

PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI KERJA, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA SE-KABUPATEN BULELENG

Kadek Surya Darmawan¹; Ni Kadek Sinarwati²; Ni Made Suci³

Universitas Pendidikan Ganesha

kadeksuryadarmawan@yahoo.com; nikadeksinarwati@undiksha.ac.id;

made.suci@undiksha.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji bagaimana kinerja perangkat desa di Kabupaten Buleleng dipengaruhi oleh kompetensi, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan. Pendekatan penelitian asosiatif kausal kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Dalam ulasan ini, ikhtisar jajak pendapat digunakan untuk mengumpulkan informasi. Strategi purposive sampling digunakan untuk memilih 94 responden dengan menggunakan non-probability sampling dari populasi seluruh perangkat desa di Kabupaten Buleleng. Data dianalisis dengan menggunakan metode analisis regresi berganda. Heteroskedastisitas, normalitas multikolinieritas, dan uji validitas dan reliabilitas dilakukan sebelum pengujian hipotesis. Penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja perangkat desa di Kabupaten Buleleng dipengaruhi secara signifikan oleh kompetensi, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan. Dengan demikian penemuan-penemuan ini menyimpulkan bahwa peningkatan pameran dapat dilakukan dengan mengembangkan kemampuan, inspirasi kerja dan mengubah gaya inisiatif Pemerintah Kota melalui Peraturan Buleleng. Capability mempengaruhi presentasi Pemerintah Kota di Rezim Buleleng. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja perangkat desa di Kabupaten Buleleng akan dipengaruhi oleh perubahan isi. Inspirasi karya berpengaruh signifikan terhadap pemaparan Pemerintah Kota dalam Peraturan Buleleng. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja Perangkat Desa di Kabupaten Buleleng akan dipengaruhi oleh perubahan motivasi kerja. Kinerja Perangkat Desa di Kabupaten Buleleng dipengaruhi secara positif oleh gaya kepemimpinan.

Kata Kunci: Kompetensi, Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Kinerja

ABSTRACT

The justification behind this survey was to decide the impact between at least two factors, to be specific the causal impact that emerges between the free factors in particular capability, work inspiration and administration style with the reliant variable to be specific the exhibition of town mechanical assembly in Buleleng Rule in the structure of demonstrating the speculation by utilizing measurable information tests that exact. Since the information that will be utilized to dissect the connection between factors is communicated by numbers or a mathematical scale, the examination model that will be done utilizes a quantitative methodology (Kuncoro, 2003). Purposive and non-probability sampling was used to select 94 respondents from the entire population of village officials in Buleleng Regency for this study. The information were broke down utilizing trial of legitimacy and dependability, ordinariness, various straight relapse, multicollinearity, and heteroscedasticity. The discoveries of this exploration demonstrate that capability, work inspiration and initiative style together altogether affect the exhibition of Town Authorities all through Buleleng Rule. This shows that the presentation of Town Authorities in Buleleng Regime will be impacted by work inspiration, administration style, and ability by expanding or diminishing. The appearance of Town Authorities in the Buleleng Regime is influenced by capability. This suggests that an increase or decrease in competence will have an impact on the performance of Village Officials in the Buleleng Regency. Work inspiration significantly affects the presentation of Town Authorities in Buleleng Rule. This indicates that Village Officials in Buleleng Regency's performance will be affected by changes in

work motivation. Village Officials in Buleleng Regency's performance is positively impacted by leadership style.

Keywords: *Competence, Motivation, Leadership Style, Performance*

PENDAHULUAN

Desa adalah kesatuan hukum masyarakat dengan kepentingan masyarakat setempat berdasarkan prakarsa masyarakat, hak asal usul, dan/atau hak tradisional yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan, dan batas wilayah yang diatur untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia, sesuai dengan Undang-Undang Desa No. . . 6 Tahun 2014. Desa adalah desa adat yang disebut juga desa atau yang disebut dengan nama lain. Penyelenggaraan urusan Negara Kesatuan Republik Indonesia dan kepentingan masyarakat setempat ditentang oleh pemerintah desa. Alat yang bertanggung jawab untuk pemerintah kota memiliki bobot yang sangat signifikan dalam mencapai tujuan mengakui perbaikan kota sebagai kebutuhan hukum Nomor 6 Tahun 2014 yang berlaku untuk kota “*terwujudnya Desa yang maju, mandiri, dan sejahtera tanpa harus kehilangan jati diri*”.

