

PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KEPALA DESA BASILAM BARU KECAMATAN ANGKOLA MUARA TAIS KABUPATEN TAPANULI SELATAN

Wawan Patriansyah

wawanfatriansyah@gmail.com

**Dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Graha Nusantara Padangsidempuan**

ABSTRAK

Desa Basilam Baru Kecamatan Angkola Muara Tais merupakan salah satu wilayah yang tidak terlepas dari Pengaruh. Kompetensi terhadap kinerja pegawai dalam menyelenggarakan pemerintahan untuk mewujudkan tujuan organisasi. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif berdasarkan data dan informasi yang digambarkan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kepala Desa Basilam Baru Kecamatan Angkola Muara Tais Kabupaten Tapanuli Selatan. Adapun pengumpulan data penelitian ini yaitu dengan melalui studi kepustakaan dan penelitian lapangan. Dengan melakukan penelitian dan pembahasan secara pengujian hypotesa membuktikan bahwa pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kepala Desa Basilam Baru Kecamatan Angkola Muara Tais Kabupaten Tapanuli Selatan sangat baik dengan hasil rumus persentase dapat ditarik kesimpulan bahwa Kompetensi yaitu sebesar 50% maka Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai yaitu sebesar 50%. Kantor Kepala Desa Basilam Baru Kecamatan Angkola Muara Tais terus melakukan upaya untuk meningkatkan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai dalam menyelenggarakan pemerintahan untuk mewujudkan visi misi di Pemerintah Kabupaten Tapanuli Selatan.

Kata Kunci: Kompetensi, Kinerja, Pegawai

PENDAHULUAN

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa menjelaskan bahwa Desa memiliki hak asal usul dan hak tradisional dalam mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat dan berperan mewujudkan cita-cita kemerdekaan berdasarkan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan perjalanan ketatanegaraan Republik Indonesia, Desa telah berkembang dalam berbagai bentuk sehingga perlu dilindungi dan diberdayakan agar menjadi kuat, maju, mandiri, dan demokratis sehingga dapat menciptakan landasan yang kuat dalam melaksanakan pemerintahan dan

pembangunan menuju masyarakat yang adil, makmur, dan sejahtera dan .

Sejalan dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2019 Tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2014 Tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa. Peraturan Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan Nomor 1 Tahun 2017 Tentang Pembentukan Kecamatan Angkola Muara Tais dimana dalam pembentukan tersebut terdapat 15 Kelurahan/Desa. Salah satunya adalah Desa Basilam Baru. Desa Basilam Baru dalam penyelenggaraannya dilaksanakan oleh perangkat desa yang terdiri dari Pegawai

Negeri Sipil maupun non Pegawai Negeri Sipil.

Pegawai Negeri adalah setiap warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas Negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku (undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-pokok Kepegawaian, pasal 1 Huruf a dan Pasal 2). Pegawai Negeri Sipil maupun non Pegawai Negeri Sipil Aparatur dituntut harus mempunyai kompetensi dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Desa dalam wujudkan visi misi yang telah ditetapkan oleh Kepala Desa sebelum menduduki jabatan. Untuk itu perlu langkah yang konkrit dan terobosan yang dilakukan oleh Kepala Desa untuk menggapai tujuan desa tersebut. Salah satunya adalah dengan memperhatikan kompetensi aparatur dengan anggaran yang direncanakan. Dengan adanya anggaran tentang peningkatan kompetensi pegawai harus menjadi prioritas pemerintah desa yang secara otomatis nantinya akan mempunyai pengaruh signifikan terhadap pembangunan ataupun pelayanan bagi masyarakat.

Perbaiki kondisi tersebut sekaligus bertujuan untuk memperkuat diri dan meningkatkan daya tahan dalam menghadapi persaingan lokal dan global yang pasti akan semakin ketat, karena keberhasilan penyelenggaraan desa sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia (SDM) yang bersangkutan dalam berkarya dan bekerja. Bekerja merupakan kegiatan manusia untuk mengubah keadaan tertentu dari suatu alam lingkungan. Di dalam proses mencapai kebutuhan yang diinginkan, tiap individu cenderung akan dihadapkan dengan hal-hal baru yang mungkin tidak diduga sebelumnya, sehingga melalui bekerja dan pertumbuhan pengalaman, seseorang akan memperoleh

kemajuan dalam hidupnya. Dalam proses bekerja itulah seseorang dapat dilihat bagaimana kinerjanya.

