen yang diuji dalam penelitian dinyatakan bahwa masing-masing instrumen pernyataan dianggap valid karena nilai *Corrected Item-Total Correlation* > dari r tabel pada signifikansi 0,05 (5%).

Tabel 5.11
Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X_3)

Correlations								
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	Gay a Kep emi mpin an
X3.1	Pearson Correlation	1	,207	,577**	,547**	,738**	,251*	,749*
	Sig. (2-tailed)		,107	,000	,000	,000	,049	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62
X3.2	Pearson Correlation	,207	1	,226	,085	,323*	,349**	,522*
	Sig. (2-tailed)	,107		,077	,510	,011	,005	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62
X3.3	Pearson Correlation	,577**	,226	1	,744**	,593**	,479**	,848*
	Sig. (2-tailed)	,000	,077		,000	,000	,000	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62

X3.4	Pearson Correlation	,547**	,085	,744**	1	,448**	,431**	,758*
	Sig. (2-tailed)	,000	,510	,000		,000	,000	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62
X3.5	Pearson Correlation	,738**	,323*	,593**	,448**	1	,117	,725*
	Sig. (2-tailed)	,000	,011	,000	,000		,364	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62
X3.6	Pearson Correlation	,251*	,349**	,479**	,431**	,117	1	,659*
	Sig. (2-tailed)	,049	,005	,000	,000	,364		,000
	N	62	62	62	62	62	62	62
Gaya Kepemi mpinan	Pearson Correlation	,749**	,522**	,848**	,758**	,725**	,659**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	62	62	62	62	62	62	62

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: Output SPSS 22

Berikut Penjabaran Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X₃)

yaitu sebagai berikut:

Instrumen penelitian	r hitung	r tabel	Keterangan
Item_1	0,749	0.250	Valid
Item_2	0,522	0.250	Valid
Item_3	0,848	0.250	Valid
Item_1	0,758	0.250	Valid
Item_2	0,725	0.250	Valid
Item_3	0,659	0.250	Valid

Sumber: Data primer tahun 2021, diolah

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa semua item didalam variabel Gaya Kepemimpinan yang diuji dalam penelitian dinyatakan bahwa masing-masing instrumen pernyataan dianggap valid karena nilai *Corrected Item-Total Correlation* > dari r tabel pada signifikansi 0,05 (5%).

Tabel 5.12
 Hasil Uji Validitas Variabel Keberhasilan Pembangunan Desa (Y)

		Correlations						Keberhasil an PD
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	
Y1	Pearson Correlation	1	,193	,282*	,563**	,275*	,466**	,717**
	Sig. (2-tailed)		,133	,026	,000	,031	,000	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62
Y2	Pearson Correlation	,193	1	,152	,347**	,181	,329**	,551**
	Sig. (2-tailed)	,133		,237	,006	,159	,009	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62
Y3	Pearson Correlation	,282*	,152	1	,372**	,375**	,208	,647**
	Sig. (2-tailed)	,026	,237		,003	,003	,105	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62
Y4	Pearson Correlation	,563**	,347**	,372**	1	,190	,357**	,722**
	Sig. (2-tailed)	,000	,006	,003		,140	,004	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62
Y5	Pearson Correlation	,275*	,181	,375**	,190	1	,074	,568**
	Sig. (2-tailed)	,031	,159	,003	,140		,566	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62
Y6	Pearson Correlation	,466**	,329**	,208	,357**	,074	1	,629**
	Sig. (2-tailed)	,000	,009	,105	,004	,566		,000
	N	62	62	62	62	62	62	62
Keberha silan PD	Pearson Correlation	,717**	,551**	,647**	,722**	,568**	,629**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	62	62	62	62	62	62	62

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Berikut Penjabaran Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X_3)

yaitu sebagai berikut:

Instrumen penelitian	r hitung	r tabel	Keterangan
Item_1	0,717	0.250	Valid
Item_2	0,561	0.250	Valid
Item_3	0,647	0.250	Valid
Item_4	0,722	0.250	Valid
Item_5	0,568	0.250	Valid
Item_6	0,629	0.250	Valid

Sumber: Data primer tahun 2021, diolah

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa semua item didalam variabel Keberhasilan Pembangunan Desa yang diuji dalam penelitian dinyatakan bahwa masing-masing instrumen pernyataan dianggap valid karena nilai *Corrected Item-Total Correlation* > dari r tabel pada signifikansi 0,05 (5%).

5.2.2 Uji Reliabilitas

Konsep reliabilitas dapat dipahami melalui ide dasar konsep tersebut yaitu konsistensi. Peneliti dapat mengevaluasi instrumen penelitian berdasarkan perspektif dan teknik yang berbeda, tetapi pertanyaan mendasar untuk mengukur reliabilitas data adalah bagaimana konsistensi data yang dikumpulkan. Pengukuran reliabilitas menggunakan indeks numerik yang disebut dengan koefisien. Konsep reliabilitas dapat diukur melalui tiga pendekatan yaitu koefisien stabilitas, koefisien ekuivalensi dan reliabilitas konsistensi internal. Uji reliabilitas merupakan alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban dari responden itu stabil dari waktu ke waktu. Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel jika dengan menggunakan uji statistik Cronbach Alpha (α), koefisien reliabilitas > 0,60.

Tabel 5.13
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas reliabilitas	Ket.
Kompetensi	0,784	0.60	Reliabel
Komitmen	0,779	0.60	Reliabel
Gaya Kepemimpinan	0,796	0.60	Reliabel
Keberhasilan Pembangunan Desa	0,706	0.60	Reliabel

Sumber: Data primer tahun 2021, diolah

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* dari semua variabel lebih besar dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen dari kuesioner yang digunakan untuk menjelaskan variabel Kompetensi, komitmen, Gaya Kepemimpinan dan Keberhasilan Pembangunan Desa yaitu dinyatakan handal atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

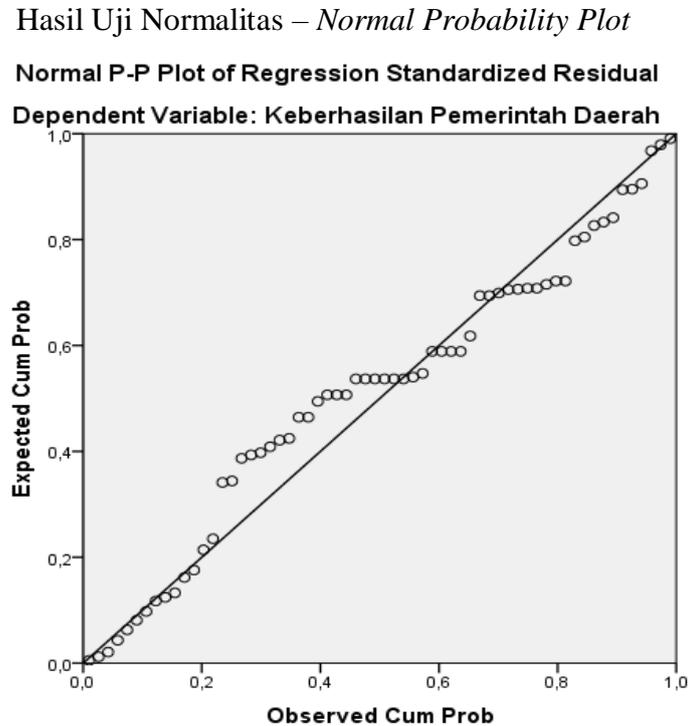
5.3 Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang dilakukan meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas serta uji heteroskedastisitas. Interpretasinya ditunjukkan sebagai berikut:

5.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Untuk lebih memastikan apakah data residual terdistribusi secara normal atau tidak, maka uji statistik yang dapat dilakukan yaitu dengan melihat grafik *normal probability plot* dengan melihat apakah data terdistribusi dengan normal yaitu dengan melihat grafik histogram. Berikut juga menunjukkan bahwa data terdistribusi normal karena bentuk grafik normal dan tidak melenceng ke kanan atau ke kiri. Grafik normal plot juga mendukung hasil pengujian dengan grafik histogram.

Gambar 5.1



Sumber: Output SPSS 22

Gambar 5.1 di atas menunjukkan adanya titik-titik (data) yang tersebar di sekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik tersebut mengikuti arah garis diagonal. Hal ini berarti bahwa model-model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas berdasarkan analisis grafik *normal probability plot*.

5.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Multikolinearitas adalah suatu kondisi hubungan linear antara variabel independen yang satu dengan yang lainnya dalam model regresi. Salah satu cara untuk menguji adanya multikolinearitas dapat dilihat dari *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai *tolerance*. Jika nilai $VIF > 10$ dan nilai $tolerance < 0,10$ maka tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 5.14
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Kompetensi	,757	1,321
Komitmen	,810	1,234
Gaya Kepemimpinan	,781	1,281

a. Dependent Variable: Keberhasilan Pemerintah Daerah

Sumber: Output SPSS 22

Berikut Penjabaran Hasil Uji Hasil Uji Multikolinearitas yaitu sebagai berikut

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kompetensi (X1)	0,757	1,321	Non Multikolinearitas
Komitmen (X2)	0,810	1,234	Non Multikolinearitas
Gaya Kepemimpinan (X3)	0,781	1,281	Non Multikolinearitas

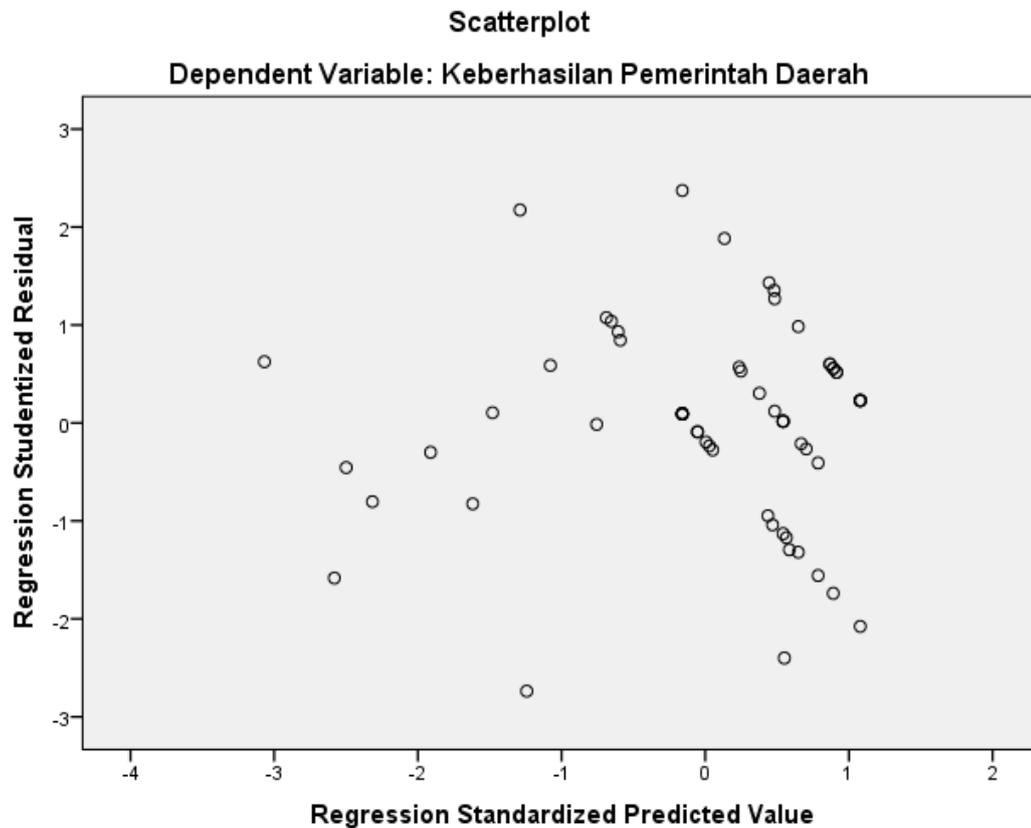
Sumber: Output SPSS 22

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 5.18 diatas, karena nilai VIF untuk semua variabel memiliki nilai lebih kecil daripada 10 dan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10, maka dapat disimpulkan tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel independen.

5.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Grafik Scatterplot penelitian ini terlihat menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y hal ini menunjukkan tidak terjadi heteroskedestisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi Keberhasilan Pembangunan Desa berdasarkan masukan variabel independennya (Kompetensi, Komitmen, Gaya Kepemimpinan).

Gambar 5.2
Hasil Uji Heteroskedastisitas – Scatterplot



Sumber: Output SPSS 22

5.4 Hasil Uji Regresi

Teknik analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis H_1 , H_2 dan H_3 menggunakan analisis regresi berganda dengan meregresikan variabel independen (Kompetensi, Komitmen dan Gaya Kepemimpinan) terhadap variabel dependen (Keberhasilan Pembangunan Desa), Uji hipotesis ini dibantu dengan menggunakan program SPSS versi 22.