Ketentuan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa kini memungkinkan pemerintah daerah kabupaten/kota maupun pemerintah daerah provinsi mengelola desa. Sesuai dengan 9 Proyek Pemimpin Republik Indonesia, khususnya Nawacita Nomor 3 yang berbunyi “Membangun Indonesia dari Penguatan dengan Memperkuat Daerah dan Kota dalam Sistem Negara Kesatuan”, pemerintah provinsi dan kabupaten juga memberikan bentuk pembinaan kepada masyarakat dan aparat pemerintah desa, memberikan pelatihan keterampilan kepada kelompok, dan memperkuat kelembagaan sosial desa melalui program yang dikembangkan seperti SDGS Desa. Hal ini sejalan dengan upaya pemerintah untuk menjadikan desa mampu memberikan kontribusi bagi pembangunan di Indonesia. *The Manageable Improvement Objectives* (SDGs) adalah rencana kegiatan dunia yang ditetapkan oleh negara-negara perintis seperti Indonesia. Menyelesaikan kebutuhan, memfasilitasi tekanan dan menjaga iklim adalah tujuan yang sungguh-sungguh. Respons cepat pemerintah Indonesia terhadap pelaksanaan SDGs Keseluruhan tergambar dalam Undang-Undang Tidak Resmi (Perpres) Nomor 59 Tahun 2017 tentang Pelaksanaan Pencapaian Tujuan Perluasan Ekonomi. Grafik di bawah ini menggambarkan kemajuan Indonesia dalam mengimplementasikan Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDGs) berdasarkan informasi dari Laporan Pembangunan Berkelanjutan 2016 hingga 2020.

Hasil pemeriksaan Iskandar (2021) menunjukkan bahwa SDGs Kota berkontribusi 74% terhadap upaya Supportable Improvement Objectives.

Sesuai Pedoman Pendeta Kota, Pemajuan Daerah Terhambat, dan Keimigrasian Nomor 13 Tahun 2020 tentang Perlunya Pendayagunaan Aset Kota Tahun 2021, terdapat sekitar 18 tujuan dan sasaran peningkatan melalui SDGs Kota, antara lain (1) kota tanpa kemelaratan ; (2) kota dimana tidak ada kerinduan; (3) kota yang sehat dan sejahtera; 3) pelatihan umum di kota; 5) kawasan perkotaan dengan korespondensi orientasi; (6) kota air dan desinfeksi yang baik; 7) kota yang menggunakan energi bersih dan terbarukan; 8) Pertumbuhan pekerjaan dan keuangan di kota-kota; (9) inovasi dan infrastruktur di desa; 10) masyarakat yang tidak bermusuhan; 11) Kawasan pemukiman berkelanjutan seluas desa; 12) pemanfaatan dan penciptaan kota yang disadari secara alami; (13) perubahan dan pengendalian iklim pedesaan; 14) lingkungan laut kota; (15) ekosistem lahan desa; 16) kota yang tenang dan adil; (17) kerjasama untuk pembangunan desa; juga (18) budaya serbaguna yang kuat dan kota kelembagaan.

Melihat permasalahan yang ada saat ini, dan mengingat Wilayah Bali sangat penting bagi Negara Kesatuan Republik Indonesia dan sebagai jendela wilayah lokal global, maka pemberian bantuan kunci terhadap permasalahan yang memerlukan pertimbangan dan solusi menjadi sangat penting. Untuk mensukseskan pelaksanaan pembangunan di Bali saat ini, enam rumusan isu strategis perlu diperhatikan, antara lain: ketegangan, daya saing, nilai tambah, kesinambungan/*sustainability*, reformasi birokrasi, pelayanan publik, serta perubahan iklim dan penanggulangan bencana. isu-isu yang perlu ditangani. Bagaimana meningkatkan kinerja perangkat desa secara keseluruhan di Bali merupakan persoalan yang perlu mendapat perhatian.