Supriyono (2010 : 281) menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesanggupan serta waktu. Factor-faktor yang mempengaruhi kinerja (Mangkuprawira, 2010:155) antara lain: 1) faktor kepemimpinan, kepercayaan yang meliputi unsur pengetahuan, keterampilan, kemampuan kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu pegawai; 2) faktor kepemimpinan manajer yang meliputi aspek kualitas manajer dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja kepada pegawai; 3) faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim kekompakan dan keeratan anggota tim; 4) faktor Sistem, meliputi sitem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, dan 5) faktor kontekstual (situasional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Dengan demikian, kompetensi menjadi sangat berguna untuk membantu organisasi meningkatkan kinerjanya. Kompetensi sangat diperlukan dalam setiap proses sumber daya manusia. Semakin banyak kompetensi dipertimbangkan, maka semakin meningkat pula kinerjanya. Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan : Pasal 1 (10) Kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Katz Reesenzweig dalam Gibson (1999;23) mengatakan bahwa

kemampuan seseorang pegawai pelaksana yang cocok dimiliki oleh setiap organisasi modern (administrator) adalah: 1) Keterampilan teknis; 2) Keterampilan kemanusiaan; 3) Keterampilan konseptual. Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan dan pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting atau sebagai unggulan bidang tersebut. Karena pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan pekerjaan (Moehariono, 2009).

Selama ini banyak penyelenggara pemerintah yang belum mempunyai pegawai dengan kompetensi yang memadai, ini dibuktikan dengan rendahnya produktivitas pegawai dan sulitnya mengukur kinerja pegawai (Sriwidodo, Untung, dan Agus Budhi, 2010). Sedangkan menurut Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 22 Tahun 2013 Pengembangan PNS adalah suatu proses peningkatan kompetensi yang dilaksanakan secara sistematis, terencana, dan berkelanjutan untuk meningkatkan kapasitas dan kapabilitas guna mengembangkan karier PNS sesuai dengan tuntutan pekerjaan dan kebutuhan organisasi baik melalui pendidikan dan pelatihan maupun non pendidikan dan pelatihan.

Implementasi rencana karir memerlukan pengembangan karir. Pengembangan karir merupakan upaya pribadi seorang karyawan untuk mencapai suatu rencana karir (Hani Handoko, 2000 : 130). Munculnya fenomena penurunan jabatan dan kemangkiran pegawai (demosi), perpindahan karyawan yang dikenal

dengan mutasi serta dan adanya suatu promosi karyawan merupakan bentuk pengembangan karir. Salah satu langkah ditempuh organisasi untuk memenangkan persaingan adalah dengan melakukan peningkatan kualitas sumber daya manusia. Pengembangan karir dan peningkatan karir pegawai sangat berhubungan erat tujuan dari organisasi, karena pegawai merupakan aset yang paling berharga.

Pengembangan karir mempunyai kaitannya sangat erat dengan pengembangan sumber daya manusia. Di mana dalam pengembangan karir mengarah pada perbaikan atau peningkatan pribadi yang diusahakan oleh individu maupun organisasi untuk memilih tujuan dan jalur karir untuk mencapai tujuan tersebut.

Fenomena permasalahan yang ada pada Kantor Kepala Desa Basilam Baru Kecamatan Angkola Muara Tais yaitu belum optimalnya kompetensi pegawai sehingga kinerja pegawai boleh dikatakan masih perlu perbaikan dan penyempurnaan dalam menyelenggarakan pemerintahan. Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul ” Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kepala Desa Basilam Baru Kecamatan Angkola Muara Tais Kabupaten Tapanuli Selatan”.

Setiap penelitian yang dilakukan untuk memecahkan suatu masalah tentu selalu mempunyai tujuan. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kinerja para pegawai dan pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kepala Desa Basilam Baru Kecamatan Angkola Muara Tais Kabupaten Tapanuli Selatan.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif kuantitatif yaitu berdasarkan data dan informasi yang digambarkan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya secara objektif. Dengan kata lain penelitian yang menggambarkan masalah yang diselidiki secara faktual dan langsung apa adanya saat ini dengan maksud agar dapat gambaran yang jelas. Untuk meperoleh data/keterangan/informasi yang diperlukan, menggunakan teknik pengumpulan data yaitu data primer (observasi, wawancara, dan angket) dan data sekunder (studi kepustakaan dan dokumentasi).