5.4.1 Hasil Uji Kesesuaian Model

5.5.1

Tabel 5.15
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,870 ^a	,757	,744	,88451

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Komitmen, Kompetensi
Sumber: Output SPSS 20

Berdasarkan tabel diatas nilai R adalah 0,870 menurut pedoman interpretasi koefisien korelasi, angka ini termasuk kedalam kategori korelasi berpengaruh kuat karena berada pada interval 0,80 - 0,90. Hal ini menunjukkan bahwa Kompetensi, Komitmen dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh kuat terhadap Keberhasilan Pembangunan Desa.

Berdasarkan hasil uji koefisien deteminasi diatas, nilai R^2 (*Adjusted R Square*) dari model regresi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas (*independent*) dalam menerangkan variabel terikat (*dependent*). Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai R^2 sebesar 0,757, hal ini berarti bahwa 75,7% yang menunjukkan bahwa Keberhasilan Pembangunan Desa dipengaruhi oleh variabel Kompetensi, Komitmen dan Gaya Kepemimpinan. Sisanya sebesar 24,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

5.4.2 Hasil Uji Simultan (F)

Tabel 5.16
Hasil Uji F – Uji Simultan
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	141,010	3	47,003	60,079	,000 ^b
	Residual	45,377	58	,782		
	Total	186,387	61			

a. Dependent Variable: Keberhasilan Pemerintah Daerah

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Komitmen, Kompetensi

Sumber: Output SPSS 22

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa dalam pengujian regresi berganda menunjukkan hasil F hitung sebesar 60,079 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, dimana nilai F hitung (60,079) lebih besar dari nilai F tabelnya sebesar 3,15 ($df_1=3-1=2$ dan $df_2=62-3=59$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti variabel Kompetensi, Komitmen dan Gaya Kepemimpinan, secara bersama-sama berpengaruh terhadap Keberhasilan Pembangunan Desa.

5.4.3 Hasil Uji Parsial (T)

Tabel 5.17
Hasil Uji T Hitung
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,557	2,072		,751	,456
	Kompetensi	,656	,070	,695	9,337	,000
	Komitmen	,161	,060	,192	2,675	,010
	Gaya Kepemimpinan	,125	,060	,152	2,075	,042

a. Dependent Variable: Keberhasilan Pembangunan Desa

Sumber: Output SPSS 22

Berdasarkan tabel 5.21 diatas dapat dianalisis model estimasi sebagai berikut :

$$Y = 0,656 X_1 + 0,161 X_2 + 0,125 X_3 + e \dots \dots \dots (1)$$

Keterangan :

Y	= Keberhasilan Pembangunan Desa
X ₁	= Kompetensi
X ₂	= Komitmen
X ₃	= Gaya Kepemimpinan
a	= Konstanta
b ₁ , b ₂ , b ₃	= Koefisien regresi
e	= Standar <i>error</i>

Dari persamaan di atas dapat dijelaskan bahwa :

- 1) Koefisien regresi variabel Kompetensi (X₁) sebesar 0,656 mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel Kompetensi akan meningkatkan Keberhasilan Pembangunan Desa sebesar 0,656.
- 2) Koefisien regresi variabel Komitmen (X₂) sebesar 0,161 mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel Komitmen akan meningkatkan Keberhasilan Pembangunan Desa sebesar 0,161.
- 3) Koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan (X₃) sebesar 0,125 mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel Gaya Kepemimpinan akan meningkatkan Keberhasilan Pembangunan Desa sebesar 0,125.

5.5 Hipotesis Penelitian

Hasil interpretasi atas hipotesis penelitian (H₁, H₂ dan H₃) yang diajukan dapat dilihat sebagai berikut:

1) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keberhasilan Pembangunan Desa (H_1)

Berdasarkan tabel 5.21 dapat dilihat bahwa variabel komitmen organisasi memiliki t hitung $< t$ tabel yaitu t hitung sebesar 1.698 sementara t tabel dengan sig. $\alpha = 0,05$ dan $df = n-k$, yaitu $62-1=61$ sebesar 1,670 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih besar dari 0,05, maka H_a diterima. Ini berarti Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keberhasilan Pembangunan Desa. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan Kompetensi berpengaruh terhadap Keberhasilan Pembangunan Desa terbukti. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompetensi berimplikasi terhadap Keberhasilan Pembangunan Desa.

2) Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keberhasilan Pembangunan Desa (H_2)

Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa variabel Komitmen memiliki t hitung sebesar $3.595 > t$ tabel 1,670 dengan tingkat signifikansi 0,010 yang lebih kecil dari 0,05, maka H_a diterima. Hal ini berarti Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keberhasilan Pembangunan Desa. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan Komitmen berpengaruh positif terhadap Keberhasilan Pembangunan Desa terbukti. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Komitmen dalam organisasi maka akan semakin tinggi Keberhasilan Pembangunan Desa.

3) Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keberhasilan Pembangunan Desa (H_3)

Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa variabel Gaya Kepemimpinan memiliki t hitung sebesar $2.730 > t$ tabel 1,670 dengan tingkat signifikansi 0,042 yang lebih kecil dari 0,05, maka H_a diterima. Hal ini berarti Gaya Kepemimpinan

berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keberhasilan Pembangunan Desa. Dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Keberhasilan Pembangunan Desa terbukti. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan yang dilandasi dengan berpegang pada nilai moral dan bertanggung jawab akan meningkatkan Keberhasilan Pembangunan Desa.

5.6 Pembahasan Penelitian

Penelitian ini melibatkan pengaruh variabel bebas (Kompetensi, Komitmen dan Gaya Kepemimpinan) terhadap variabel dependen (Keberhasilan Pembangunan Desa), dapat dibuat pembahasan sebagai berikut:

5.6.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap Keberhasilan Pembangunan Desa

Hipotesis pertama yang diajukan pada penelitian ini adalah bahwa Kompetensi berpengaruh terhadap Keberhasilan Pembangunan Desa. Kompetensi (X_1) adalah kemampuan kerja setiap individu, yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan. (Wibowo, 2017: 271) Indikator Kompetensi dalam penelitian ini:

- a. Pengetahuan
- b. Kemampuan
- c. Sikap

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keberhasilan Pembangunan Desa. Dengan demikian hipotesis pertama diterima.

Pada uji secara parsial yang pertama adalah pada variabel kompetensi dimana dari hasil analisis didapatkan nilai t_{hitung} sebesar 1.698 lebih besar dari t_{tabel} yaitu 1.670. Artinya kompetensi berpengaruh terhadap Keberhasilan Pembangunan Desa. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi dan Gayatri (2019) dan Medianti (2018) yang menunjukkan bahwa kompetensi aparatur berpengaruh positif terhadap pembangunan desa. Semakin tinggi kompetensi maka akan semakin tinggi keberhasilan pembangunan Desa.

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang di landasi atas ketrampilan dan kemampuan serta di dukung oleh sikap kerja yang di tuntutan oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting untuk mencapai suatu Keberhasilan Pembangunan. Untuk mencapai keberhasilan yang maksimal, maka suatu kegiatan sangat dipengaruhi oleh ketetapan pengorganisasian, sistem kerja yang di jalankan dan unsur unsur pendukungnya, yaitu mutu personilnya serta sarana yang di perlukan. Dalam keadaan demikian, maka akan dapat dicapai suatu penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan yang berdayaguna dan berhasil guna.

Pembangunan desa adalah seluruh kegiatan yang berlangsung di pedesaan dan meliputi seluruh aspek kehidupan masyarakat, dilaksanakan secara terpadu dengan mengembangkan swadaya gotong royong masyarakat. Dengan berdasarkan pembahasan di atas dan sesuai hasil penelitian, cukup besar pengaruh Kompetensi Kepala Desa terhadap Keberhasilan Pembangunan Desa di Desa Masalle yang di nilai dari orientasi prestasi dan tindakan dari Kepala desa, membantu dan melayani orang lain, kemampuan mempengaruhi dan menciptakan dampak, kemampuan manajerial, kemampuan kognisi, kemampuan efektivitas pribadi. Sarana perekonomian, Tingkat pendidikan, Tingkat kesehatan. Maka dapat disimpulkan bahwa, Kompetensi kepala desa yang diukur berdasarkan pengetahuan, keterampilan dan sikap menunjukkan bahwa Pengetahuan yang cukup, keterampilan dan sikap yang baik dapat menunjang Keberhasilan Pembangunan desa yang lebih baik.

Menurut Drs Budiman pengertian kompetensi merupakan keseluruhan dari pengetahuan, keterampilan, perilaku, dan sikap yang diperlihatkan oleh orang-orang yang berhasil dalam mengerjakan tugas dengan hasil yang optimal. Pada intinya pengembangan kompetensi memerlukan peranan dari Kepala Desa dan aparatur desa dan masyarakat. Oleh karena itu, aparatur desa dan masyarakat dan dan Kepala Desa harus bersinergi untuk menciptakan kompetensi yang baik demi tercapainya tujuan.

Kompetensi memiliki pengaruh yang penting dalam lingkungan kerja. Hal ini dikarenakan kompetensi berjalan beriringan dengan perkembangan suatu Kepala Desa. Semakin tinggi kompetensi di lingkungan kerja, semakin tinggi pula perkembangan Desa sehingga Kepala Desa lebih mudah mencapai tujuannya. Kompetensi juga membantu Kepala Desa untuk mengetahui sejauh apa aparatur desa dan masyarakat dapat berkontribusi sesuai dengan visi misi Desa yang telah ditetapkan.

Karena saling mempengaruhi satu sama lain, Kepala Desa harus turut serta membantu meningkatkan kompetensi pegawai di lingkungan kerja. Cara Kepala Desa meningkatkan kompetensi kerja aparatur desa dan masyarakat di lingkungan kerja bisa dengan berbagai macam kegiatan. Kegiatan meningkatkan kompetensi kerja oleh Kepala Desa harus dilakukan secara berkelanjutan agar dapat mempertahankan konsistensi kinerja, mengevaluasi kinerja yang dinilai masih kurang, dan mengembangkan kualitas kinerja jauh lebih baik, Berikut cara – cara meningkatkan kompetensi kerja aparatur desa dan masyarakat.

Program pelatihan aparatur desa dan masyarakat merupakan salah satu agenda penting bagi Kepala Desa untuk mengembangkan dan meningkatkan kompetensi aparatur desa dan masyarakat. Selain meningkatkan kompetensi masing-masing individu, program pelatihan yang dilakukan secara profesional juga dilakukan untuk meningkatkan dan mempertahankan produktivitas dan kinerja Kepala Desa.

Sebuah Desa terdiri dari bermacam individu dengan latar belakang yang berbeda. Walau berbeda, membangun team work akan mempermudah dan mempercepat realisasi tujuan Desa. Singergi antar individu dengan masing-masing job desk dalam team work yang baik turut melahirkan solusi yang lebih tepat dan cermat untuk memecahkan tantangan yang dihadapi Desa.

Lingkungan kerja yang menyenangkan bisa melalui penataan fasilitas yang cukup dan dibutuhkan aparatur desa dan masyarakat serta membangun suasana yang harmonis antar aparatur desa dan masyarakat. Fasilitas yang memadai menjadikan aparatur desa dan masyarakat lebih fokus dalam bekerja. Sementara suasana yang harmonis antar aparatur desa dan masyarakat dapat membuat aparatur desa dan masyarakat merasa betah dan memiliki *sense of belonging* dalam suatu perusahaan. Dua kombinasi cara tersebut akan membuat lingkungan kerja lebih menyenangkan bagi aparatur desa dan masyarakat.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Subroto (2017) rendahnya kompetensi sumber daya manusia aparat pemerintah desa merupakan faktor penghambat keberhasilan pembangunan desa. Berdasarkan hasil demografi sebagian besar warga dan aparatur desa berpendidikan S1 ini sehingga aparatur terampil di dalam keberhasilan pembangunan Desa. Oleh karena itu untuk meningkatkan kapasitas sumber daya manusia, harus didukung dengan latar belakang pendidikan seperti pemberian beasiswa untuk tugas belajar, mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh

pemerintahan kecamatan ataupun kabupaten, selalu mengikuti perkembangan teknologi demi kemajuan keberhasilan pembangunan Desa. Selain itu peningkatan sumber daya manusia di desa dapat dilakukan dengan cara sosialisasi, monitoring, evaluasi dan pengawasan dalam rangka mewujudkan masyarakat yang sejahtera dan mandiri (Dewi, Ramadhan dan Wiratno, 2016).

5.6.2 Pengaruh Komitmen terhadap Keberhasilan Pembangunan Desa

Hipotesis kedua yang diajukan pada penelitian ini adalah bahwa Komitmen berpengaruh positif terhadap Keberhasilan Pembangunan Desa. Komitmen (X_2) tingkat sampai sejauh apa seseorang memihak pada organisasi dan tujuannya, serta berniat mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. (Shopiah 2018) Indikator Komitmen dalam penelitian ini adalah:

- a. Afektif
- b. Keberlanjutan
- c. Normatif

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keberhasilan Pembangunan Desa. Komitmen berhubungan positif terhadap Keberhasilan Pembangunan Desa, hal ini berarti semakin tinggi Komitmen, maka akan semakin tinggi pula Keberhasilan Pembangunan Desa, dengan demikian hipotesis kedua diterima.