Kinerja adalah sesuatu yang dihasilkan oleh usaha organisasi atau pekerjaan yang diselesaikannya dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Eksekusi adalah pelaksanaan yang wajar dan peningkatan pekerjaan sesuai dengan kewajiban dengan maksud menghasilkan hasil (Sinambela, 2012: 5). Wirawan (2009:7) menyatakan bahwa “Variabel-variabel tersebut adalah faktor-faktor pekerja ke dalam, hierarkis di dalam elemen alam, dan variabel ekologis di luar yang berwibawa”. Beberapa elemen ini menggabungkan keterampilan inspirasi kerja dan gaya inisiatif. Pertama-tama, mengingat konsekuensi dari persepsi awal dan informasi yang dikumpulkan, masih banyak pemkot di Buleleng yang memiliki kemampuan yang minim, sehingga menjadi ujian dan tuntutan di kemudian hari agar semua pemkot di Buleleng memiliki kemampuan yang memadai. Kenyataannya adalah kapasitas pemerintah kota untuk menyetujui proyek-proyek wajib dan pengumuman rutin masih

disebut terlambat / tidak mungkin, misalnya kepraktisan Kota Merenungkan Rencana Kerja Pemerintah Kota tahun berikutnya, profil kota, laporan kewajiban per kota, penetapan anggaran belanja dan konsumsi kota, serta penundaan input ke dalam kerangka keuangan kota (Siskudes).

Hal ini harus dievaluasi sebelum pertemuan terkait seperti Pemerintah Kota, Area, dan administrasi terkait dapat membantu perangkat desa dalam kegiatan peningkatan kapasitas. Harus ada keseimbangan antara kompetensi intelektual, sosial, dan emosional dalam setiap kinerja perangkat desa. I W. Bagia (2015: 176) menyatakan bahwa kapabilitas mempengaruhi kinerja pekerja. Kinerja pegawai akan meningkat sebanding dengan tingkat kompetensi dan kesesuaian dengan persyaratan pekerjaan.

Kedua, Tingkat kehadiran atau ketidakhadiran aparat desa pada saat buka jam dinas yang tidak tepat waktu dan pada saat pulang kerja yang juga tidak sesuai jam kerja menjadi bukti kurangnya motivasi aparat desa untuk bekerja di sejumlah desa di Buleleng. Banyak aparat desa yang terus datang terlambat bahkan pulang sebelum waktunya pulang. Pemerintah Desa harus melakukan asesmen motivasi pegawai secara berkesinambungan untuk memaksimalkan pengembangan sumber daya manusia dan mempengaruhi kinerja perangkat desa.

Ketiga, tingkat dasar dukungan daerah dalam mewujudkan kota-kota, belum adanya tingkat pembentukan daerah/asosiasi yang dinamis, tingkat desa bekerja secara partisipatif yang tidak sampai pada tujuan dan adanya ketidakpercayaan dan tidak adanya kewajiban mengenai Beberapa pemerintah kota di Buleleng membutuhkan penilaian terhadap gaya kekuasaan yang diterapkan di setiap kota agar sesuai dengan apa yang sedang terjadi dan keadaan daerah setempat terdekat. Gaya administrasi yang berbeda di setiap kota di Buleleng membuat presentasi otoritas kota unik dalam kaitannya dengan satu kota dengan kota lainnya. Meskipun ada berbagai gaya kepemimpinan, namun setidaknya menghasilkan hasil yang sama dalam hal kinerja.