Analisa data adalah proses penyederhanaan data kedalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan di intepretasikan. Dalam proses ini sering kali digunakan statistik, salah satu fungsi pokok statistik adalah menyederhanakan data penelitian yang amat besar jumlahnya menjadi informasi yang lebih sederhana dan lebih mudan dipahami (Sugiono, 2001:73,74) Dalam penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif. Teknik analisis kuantitatif digunakan untuk mengelola dan mengintepretasikan data yang berbentuk angka atau yang bersifat sistematis. Adapun teknik analisa Data yang dipergunakan dengan rumus persentase yaitu :

$$P = \frac{F}{n} \times 100\%$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabulasi Tanggapan Responden Pegawai tentang Pendidikan untuk variabel X

- 1) Keterampilan menjalankan tugas (*Task-skills*) di Kantor Kepala Desa Basilam Baru Kecamatan Angkola Muara Tais Kabupaten Tapanuli Selatan.

Tabel 1. Jawaban Responden

No	Jawaban	Frek.	Bobot			Score	%
			A	B	C		
			3	2	1		
1	Sangat Baik	5	3	-	-	15	71,4
2	Cukup Baik	2	-	2	-	4	28,6
3	Kurang Baik	0	-	-	1	0	0
Jumlah		7	3	2	1	19	100

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa yang menjawab sangat baik sebanyak 5 orang (71,4%), sedangkan cukup baik sebanyak 4 orang(28,6%) dan kurang baik sebanyak 0 (0%).

- 2) Keterampilan mengelola tugas (*Task management skills*) di Kantor Kepala Desa Basilam Baru Kecamatan Angkola Muara Tais Kabupaten Tapanuli Selatan

Tabel 2. Jawaban Responden

No	Jawaban	Frek.	Bobot			Score	%
			A	B	C		
			3	2	1		
1	Sangat Baik	6	3	-	-	18	85,7
2	Cukup Baik	1	-	2	-	2	14,3
3	Kurang Baik	0	-	-	1	0	0
Jumlah		7	7	7	-	-	-

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa yang menjawab sangat baik sebanyak 6 orang (85,7%), sedangkan cukup baik sebanyak 1 orang(14,3%) dan kurang baik sebanyak 0 orang (0%).

- 3) Keterampilan mengambil tindakan (*Contingency management skills*) di Kantor Kepala Desa Basilam Baru Kecamatan Angkola Muara Tais Kabupaten Tapanuli Selatan

Tabel 3. Jawaban Responden

No	Jawaban	Frek.	Bobot			Score	%
			A	B	C		
			3	2	1		
1	Sangat Baik	6	3	-	-	18	85,7
2	Cukup Baik	1	-	2	-	2	14,3
3	Kurang Baik	0	-	-	1	0	0
Jumlah		7	7	7	-	-	-

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa yang menjawab sangat baik sebanyak 6 orang (85,7%), sedangkan cukup baik sebanyak 1 (14,3%) dan kurang baik sebanyak 0 orang (0%).

- 4) Keterampilan bekerja sama (*Job role environment skills*) di Kantor Kepala Desa Basilam Baru Kecamatan Angkola Muara Tais Kabupaten Tapanuli Selatan

Tabel 4. Jawaban Responden

No	Jawaban	Frek.	Bobot			Score	%
			A	B	C		
			3	2	1		
1	Sangat Baik	6	3	-	-	18	85,7
2	Cukup Baik	1	-	2	-	2	14,3
3	Kurang Baik	0	-	-	1	0	0
Jumlah		7	3	2	1	20	100

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa yang menjawab sangat baik sebanyak 6 orang (85,78%), sedangkan cukup baik sebanyak 1 orang(14,3%) dan kurang baik sebanyak 0 (0%).

- 5) Keterampilan beradaptasi (*Transfer skill*) di Kantor Kepala Desa Basilam Baru Kecamatan Angkola Muara Tais Kabupaten Tapanuli Selatan

Tabel 5. Jawaban Responden

No	Jawaban	Frek.	Bobot			Score	%
			A	B	C		
			3	2	1		
1	Sangat Baik	5	3	-	-	15	71,4
2	Cukup Baik	2	-	2	-	4	28,6
3	Kurang Baik	0	-	-	1	0	0
Jumlah		7	-	-	-	19	100

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa yang menjawab sangat baik sebanyak 5 orang (71,4%), sedangkan cukup baik sebanyak 2 orang(28,6%) dan kurang baik sebanyak 0 (0%).

Tabulasi Tanggapan Responden Pegawai tentang Kinerja untuk variabel Y

- 1) Kualitas pegawai di Kantor Kepala Desa Basilam Baru Kecamatan Angkola Muara Tais Kabupaten Tapanuli Selatan

Tabel 6. Jawaban Responden

No	Jawaban	Frek.	Bobot			Score	%
			A	B	C		
			3	2	1		
1	Sangat Baik	5	3	-	-	15	71,4
2	Cukup Baik	2	-	2	-	4	28,6
3	Kurang Baik	0	-	-	1	0	0
Jumlah		7	-	-	-	19	100

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa yang menjawab sangat baik sebanyak 5 orang (71,4%), sedangkan cukup baik sebanyak 2 orang(28,6%) dan kurang baik sebanyak 0 orang (0%).