Pengujian yang dilakukan secara terpisah pada variabel komitmen dari hasil analisis didapatkan thitung adalah sebesar $3.595 > t$ tabel 1.670. Artinya komitmen berpengaruh terhadap keberhasilan pembangunan Desa. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Mada dkk (2017) dan Medianti (2018) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap pembangunan Desa.

Hasil pengujian ini selaras dengan yang dikembangkan Cavoukian dalam Mada dkk (2017) yang mengemukakan bahwa terdapat lima elemen penting di dalam pembangunan Desa, yaitu komitmen organisasi terhadap akuntabilitas dan penerapan kebijakan internal yang konsisten dengan eksternal, mekanisme untuk menerapkan kebijakan privasi, sistem untuk pemeriksaan pengawasan dan penjamin internal dan eksternal, transparansi dan mekanisme untuk partisipasi individu dan sarana untuk remediasi. Memiliki komitmen organisasional merupakan hal yang penting di dalam organisasi pemerintah. Dengan memiliki komitmen organisasional diharapkan dapat memiliki pandangan yang positif serta berusaha berbuat yang terbaik untuk mencapai tujuan.

Komitmen Pemerintah Desa dalam hal ini kepala desa dan aparatur Desa merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan warga masyarakat untuk terlibat dalam proses pembangunan yang dilaksanakan. Komitmen ini merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap kegiatan pembangunan yang dilaksanakan. Komitmen adalah keinginan untuk

mewujudkan terlaksananya pembangunan dalam suatu wilayah dan bersedia berusaha keras untuk pencapaian tujuan keberhasilan pembangunan. Menurut Robbins dan Judge (2008), komitmen pemerintah desa dalam hal ini yaitu kepala desa dan aparatur Desa adalah tingkat sampai mana mereka mencapai tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mencapai sasaran pembangunan yang berhasil.

Komitmen akan mendorong rasa percaya diri dan semangat kerja menjalankan tugas menuju perubahan ke arah yang lebih baik. Hal ini ditandai dengan peningkatan kualitas fisik dan psikologi dari hasil kerja, sehingga segala sesuatunya menjadi menyenangkan bagi orang yang menjalankannya (Suherwan dan Kalimah, 2017).

Komitmen Organisasi adalah suatu fenomena yang berhubungan perilaku kewarganegaraan, prestasi dan produktivitas. Adanya komitmen organisasi diharapkan dapat mendukung keberhasilan pembangunan desa sehingga mampu melaksanakan program kegiatan dengan baik. Komitmen organisasi merupakan alat psikologis dalam menjalankan organisasinya untuk pencapaian sasaran yang diharapkan.

Semakin baik komitmen yang dijalankan pemerintahan desa akan mendorong keberhasilan pembangunan desa. Salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan pembangunan Desa adalah komitmen kepala desa dan aparatur karena inti dari komitmen dari suatu pemerintah tercermin dalam keterikatan dan loyalitas seorang pegawai kepada organisasinya yang akan mendorong mereka untuk selalu bekerja dalam

berbagai situasi (Suherwan dan Kamaliah, 2018). Hal ini sejalan dengan teori stewardship, kepala desa dan aparatur desa harus memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi untuk memenuhi kewajibannya dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Komitmen organisasi merupakan tingkat sampai sejauh apa seseorang memihak pada organisasi dan tujuannya, serta berniat mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. komitmen organisasi merupakan suatu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari karyawan kepada organisasi”. Komitmen organisasi ditandai dengan ikatan psikologis karyawan pada organisasi yang ditandai dengan adanya kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai organisasi, kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi, dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi.

Wibowo menjelaskan bahwa dalam suatu komitmen organisasi terkandung tiga unsur, yaitu yang pertama identifikasi, perasaan individu bahwa menjadi bagian dari organisasi, unsur kedua adalah pelibatan yang artinya bahwa individu merasa terlibat dalam proses pelaksanaan organisasi, dan unsur ketiga adalah loyalitas yang memiliki arti bahwa individu loyal terhadap terhadap organisasi.

Wibowo juga mengatakan bahwasannya organisasi yang memiliki komitmen yang tinggi akan memberikan kinerja berkelanjutan dengan mengembangkan tiga pilar organisasi, yaitu *performance alignment* terjadi

pada saat sistem organisasi secara menyeluruh mencakup struktur, sistem, sumber daya manusia, budaya, *psychological alignment* terjadi ketika terdapat ikatan emosional sumber daya manusia di semua tingkat terutama pada pemimpin unit kerja utama pada maksud, misi dan cita-cita organisasi, dan *capacity for training and change* ini akan terjadi apabila organisasi melanjutkan baik keselarasan kinerja maupun psikologis

Kewajiban sebuah organisasi atau institusi adalah memberikan pertanggungjawaban dari segala aktivitas dalam melaksanakan pembangunan yang secara langsung pertanggungjawaban tersebut dilakukan oleh kepala desa dan aparatur sebagai penggerak organisasi. Prinsip komitmen juga ditujukan pada sasaran hasil utama mereka untuk kepentingan organisasi. Keberhasilan pembangunan desa akan terwujud dengan komitmen organisasi pemerintah desa yang baik, dikarenakan kepala desa dan aparatur yang terdapat didalam organisasi atau institusi memiliki rasa keterlibatan dan kepuasan hidup dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Penyelarasan tujuan organisasi dan aparatur dapat terwujud dengan komitmen organisasi yang tinggi (Perdana, 2018). Didukung dengan penelitian Suherwan dan Kamaliah (2018) mengemukakan bahwa komitmen organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan pembangunan Desa.

5.6.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Keberhasilan Pembangunan

Desa

Hipotesis ketiga yang diajukan pada penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Keberhasilan Pembangunan Desa. Gaya Kepemimpinan (X_3) adalah norma perilaku yang digunakan seorang pada saat orang tersebut berusaha mempengaruhi perilaku orang lain. Kegagalan dan keberhasilan suatu organisasi maupun perusahaan ditentukan oleh kepemimpinan di dalam perusahaan/organisasi tersebut. (Kartono, 2018) Indikator Gaya Kepemimpinan dalam penelitian ini adalah

- a. Kemampuan Mengambil Keputusan
- b. Kemampuan Motivasi
- c. Kemampuan Komunikasi

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keberhasilan Pembangunan Desa, dengan demikian hipotesis ketiga diterima. Gaya Kepemimpinan memiliki t hitung sebesar $2.730 > t$ tabel $1,670$ dengan tingkat signifikansi $0,042$ yang lebih kecil dari $0,05$, maka H_a diterima. Dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Keberhasilan Pembangunan Desa terbukti. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan yang dilandasi dengan berpegang pada nilai moral dan bertanggung jawab akan meningkatkan Keberhasilan Pembangunan Desa.

Dengan adanya pemimpin yang baik, dengan mengoptimalkan peran dan kualitas kepemimpinan kepala desa maka kepala desa mampu membangun partisipasi masyarakat dan dapat meningkatkan keberhasilan pembangunan di desa Masalle Kecamatan Masalle.

Keberhasilan suatu organisasi baik sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam organisasi tertentu sangat tergantung pada mutu seorang pemimpin yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan. Karena dalam organisasi pemimpin sangat mempunyai peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi tersebut dalam menyelenggarakan berbagai kegiatan. Misalnya dalam sebuah organisasi pemerintahan yang bertanggung jawab utamanya adalah menyelenggarakan tugas-tugas pengaturan dan pemberian pelayanan kepada masyarakat. Sehingga pelayanan diberikan kepada masyarakat yang membutuhkan dapat dilayani dengan cepat dan memuaskan tanpa mengabaikan kecermatan, ketelitian, dan terjaminnya pengamanan kebijaksanaan produktifitas kerja pegawai.

Pemimpin merupakan motor penggerak bagi sumber daya dan alat-alat dalam suatu organisasi, serta merupakan kunci suksesnya organisasi. Untuk menjadi seorang pemimpin tidaklah mudah, pemimpin mempunyai peranan yang sangat besar pengaruhnya bagi organisasi yang dipimpinnya. Banyak hal yang harus diperhatikan untuk menjadi pemimpin, pemimpin bukanlah simbol belaka tetapi mereka menduduki posisi pemimpin perlu memiliki kelebihan-kelebihan yang melebihi orang

lain. Pemimpin yang ideal itu harus sebagai motivator, fasilitator, dan mediator.

Pembangunan masyarakat desa merupakan gerakan pembangunan yang didasarkan atas peran serta dan swadaya gotong royong masyarakat. Atas dasar hal tersebut maka kesadaran, peran serta dan swadaya masyarakat perlu ditingkatkan agar partisipasi masyarakat dalam pembangunan akan dirasakan sebagai suatu kewajiban bersama. Dengan partisipasi dan peran serta disini bukan berarti masyarakat itu hanya berfungsi untuk memberi dukungan dan keikutsertaan dalam proses pembangunan, tetapi juga menikmati hasil-hasil pembangunan itu sendiri. Dengan demikian akan tercapainya peningkatan kesejahteraan masyarakat secara keseluruhan.

Dalam proses pengambilan keputusan pihak pemerintah desa sering melibatkan masyarakat, sehingga tercipta keputusan-keputusan bersama untuk meningkatkan kesadaran masyarakat akan pentingnya pembangunan. Pemerintah desa dalam hal ini Kepala Desa memotivasi masyarakat agar mereka bisa untuk berperan aktif secara terpadu bekerja sama antara kepala desa serta mendayagunakan organisasi- organisasi kemasyarakatan sebagai fungsinya untuk mencapai hasil pembangunan yang telah diprogramkan. Pemerintah tidak memposisikan masyarakat sebagai objek pembangunan tetapi menjadikan masyarakat sebagai subjek pembangunan, hal tersebut yang dilakukan oleh pemerintah desa Masalle. Pembangunan desa secara konseptual mengandung makna proses di mana usaha-usaha

dari masyarakat desa terpadu dengan usaha-usaha pemerintah. Tujuannya untuk memperbaiki kondisi sosial, ekonomi dan budaya masyarakat.

Program pembangunan dan partisipatif memposisikan masyarakat desa sebagai agen pembangunan yang otonom, mandiri, mampu bekerja sama dan mempunyai potensi untuk bangkit dari ketidak berdayaan atau keterpurukan dengan mengandalkan pada kekuatan yang dimiliki. Program pemberdayaan masyarakat yang ada di desa ini mencakup pembangunan fisik desa dan pembangunan non fisik yang menitik beratkan pada pembinaan generasi muda dan perbaikan gizi ibu hamil dan balita.

Pembangunan merupakan satu daya upaya dalam rangka meningkatkan taraf hidup masyarakat, dari satu keadaan yang kurang baik, dengan menggunakan sumber daya yang ada. Pembangunan yang mengarah pada satu perubahan dan perbaikan kearah yang akan datang adalah pembangunan yang berorientasi pada kesejahteraan dan kemakmuran masyarakat. Sedangkan pembangunan desa adalah seluruh kegiatan pembangunan yang berlangsung di desa dan meliputi seluruh aspek kehidupan masyarakat, serta dilaksanakan secara terpadu dengan mengembangkan swadaya gotong royong. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat desa berdasarkan kemampuan dan potensi sumber daya alam (SDA) mereka melalui peningkatan kualitas hidup, ketrampilan dan prakarsa masyarakat. Pembangunan desa/kelurahan mempunyai makna membangun masyarakat pedesaan dengan mengutamakan pada aspek kebutuhan masyarakat. Disini jelas bahwa

pembangunan desa merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dengan pembangunan nasional, pembangunan desa merupakan ujung tombak keberhasilan pembangunan nasional. Berhasilnya pelaksanaan pembangunan desa berdampak pada suksesnya pembangunan nasional nantinya.

Seperti halnya dengan pendapat di atas dapat diketahui bahwa Kepala Desa Masalle dan aparatnya telah melaksanakan peranannya sebagai administrator pembangunan yang salah satunya yaitu pemberian motivasi kepada masyarakatnya untuk berpartisipasi di dalam membangun desanya. Motivasi yang dilakukan oleh Kepala Desa Masalle kepada masyarakatnya ialah berupa motivasi secara sosial, fisiologis maupun motivasi pemberian semangat dalam mengikuti kegiatan yang ada di desa.

Dalam melaksanakan pembangunan desa kepala desa Masalle selalu mengedepankan koordinasi dan komunikasi dengan berbagai pihak. Koordinasi mutlak diperlukan dalam sebuah organisasi, karena organisasi merupakan pelaksana fungsi manajemen dari seorang pemimpin dalam rangka menghimpun orang-orang, materi dan metode untuk bekerjasama ke arah pencapaian tujuan.

Sebelum mengkoordinasi setiap kegiatan yang ada kaitannya dengan program pembangunan yang akan dilakukan di desa, maka terlebih dahulu Kepala Desa meng-komunikasikan dengan perwakilan desa untuk membahas kegiatan yang akan dilakukan. Kepala Desa Masalle dalam melaksanakan tugas koordinasi dan komunikasi dilakukan dengan

mengadakan rapat desa yang bertempat di kantor desa dengan mengundang perwakilan desa seperti ketua RT/RW, tokoh masyarakat, LKMD, BPD dan perangkat desa. Rapat ini dilakukan untuk membahas program-program pembangunan yang akan dilaksanakan di Desa Masalle.

Komunikasi merupakan faktor yang sangat penting dalam menumbuhkan dan meningkatkan partisipasi masyarakat agar bersedia dengan sukarela ikut serta secara aktif dalam setiap kegiatan pembangunan di desanya. Kegiatan komunikasi yang dilakukan oleh Kepala Desa Masalle untuk meningkatkan partisipasi masyarakat dalam Pembangunan di desanya, sudah sangat baik terbukti dengan partisipasi dari masyarakat yang sangat tinggi dalam pembangunan desa, hal ini dibuktikan dengan kehadiran masyarakat dalam setiap pelaksanaan program-program pembangunan. Kegiatan komunikasi yang dilakukan oleh Kepala Desa Masalle selain dilakukan dalam sebuah rapat pertemuan dan musyawarah juga dilakukan pada saat Kepala Desa Masalle melakukan kunjungan ke wilayah dusun-dusun. Sehingga diharapkan dengan terjalinnya komunikasi yang baik, maka Kepala Desa Masalle akan lebih mengerti kepentingan dan kebutuhan apa yang dibutuhkan oleh masyarakatnya, kaitannya dengan pembangunan yang akan dilaksanakan di Desa Masalle.

Kepemimpinan merupakan faktor yang mempengaruhi keberhasilan pembangunan desa. Model kepemimpinan yang digunakan oleh seorang pemimpin di dalam memimpin warganya maupun di dalam mengupayakan partisipasi masyarakat terhadap keberhasilan pembangunan akan

mempengaruhi intensitas partisipasi masyarakat yang akan diberikan terhadap pembangunan di desanya. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh Kepala Desa Masalle adalah gaya kepemimpinan demokratis karena pendekatan yang digunakan yaitu partisipatif, hal ini dimaksudkan agar terwujud kerjasama dalam rangka pencapaian tujuan pembangunan dengan memberdayakan partisipasi masyarakat dengan ikut serta dalam pengambilan keputusan.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Simpulan

Berdasarkan pada data yang dikumpulkan dan pengujian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi, Komitmen dan Gaya Kepemimpinan masing-masing secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap Keberhasilan Pembangunan Desa Di Desa Masalle Kecamatan Masalle Kabupaten Enrekang.
2. Kompetensi, Komitmen dan Gaya Kepemimpinan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh secara signifikan terhadap Keberhasilan Pembangunan Desa Keberhasilan Pembangunan Desa Di Desa Masalle Kecamatan Masalle Kabupaten Enrekang.
3. Kompetensi adalah variabel yang paling berpengaruh terhadap Keberhasilan Pembangunan Desa Keberhasilan Pembangunan Desa Di Desa Masalle Kecamatan Masalle Kabupaten Enrekang.

6.2 Saran –Saran

Berdasarkan hasil penelitian dengan pembahasan dan kesimpulan penelitian di atas, maka saran dari peneliti kepada peneliti selanjutnya, yaitu sebagai berikut:

1. Sebelum melaksanakan penyebaran kuesioner kepada masyarakat dan aparaturnya Desa, peneliti sebaiknya menjelaskan tujuan dan juga sasaran dari kuesioner tersebut secara jelas kepada tokoh masyarakat dan Aparatur Desa, agar tidak takut untuk mengisi kuesionernya.

2. Penelitian selanjutnya dapat menambah objek penelitian pada kecamatan/lembaga lainnya untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Adisasmita, Rahardjo, *Manajemen Pemerintah Daerah*, Makasar: Graha Ilmu, 2011.
- Alwi Suddin dan Sudarman, 2016 *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia* (2010) Vol. 4 NO. 1 Hal. 1-8 Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Keberhasilan Pembangunan Desa Kecamatan laweyan Kota
- Anwar 2018, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Keberhasilan Pembangunan Desa pada Biro Administrasi Universitas Hasanuddin Makassar*, hh.2-101
- Baihaqi, Muhammad 2017, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening*. hh.2-146
- Chalid, Pheni 2017, *Keuangan Daerah, Investasi, dan Desentralisasi*, Kemitraan Partnership, Jakarta.
- Cut Ermiati dan Teridah Sembiring. 2018. Pengaruh Fasilitas dan Pengembangan Sumber Daya manusia terhadap produktivitas kerja karyawan studi kasus PTPN II Kebun Sampali Medan
- Ghozali, Imam, Fuad 2017. *Structural Equation Modeling*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, Imam, Fuad 2017. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Hafied, 2016. *Community Development*, Community Development: A Cross-Examination of Theory and Practice Using Experiences in Rural Malawi, *Africa Development*, Vol, XXXIII, No, 2, 2008, pp, 23–3,
- I Wayan Arta Artana, 2017 Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan studi kasus di Maya Ubud Resort dan Spa *Jurnal Perhotelan dan Pariwisata* (2012) Vol. 2 No. 1 Hal. 66-80
- Kartono, Kartini 2018. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta Rajawali Press
- Koentjaraningrat, 1967. *Beberapa Antropologi Sosial*. Jakarta: Dian Rakyat
- Lubis, Hari, S,B, dan Martani Husaini 2017. *Teori Organisasi (Suatu Pendekatan Makro)*, Pusat Antar Universitas Ilmu-ilmu Sosial Universitas Indonesia, Jakarta
- Mulyasa, 2004. *Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Bandung: Remaja Rosda Karya.

- Singarimbun, 2017. *Metode Penelitian*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Soedomo. 2017. *Perilaku Organisasi*, Edisi kesepuluh, PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta
- Sugiono 2019. *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Alfabeta, Bandung
- Shopiah, 2018. *Analisis Kebijakan Publik : Panduan Praktis Mengkaji Masalah dan Kebijakan Sosial*, Alfabeta, Bandung
- Suryani, 2019. *Manajemen Berbasis Sekolah*, PT, Remaja Rosdakarya, Bandung
- Totok, Mardikonto, 2016. *Mewirauahakan Birokrasi*, Cetakan Pertama, Alih Bahasa Abdul Rosyid, Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta
- Veithzal, Rivai. 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Cetakan Pertama, PT, Raja Grafindo, Jakarta
- Wakhid, 2013, *Analisis SEM-PLS dengan Wrap-PLS 3.0 Untuk Hubungan Nonlinear dalam Penelitian Sosial dan Bisnis*, Yogyakarta: penerbit ANDI.
- Wibowo, 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan Komitmen terhadap Keberhasilan Pembangunan Desa pada PT. Pertamina di Makassar*, hh. 2-116
- Widagdo, Widodo, Ismail. 2016, *Dasar-Dasar Manajemen*, Bumi Aksara, Jakarta
- Hamijoyo, 2007. *Partisipasi dalam Pembangunan*. Jakarta: Depdikbud RI
- Wilson 2008, *Intisari Manajemen*,PT, Refika Aditama, Bandung

LAMPIRAN 1

KUESIONER PENELITIAN

Berikut ini adalah questioner yang berkaitan dengan penelitian tentang “**Pengaruh Kompetensi, Komitmen, Dan Gaya Kepemimpinan Kepala Desa Terhadap Keberhasilan Pembangunan Desa Di Desa Masalle Kecamatan Masalle Kabupaten Enrekang**”. Oleh karena itu, disela-sela kesibukan Anda, kami memohon dengan hormat kesediaan dan bantuan Bapak/Ibu/Saudara(i) untuk dapat mengisi questioner ini. Atas kesediaan dan partisipasi bantuan dari Bapak/Ibu/Saudara(i) untuk mengisi questioner ini, saya sampaikan banyak terima kasih.

Identitas Responden

Nama :
 Jenis Kelamin :
 Umur :
 Pendidikan :

Petunjuk Pengisian:

- Berikan tanda centang (√) pada kolom yang dipilih sesuai dengan pilihan Bapak/Ibu/Saudara(i).
- Pada masing-masing pernyataan, terdapat lima alternatif jawaban, yaitu sebagai berikut:

Sangat setuju (SS)	= 5
Setuju (S)	= 4
Netral (N)	= 3
Tidak setuju (TS)	= 2
Sangat tidak setuju (STS)	= 1

Daftar Pernyataan

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
KOMPETENSI (X1)						
1.	Pengetahuan yang cukup dapat menunjang Keberhasilan Pembangunan desa yang lebih baik					
2.	Kepala Desa dapat meningkatkan pengetahuannya dengan pelatihan-pelatihan teknis terkait dengan keberhasilan pembangunan					
3.	Keterampilan yang memadai harus dimiliki oleh Kepala Desa					
4.	Kepala Desamampu menemukan solusi terhadap kendala yang dihadapi dalam bekerja.					
5.	Dalam melaksanakan pekerjaan, Kepala Desa memberikan arahan dan saran					
6.	Pelayanan kepada masyarakat diberikan dengan penuh keramahan dan kesopanan					
KOMITMEN (X2)						
7.	Kepala Desa dapat melaksanakan tugas dan Tanggungjawabnya dengan baik					
8.	Kepedulian Kepala Desa terhadap tugas pokok dan fungsi meningkatkan pelayanan kepada masyarakat					

9.	Loyalitas yang tinggi dari Kepala Desa dapat mempertahankan eksistensi organisasi					
10.	Kecintaan terhadap organisasi diwujudkan melalui keputusan untuk tetap bekerja di dalam organisasi					
11.	Kepala Desa yang ada tidak dapat bekerja diluar organisasi ini karena memiliki kesetiaan yang tinggi terhadap organisasi					
12.	Kepala Desa senantiasa mengerahkan segala upaya agar tujuan organisasi dapat tercapai					
GAYA KEPEMIMPINAN (X3)						
13.	Dalam rapat terjadi diskusi					
14.	Pengambilan keputusan diambil berdasarkan musyawarah					
15.	Kepala Desa menghargai berbagai pendapat yang diajukan					
16.	Setiap bawahan diberikan kesempatan memberikan pendapat secara demokratis					
17.	Hubungan kerja Kepala Desa dengan Bawahan terasa sinergi					
18.	Desentralisasi yang dibentuk dicantumkan pada struktur organisasi yang jelas					

KEBERHASILAN PEMBANGUNAN DESA (Y)					
19.	Masyarakat Ikut serta memberikan kritik dan saran dalam musyawarah				
20.	Masyarakat Ikut serta merencanakan program pembangunan Desa				
21.	Masyarakat Ikut serta dalam Gotong royong				
22.	Masyarakat Ikut serta dalam pelaksanaan program pembangunan				
23.	Masyarakat Ikut serta dalam merawat hasil pembangunan				
24.	masyarakat memanfaatkan berbagai teknologi yang tersedia sebagai pendukung aktivitas.				

LAMPIRAN 1

KUESIONER PENELITIAN

Berikut ini adalah questioner yang berkaitan dengan penelitian tentang “**Pengaruh Kompetensi, Komitmen, Dan Gaya Kepemimpinan Kepala Desa Terhadap Keberhasilan Pembangunan Desa Di Desa Masalle Kecamatan Masalle Kabupaten Enrekang**”. Oleh karena itu, disela-sela kesibukan Anda, kami memohon dengan hormat kesediaan dan bantuan Bapak/Ibu/Saudara(i) untuk dapat mengisi questioner ini. Atas kesediaan dan partisipasi bantuan dari Bapak/Ibu/Saudara(i) untuk mengisi questioner ini, saya sampaikan banyak terima kasih.

Identitas Responden

Nama :
Jenis Kelamin :
Umur :
Pendidikan :

Petunjuk Pengisian:

1. Berikan tanda centang (✓) pada kolom yang dipilih sesuai dengan pilihan Bapak/Ibu/Saudara(i).
2. Pada masing-masing pernyataan, terdapat lima alternatif jawaban, yaitu sebagai berikut:

Sangat setuju (SS) = 5
Setuju (S) = 4
Netral (N) = 3
Tidak setuju (TS) = 2
Sangat tidak setuju (STS) = 1

Daftar Pernyataan

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
KOMPETENSI (X1)						
1.	Pengetahuan yang cukup dapat menunjang Keberhasilan Pembangunan desa yang lebih baik					
2.	Kepala Desa dapat meningkatkan pengetahuannya dengan pelatihan-pelatihan teknis terkait dengan keberhasilan pembangunan					
3.	Keterampilan yang memadai harus dimiliki oleh Kepala Desa					
4.	Kepala Desa mampu menemukan solusi terhadap kendala yang dihadapi dalam bekerja.					
5.	Dalam melaksanakan pekerjaan, Kepala Desa memberikan arahan dan saran					
6.	Pelayanan kepada masyarakat diberikan dengan penuh keramahan dan kesopanan					
KOMITMEN (X2)						
7.	Kepala Desa dapat melaksanakan tugas dan Tanggungjawabnya dengan baik					
8.	Kepedulian Kepala Desa terhadap tugas pokok dan fungsi meningkatkan pelayanan kepada masyarakat					
9.	Loyalitas yang tinggi dari Kepala Desa dapat mempertahankan eksistensi organisasi					

10.	Kecintaan terhadap organisasi diwujudkan melalui keputusan untuk tetap bekerja di dalam organisasi					
11.	Kepala Desa yang ada tidak dapat bekerja diluar organisasi ini karena memiliki kesetiaan yang tinggi terhadap organisasi					
12.	Kepala Desa senantiasa mengerahkan segala upaya agar tujuan organisasi dapat tercapai					
GAYA KEPEMIMPINAN (X3)						
13.	Dalam rapat terjadi diskusi					
14.	Pengambilan keputusan diambil berdasarkan musyawarah					
15.	Kepala Desa menghargai berbagai pendapat yang diajukan					
16.	Setiap bawahan diberikan kesempatan memberikan pendapat secara demokratis					
17.	Hubungan kerja Kepala Desa dengan Bawahan terasa sinergi					
18.	Desentralisasi yang dibentuk dicantumkan pada struktur organisasi yang jelas					
KEBERHASILAN PEMBANGUNAN DESA (Y)						
19.	Masyarakat Ikut serta memberikan kritik dan saran dalam musyawarah					
20.	Masyarakat Ikut serta merencanakan program pembangunan Desa					
21.	Masyarakat Ikut serta dalam Gotong royong					

22	Masyarakat Ikut serta dalam pelaksanaan program pembangunan					
23	Masyarakat Ikut serta dalam merawat hasil pembangunan					
24.	masyarakat memanfaatkan berbagai teknologi yang tersedia sebagai pendukung aktivitas.					

LAMPIRAN : TABULASI DATA RESPONDEN

KOMPETENSI (X1)

No	Jenis Kelamin	Umur	Masa Kerja	Pendidikan	Kompetensi (X1)						Total
					1	2	3	4	5	6	
1	Laki-laki	29	4	Sarjana	4	5	5	4	5	4	27
2	Perempuan	35	8	Sarjana	5	4	4	4	4	4	25
3	Laki-laki	48	18	Magister	4	4	5	3	5	5	26
4	Laki-laki	24	4	SMA	4	4	5	5	4	4	26
5	Laki-laki	50	23	SMA	4	5	5	5	4	4	27
6	Perempuan	39	9	Sarjana	4	5	5	5	5	4	28
7	Perempuan	26	3	Sarjana	5	5	5	5	4	4	28
8	Laki-laki	34	8	Sarjana	5	5	4	5	4	5	28
9	Laki-laki	46	17	Sarjana	5	5	4	5	4	5	28
10	Laki-laki	30	7	SMA	3	5	5	5	4	4	26
11	Laki-laki	33	8	Sarjana	4	5	5	4	4	5	27
12	Perempuan	23	5	SMA	5	5	5	4	4	4	27
13	Laki-laki	42	15	Sarjana	4	4	4	4	4	5	25
14	Laki-laki	30	6	Diploma	5	4	5	4	5	5	28
15	Perempuan	43	13	Magister	4	4	4	4	5	4	25

16	Perempuan	32	8	Sarjana	5	5	5	4	5	4	28
17	Perempuan	37	12	Sarjana	4	5	4	4	5	5	27
18	Laki-laki	32	7	Sarjana	4	5	3	5	5	5	27
19	Laki-laki	39	10	Sarjana	4	4	5	5	5	5	28
20	Perempuan	30	9	SMA	5	5	4	4	5	5	28
21	Perempuan	28	8	Sarjana	4	4	3	5	5	5	26
22	Perempuan	24	6	SMA	5	5	3	4	4	5	26
23	Laki-laki	44	19	SMA	5	5	3	5	4	5	27
24	Laki-laki	43	22	SMA	5	4	5	5	5	4	28
25	Laki-laki	33	8	Sarjana	5	5	4	4	5	4	27
26	Perempuan	41	19	SMA	5	5	5	4	5	3	27
27	Laki-laki	49	24	SMA	5	5	3	5	4	5	27
28	Laki-laki	36	9	SMA	5	5	4	5	4	5	28
29	Laki-laki	34	9	SMA	5	5	4	5	4	5	28
30	Perempuan	29	5	Sarjana	5	5	4	5	5	4	28
31	Laki-laki	36	10	Sarjana	5	5	4	5	5	4	28
32	Laki-laki	57	28	Sarjana	5	5	4	5	4	4	27
33	Laki-laki	31	7	Sarjana	5	5	4	5	5	5	29
34	Laki-laki	52	28	Sarjana	4	5	5	4	4	5	27

35	Perempuan	35	8	Sarjana	5	4	4	4	5	4	26
36	Laki-laki	48	18	Sarjana	4	4	5	3	5	5	26
37	Laki-laki	56	22	SMA	4	4	5	5	4	4	26
38	Laki-laki	50	23	SMA	4	5	5	5	4	5	28
39	Perempuan	39	9	Sarjana	4	5	5	5	5	5	29
40	Perempuan	51	29	Sarjana	5	5	5	5	5	4	29
41	Laki-laki	34	8	Sarjana	5	5	4	5	5	4	28
42	Laki-laki	46	17	Sarjana	5	5	4	5	5	5	29
43	Laki-laki	30	7	SMA	3	5	5	5	5	5	28
44	Laki-laki	33	8	Sarjana	4	5	5	4	5	5	28
45	Perempuan	51	19	SMA	5	5	5	4	5	5	29
46	Laki-laki	42	15	Sarjana	4	4	4	4	4	5	25
47	Laki-laki	30	6	Diploma	5	4	5	4	4	5	27
48	Perempuan	43	13	Sarjana	4	4	4	4	3	5	24
49	Perempuan	52	22	Sarjana	5	5	5	4	5	4	28
50	Perempuan	37	12	Sarjana	4	5	4	4	5	4	26
51	Laki-laki	52	27	Sarjana	4	5	3	5	5	3	25
52	Laki-laki	39	10	Sarjana	4	4	5	5	4	5	27
53	Perempuan	30	8	Sarjana	5	5	4	4	4	5	27

54	Perempuan	30	9	Sarjana	4	4	3	5	4	5	25
55	Perempuan	34	12	Sarjana	5	5	3	4	5	4	26
56	Laki-laki	44	19	Sarjana	5	5	3	5	5	4	27
57	Laki-laki	43	22	Sarjana	5	4	5	5	4	4	27
58	Laki-laki	33	8	Sarjana	5	5	4	4	5	5	28
59	Perempuan	41	19	Sarjana	5	5	5	4	4	5	28
60	Laki-laki	49	24	Sarjana	5	5	3	5	5	4	27
61	Laki-laki	36	9	Sarjana	5	5	4	5	5	5	29
62	Laki-laki	54	19	Sarjana	5	5	4	5	4	4	27

KOMITMEN (X2)

No	Jenis Kelamin	Umur	Masa Kerja	Pendidikan	Komitmen (X2)						Total
					1	2	3	4	5	6	
1	Laki-laki	29	4	Sarjana	4	5	4	5	5	4	27
2	Perempuan	35	8	Sarjana	5	4	5	4	4	4	26
3	Laki-laki	48	18	Magister	4	4	4	4	5	3	24
4	Laki-laki	24	4	SMA	4	4	4	4	5	5	26
5	Laki-laki	50	23	SMA	4	5	4	5	5	5	28
6	Perempuan	39	9	Sarjana	4	5	4	5	5	5	28
7	Perempuan	26	3	Sarjana	5	5	5	5	5	5	30
8	Laki-laki	34	8	Sarjana	5	5	5	5	4	5	29
9	Laki-laki	46	17	Sarjana	5	5	5	5	4	5	29
10	Laki-laki	30	7	SMA	3	5	3	5	5	5	26
11	Laki-laki	33	8	Sarjana	4	5	4	5	5	4	27
12	Perempuan	23	5	SMA	5	5	5	5	5	4	29
13	Laki-laki	42	15	Sarjana	4	4	4	4	4	4	24
14	Laki-laki	30	6	Diploma	5	4	5	4	5	4	27
15	Perempuan	43	13	Magister	4	4	4	4	4	4	24
16	Perempuan	32	8	Sarjana	5	5	5	5	5	4	29

17	Perempuan	37	12	Sarjana	4	5	4	5	4	4	26
18	Laki-laki	32	7	Sarjana	4	5	4	5	3	5	26
19	Laki-laki	39	10	Sarjana	4	4	4	4	5	5	26
20	Perempuan	30	9	SMA	5	5	5	5	4	4	28
21	Perempuan	28	8	Sarjana	4	4	4	4	3	5	24
22	Perempuan	24	6	SMA	5	5	5	5	3	4	27
23	Laki-laki	44	19	SMA	5	5	5	5	3	5	28
24	Laki-laki	43	22	SMA	5	4	5	4	5	5	28
25	Laki-laki	33	8	Sarjana	5	5	5	5	4	4	28
26	Perempuan	41	19	SMA	5	5	5	5	5	4	29
27	Laki-laki	49	24	SMA	5	5	5	5	3	5	28
28	Laki-laki	36	9	SMA	5	5	5	5	4	5	29
29	Laki-laki	34	9	SMA	5	5	5	5	4	5	29
30	Perempuan	29	5	Sarjana	5	5	5	5	4	5	29
31	Laki-laki	36	10	Sarjana	5	5	5	5	4	5	29
32	Laki-laki	57	28	Sarjana	5	5	5	5	4	3	27
33	Laki-laki	31	7	Sarjana	5	5	5	5	4	5	29
34	Laki-laki	52	28	Sarjana	5	5	5	5	5	4	29
35	Perempuan	35	8	Sarjana	4	4	4	4	4	4	24

36	Laki-laki	48	18	Sarjana	5	4	5	4	5	4	27
37	Laki-laki	56	22	SMA	4	4	4	4	4	4	24
38	Laki-laki	50	23	SMA	5	5	5	5	5	4	29
39	Perempuan	39	9	Sarjana	4	5	4	5	4	4	26
40	Perempuan	51	29	Sarjana	4	5	4	5	3	5	26
41	Laki-laki	34	8	Sarjana	4	4	4	4	5	5	26
42	Laki-laki	46	17	Sarjana	5	5	5	5	4	4	28
43	Laki-laki	30	7	SMA	4	4	4	4	3	5	24
44	Laki-laki	33	8	Sarjana	4	4	4	4	4	5	25
45	Perempuan	51	19	SMA	5	4	5	4	4	5	27
46	Laki-laki	42	15	Sarjana	4	4	4	4	3	5	24
47	Laki-laki	30	6	Diploma	5	5	5	4	5	4	28
48	Perempuan	43	13	Sarjana	4	5	4	4	5	4	26
49	Perempuan	52	22	Sarjana	4	5	3	5	5	3	25
50	Perempuan	37	12	Sarjana	4	4	5	5	4	5	27
51	Laki-laki	52	27	Sarjana	5	5	4	4	4	5	27
52	Laki-laki	39	10	Sarjana	4	4	3	5	4	5	25
53	Perempuan	30	8	Sarjana	5	5	3	4	5	4	26
54	Perempuan	30	9	Sarjana	5	5	3	5	5	4	27

55	Perempuan	34	12	Sarjana	5	4	5	5	4	4	27
56	Laki-laki	44	19	Sarjana	5	5	4	4	5	5	28
57	Laki-laki	43	22	Sarjana	4	4	4	4	4	5	25
58	Laki-laki	33	8	Sarjana	5	4	5	4	4	5	27
59	Perempuan	41	19	Sarjana	4	4	4	4	3	5	24
60	Laki-laki	49	24	Sarjana	5	5	5	4	5	4	28
61	Laki-laki	36	9	Sarjana	4	5	4	4	5	4	26
62	Laki-laki	54	19	Sarjana	4	5	3	5	5	3	25

GAYA KEPEMIMPINAN (X3)

No	Jenis Kelamin	Umur	Masa Kerja	Pendidikan	Gaya Kepemimpinan (X3)						Total
					1	2	3	4	5	6	
1	Laki-laki	29	4	Sarjana	4	5	4	3	5	4	25
2	Perempuan	35	8	Sarjana	3	4	5	4	4	4	24
3	Laki-laki	48	18	Magister	4	4	4	4	2	3	24
4	Laki-laki	24	4	SMA	4	4	5	4	5	4	26
5	Laki-laki	50	23	SMA	4	5	4	5	5	5	28
6	Perempuan	39	9	Sarjana	4	5	4	5	5	4	28
7	Perempuan	26	3	Sarjana	5	5	5	5	5	5	30
8	Laki-laki	34	8	Sarjana	3	5	5	5	4	5	27
9	Laki-laki	46	17	Sarjana	5	5	5	5	4	5	29
10	Laki-laki	30	7	SMA	5	5	3	4	5	5	27
11	Laki-laki	33	8	Sarjana	4	5	4	3	5	4	27
12	Perempuan	23	5	SMA	5	5	5	5	5	4	29
13	Laki-laki	42	15	Sarjana	4	4	4	4	4	4	24
14	Laki-laki	30	6	Diploma	5	4	5	4	5	4	27
15	Perempuan	43	13	Magister	4	4	4	4	4	4	24

16	Perempuan	32	8	Sarjana	5	5	5	5	5	4	29
17	Perempuan	37	12	Sarjana	4	5	4	5	4	4	26
18	Laki-laki	32	7	Sarjana	4	5	4	5	3	5	26
19	Laki-laki	39	10	Sarjana	4	4	4	4	5	5	26
20	Perempuan	30	9	SMA	5	5	5	5	4	4	28
21	Perempuan	28	8	Sarjana	4	4	4	4	3	5	24
22	Perempuan	24	6	SMA	5	5	5	5	3	4	27
23	Laki-laki	44	19	SMA	5	5	5	5	3	5	28
24	Laki-laki	43	22	SMA	5	4	5	4	5	5	28
25	Laki-laki	33	8	Sarjana	5	4	5	5	5	4	28
26	Perempuan	41	19	SMA	5	5	5	5	5	4	29
27	Laki-laki	49	24	SMA	5	3	5	5	5	5	28
28	Laki-laki	36	9	SMA	5	4	5	5	5	5	29
29	Laki-laki	34	9	SMA	5	5	5	5	4	5	29
30	Perempuan	29	5	Sarjana	5	4	5	5	5	5	29
31	Laki-laki	36	10	Sarjana	5	5	5	5	4	5	29
32	Laki-laki	57	28	Sarjana	5	5	5	4	5	3	27
33	Laki-laki	31	7	Sarjana	5	5	4	5	5	5	29
34	Laki-laki	52	28	Sarjana	5	5	5	5	4	5	29

35	Perempuan	35	8	Sarjana	5	5	3	4	5	5	27
36	Laki-laki	48	18	Sarjana	4	5	4	3	5	4	27
37	Laki-laki	56	22	SMA	5	5	5	5	5	4	29
38	Laki-laki	50	23	SMA	4	4	4	4	4	4	24
39	Perempuan	39	9	Sarjana	5	4	5	4	5	4	27
40	Perempuan	51	29	Sarjana	4	4	4	4	4	4	24
41	Laki-laki	34	8	Sarjana	5	5	5	5	5	4	29
42	Laki-laki	46	17	Sarjana	4	5	4	5	4	4	26
43	Laki-laki	30	7	SMA	4	5	4	5	3	5	26
44	Laki-laki	33	8	Sarjana	4	4	4	4	5	5	26
45	Perempuan	51	19	SMA	5	5	5	5	4	4	28
46	Laki-laki	42	15	Sarjana	4	4	4	4	3	5	24
47	Laki-laki	30	6	Diploma	5	5	5	5	3	4	27
48	Perempuan	43	13	Sarjana	5	5	5	5	3	5	28
49	Perempuan	52	22	Sarjana	5	4	5	4	5	5	28
50	Perempuan	37	12	Sarjana	5	4	5	5	5	4	28
51	Laki-laki	52	27	Sarjana	5	5	5	5	5	4	29
52	Laki-laki	39	10	Sarjana	4	5	4	5	4	4	26
53	Perempuan	30	8	Sarjana	4	5	4	5	3	5	26

54	Perempuan	30	9	Sarjana	4	4	4	4	5	5	26
55	Perempuan	34	12	Sarjana	5	5	5	5	4	4	28
56	Laki-laki	44	19	Sarjana	4	4	4	4	3	5	24
57	Laki-laki	43	22	Sarjana	5	5	5	5	3	4	27
58	Laki-laki	33	8	Sarjana	5	5	5	5	3	5	28
59	Perempuan	41	19	Sarjana	5	4	5	4	5	5	28
60	Laki-laki	49	24	Sarjana	5	4	5	5	5	4	28
61	Laki-laki	36	9	Sarjana	4	5	4	5	3	5	26
62	Laki-laki	54	19	Sarjana	4	4	4	4	5	5	26

KEBERHASILAN PEMBANGUNAN DESA (Y)

No	Jenis Kelamin	Umur	Masa Kerja	Pendidikan	Keberhasilan Pembangunan Desa (Y)						Total
					1	2	3	4	5	6	
1	Laki-laki	29	4	Sarjana	4	4	4	4	3	5	24
2	Perempuan	35	8	Sarjana	5	5	5	5	3	4	27
3	Laki-laki	48	18	Magister	5	5	5	5	3	5	28
4	Laki-laki	24	4	SMA	5	4	5	4	5	5	28
5	Laki-laki	50	23	SMA	5	4	5	5	5	4	28
6	Perempuan	39	9	Sarjana	5	5	5	5	5	4	29
7	Perempuan	26	3	Sarjana	4	5	4	5	4	4	26
8	Laki-laki	34	8	Sarjana	4	5	4	5	3	5	26
9	Laki-laki	46	17	Sarjana	4	4	4	4	5	5	26
10	Laki-laki	30	7	SMA	5	5	5	5	4	4	28
11	Laki-laki	33	8	Sarjana	4	4	4	4	3	5	24
12	Perempuan	23	5	SMA	5	5	5	5	3	4	27
13	Laki-laki	42	15	Sarjana	5	5	5	5	3	5	28
14	Laki-laki	30	6	Diploma	5	4	5	4	5	5	28

15	Perempuan	43	13	Magister	5	4	5	5	5	4	28
16	Perempuan	32	8	Sarjana	4	5	4	5	3	5	26
17	Perempuan	37	12	Sarjana	4	4	4	4	5	5	26
18	Laki-laki	32	7	Sarjana	3	5	5	5	4	5	27
19	Laki-laki	39	10	Sarjana	5	5	5	5	4	5	29
20	Perempuan	30	9	SMA	5	5	3	4	5	5	27
21	Perempuan	28	8	Sarjana	4	5	4	3	5	4	27
22	Perempuan	24	6	SMA	5	5	5	5	5	4	29
23	Laki-laki	44	19	SMA	4	4	4	4	4	4	24
24	Laki-laki	43	22	SMA	5	4	5	4	5	4	27
25	Laki-laki	33	8	Sarjana	4	4	4	4	4	4	24
26	Perempuan	41	19	SMA	5	5	5	5	5	4	29
27	Laki-laki	49	24	SMA	4	5	4	5	4	4	26
28	Laki-laki	36	9	SMA	4	5	4	5	3	5	26
29	Laki-laki	34	9	SMA	4	4	4	4	5	5	26
30	Perempuan	29	5	Sarjana	5	5	5	5	4	4	28
31	Laki-laki	36	10	Sarjana	4	4	4	4	3	5	24
32	Laki-laki	57	28	Sarjana	5	5	5	5	3	4	27
33	Laki-laki	31	7	Sarjana	5	5	5	5	3	5	28

34	Laki-laki	52	28	Sarjana	5	4	5	4	5	5	28
35	Perempuan	35	8	Sarjana	5	4	5	5	5	4	28
36	Laki-laki	48	18	Sarjana	5	5	5	5	5	4	29
37	Laki-laki	56	22	SMA	5	3	5	5	5	5	28
38	Laki-laki	50	23	SMA	5	4	5	5	5	5	29
39	Perempuan	39	9	Sarjana	5	5	5	5	4	5	29
40	Perempuan	51	29	Sarjana	5	4	5	5	5	5	29
41	Laki-laki	34	8	Sarjana	5	5	5	5	4	5	29
42	Laki-laki	46	17	Sarjana	5	5	5	4	5	3	27
43	Laki-laki	30	7	SMA	5	5	4	5	5	5	29
44	Laki-laki	33	8	Sarjana	5	5	5	5	4	5	29
45	Perempuan	51	19	SMA	5	5	3	4	5	5	27
46	Laki-laki	42	15	Sarjana	4	5	4	3	5	4	27
47	Laki-laki	30	6	Diploma	5	5	5	5	5	4	29
48	Perempuan	43	13	Sarjana	4	4	4	4	4	4	24
49	Perempuan	52	22	Sarjana	5	4	5	4	5	4	27
50	Perempuan	37	12	Sarjana	4	4	4	4	4	4	24
51	Laki-laki	52	27	Sarjana	5	5	5	5	5	4	29
52	Laki-laki	39	10	Sarjana	3	5	5	5	4	5	27

53	Perempuan	30	8	Sarjana	5	5	5	5	4	5	29
54	Perempuan	30	9	Sarjana	5	5	3	4	5	5	27
55	Perempuan	34	12	Sarjana	4	5	4	3	5	4	27
56	Laki-laki	44	19	Sarjana	5	5	5	5	5	4	29
57	Laki-laki	43	22	Sarjana	4	4	4	4	4	4	24
58	Laki-laki	33	8	Sarjana	5	4	5	4	5	4	27
59	Perempuan	41	19	Sarjana	4	4	4	4	4	4	24
60	Laki-laki	49	24	Sarjana	5	5	5	5	5	4	29
61	Laki-laki	36	9	Sarjana	3	5	5	5	4	5	27
62	Laki-laki	54	19	Sarjana	5	5	5	5	4	5	29

LAMPIRAN

- **UJI VALIDITAS ITEM ($r > 0.250$)**
 - 1. VALIDITAS KOMPETENSI (X1)**

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Kompetensi
X1.1	Pearson Correlation	1	,568**	,198	,525**	,206	,418**	,676**
	Sig. (2-tailed)		,000	,123	,000	,108	,001	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62
X1.2	Pearson Correlation	,568**	1	,300*	,623**	,363**	,562**	,797**
	Sig. (2-tailed)	,000		,018	,000	,004	,000	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62
X1.3	Pearson Correlation	,198	,300*	1	,236	,500**	,389**	,643**
	Sig. (2-tailed)	,123	,018		,065	,000	,002	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62
X1.4	Pearson Correlation	,525**	,623**	,236	1	,285*	,354**	,731**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,065		,025	,005	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62
X1.5	Pearson Correlation	,206	,363**	,500**	,285*	1	,325**	,658**
	Sig. (2-tailed)	,108	,004	,000	,025		,010	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62
X1.6	Pearson Correlation	,418**	,562**	,389**	,354**	,325**	1	,697**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,002	,005	,010		,000
	N	62	62	62	62	62	62	62
Kompetensi	Pearson Correlation	,676**	,797**	,643**	,731**	,658**	,697**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	62	62	62	62	62	62	62

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

2. VALIDITAS KOMITMEN (X2)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Komitmen
X2.1	Pearson Correlation	1	,434**	,461**	,688**	,397**	,412**	,813**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,001	,001	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62
X2.2	Pearson Correlation	,434**	1	,240	,503**	,378**	,296*	,673**
	Sig. (2-tailed)	,000		,060	,000	,002	,020	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62
X2.3	Pearson Correlation	,461**	,240	1	,522**	,305*	,203	,671**
	Sig. (2-tailed)	,000	,060		,000	,016	,113	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62
X2.4	Pearson Correlation	,688**	,503**	,522**	1	,454**	,282*	,822**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,026	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62
X2.5	Pearson Correlation	,397**	,378**	,305*	,454**	1	,087	,625**
	Sig. (2-tailed)	,001	,002	,016	,000		,499	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62
X2.6	Pearson Correlation	,412**	,296*	,203	,282*	,087	1	,557**
	Sig. (2-tailed)	,001	,020	,113	,026	,499		,000
	N	62	62	62	62	62	62	62
Komitmen	Pearson Correlation	,813**	,673**	,671**	,822**	,625**	,557**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	62	62	62	62	62	62	62

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

3. VALIDITAS GAYA KEPEMIMPINAN (X3)

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	Gaya Kepemimpinan
X3.1	Pearson Correlation	1	,207	,577**	,547**	,738**	,251*	,749**
	Sig. (2-tailed)		,107	,000	,000	,000	,049	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62
X3.2	Pearson Correlation	,207	1	,226	,085	,323*	,349**	,522**
	Sig. (2-tailed)	,107		,077	,510	,011	,005	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62
X3.3	Pearson Correlation	,577**	,226	1	,744**	,593**	,479**	,848**
	Sig. (2-tailed)	,000	,077		,000	,000	,000	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62
X3.4	Pearson Correlation	,547**	,085	,744**	1	,448**	,431**	,758**
	Sig. (2-tailed)	,000	,510	,000		,000	,000	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62
X3.5	Pearson Correlation	,738**	,323*	,593**	,448**	1	,117	,725**
	Sig. (2-tailed)	,000	,011	,000	,000		,364	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62
X3.6	Pearson Correlation	,251*	,349**	,479**	,431**	,117	1	,659**
	Sig. (2-tailed)	,049	,005	,000	,000	,364		,000
	N	62	62	62	62	62	62	62
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	,749**	,522**	,848**	,758**	,725**	,659**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	62	62	62	62	62	62	62

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

4. VALIDASI KEBERHASILAN PEMERINTAH DAERAH (Y)

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Keberhas ilan Pemerint ah Daerah
Y1	Pearson Correlation	1	,193	,282*	,563**	,275*	,466**	,717**
	Sig. (2-tailed)		,133	,026	,000	,031	,000	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62
Y2	Pearson Correlation	,193	1	,152	,347**	,181	,329**	,551**
	Sig. (2-tailed)	,133		,237	,006	,159	,009	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62
Y3	Pearson Correlation	,282*	,152	1	,372**	,375**	,208	,647**
	Sig. (2-tailed)	,026	,237		,003	,003	,105	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62
Y4	Pearson Correlation	,563**	,347**	,372**	1	,190	,357**	,722**
	Sig. (2-tailed)	,000	,006	,003		,140	,004	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62
Y5	Pearson Correlation	,275*	,181	,375**	,190	1	,074	,568**
	Sig. (2-tailed)	,031	,159	,003	,140		,566	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62
Y6	Pearson Correlation	,466**	,329**	,208	,357**	,074	1	,629**
	Sig. (2-tailed)	,000	,009	,105	,004	,566		,000
	N	62	62	62	62	62	62	62
Keberhasilan Pemerintah Daerah	Pearson Correlation	,717**	,551**	,647**	,722**	,568**	,629**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	62	62	62	62	62	62	62

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

- **UJI RELIABILITAS**

1. **RELIABILITAS KOMPETENSI (X1)**

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.784	6

→ Nilai Cronbach's Alpha
 $0.784 > 0.50$

2. **RELIABILITAS KOMITMEN (X2)**

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.779	6

→ Nilai Cronbach's Alpha
 $0.779 > 0.50$

3. **RELIABILITAS GAYA KEPEMIMPINAN (X3)**

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.796	6

→ Nilai Cronbach's Alpha
 $0.796 > 0.50$

4. **RELIABILITAS KEBERHASILAN PEMERINTAH DAERAH (Y)**

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.706	6

→ Nilai Cronbach's Alpha
 $0.706 > 0.50$

- **UJI STATISTIK DESKRIPTIF (RESPONDEN DAN ITEM)**

- 1. DESKRIPTIF RESPONDEN**

***Peneliti tidak melampirkan output spss uji deskriptif responden**

- 2. DESKRIPTIF ITEM PERNYATAAN**

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompetensi	62	23,00	30,00	28,3226	1,85343
Komitmen	62	22,00	30,00	28,1452	2,09486
Gaya Kepemimpinan	62	22,00	30,00	28,0645	2,12611
Keberhasilan Pemerintah Daerah	62	23,00	30,00	28,1613	1,74801
Valid N (listwise)	62				

VARIABEL KOMPETENSI (X1)

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-Ragu	2	3,2	3,2	3,2
Setuju	3	4,8	4,8	8,1
Sangat Setuju	57	91,9	91,9	100,0
Total	62	100,0	100,0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	12	19,4	19,4	19,4
Sangat Setuju	50	80,6	80,6	100,0
Total	62	100,0	100,0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	23	37,1	37,1	37,1
Sangat Setuju	39	62,9	62,9	100,0
Total	62	100,0	100,0	

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-Ragu	3	4,8	4,8	4,8
Setuju	6	9,7	9,7	14,5
Sangat Setuju	53	85,5	85,5	100,0
Total	62	100,0	100,0	

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	40	64,5	64,5	64,5
Sangat Setuju	22	35,5	35,5	100,0
Total	62	100,0	100,0	

X1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	10	16,1	16,1	16,1
Sangat Setuju	52	83,9	83,9	100,0
Total	62	100,0	100,0	

VARIABEL KOMITMEN (X2)

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	3	4,8	4,8	4,8
	Setuju	5	8,1	8,1	12,9
	Sangat Setuju	54	87,1	87,1	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	21	33,9	33,9	33,9
	Sangat Setuju	41	66,1	66,1	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	2	3,2	3,2	3,2
	Setuju	20	32,3	32,3	35,5
	Sangat Setuju	40	64,5	64,5	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	2	3,2	3,2	3,2
	Setuju	8	12,9	12,9	16,1
	Sangat Setuju	52	83,9	83,9	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	28	45,2	45,2	45,2
Sangat Setuju	34	54,8	54,8	100,0
Total	62	100,0	100,0	

X2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-Ragu	2	3,2	3,2	3,2
Setuju	15	24,2	24,2	27,4
Sangat Setuju	45	72,6	72,6	100,0
Total	62	100,0	100,0	

VARIABEL GAYA KEPEMIMPINAN (X3)**X3.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	15	24,2	24,2	24,2
Sangat Setuju	47	75,8	75,8	100,0
Total	62	100,0	100,0	

X3.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	26	41,9	41,9	41,9
Sangat Setuju	36	58,1	58,1	100,0
Total	62	100,0	100,0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	3	4,8	4,8	4,8
	Setuju	7	11,3	11,3	16,1
	Sangat Setuju	52	83,9	83,9	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	3	4,8	4,8	4,8
	Setuju	3	4,8	4,8	9,7
	Sangat Setuju	56	90,3	90,3	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

X3.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	20	32,3	32,3	32,3
	Sangat Setuju	42	67,7	67,7	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

X3.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	4	6,5	6,5	6,5
	Setuju	29	46,8	46,8	53,2
	Sangat Setuju	29	46,8	46,8	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

VARIABEL KEBERHASILAN PEMERINTAH DAERAH (Y)

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	2	3,2	3,2	3,2
	Setuju	5	8,1	8,1	11,3
	Sangat Setuju	55	88,7	88,7	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	13	21,0	21,0	21,0
	Sangat Setuju	49	79,0	79,0	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	29	46,8	46,8	46,8
	Sangat Setuju	33	53,2	53,2	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	1	1,6	1,6	1,6
	Setuju	9	14,5	14,5	16,1
	Sangat Setuju	52	83,9	83,9	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Y5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	37	59,7	59,7	59,7
Sangat Setuju	25	40,3	40,3	100,0
Total	62	100,0	100,0	

Y6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-Ragu	1	1,6	1,6	1,6
Setuju	13	21,0	21,0	22,6
Sangat Setuju	48	77,4	77,4	100,0
Total	62	100,0	100,0	

- **UJI ASUMSI KLASIK**

1. **UJI NORMALITAS**

Nilai Sig 0.279 > 0.05 → Data terdistribusi normal

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,8624869
Most Extreme Differences	Absolute	,126
	Positive	,096
	Negative	-,126
Kolmogorov-Smirnov Z		,991
Asymp. Sig. (2-tailed)		,279

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

2. **UJI MULTIKOLINEARITAS → NILAI VIF < 10.00**

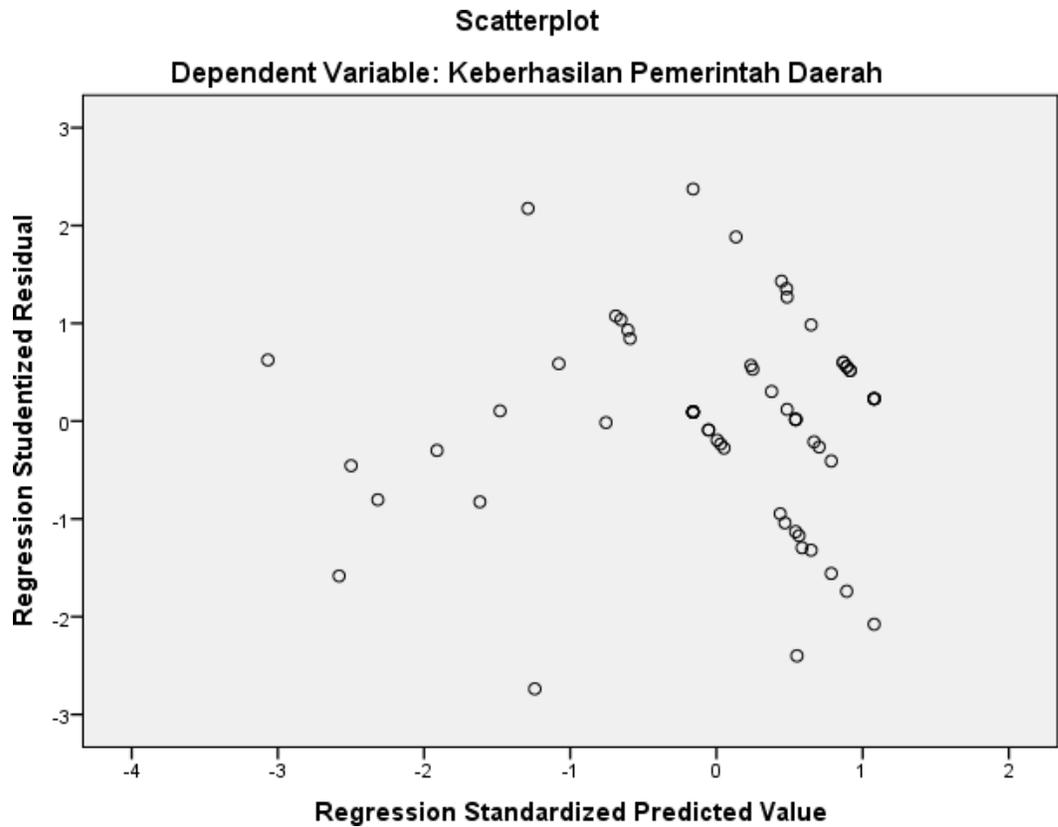
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompetensi	,757	1,321
	Komitmen	,810	1,234
	Gaya Kepemimpinan	,781	1,281

a. Dependent Variable: Keberhasilan Pemerintah Daerah

3. UJI HETEROSKEDASTISITAS

Data tersebar di atas dan di bawah titik 0 pada sumbu Y, disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas



- **UJI HIPOTESIS**

1. **UJI T → T TABEL = 1.998**

t hitung > t tabel = ADA PENGARUH

t hitung < t tabel = TIDAK ADA PENGARUH

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,557	2,072		,751	,456
	Kompetensi	,656	,070	,695	9,337	,000
	Komitmen	,161	,060	,192	2,675	,010
	Gaya Kepemimpinan	,125	,060	,152	2,075	,042

a. Dependent Variable: Keberhasilan Pemerintah Daerah

2. **UJI F → F TABEL = 2.76**

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	141,010	3	47,003	60,079	,000 ^b
	Residual	45,377	58	,782		
	Total	186,387	61			

a. Dependent Variable: Keberhasilan Pemerintah Daerah

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Komitmen, Kompetensi

3. UJI KOEFISIEN REGRESI

**VARIABEL KOMPETENSI (X1), KOMITMEN (X2), GAYA
KEPEMIMPINAN (X3) →
VARIABEL KEBERHASILAN PEMERINTAH DAERAH (Y)**

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,870 ^a	,757	,744	,88451

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Komitmen, Kompetensi

LAMPIRAN

- **UJI VALIDITAS ITEM ($r > 0.250$)**
 - 1. VALIDITAS KOMPETENSI (X1)**

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Kompetensi
X1.1	Pearson Correlation	1	,568**	,198	,525**	,206	,418**	,676**
	Sig. (2-tailed)		,000	,123	,000	,108	,001	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62
X1.2	Pearson Correlation	,568**	1	,300*	,623**	,363**	,562**	,797**
	Sig. (2-tailed)	,000		,018	,000	,004	,000	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62
X1.3	Pearson Correlation	,198	,300*	1	,236	,500**	,389**	,643**
	Sig. (2-tailed)	,123	,018		,065	,000	,002	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62
X1.4	Pearson Correlation	,525**	,623**	,236	1	,285*	,354**	,731**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,065		,025	,005	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62
X1.5	Pearson Correlation	,206	,363**	,500**	,285*	1	,325**	,658**
	Sig. (2-tailed)	,108	,004	,000	,025		,010	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62
X1.6	Pearson Correlation	,418**	,562**	,389**	,354**	,325**	1	,697**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,002	,005	,010		,000
	N	62	62	62	62	62	62	62
Kompetensi	Pearson Correlation	,676**	,797**	,643**	,731**	,658**	,697**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	62	62	62	62	62	62	62

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

2. VALIDITAS KOMITMEN (X2)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Komitmen
X2.1	Pearson Correlation	1	,434**	,461**	,688**	,397**	,412**	,813**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,001	,001	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62
X2.2	Pearson Correlation	,434**	1	,240	,503**	,378**	,296*	,673**
	Sig. (2-tailed)	,000		,060	,000	,002	,020	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62
X2.3	Pearson Correlation	,461**	,240	1	,522**	,305*	,203	,671**
	Sig. (2-tailed)	,000	,060		,000	,016	,113	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62
X2.4	Pearson Correlation	,688**	,503**	,522**	1	,454**	,282*	,822**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,026	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62
X2.5	Pearson Correlation	,397**	,378**	,305*	,454**	1	,087	,625**
	Sig. (2-tailed)	,001	,002	,016	,000		,499	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62
X2.6	Pearson Correlation	,412**	,296*	,203	,282*	,087	1	,557**
	Sig. (2-tailed)	,001	,020	,113	,026	,499		,000
	N	62	62	62	62	62	62	62
Komitmen	Pearson Correlation	,813**	,673**	,671**	,822**	,625**	,557**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	62	62	62	62	62	62	62

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

3. VALIDITAS GAYA KEPEMIMPINAN (X3)

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	Gaya Kepemimpinan
X3.1	Pearson Correlation	1	,207	,577**	,547**	,738**	,251*	,749**
	Sig. (2-tailed)		,107	,000	,000	,000	,049	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62
X3.2	Pearson Correlation	,207	1	,226	,085	,323*	,349**	,522**
	Sig. (2-tailed)	,107		,077	,510	,011	,005	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62
X3.3	Pearson Correlation	,577**	,226	1	,744**	,593**	,479**	,848**
	Sig. (2-tailed)	,000	,077		,000	,000	,000	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62
X3.4	Pearson Correlation	,547**	,085	,744**	1	,448**	,431**	,758**
	Sig. (2-tailed)	,000	,510	,000		,000	,000	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62
X3.5	Pearson Correlation	,738**	,323*	,593**	,448**	1	,117	,725**
	Sig. (2-tailed)	,000	,011	,000	,000		,364	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62
X3.6	Pearson Correlation	,251*	,349**	,479**	,431**	,117	1	,659**
	Sig. (2-tailed)	,049	,005	,000	,000	,364		,000
	N	62	62	62	62	62	62	62
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	,749**	,522**	,848**	,758**	,725**	,659**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	62	62	62	62	62	62	62

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

4. VALIDASI KEBERHASILAN PEMERINTAH DAERAH (Y)

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Keberhas ilan Pemerint ah Daerah
Y1	Pearson Correlation	1	,193	,282*	,563**	,275*	,466**	,717**
	Sig. (2-tailed)		,133	,026	,000	,031	,000	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62
Y2	Pearson Correlation	,193	1	,152	,347**	,181	,329**	,551**
	Sig. (2-tailed)	,133		,237	,006	,159	,009	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62
Y3	Pearson Correlation	,282*	,152	1	,372**	,375**	,208	,647**
	Sig. (2-tailed)	,026	,237		,003	,003	,105	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62
Y4	Pearson Correlation	,563**	,347**	,372**	1	,190	,357**	,722**
	Sig. (2-tailed)	,000	,006	,003		,140	,004	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62
Y5	Pearson Correlation	,275*	,181	,375**	,190	1	,074	,568**
	Sig. (2-tailed)	,031	,159	,003	,140		,566	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62
Y6	Pearson Correlation	,466**	,329**	,208	,357**	,074	1	,629**
	Sig. (2-tailed)	,000	,009	,105	,004	,566		,000
	N	62	62	62	62	62	62	62
Keberhasilan Pemerintah Daerah	Pearson Correlation	,717**	,551**	,647**	,722**	,568**	,629**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	62	62	62	62	62	62	62

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

- **UJI RELIABILITAS**

- 1. RELIABILITAS KOMPETENSI (X1)**

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.784	6

→ Nilai Cronbach's Alpha
 $0.784 > 0.50$

- 2. RELIABILITAS KOMITMEN (X2)**

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.779	6

→ Nilai Cronbach's Alpha
 $0.779 > 0.50$

- 3. RELIABILITAS GAYA KEPEMIMPINAN (X3)**

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.796	6

→ Nilai Cronbach's Alpha
 $0.796 > 0.50$

- 4. RELIABILITAS KEBERHASILAN PEMERINTAH DAERAH (Y)**

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.706	6

→ Nilai Cronbach's Alpha
 $0.706 > 0.50$

- **UJI STATISTIK DESKRIPTIF (RESPONDEN DAN ITEM)**

1. **DESKRIPTIF RESPONDEN**

*Peneliti tidak melampirkan output spss uji deskriptif responden

2. **DESKRIPTIF ITEM PERNYATAAN**

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompetensi	62	23,00	30,00	28,3226	1,85343
Komitmen	62	22,00	30,00	28,1452	2,09486
Gaya Kepemimpinan	62	22,00	30,00	28,0645	2,12611
Keberhasilan Pemerintah Daerah	62	23,00	30,00	28,1613	1,74801
Valid N (listwise)	62				

VARIABEL KOMPETENSI (X1)

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-Ragu	2	3,2	3,2	3,2
Setuju	3	4,8	4,8	8,1
Sangat Setuju	57	91,9	91,9	100,0
Total	62	100,0	100,0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	12	19,4	19,4	19,4
Sangat Setuju	50	80,6	80,6	100,0
Total	62	100,0	100,0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	23	37,1	37,1	37,1
Sangat Setuju	39	62,9	62,9	100,0
Total	62	100,0	100,0	

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-Ragu	3	4,8	4,8	4,8
Setuju	6	9,7	9,7	14,5
Sangat Setuju	53	85,5	85,5	100,0
Total	62	100,0	100,0	

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	40	64,5	64,5	64,5
Sangat Setuju	22	35,5	35,5	100,0
Total	62	100,0	100,0	

X1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	10	16,1	16,1	16,1
Sangat Setuju	52	83,9	83,9	100,0
Total	62	100,0	100,0	

VARIABEL KOMITMEN (X2)

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	3	4,8	4,8	4,8
	Setuju	5	8,1	8,1	12,9
	Sangat Setuju	54	87,1	87,1	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	21	33,9	33,9	33,9
	Sangat Setuju	41	66,1	66,1	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	2	3,2	3,2	3,2
	Setuju	20	32,3	32,3	35,5
	Sangat Setuju	40	64,5	64,5	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	2	3,2	3,2	3,2
	Setuju	8	12,9	12,9	16,1
	Sangat Setuju	52	83,9	83,9	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	28	45,2	45,2	45,2
Sangat Setuju	34	54,8	54,8	100,0
Total	62	100,0	100,0	

X2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-Ragu	2	3,2	3,2	3,2
Setuju	15	24,2	24,2	27,4
Sangat Setuju	45	72,6	72,6	100,0
Total	62	100,0	100,0	

VARIABEL GAYA KEPEMIMPINAN (X3)**X3.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	15	24,2	24,2	24,2
Sangat Setuju	47	75,8	75,8	100,0
Total	62	100,0	100,0	

X3.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	26	41,9	41,9	41,9
Sangat Setuju	36	58,1	58,1	100,0
Total	62	100,0	100,0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	3	4,8	4,8	4,8
	Setuju	7	11,3	11,3	16,1
	Sangat Setuju	52	83,9	83,9	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	3	4,8	4,8	4,8
	Setuju	3	4,8	4,8	9,7
	Sangat Setuju	56	90,3	90,3	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

X3.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	20	32,3	32,3	32,3
	Sangat Setuju	42	67,7	67,7	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

X3.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	4	6,5	6,5	6,5
	Setuju	29	46,8	46,8	53,2
	Sangat Setuju	29	46,8	46,8	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

VARIABEL KEBERHASILAN PEMERINTAH DAERAH (Y)

Y1

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulati ve Percent
Valid	Ragu-Ragu	2	3,2	3,2	3,2
	Setuju	5	8,1	8,1	11,3
	Sangat Setuju	55	88,7	88,7	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Y2

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulati ve Percent
Valid	Setuju	13	21,0	21,0	21,0
	Sangat Setuju	49	79,0	79,0	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Y3

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulati ve Percent
Valid	Setuju	29	46,8	46,8	46,8
	Sangat Setuju	33	53,2	53,2	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Y4

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulati ve Percent
Valid	Ragu-Ragu	1	1,6	1,6	1,6
	Setuju	9	14,5	14,5	16,1
	Sangat Setuju	52	83,9	83,9	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Y5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	37	59,7	59,7	59,7
Sangat Setuju	25	40,3	40,3	100,0
Total	62	100,0	100,0	

Y6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-Ragu	1	1,6	1,6	1,6
Setuju	13	21,0	21,0	22,6
Sangat Setuju	48	77,4	77,4	100,0
Total	62	100,0	100,0	

- **UJI ASUMSI KLASIK**

1. **UJI NORMALITAS**

Nilai Sig 0.279 > 0.05 → Data terdistribusi normal

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,8624869
Most Extreme Differences	Absolute	,126
	Positive	,096
	Negative	-,126
Kolmogorov-Smirnov Z		,991
Asymp. Sig. (2-tailed)		,279

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

2. **UJI MULTIKOLINEARITAS → NILAI VIF < 10.00**

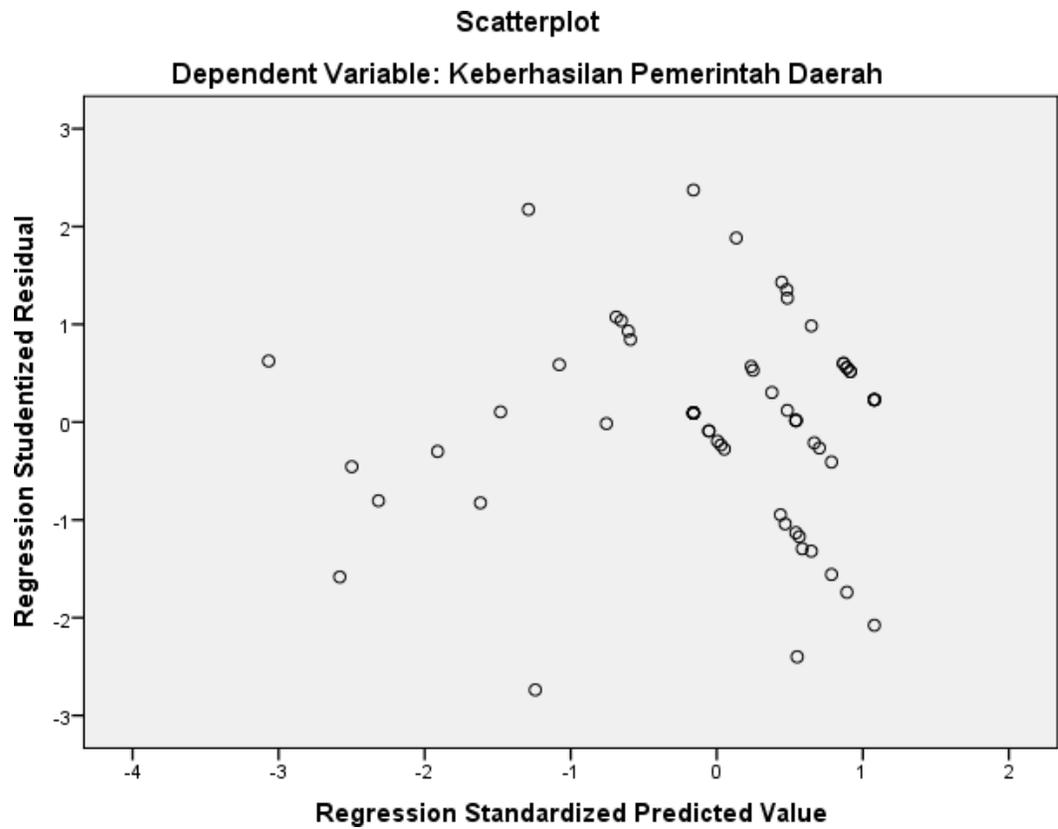
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompetensi	,757	1,321
	Komitmen	,810	1,234
	Gaya Kepemimpinan	,781	1,281

a. Dependent Variable: Keberhasilan Pemerintah Daerah

3. UJI HETEROSKEDASTISITAS

Data tersebar di atas dan di bawah titik 0 pada sumbu Y, disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas



- **UJI HIPOTESIS**

1. **UJI T → T TABEL = 1.998**

t hitung > t tabel = ADA PENGARUH

t hitung < t tabel = TIDAK ADA PENGARUH

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,557	2,072		,751	,456
	Kompetensi	,656	,070	,695	9,337	,000
	Komitmen	,161	,060	,192	2,675	,010
	Gaya Kepemimpinan	,125	,060	,152	2,075	,042

a. Dependent Variable: Keberhasilan Pemerintah Daerah

2. **UJI F → F TABEL = 2.76**

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	141,010	3	47,003	60,079	,000 ^b
	Residual	45,377	58	,782		
	Total	186,387	61			

a. Dependent Variable: Keberhasilan Pemerintah Daerah

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Komitmen, Kompetensi

3. UJI KOEFISIEN REGRESI

**VARIABEL KOMPETENSI (X1), KOMITMEN (X2), GAYA
KEPEMIMPINAN (X3) →
VARIABEL KEBERHASILAN PEMERINTAH DAERAH (Y)**

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,870 ^a	,757	,744	,88451

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Komitmen, Kompetensi