Salah satu alasan masyarakat didorong Mengkaji secara terus-menerus kompleksitas yang berkaitan dengan kewenangan merupakan tugas administrasi yang sangat vital dan kritis untuk menggerakkan visi, misi dan tujuan organisasi. Faktanya, seorang pemimpin dapat memengaruhi seberapa baik kinerja karyawan di tempat kerja dan seberapa termotivasi mereka. Dengan demikian, gaya inisiatif seorang perintis seharusnya berperan agar dapat menumbuhkan lingkungan kerja yang harmonis antara pemimpin dan karyawan. Mengingat karyawan merupakan salah satu komponen yang melaksanakan berbagai pekerjaan dan tugas organisasi, maka mereka tentu membutuhkan motivasi yang terus menerus untuk mendongkrak kinerjanya.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian asosiatif kausal kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Umar (2005) mengatakan bahwa penelitian asosiatif kausal mencoba mencari tahu bagaimana dua variabel atau lebih saling mempengaruhi. Model penelitian akan dilakukan secara kuantitatif karena data yang akan digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dinyatakan dalam angka atau bilangan numerik (Kuncoro, 2003). Untuk menguji hipotesis dengan data yang reliabel digunakan statistik uji untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara variabel ikatan yaitu kinerja Perangkat Desa di Kabupaten Buleleng dengan variabel bebas yang meliputi kompetensi, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan. Pemeriksaan dilakukan mengingat keadaan pengamatan, semuanya sama. Penelitian ini menggambarkan hubungan antara dan diantara variabel-variabel yang akan diteliti. Estimasi logis diperoleh dari contoh individu yang diminta untuk menanggapi pertanyaan untuk memutuskan sejauh mana reaksi mereka. Kemudian, pengujian hipotesis akan diselesaikan dengan menentukan spekulasi eksplisit dan kemudian mengumpulkan informasi yang mendukung atau meniadakan teori-teori tersebut. Kecuali untuk dimensi waktu, tempat dan keadaan, kesimpulan berikut bersifat umum.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Analisis Regresi Linear Berganda

Konsekuensi dari berbagai penelitian regresi langsung sebagai sinopsis hasil SPSS dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1.

Ringkasan *Output* SPSS Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel bebas	Koefisien	Sig
Kompetensi	0,437	0,037
Motivasi	0,349	0,025
Gaya Kepemimpinan	0,684	0,000
Konstanta	4,642	
Sig. F	0,000	
R	0,702	
Adjusted R ²	0,476	

Sumber: Hasil *Output* SPSS 24.0 *For Windows* Analisis Regresi Linier Berganda

Nilai konstanta sebesar 4,642 ditunjukkan pada Tabel 1. Koefisien regresi untuk gaya kepemimpinan sebesar 0,684, koefisien regresi untuk motivasi sebesar 0,349, dan koefisien regresi untuk kompetensi sebesar 0,437. Berikut adalah bagaimana regresi penjualan dirumuskan.

$$Y = 4,642 + 0,437 X_1 + 0,349 X_2 + 0,684 X_3 + 2,091$$

Berikut penjelasan hasil regresi linier berganda.

- a) Konstanta sebesar 4,642 menunjukkan bahwa efektivitas program adalah 4,642 jika kompetensi, motivasi, dan gaya kepemimpinan sama dengan nol.
- b) Kinerja perangkat desa se-Kabupaten Buleleng dipengaruhi secara positif dengan nilai koefisien regresi beban sebesar 0,437. Dengan asumsi semua variabel lainnya tetap, hal ini menunjukkan bahwa kinerja perangkat desa naik sebesar 0,437 per satuan peningkatan kompetensi. Alhasil, kinerja perangkat desa naik menjadi 5.079.
- c) Di Kabupaten Buleleng, perangkat desa memperoleh manfaat dari nilai koefisien regresi persuasif sebesar 0,349. ini menunjukkan untuk setiap perluasan dalam inspirasi satu satuan, penyajian pemerintah kota bertambah sebesar 0,349 sehingga pameran pemerintah kota menjadi 4,991 diterima faktor yang berbeda secara konsisten.
- d) Kinerja perangkat desa dipengaruhi secara positif dengan nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan sebesar 0,684. ini menunjukkan dengan asumsi semua variabel lainnya tetap, kinerja perangkat desa meningkat sebesar 5,326 untuk setiap 0,684 peningkatan gaya kepemimpinan satu unit.
- e) Koefisien Jaminan
Nilai R² dengan menggunakan Changed R Square Hasil penelitian ini sebesar 0,476 menunjukkan bahwa kemampuan, pengawasan, dan manfaat persuasif penerima manfaat berpengaruh terhadap kecukupan program sebesar 47,6%. Sementara itu, berbagai faktor yang tidak dianalisis dalam penelitian ini mempengaruhi kelebihan 52,4 persen. Faktor tambahan yang mempengaruhi kinerja perangkat desa antara lain sebagai berikut: Syahida, Nur, dan Suryan (2018) membahas karakteristik individu, penyesuaian diri, rencana kerja, kepribadian, budaya organisasi, kepuasan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja, dan lingkungan kerja . 2019; Laoh, J., Sendow, Greis M., dan Yantje Uhing; Phong Thanh Nguyen, Az Zahra Tania Arifani, Azzalia Yuniar Susanti, and M. Rizky Mahaputra.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Perangkat Desa

Temuan penelitian searah dengan penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kinerja perangkat desa di Kabupaten Buleleng sebagian dipengaruhi oleh kompetensi, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja perangkat desa akan terpengaruh jika variabel kompetensi, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan meningkat atau menurun secara bersama-sama. Untuk meningkatkan kinerja perangkat desa, Pemerintah Desa Kabupaten Buleleng harus fokus pada kompetensi,

motivasi kerja dan gaya kepemimpinan. Berikut adalah variabel tambahan yang mempengaruhi kinerja perangkat desa: rencana kerja, karakter, budaya hierarki, pemenuhan pekerjaan, keandalan, tanggung jawab, disiplin kerja, tempat kerja, atribut individu, dan perubahan. Pelatihan kompetensi, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan menjadi fokus penelitian ini.

Kelembagaan masyarakat tentunya diperlukan untuk mengelola dinamika perubahan di berbagai aspek dengan lebih baik di era globalisasi saat ini, yang dibutuhkan di samping berbagai kemajuan yang semakin ketat akibat perubahan teknologi dan perkembangan zaman. kapasitas untuk berinovasi di setiap organisasi. Oleh karena itu, agar manajemen dapat mencapai tujuan secara maksimal, mereka perlu mempelajari sikap dan tindakan pejabat di pemerintahan desa. Sejauh mana kontribusi perangkat desa terhadap pemerintahan desa diukur dari kinerjanya yang meliputi aspek-aspek seperti Loyalitas, kepatuhan, tanggung jawab, kemampuan (hasil kerja), dan kerja sama.

Eksekusi yang baik dari seorang pejabat kota akan memudahkan tercapainya tujuan atau visi dan misi dari Pemerintah Kota itu sendiri. Pameran pemerintah kota yang disinggung di sini merupakan konsekuensi bekerja tanpa henti untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu (Kasmir, 2016: 204-207). Dari segi kualitas dan kuantitas, kinerja perangkat desa dinilai, menunjukkan kehandalan mereka dalam bekerja. Karena tulang punggung (*back office support*) Pemerintah Desa adalah pelayanan administrasi perkantornya, maka pelayanan yang cepat dan akurat menjadi suatu keharusan dalam lingkungan persaingan. Akibatnya, ketika mencoba mengelola sumber daya manusia organisasi, isu kompetensi dan kinerja karyawan menjadi signifikan dan menarik.

Penurunan kinerja pemerintah kota Hal ini umumnya disebabkan oleh beberapa variabel, salah satunya adalah keterampilan yang digerakkan oleh pemerintah kota itu sendiri. Aparatur desa yang memiliki sifat positif memudahkan aparatur desa dalam menjalankan tugasnya sehingga menghasilkan kinerja yang optimal dan berdampak positif bagi Pemerintah Desa.

Kompetensi kerja, sebagaimana didefinisikan oleh Prinsip Kemampuan Pekerjaan Umum Indonesia (SKKNI) Bidang Penyelenggaraan Organisasi Perkantoran (2007), adalah kemampuan kerja individu yang menggabungkan sebagian informasi, kemampuan, dan mentalitas kerja sesuai dengan pedoman yang telah ditetapkan. Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia merupakan rumusan kemampuan kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Meliputi aspek pengetahuan,

keterampilan, dan/atau keterampilan sikap kerja yang relevan dengan persyaratan dalam menjalankan tugas dan jabatan. Kinerja perangkat desa secara signifikan dipengaruhi oleh motivasi kerja mereka. Kinerja aparatur desa akan meningkat dan motivasi kerjanya akan tinggi jika dia merasa nyaman di tempat kerja.

Menurut Veithzal, R., dan Ella, JS., inspirasi adalah "mempersiapkan perspektif dan nilai yang mempengaruhi orang untuk mencapai hal-hal tertentu sesuai tujuan individu". (2011: 837). Motivasi berperan penting dalam diri orang, karena tidak ada seorang pun yang menjawab setiap kekhawatiran kita, dan kita tidak akan mendapatkan apa yang kita butuhkan kecuali jika kita mencoba melakukannya tanpa bantuan orang lain. Keinginan yang tulus biasanya diungkapkan oleh orang-orang yang memiliki banyak inspirasi di dalamnya, dan secara konsisten berusaha untuk mencapai tujuan yang normal. Satu hal lagi yang penting menurut pemaparan pemerintah kota adalah corak pemerintahannya. Kinerja perangkat desa akan meningkat sebagai akibat dari kemampuan seorang pemimpin dalam memimpin diri sendiri maupun bawahannya, menjaga pengendalian emosi, menginspirasi rekan kerja dan diri sendiri, berkomunikasi secara efektif, dan mengambil keputusan.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Perangkat Desa

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel timbunan mempengaruhi kinerja pemerintah kota dalam Peraturan Bueleng. Temuan penelitian ini sejalan dengan temuan Kartika & Sugiarto (2014), Soetrisno et al. (2018), dan Phong et al. (2020), yang menegaskan bahwa kinerja dipengaruhi secara signifikan oleh kebutuhan karyawan. Temuan penelitian Laoh et al. (2019) yang mengamati bahwa presentasi pada saat yang sama dipengaruhi oleh kualitas individu dan kapabilitas aset manusia. Setiap organisasi berharap perangkat desa dapat bekerja dengan baik. Organisasi Pemerintahan Desa dapat dengan mudah mencapai tujuannya jika memiliki perangkat desa yang berkinerja baik. Karakteristik desa serta kualitas SDM yang terlibat di dalamnya ikut bertanggung jawab atas optimalisasi pelaksanaan fungsi Pemerintahan Desa. Karenanya atribut kota, kualitas SDM, dan pelaksanaan kemampuan otoritatif adalah masalah yang saling terkait. Menurut Mangkunegara (2002), kemampuan seseorang yang meliputi baik kemampuan potensial maupun kemampuan aktual (pengetahuan dan keterampilan) adalah salah satu hal yang mempengaruhi seberapa baik kerjanya.

Menurut Chetam dan Chivers (1996), payload dan bagian penyusunnya yang berbeda akan berkomunikasi sehingga akan menghasilkan eksekusi yang jelas. Hipotesis telah diajukan dalam penelitian ini untuk mengetahui bagaimana kompetensi mempengaruhi kinerja

perangkat desa di Kabupaten Buleleng. Sehubungan dengan hal tersebut, temuan Menurut penelitian, konten berdampak signifikan terhadap kinerja perangkat desa. Konsekuensinya, konsekuensi dari penelitian ini mendukung eksplorasi masa lalu yang memengaruhi keterampilan eksekusi yang representatif. Kompetensi perangkat desa yang bekerja di setiap organisasi perlu diperhatikan karena kompetensi individu dalam hal ini perangkat desa di Buleleng sangat berpengaruh terhadap kinerjanya.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perangkat Desa

Hasil penelitian tambahan menunjukkan bahwa variabel inspirasi karya secara signifikan mempengaruhi pameran pemerintah kota di Buleleng. Menurut Syahida, Nur, dan Suryani, Nanik (2018), motivasi merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja perangkat desa, temuan penelitian ini konsisten. Hal ini juga didukung oleh konsekuensi dari eksplorasi yang diarahkan oleh Suprpto (2010) bahwa inspirasi sangat mempengaruhi eksekusi representatif. Wibowo, sebagaimana dikemukakan dalam (2017:387) menyatakan bahwa faktor kapasitas dan variabel persuasif mempengaruhi kinerja pekerja. Seperti yang dikemukakan oleh Gibson dan Stoner (2009: 125) berpendapat bahwa kinerja dipengaruhi oleh motivasi. Kinerja perangkat desa juga akan tinggi jika memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja.

Ini benar-benar dimaksudkan bahwa dengan asumsi persyaratan fisiologis terpenuhi, kebutuhan keamanan dan kesejahteraan terjamin, kebutuhan sosial, hibah diberikan kepada pemerintah kota, dan kebutuhan realisasi diri, maka pada saat itu prakitan mesin kota akan menciptakan kualitas dan keunikan kerja. dengan mengetahui dampak inspirasi karya pada pameran pemerintah kota. Jadi baik pemerintah pusat, pemerintah provinsi dan negara kota dapat memutuskan pengaturan dengan mengubah atribut inspirasional dari pemerintah kota untuk lebih mengembangkan kinerja pekerja. Perangkat desa meningkatkan motivasi kerja dengan cara meningkatkan perasaan aman di tempat kerja; Mereka juga mendapat perlakuan yang adil dari atasan, lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan atas kinerjanya, serta pembagian tugas yang kompetitif dan adil, dan evaluasi bertahap untuk memastikan perangkat desa dapat bekerja dengan sebaik-baiknya dan tetap loyal kepada pemerintah desa.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Perangkat Desa

Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja perangkat desa di Kabupaten Buleleng, menurut penelitian tambahan. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Padauleng (2019), Jamaludin (2017), dan Phong et al. (2020), Retno dan rekan kerja (2020), selain Syamsul alam dkk. (2021), menegaskan bahwa gaya

kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. William H. Newman menegaskan dalam Miftah Thoha (2003) bahwa kepemimpinan adalah seni atau kegiatan mempengaruhi perilaku orang lain, baik secara individu maupun kolektif. Selain itu, ingatlah bahwa tidak perlu peraturan atau aturan birokrasi untuk membatasi kepemimpinan. Aparatur desa harus dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi di masing-masing desa tempatnya bekerja, mengingat struktur organisasi dan tata kerja Pemerintah Desa meliputi sistem pengaturan tugas dan tanggung jawab dalam kelembagaan dan kerja antar hubungan. aparat desa. bekerja. Adapun yang perlu ditingkatkan pada perangkat desa itu sendiri adalah kemampuan mengambil keputusan dalam bekerja, kemampuan berinteraksi satu sama lain, berkomunikasi dengan rekan kerja, dan berkoordinasi dengan mereka, serta kemampuan untuk lebih mengendalikan egoisme dan emosi diri. saat menyelesaikan masalah yang ada. Sejatinya pemkot, baik kepala seksi maupun kepala badan usaha, memiliki gaji pegawai yang digaji melalui kas dan belanja kota, seperti pegawai tangan kanan (siskeudes) pemkot, pegawai organisasi tercatat, pengurus online AKU dan SIAK (kerangka pendaftaran rakyat dan umum), administrator edabu. online (BPJS Kesehatan), operator I-Bank, dan lain sebagainya. Sedangkan perangkat desa dalam hal ini kelian banjar atau disebut juga sebagai pelaksana daerah merupakan bagian dari pembantu kepala desa dan berfungsi sebagai satuan tugas daerah karena memiliki tugas yang berat. Mengenai fungsi Dinas kelian banjar antara lain membina dukungan dan ketentraman, melakukan tindakan perlindungan masyarakat, menggerakkan penduduk sekitar, mengatur dan mengelola kawasan, mengawasi pelaksanaan pembangunan di daerah, mengembangkan kapasitas masyarakat menjadi lebih baik. sadar bagaimana menjaga lingkungan mereka, dan bekerja untuk memberdayakan masyarakat untuk membantu pemerintah dan pembangunan berjalan lancar. Dengan tugas seperti itu, perangkat desa yang berjiwa kepemimpinan sangat perlu mengatur bawahannya dengan cara yang sesuai dengan situasi dan kondisi desa-desa di Buleleng. Melalui gaya otoritas yang tepat, ia dapat bekerja pada presentasi prakitan mekanik kota itu sendiri.

SIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja perangkat desa di Kabupaten Buleleng dipengaruhi secara signifikan oleh kompetensi, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja Perangkat Desa di Kabupaten Buleleng akan dipengaruhi oleh penurunan atau peningkatan komunikasi, beban kerja, dan peringatan. Capability mempengaruhi presentasi Pemerintah Kota di Rezim Buleleng. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja perangkat desa di Kabupaten

Buleleng akan dipengaruhi oleh perubahan isi. Inspirasi karya berpengaruh signifikan terhadap pemaparan Pemerintah Kota dalam Peraturan Buleleng. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja Perangkat Desa di Kabupaten Buleleng akan dipengaruhi oleh perubahan motivasi kerja. Kinerja Perangkat Desa di Kabupaten Buleleng dipengaruhi secara positif oleh gaya kepemimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aryani, M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik Universitas Bina Taruna Gorontalo*, Volume VIII Nomor 2.
- Bagia, I Wayan. (2015). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Gibson, Stoner. 2009. *Organizational Behavior, Structure, Process*. Dallas: Business Publisher.
- Iskandar, A. H. (2021). Metodologi dan Pengukuran SDGs Desa. *Trilogi SDGs Desa*, 1–50.
- Jamaludin, Agus. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kaho Indahcitra Garment Jakarta. *Journal of Applied Business and Economics*, 3(3).
- Jumady, E. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik Universitas Bina Taruna Gorontalo*, Volume IX Nomor 3.
- Kartika, L.N., dan Sugiarto, Agus. (2014). Pengaruh tingkat kompetensi Terhadap kinerja pegawai administrasi Perkantoran. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 17 (1).
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Kuncoro, Mudrajad. (2003). *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Laoh, J., Sendow, Greis M., dan Uhing, Yantje. (2019). Pengaruh Karakteristik Individu dan Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan pada Usaha Rumah Kopi di Manado. *Jurnal EMBA*, 7 (4).
- Mangkunegara, A. P. (2013). *SDM dalam Perusahaan*. (cetakan ke-12). Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara. 2019. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Ghalia Indonesia

- Nguyen, P.T., Arifani, AZT., Susanti, AY., dan Mahaputra, MR. (2020). Literature Review Factors Affecting Employee Performance: Competence, Compensation and Leadership. *Dinasti International Journal of Economics, Finance & Accounting*, 1 (3).
- Padauleng, Andi. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Lurah Turikale Kecamatan Turikale Kabupaten Maros*. Skripsi. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Makasar.
- Republik Indonesia. 2007. Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) Sektor Jasa Bidang Jasa Administrasi Perkantoran Perkantoran.
- Sayoga, I. D. (2022). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, Hubungan Interpersonal, Terhadap Kebertahanan Karyawan Di RSU Puri Raharja Denpasar. *Jurnal Pariwisata, Bisnis Digital dan Manajemen*, Vol. 01, No. 02.
- Sinambela, Lijan Poltan. (2012). “*Kinerja Pegawai Teori Pengukurandan Implementasi*”. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sinarwati, N. K., dan Prayudi, M. A. (2021). Kinerja Badan Usaha Milik Desa Dan Kontribusinya Bagi Pendapatan Asli Desa. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 10(3), 505-518.
- Soetrisno, Annisa Putri dan Gilang, Alini. (2018). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Studi di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 8 (1).
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta
- Suprpto. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPF
- Syahida, Nur dan Suryani, Nanik. (2018). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja fisik, dan motivasi kerja terhadap kinerja perangkat desa. *Economic Education Analysis*, 7 (2).
- Syamsurizal. 2022. *Jadi Ujung Tombak Penyelenggaraan Pemerintahan, Perangkat Desa Perlu Mendapat Pembinaan*. *Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia*, 25 Mei 2022.
- Tueno, N. S. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Tata Kota Dan Pertamanan Kota Gorontalo. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik Universitas Bina Taruna Gorontalo*, Volume III Nomor 2.

Undang-undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa. 2014. Jakarta: Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi Republik Indonesia.

Veithzal, Rivai, Ella Jauvani Sagala. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2011.

Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.