- 2) Kuantitas pegawai dalam menjalankan tugas di Kantor Kepala Desa Basilam Baru Kecamatan Angkola Muara Tais Kabupaten Tapanuli Selatan

Tabel 7. Jawaban Responden

No	Jawaban	Frek.	Bobot			Score	%
			A	B	C		
			3	2	1		
1	Sangat Baik	7	3	-	-	21	100
2	Cukup Baik	0	-	-	-	0	0
3	Kurang Baik	0	-	-	-	0	0
Jumlah		7	-	-	-	21	100

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa yang menjawab sangat baik sebanyak 7 orang (100%), sedangkan cukup baik sebanyak 0 orang (0%) dan kurang baik sebanyak 0 orang (0%).

- 3) Tanggung jawab Pegawai dalam menjalankan tugas di Kantor Kepala Desa Basilam Baru Kecamatan Angkola Muara Tais Kabupaten Tapanuli Selatan

Tabel 8. Jawaban Responden

No	Jawaban	Frek.	Bobot			Score	%
			A	B	C		
			3	2	1		
1	Sangat Baik	4	3	-	-	12	100
2	Cukup Baik	3	-	2	-	6	0
3	Kurang Baik	0	-	-	1	0	0
Jumlah		7	-	-	-	18	100

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa yang menjawab sangat baik sebanyak 4orang (57,1%), sedangkan cukup baik sebanyak 3 (42,9%) dan kurang baik sebanyak 0 orang (0%).

Pengujian Hipotesa

Tabel 9. Rekapitulasi Angket Responden Variabel X dan Y

No Pertanyaan	Jawaban	F	Bobot			Score
			A	B	C	
Variabel X 1-5	Sangat Baik	28	84	-	-	84
	Cukup	7	-	14	-	14

No Pertanyaan	Jawaban	F	Bobot			Score
			A	B	C	
Variabel X 6-10	Baik					
	Kurang Baik	0	-	-	0	0
	Sangat Baik	28	84	-	-	84
Variabel X 6-10	Cukup Baik	7	-	14	-	14
	Kurang Baik	0	-	-	0	0
	Jumlah		168	28	0	196
Persentase			85,8 %	14,2%	0 %	100%

Berdasarkan hasil angket variabel X dan variabel Y diatas dapat disimpulkan bahwa jawaban responden yang menjawab “sangat baik” sebesar 85,8% yang menjawab “cukup baik” sebesar 14,2% dan yang menjawab “kurang baik” sebesar 0%.

Maka Pendidikan (X) dan Profesionalisme (Y) yaitu :

$$P = \frac{F}{N} \times 100$$

$$P = \frac{98}{196} \times 100 = 50\%$$

$$P = \frac{98}{196} \times 100 = 50\%$$

Berdasarkan rumus persentase dapat ditarik kesimpulan bahwa Kompetensi yaitu sebesar 50% terhadap kinerja yaitu sebesar 50%.

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi di Di Kantor Kepala Desa Basilam Baru Kecamatan Angkola Muara Tais Kabupaten Tapanuli Selatan

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Rizki Yahya Kepala Desa Basilam Baru Kecamatan Angkola Muara Tais Kabupaten Tapanuli Selatan pada hari Senin tanggal 2 November 2021. Kompetensi di Kantor Kepala Desa Basilam Baru Kecamatan

Angkola Muara Tais Kabupaten Tapanuli Selatan sangat baik terlihat Skill dan pengetahuan pegawai dalam menjalankan tugas memberikan kontribusi yang positif dan produktif bagi kemajuan dan perwujudan visi misi Kepala Desa.

Maka penulis menarik kesimpulan bahwa Kompetensi di Kantor Kepala Desa Basilam Baru Kecamatan Angkola Muara Tais Kabupaten Tapanuli Selatan sangat baik terlihat Skill dan pengetahuan pegawai dalam menjalankan tugas memberikan kontribusi yang positif dan produktif bagi kemajuan dan perwujudan visi misi Kepala Desa.

Kinerja Pegawai Di Kantor Kepala Desa Basilam Baru Kecamatan Angkola Muara Tais Kabupaten Tapanuli Selatan

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Armin Rais Sekretaris Kepala Desa Basilam Baru Kecamatan Angkola Muara Tais Kabupaten Tapanuli Selatan pada hari Selasa tanggal 3 November 2021.

Kinerja Pegawai Di Kantor Kepala Desa Basilam Baru Kecamatan Angkola Muara Tais Kabupaten Tapanuli Selatan terlihat dari Kualitas, kuantitas dan inisiatif pegawai dalam melayani masyarakat mempunyai pengaruh yang signifikan artinya bahwa pelayanan yang diberikan oleh pegawai Kantor Desa sangat baik dan berjalan dengan baik.

Maka penulis menarik kesimpulan bahwa Kinerja Pegawai Di Kantor Kepala Desa Basilam Baru Kecamatan Angkola Muara Tais Kabupaten Tapanuli Selatan terlihat dari Kualitas, kuantitas dan inisiatif pegawai dalam melayani masyarakat mempunyai pengaruh yang signifikan artinya bahwa pelayanan yang diberikan oleh pegawai Kantor Desa sangat baik dan berjalan dengan baik.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kepala Desa Basilam Baru Kecamatan Angkola Muara Tais Kabupaten Tapanuli Selatan

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Muhammad Syukur kasi Pemerintahan Kantor Kepala Desa Basilam Baru Kecamatan Angkola Muara Tais Kabupaten Tapanuli Selatan pada hari Selasa tanggal 3 November 2021. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kepala Desa Basilam Baru Kecamatan Angkola Muara Tais Kabupaten Tapanuli Selatan terlihat sangat baik artinya bahwa pengembangan karir ataupun pelatihan – pelatihan yang telah diikuti oleh pegawai memberikan kontribusi dan pengaruh yang besar pegawai dalam melayani masyarakat dan menjadikan pegawai menjadi pegawai yang berkualitas dan mempunyai kompetensi yang dapat diandalkan.

Maka penulis menarik kesimpulan bahwa Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kepala Desa Basilam Baru Kecamatan Angkola Muara Tais Kabupaten Tapanuli Selatan terlihat sangat baik artinya bahwa pengembangan karir ataupun pelatihan – pelatihan yang telah diikuti oleh pegawai memberikan kontribusi dan pengaruh yang besar pegawai dalam melayani masyarakat dan menjadikan pegawai menjadi pegawai yang berkualitas dan mempunyai kompetensi yang dapat diandalkan.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan di Kantor Desa Basilam Baru Kecamatan Angkola Muara Tais Kabupaten Tapanuli Selatan maka penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut :

Berdasarkan rumus persentase dapat ditarik kesimpulan bahwa Kompetensi yaitu sebesar 50% dan Kinerja yaitu sebesar 50%.

Kompetensi di Kantor Kepala Desa Basilam Baru Kecamatan Angkola Muara Tais Kabupaten Tapanuli Selatan sangat baik terlihat Skill dan pengetahuan pegawai dalam menjalankan tugas memberikan kontribusi yang positif dan produktif bagi kemajuan dan perwujudan visi misi Kepala Desa.

Kinerja Pegawai Di Kantor Kepala Desa Basilam Baru Kecamatan Angkola Muara Tais Kabupaten Tapanuli Selatan terlihat dari Kualitas, kuantitas dan inisiatif pegawai dalam melayani masyarakat mempunyai pengaruh yang signifikan artinya bahwa pelayanan yang diberikan oleh pegawai Kantor Desa sangat baik dan berjalan dengan baik.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kepala Desa Basilam Baru Kecamatan Angkola Muara Tais Kabupaten Tapanuli Selatan terlihat sangat baik artinya bahwa pengembangan karir ataupun pelatihan – pelatihan yang telah diikuti oleh pegawai memberikan kontribusi dan pengaruh yang besar pegawai dalam melayani masyarakat dan menjadikan pegawai menjadi pegawai yang berkualitas dan mempunyai kompetensi yang dapat diandalkan.

Untuk mewujudkan visi, misi, tujuan, dan sasaran dari Kantor Kepala Desa Muara

Tais, kinerja pegawai harus ditingkatkan dengan mengadakan berbagai program pelatihan dan pemberdayaan SDM.

REFERENSI

- Gibson. 1999. Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses. Jakarta: Inter Aksara.
- Handoko, T Hani. 2000. Dasar-Dasar Manajemen Produksi dan Operasi. Edisi 1. BPPE. Yogyakarta
- Mangkuprawira. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Jakarta.
- Moehariono. 2009. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi: Competency Based Human Resource Management. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Sriwidodo, Untung dan Agus Budhi. 2010. Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia* Vol.4 No.1 47-57.
- Supriyono, Rachmat. 2010. Desain Komunikasi Visual. Andi.Yogyakarta.
- Sugiyono. 2005. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D. Alfabeta Bandung.
- Undang-undang nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian.