

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Berdasarkan Undang – Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa, Desa adalah desa dan desa adat atau yang disebut dengan nama lain, selanjutnya disebut Desa, adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan, kepentingan masyarakat setempat berdasarkan prakarsa masyarakat, hak asal usul, dan/atau hak tradisional yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Sedangkan Pemerintah Desa adalah Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Landasan Pemikiran dalam pengaturan mengenai desa adalah keanekaragaman, partisipasi, otonomi asli, demokratisasi dan pemberdayaan masyarakat. Berdasarkan pola pemikiran dimaksud, di mana bahwa desa berwenang mengurus kepentingan masyarakat setempat berdasarkan asal – usul dan adat istiadat setempat yang diakui dan/atau dibentuk dalam sistem Pemerintah Nasional dan berada di Kabupaten/Kota, maka sebuah desa diharuskan mempunyai perencanaan yang matang berlandaskan partisipasi dan transparansi serta demokratisasi yang berkembang di desa. Aparat Pemerintah Desa memiliki tanggungjawab yang besar dalam mewujudkan tujuan penyelenggaraan

pembangunan Desa sebagaimana diamanatkan oleh Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa, yakni *“terwujudnya Desa yang maju, mandiri, dan sejahtera tanpa harus kehilangan jati diri”*.

Sejak ditetapkannya Undang – undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa, maka pemerintah, pemerintah daerah provinsi dan pemerintah daerah kabupaten / kota dapat melakukan penataan desa. Penataan sebagaimana dimaksud dalam Undang – undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa berdasarkan hasil evaluasi tingkat perkembangan pemerintahan desa sesuai dengan ketentuan peraturan perundang – undangan. Hal tersebut bertujuan untuk mewujudkan efektivitas penyelenggaraan pemerintahan desa, mempercepat peningkatan kesejahteraan masyarakat desa, mempercepat peningkatan kualitas pelayanan publik, meningkatkan kualitas tata kelola dan pemerintahan desa, dan meningkatkan daya saing desa (Undang – undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa pasal 7 ayat 3).

Sejalan dengan upaya pemerintah dalam menata desa menjadikan desa yang mampu memberikan kontribusi terhadap pembangunan di Indonesia sesuai dengan 9 Program Presiden Republik Indonesia yakni Nawacita Nomor 3 yang berbunyi *“Membangun Indonesia dari pinggiran dengan memperkuat daerah-daerah dan desa dalam kerangka Negara kesatuan”* maka melalui Pemerintah Provinsi dan Kabupaten juga memberikan bentuk pembinaan kepada masyarakat dan aparatur pemerintah desa, memberikan pelatihan keterampilan kepada kelompok dan berupa penguatan kepada lembaga-lembaga kemasyarakatan desa melalui program-program yang dikembangkan seperti SDGS Desa. *Sustainable Development Goals* (SDGs) merupakan suatu rencana aksi global yang disepakati oleh para pemimpin dunia, termasuk Indonesia. Urgensinya yaitu guna mengakhiri kemiskinan,

mengurangi kesenjangan dan melindungi lingkungan. Respon cepat pemerintah Indonesia dalam Implementasi SDGs Global dituangkan dalam Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 59 Tahun 2017 tentang Pelaksanaan Pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan. Berdasarkan data Sustainable Development Report tahun 2016 sampai dengan 2020, capaian implementasi SDGs di Indonesia dapat dilihat pada grafik berikut.



Gambar 01. *Sustainable Development Report 2016-2021*

Sumber: *The Sustainable Development Goals Report*

Berdasarkan sumber dari Sustainable Development Report, Capaian SDGs Indonesia cenderung meningkat, namun relatif lambat. Ranking Indonesia dalam pencapaian SDGs mengalami penurunan dari baseline 2016. Merujuk pada Perpres Nomor 59 Tahun 2019, maka disusun SDGs Desa. Dasar pemikiran munculnya SDGs 18 yaitu menghargai keberadaan bangsa Indonesia yang sangat beragam dalam agama, budaya, bahasa, adat istiadat, serta menampung kearifan lokal masyarakat dan kelembagaan desa yang produktif agar bertahan, bahkan berkembang. Hasil penelitian Permatasari *et al* (2021) pemahaman kepala desa tentang SDGs Desa memberikan kontribusi pencapaian target SDGs nasional.

Implementasi SDGs Desa yang selama ini dilakukan adalah dengan mengoptimalkan dana desa yang berasal dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN). SDGs Desa merupakan bentuk kristalisasi pembangunan total atas desa. Seluruh aspek pembangunan harus dirasakan manfaatnya oleh warga desa tanpa ada yang terlewat (*no one left behind*). Role pembangunan berkelanjutan SDGs Desa adalah implementasi program prioritas penggunaan Dana Desa (Iskandar, 2021). Formula SDGs Desa secara integral dan sistematis dapat mewujudkan desa tanpa kemiskinan dan kelaparan, desa ekonomi tumbuh merata, desa peduli kesehatan, desa peduli lingkungan, desa peduli pendidikan, desa ramah perempuan, desa berjejaring, dan desa tanggap budaya untuk percepatan pencapaian tujuan pembangunan berkelanjutan.

Hasil penelitian Iskandar (2021) menunjukkan bahwa SDGs Desa berkontribusi sebesar 74% terhadap pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan. Merujuk dari Peraturan Presiden Nomor 111 Tahun 2022 tentang Pelaksanaan Pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan bahwa SDGs merupakan agenda pembangunan global untuk mengakhiri kemiskinan, meningkatkan kesejahteraan, dan melindungi planet, melalui pencapaian 17 (tujuh belas) tujuan sampai tahun 2030 sedangkan menurut Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi Nomor 13 Tahun 2020 tentang Prioritas Penggunaan Dana Desa Tahun 2021, setidaknya ada 18 tujuan dan sasaran pembangunan melalui SDGs Desa tersebut, yaitu (1) desa tanpa kemiskinan; (2) desa tanpa kelaparan; (3) desa sehat dan sejahtera; (3) pendidikan desa berkualitas; (5) desa berkesetaraan gender; (6) desa layak air bersih dan sanitasi; (7) desa yang berenergi bersih dan terbarukan; (8) pekerjaan dan pertumbuhan ekonomi desa; (9)

inovasi dan infrastruktur desa; (10) desa tanpa kesenjangan; (11) kawasan pemukiman desa berkelanjutan; (12) konsumsi dan produksi desa yang sadar lingkungan; (13) pengendalian dan perubahan iklim oleh desa; (14) ekosistem laut desa; (15) ekosistem daratan desa; (16) desa damai dan berkeadilan; (17) kemitraan untuk pembangunan desa; dan (18) kelembagaan desa dinamis dan budaya desa adaptif. Tentunya di dalam mensukseskan tujuan pembangunan melalui SDGs desa diperlukan perangkat desa yang berkinerja baik dan memiliki sumber daya manusia yang mumpuni.

Sebagian besar perangkat desa tidak mengerti dan paham akan tujuan dari SDGs desa tersebut. Bagaimana mungkin tujuan dari SDGs itu bisa tercapai tanpa adanya pemahaman yang mendalam dari perangkat desa itu. Dengan kompetensi yang dimiliki perangkat desa sehingga diharapkan mampu memahami tujuan dari SDGs tersebut. Di samping itu tanpa adanya motivasi kerja dan gaya kepemimpinan perangkat desa di dalam menyelesaikan tujuan dari SDGs desa tersebut tidak akan mungkin bisa tercapai. Motivasi kerja mencerminkan semangat dan dorongan perangkat desa di dalam bekerja untuk menyelesaikan dan menuntaskan tujuan dari SDGs desa. Hal lainnya yang sangat penting adalah gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh perangkat desa. Dengan kepemimpinan yang dimiliki perangkat desa mampu mengakomodir, berkoordinasi satu sama lainnya, mengendalikan emosi diri di dalam melayani masyarakat, saling memotivasi antar perangkat desa sehingga tugas tugas yang berkaitan dengan SDGs desa bisa diselesaikan dengan sebaik-baiknya. SDGs desa yang ada di dalam setiap rencana kerja pemerintah desa dan sudah tertuang pada APBDesa tiap tahunnya mestinya perangkat desa memahami tugas pokok dan fungsinya di dalam tujuan pencapaian SDGs desa tersebut baik



pada bidang penyelenggaraan pemerintah desa, bidang pembangunan desa, pembinaan masyarakat desa, pemberdayaan masyarakat dan bidang tak terduga (keadaan darurat dan siaga bencana).

Tuntutan dalam peningkatan kinerja aparatur pemerintah semakin gencar disuarakan, mengingat setelah terjadinya reformasi di Indonesia, peran aparatur pemerintah sebagai pelayan publik menjadi sorotan utama bagi masyarakat, perubahan paradigma aparat yang dulunya adalah seorang penguasa menjadi seorang pelayan masyarakat. Kinerja aparat desa harus sesuai dengan pedoman yaitu konstitusi atau undang-undang yang telah dibuat untuk mengelola dan menangani urusan desa. Berdasarkan Undang-Undang No. 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik menyatakan bahwa pelayanan publik adalah kegiatan atau rangkaian kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan perundang-undangan bagi setiap warga negara dan penduduk atas barang, jasa, dan/atau pelayanan administratif yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan publik.

Desa di Indonesia dengan jumlah lebih dari 80 ribu di mana banyak persoalan yang ada desa yang perlu dibenahi. Adapun persoalan tersebut diantaranya di dalam melaksanakan tata pemerintahan desa adanya penyimpangan yang kurang mengacu pada peraturan perundang-undangan, perlunya pengawasan terhadap kinerja perangkat desa agar sumber daya aparatur desa bisa dioptimalkan, tidak maksimal dan optimalnya pelayanan yang diberikan oleh perangkat desa, kurangnya kesejahteraan perangkat desa, klasifikasi pendidikan kepala desa dan perangkat desa, hingga kesiapan perangkat desa dalam melayani masyarakat. Sebagai ujung tombak penyelenggaraan pemerintahan, perangkat desa perlu mendapat pembinaan

maupun pendidikan, sehingga mereka dapat menjadi alat bagi Pemerintah Indonesia dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat, dengan memanfaatkan potensi yang dimiliki oleh masing-masing desa (Syamsurizal, 2022).

Berdasarkan permasalahan yang ada, dan melihat Provinsi Bali sebagai bagian dari Negara Republik Indonesia serta sebagai etalase bagi masyarakat internasional, maka perlu dilakukan identifikasi isu-isu strategis yang perlu mendapat perhatian dan pemecahan. Terdapat enam rumusan isu strategis yang perlu mendapat perhatian dalam pelaksanaan pembangunan di Bali saat ini diantaranya: kesenjangan, daya saing, nilai tambah, *sustainability*/ keberlangsungan, reformasi birokrasi dan layanan umum, serta perubahan iklim dan penanganan bencana. Salah satu yang perlu mendapatkan perhatian adalah bagaimana meningkatkan kinerja perangkat desa di Bali pada umumnya.

Provinsi Bali merupakan salah satu provinsi yang memiliki potensi sumber daya alam dan manusia luar biasa dengan luas wilayah sebesar 5,590.21 Km<sup>2</sup> dan jumlah penduduk sebesar 4,273,992 Jiwa serta jumlah desa sebanyak 636 desa menjadikan Bali mampu berdaya saing secara global. Namun di tahun 2022 ini pagu anggaran untuk dana desa menurun 11.55% dibandingkan tahun lalu. Padahal, realisasi dana desa di Bali telah lebih baik dari pencapaian provinsi lain yang realisasinya jauh di bawah rata-rata nasional. Pada tahun 2022 ini terjadi penurunan pagu dana desa di Provinsi Bali sebesar Rp. 78,402,730,000 di mana Buleleng merupakan Kabupaten di Bali yang mendapatkan Pagu dana desa terbesar dengan 21% dari total pagu untuk Provinsi Bali. Buleleng merupakan Kabupaten yang memiliki aparat Pemerintah desa yang terbanyak di Bali. Berikut adalah daftar Kecamatan dan Kelurahan di Kabupaten Buleleng di mana terdiri dari

9 kecamatan, 19 kelurahan, dan 129 desa di mana tertera pada gambar 02. Pada tahun 2017, jumlah penduduknya mencapai 826.613 jiwa dengan luas wilayah 1.322,75 km<sup>2</sup> dan sebaran penduduk 598 jiwa/km<sup>2</sup>.

Kecamatan	Jumlah Kelurahan	Jumlah Desa	Status	Daftar Desa/ Kelurahan
Banjar	-	17	Desa	Banjar, Banjar Tegeha, Banyuatis, Banyuseri, Cempaga, Dencarik, Gesing, Gobleg, Kaliadem, Kayuputih, Munduk, Pedawa, Sidetapa, Tampekan, Temukus, Tigawasa, Tirtasari
Buleleng	17	12	Desa Kelurahan	Alasanger, Anturan, Bakti Seraga, Jinengdalem, Kalibukbuk, Nagasepaha, Pemaron, Penglatan, Petandakan, Poh Bergong, Sari Mekar, Tukadmungga Astina, Banjar Bali, Banjar Jawa, Banjar Tegal, Banyuasri, Banyuning, Beratan, Kaliuntu, Kampung Anyar, Kampung Baru, Kampung Bugis, Kampung Kajanan, Kampung Singaraja, Kendran, Liligundi, Paket Agung, Penarukan
Busung Bui	-	15	Desa	Bengkell, Bongancina, Busung Bui, Kedis, Kekeran, Pelapuan, Pucaksari, Sepang, Sepang Kelod, Subuk, Telaga, Tinggarsari, Tista, Tita, Umejero
Gerokgak	-	14	Desa	Banyupoh, Celukanbawang, Gerokgak, Musi, Patas, Pejarakan, Pemuteran, Pengulon, Penyabangan, Sanggalangit, Sumberklompok, Sumberklima, Tinga-Tinga, Tukadsumaga
Kubutambahan	-	13	Desa	Bengkala, Bila, Bontihing, Bukti, Bulian, Depeha, Kubutambahan, Mengening, Pakisan, Tajun, Tambakan, Tamblang, Tunjung
Sawan	-	14	Desa	Bebetin, Bungkulan, Galungan, Giri Emas, Jagaraga, Kerobokan, Lemukih, Menyali, Sangsit, Sawan, Sekumpul, Sinabun, Sudaji, Suwug
Seririt	1	20	Desa Kelurahan	Banjar Asem, Bestala, Bubunan, Gunungsari, Joanyar, Kalianget, Kalisada, Lokapaksa, Mayong, Munduk Bestala, Pangkung Paruk, Patemon, Pengastulan, Rangdu, Ringdikit, Sulanyah, Tangguwisia, Ularan, Umeanyar, Unggahan Seririt
Sukasada	1	14	Desa Kelurahan	Ambengan, Git Git, Kayu Putih, Padang Bulia, Pancasari, Panji, Panji Anom, Pegadungan, Pegavaman, Sambangan, Selat, Silangjana, Tegal Linggah, Wanagiri Sukasada
Tejakula	-	10	Desa	Bondalem, Julah, Les, Madenan, Pacung, Penuktukan, Sambirenteng, Sembiran, Tejakula, Tembok
<b>TOTAL</b>	<b>19</b>	<b>129</b>		

Gambar 02. Daftar Desa dan kelurahan di Kabupaten Buleleng

(Sumber Web. DLH Kabupaten Buleleng: <https://dlh.bulelengkab.go.id/> )

Pemerintah desa beserta aparatnya adalah sebagai administrator penyelenggara utama aktivitas pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan serta sebagai pembina ketentraman dan ketertiban di wilayahnya. Peranan mereka demikian penting dan menentukan maju mundurnya suatu unit pemerintahan. Maka diperlukan aparat desa yang benar-benar mampu dan dapat bekerja sama dalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Tabel 1.1 Jenjang Pendidikan Aparat Pemerintahan Desa

No	Uraian	Perbekel (Orang/%)		Perangkat Desa (Orang/%)		BPD (Orang/%)		
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	127	98%	1159	79.0%	587	80.0%
		Perempuan	2	2%	308	21.0%	147	20.0%
		<b>TOTAL</b>	<b>129</b>	<b>100%</b>	<b>1467</b>	<b>100%</b>	<b>734</b>	<b>100%</b>



2	Jenjang pendidikan Aparat Desa	S2	6	4.7%	4	0.3%	12	1.6%
		S1	42	32.6 %	204	13.9%	201	27.4%
		D3	1	0.8%	33	2.2%	11	1.5%
		D2	2	1.6%	14	1.0%	4	0.5%
		D1	3	2.3%	51	3.5%	13	1.8%
		SMA	71	55.0 %	1071	73.0%	438	59.7%
		SMK	0	0.0%	56	3.8%	8	1.1%
		PAKET C	1	0.8%	34	2.3%	0	0.0%
		SMP	3	2.3%	0	0.0%	47	6.4%
		<b>TOTAL</b>	<b>129</b>	<b>100%</b>	<b>1467</b>	<b>100%</b>	<b>734</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Sekunder Dinas PMD Kab. Buleleng 2022

Berdasarkan tabel 1.1 di atas bahwa dari 129 Desa Kabupaten Buleleng terdapat 129 Perbekel, 734 Anggota Badan Permusyawaratan Desa (BPD) dan 1467 orang perangkat desa. Di mana khusus untuk jenjang Pendidikan perangkat desa di Buleleng sebanyak 0,3% tamatan S2, 13,9% tamatan S1, 2,2% tamatan D3, 1% tamatan D2, 3,5% tamatan D1, 79,14% tamatan SMA/SMK dan Paket C serta 0.0% tamatan SMP. Hal ini bisa kita lihat bahwa perangkat desa yang memiliki jenjang pendidikan sarjana sangatlah minim. Dengan adanya perkembangan teknologi dan globalisasi perlu adanya peningkatan kompetensi perangkat desa dengan jenjang pendidikan yang memadai sehingga dapat memajukan desa itu sendiri. Perangkat desa dalam pelaksanaan tugasnya sehari-hari, terutama yang berhubungan dengan penyajian data dan informasi yang dibutuhkan, semakin dituntut adanya kerja keras dan kemampuan yang optimal guna memperlancar pelaksanaan tugas Pemerintah Desa.

Berikut ini merupakan jumlah perangkat desa menurut jabatannya yaitu sekretaris desa, kepala seksi dan urusan serta kelian banjar dinas pada pemerintah desa se-wilayah Kabupaten Buleleng.

Tabel 1.2 Jumlah Jabatan Perangkat desa di Kabupaten Buleleng

No	Jabatan Perangkat Desa	Jumlah	Persentase
1	Sekretaris Desa	129	8.8%
2	Kepala Seksi dan Urusan	774	52.8%
3	Kelian Banjar Dinas	564	38.4%
JUMLAH		1467	100%

Sumber: Data Sekunder Dinas PMD Kab. Buleleng 2022

Dari tabel 1.2 di atas dapat dijelaskan bahwa sekretaris desa di Buleleng harus mampu mengkoordinir bawahannya yaitu kepala seksi dan urusan serta kelian banjar dinas dengan persentase 8,8% berbanding 91,2% yang dikoordinir. Dengan kata lain perlu kecermatan, keuletan dan kompetensi seorang sekretaris desa agar mampu memotivasi bawahannya untuk bekerja semaksimal mungkin untuk keberhasilan dari Pemerintah Desa di Kabupaten Buleleng itu sendiri. Apalagi Buleleng merupakan kabupaten penerima dana desa terbesar di Bali yaitu sebesar Rp. 126,128,286,000 di Tahun 2022 ini dan memiliki 9 kecamatan dengan jumlah desa sebanyak 129 desa. Dana desa yang sangat besar ini mulai menjadi kekhawatiran bagi pemerintah terutama mengenai kesiapan desa dan perangkatnya dalam mengelola dana desa yang dialokasikan. Berikut ini penyaluran dana desa di kabupaten Buleleng seperti yang disajikan pada gambar 03.

Gambar 03. Penyaluran Dana Desa di Kabupaten Buleleng



Sumber: Website Dinas PMD Kabupaten Buleleng

Dengan dana desa yang sangat besar dikucurkan di Kabupaten Buleleng perlu diperhatikan terkait kemampuan sumber daya manusianya. Kemampuan sumber daya manusia pada organisasi Pemerintah Desa harus dipersiapkan untuk meningkatkan kinerjanya dan untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan sebaik-baiknya. The Liang Gie dan Buddy Ibrahim (dalam Pramudito, L., dan Yuniyanto, A., 2009) kinerja atau prestasi kerja berhubungan dengan hal-hal yang meliputi: motivasi kerja, kemampuan pegawai, perlengkapan dan fasilitas, lingkungan eksternal, leadership (kepemimpinan), misi strategi, budaya perusahaan, kinerja individu dan organisasi, praktek manajemen, struktur dan iklim organisasi.

Kinerja merupakan sesuatu yang dihasilkan atau hasil kerja yang dicapai dari suatu usaha organisasi dalam periode tertentu dengan mengacu pada standar yang ditetapkan. Kinerja adalah pelaksanaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawab sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan (Sinambela, 2012:5). Seperti di Kantor Desa, di dalam organisasi tersebut terdiri dari Kepala Desa dan perangkat-perangkat desa yang bekerja untuk masyarakat dan Balai Desa yang bersangkutan. Usaha untuk mencapai suatu kinerja yang optimal dipengaruhi oleh beberapa faktor. Wirawan (2009:7) menyatakan bahwa “Faktor-faktor tersebut adalah faktor internal pegawai, faktor lingkungan internal organisasi, dan faktor lingkungan eksternal organisasi”.

Beberapa faktor tersebut diantaranya kompetensi, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan. *Pertama*, berdasarkan hasil oservasi awal dan data yang dihimpun bahwa masih banyak perangkat desa di buleleng memiliki kompetensi yang minim sehingga menjadi tantangan dan tuntutan ke depan agar seluruh perangkat desa di

Buleleng memiliki kompetensi yang memadai. Kenyataannya bahwa kemampuan perangkat desa terhadap program wajib dan pelaporan rutin masih tergolong adanya keterlambatan/ tidak tepat waktu seperti ketepatan waktu Musyawarah Desa tentang Rencana Kerja Pemerintah Desa tahun berikutnya, profil desa, laporan pertanggungjawaban desa, penetapan anggaran pendapatan dan belanja desa, serta keterlambatan dalam hal penginputan di sistem keuangan desa (Siskeudes). Hal lainnya dapat juga dilihat kurangnya kepatuhan dari perangkat desa terhadap aturan-aturan dan kebijakan yang berlaku seperti penggunaan dana desa yang tidak sesuai dan mengacu pada Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi serta peraturan menteri terkait sehingga adanya temuan dari inspektorat dan dilakukan pengembalian dana. Di damping itu minimnya pelatihan-pelatihan yang dilakukan oleh pemerintah desa kepada seluruh perangkat desa yang ada sehingga berdampak pada kompetensi yang bersangkutan.

Hal ini perlu dievaluasi agar pihak terkait seperti Pemerintah Desa, Kecamatan dan Dinas terkait untuk dapat memfasilitasi dalam kegiatan peningkatan kapasitas perangkat desa. Kompetensi individu perangkat desa harus dilakukan secara seimbang antara kompetensi intelektual, sosial, dan emosional. Bagia (2015:176) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh pegawai dan sesuai dengan tuntutan peran pekerjaan maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Pegawai yang kompeten biasanya memiliki karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan kerja yang relatif stabil ketika menghadapi suatu situasi di tempat kerja yang terbentuk dari sinergi antara watak, konsen diri, motivasi internal, dan kapasitas pengetahuan kontekstualnya sehingga ia dengan cepat dapat mengatasi

permasalahan kerja yang dihadapi, melakukan pekerjaan dengan tenang dan penuh dengan rasa percaya diri, memandang pekerjaan sebagai suatu kewajiban yang harus dilakukan secara ikhlas, dan secara terbuka meningkatkan kualitas diri melalui proses pembelajaran.

Hal ini akan memberikan dorongan yang kuat kepada pegawai untuk mengerjakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan efisien dan efektif serta secara psikologis akan memberikan pengalaman kerja yang bermakna dan rasa tanggung jawab pribadi mengenai hasil-hasil pekerjaan yang dilakukannya. Pada akhirnya, semua hal ini akan meningkatkan kinerja pegawai baik yang berhubungan dengan faktor pekerjaan maupun karakteristik personal. Nguyen *et al* (2020:546) telah meneliti kompetensi, kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja yang menyatakan bahwa kompetensi, kompensasi dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (2021) di mana meneliti pengaruh motivasi, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja yang menyatakan bahwa variabel kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

*Kedua*, kurangnya motivasi kerja perangkat desa di sejumlah desa di Buleleng hal ini terbukti tingkat kehadiran atau absensi perangkat desa saat buka jam kantor yang tidak tepat waktu dan waktu pulang kerjanya juga tidak sesuai jam kerja. Masih banyak Perangkat desa yang datang terlambat bahkan pulang sebelum jam keputungan. Di samping itu terdapat masih banyak perangkat desa yang menunda pekerjaan sehingga terjadi keterlambatan di dalam mengumpulkan data dan tugas-tugas yang diberikan. Pemerintah Desa perlu melaksanakan evaluasi secara



berkesinambungan terkait motivasi kerja sehingga perbaikan sumber daya manusia dapat dioptimalkan sehingga berdampak pada kinerja perangkat desa.

Motivasi menggambarkan kombinasi yang konsisten dari dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya hasrat dan minat (Baskoro & susanty, 2012). Motivasi yang tepat akan memacu daya penggerak untuk menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan, selain itu motivasi dapat menjadi penyebab maupun mendukung perilaku seseorang sehingga orang tersebut berkeinginan untuk berkerja keras dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Susitiningrum *et al* (2015) telah meneliti motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang menyatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan Pragiwani *et al* (2020) di mana meneliti pengaruh motivasi, kompetensi, disiplin dan kompensasi terhadap kinerja karyawan yang menyatakan bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sama halnya dengan hasil penelitian dari Hidayat (2021) di mana meneliti pengaruh motivasi, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja yang menyatakan bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kasmir (2016: 191) menyatakan bahwa makin termotivasi seseorang untuk melakukan sesuatu pekerjaan maka kinerjanya akan meningkat, demikian pula sebaliknya makin tidak termotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaannya, maka kinerjanya akan turun.

*Ketiga*, minimnya prosentase tingkat partisipasi masyarakat dalam membangun desa, kurangnya prosentase lembaga/organisasi masyarakat yang aktif,

prosentase kawasan perdesaan yang dibangun secara partisipatif yang tidak mencapai target dan adanya ketidakjujuran serta kurangnya tanggungjawab beberapa perangkat desa di Buleleng perlu diadakan evaluasi tentang gaya kepemimpinan yang diterapkan di masing-masing desa agar sesuai dengan situasi dan kondisi masyarakat setempat. Gaya kepemimpinan yang berbeda-beda di setiap desa yang ada di Buleleng membuat kinerja perangkat desa berbeda antara satu Desa dengan Desa lainnya. Walaupun dengan adanya gaya kepemimpinan yang berbeda-beda minimal menghasilkan *output* kinerja yang sama. Dalam kenyataan sehari-hari, peran kepemimpinan tidak pernah lepas dari fungsi-fungsi manajemen dalam berorganisasi.

Peran kepemimpinan yang sangat strategis dan penting bagi pencapaian visi, misi dan tujuan suatu organisasi, merupakan salah satu motif yang mendorong manusia untuk selalu menyelidiki seluk-beluk yang terkait dengan kepemimpinan. Dalam kenyataannya, seorang pemimpin dapat mempengaruhi motivasi kerja dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, peranan gaya kepemimpinan seorang pemimpin sangatlah diperlukan agar tercipta situasi kerja yang harmonis antara pimpinan dan karyawan. Mengingat karyawan merupakan salah satu unsur pelaksana berbagai macam pekerjaan dan tugas organisasi yang tentunya memerlukan motivasi yang terus-menerus untuk meningkatkan kinerjanya. Melihat beberapa pentingnya pengaruh peran seorang pemimpin dalam mengoperasikan organisasi dengan individu yang berbeda-beda, maka seorang pemimpin harus benar-benar berkualitas agar dapat memimpin bawahannya dengan baik sehingga produktivitas dan tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif dan efisien.

Kasmir (2016: 191) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan atau sikap pemimpin dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin sesuai gaya kepemimpinan yang diterapkan dengan kondisi organisasinya maka kinerja karyawan akan meningkat. Astuti *et al* (2020) telah meneliti gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Sedangkan bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Saputri & Andayani (2018) di mana meneliti motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai yang menyatakan bahwa variabel kepemimpinan secara parsial berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Berikut ini merupakan target dan realisasi kinerja tahunan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Buleleng Tahun 2020 diuraikan sebagai berikut:

Tabel 1.3. Target dan realisasi kinerja dinas PMD Kabupaten Buleleng

No	Indikator sasaran	Target	Realisasi	Capaian
1	Jumlah desa yang meningkat statusnya	89 Desa	30 Desa	33,7%
2	Prosentase tingkat partisipasi masyarakat dalam membangun desa	5%	<5%	Tidak mencapai target
3	Prosentase lembaga / organisasi masyarakat yang aktif	75%	52.89%	Tidak mencapai target
4	Prosentase kawasan perdesaan yang dibangun secara partisipatif	16,67%	8,33%	Tidak mencapai target

Sumber: Data Sekunder Dinas PMD Kab. Buleleng 2022

Berdasarkan tabel 1.3 di atas bahwa Realisasi pencapaian kinerja program peningkatan status desa pada tahun 2020 belum mencapai target yang ditetapkan yakni hanya terealisasi 30 desa dari 89 desa yang ditargetkan. Prosentase tingkat partisipasi masyarakat dalam membangun desa belum mencapai target yang

ditetapkan yakni kurang dari 5% dari yang telah ditetapkan. Di samping itu hanya 52,89% prosentase Lembaga/ organisasi masyarakat yang aktif dan hanya sebesar 8,33% prosentase kawasan perdesaan yang dibangun secara partisipatif. Hal ini perlu usaha yang cukup keras dari perangkat desa di Buleleng agar mencapai target yang ditentukan. Hal yang sangat penting untuk pencapaian target tersebut diantaranya perlunya kerja sama antar perangkat desa, loyatitas perangkat desa sehingga menjadi contoh agar partisipasi masyarakat juga ikut meningkat dan tanggungjawab dan kerja sama dari perangkat desa dengan seluruh lapisan masyarakat untuk menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu agar dapat meningkatkan status desanya. Adapun realisasi capaian kinerja program peningkatan perkembangan desa dapat dilihat seperti tabel 1.4 di bawah ini.

Tabel 1.4 Realisasi Capaian Status Desa

No	Uraian	Target	Realisasi tahun 2019	Realisasi tahun 2020	Realisasi tahun 2021	Keterangan
1	Desa Swadaya	-	0	0	0	0
2	Desa Swakarya	40	109	110	99	Tidak mencapai target
3	Desa Swasembada	89	20	19	30	Tidak mencapai target (23%)
	Jumlah	129	129	129	129	

Sumber: Data Sekunder Dinas PMD Kab. Buleleng 2022

Dari tabel tersebut di atas, apabila disandingkan target dengan realisasi / hasil evaluasi Kementerian Dalam Negeri tahun 2020 maka dapat disimpulkan bahwa desa yang awalnya merupakan Desa Swadaya dapat ditingkatkan menjadi Desa Swakarya, dan secara otomatis jumlah desa yang berstatus Desa Swakarya meningkat karena ada penambahan peningkatan status dari desa swadaya, namun

jumlah Desa Swasembada tidak mencapai target yang ditetapkan atau cenderung menurun. Jumlah desa yang meningkat statusnya di tahun 2020 hanya sebanyak 2 Desa. Di tahun 2021 jumlah Desa Swasembada tidak mencapai target yang ditetapkan yaitu hanya tercapai 30 desa atau 23% dari target 89 desa yang ditetapkan. Sedangkan jumlah desa swakarya yang ditargetkan menurun menjadi 40 desa tidak mencapai target yang ditetapkan yaitu terealisasi hanya 99 desa.

Sebagai salah satu indikator keberhasilan desa dalam memanfaatkan kebijakan pemerintah, maka perlu dibuatkan tingkatan dalam usaha untuk meningkatkan perkembangan desa masing-masing. Indikator kinerja daerah sebagai usaha untuk mewujudkan Pemerintahan Desa yang Mandiri, Bersih, Transparan dan Akuntabel yakni *Prosentase indeks perkembangan desa swasembada* pada tahun 2021 ditargetkan sebesar 68,99%. Realisasi capaian kinerja daerah dalam mewujudkan Pemerintahan Desa yang Mandiri, Bersih, Transparan dan Akuntabel pada Desa Swasembada tidak mencapai target yang ditetapkan atau pencapaiannya hanya sebesar 23%, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.5 Realisasi Capaian Status Desa

No	Tahun	Desa Swasembada	
		Target	Realisasi
1	2017	12,40%	12,40%
2	2018	17,05%	13,18%
3	2019	19,38%	15,50%
4	2020	21,71%	14,73%
5	2021	68,99%	23%

Sumber: Data Sekunder Dinas PMD Kab. Buleleng 2022

Dilihat dari Indeks Desa Membangun (IDM) bahwa ditahun 2020 desa berkembang di Buleleng sebanyak 46 desa, desa maju sebanyak 71 desa dan

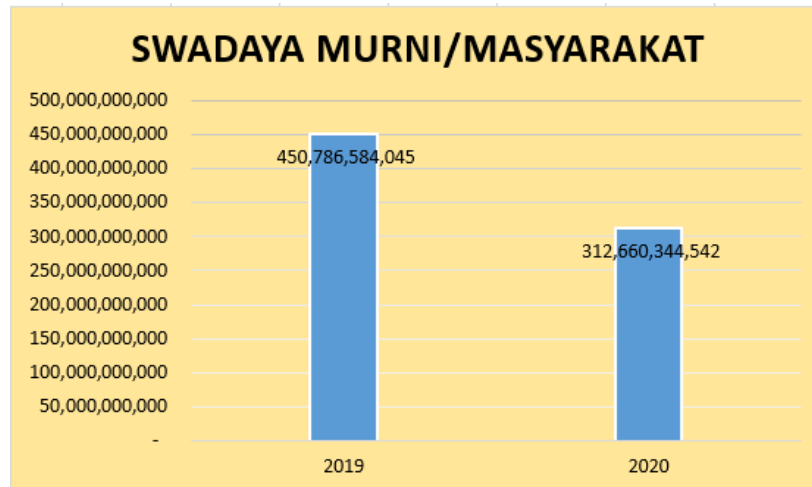


mandiri sebanyak 12 desa. Sedangkan di tahun 2021-2022 desa berkembang di Buleleng sebanyak 31 desa, desa maju sebanyak 82 desa dan mandiri sebanyak 16 desa di mana di Buleleng sudah tidak ada lagi desa tertinggal. Dilihat dari data di atas bahwa hanya 12,4% dari total desa di Buleleng dapat dikatakan Desa Mandiri. Hal ini tentunya peran kinerja perangkat desa di Buleleng sangatlah penting untuk membuat seluruh desa menjadi Mandiri. Hal ini berarti minimnya kemampuan, loyalitas dan kerja sama antar perangkat desa, lembaga yang ada di desa serta seluruh lapisan masyarakat agar desa tersebut dikatakan mandiri. Indeks Desa Membangun (IDM) digunakan pemerintah sebagai alat untuk mengukur status perkembangan suatu desa, sehingga rekomendasi kebijakan yang diperlukan akan lebih tepat sasaran. Perangkat indikator yang dikembangkan dalam Indeks Desa Membangun dikembangkan berdasarkan konsepsi bahwa untuk menuju Desa maju dan mandiri perlu kerangka kerja pembangunan berkelanjutan di mana aspek sosial, ekonomi, dan ekologi menjadi kekuatan yang saling mengisi dan menjaga potensi serta kemampuan Desa untuk mensejahterakan kehidupan Desa.

Sejalan dengan ***Misi Bupati Buleleng ke 4 yakni Memantapkan Partisipasi Pemangku Kepentingan Dalam Pembangunan*** maka program peningkatan partisipasi masyarakat dalam membangun desa adalah upaya yang dilakukan lembaga guna meningkatkan peran serta masyarakat dalam perencanaan maupun pengelolaan pembangunan desa. Indikator kinerja program peningkatan partisipasi masyarakat dalam membangun desa adalah ***prosentase tingkat partisipasi masyarakat dalam membangun desa*** yakni sebesar 5,00%. Pencapaian kinerja program pada tahun ini tidak mencapai target yang telah ditetapkan dan bahkan cenderung turun.

Berikut merupakan realisasi capaian kinerja swadaya murni Desa di Kabupaten Buleleng pada Tahun 2020 ditampilkan pada gambar 04.

Gambar 04. Realisasi capaian kinerja swadaya murni



Sumber: Data Sekunder Dinas PMD Kab. Buleleng 2022

Pada gambar 04 di atas dapat dilihat bahwa dari perbandingan capaian swadaya murni masyarakat pada tahun 2019 dan tahun 2020 maka cenderung menurun yang mencapai penurunan sebesar 30,64%. Hal ini sebagai tanda bahwa tingkat loyalitas, kepatuhan dan kerja sama baik perangkat desa, seluruh lembaga yang ada di desa seperti karang taruna, TP PKK, LPM, lembaga adat, lembaga swadaya masyarakat, dan masyarakat itu sendiri tergolong rendah.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan informan I Rai Gede salah seorang pegawai sebagai analis kebijakan ahli muda substansi peningkatan kapasitas aparatur pemerintah desa di dinas PMD Kabupaten Buleleng bahwa masih banyak ditemukan perangkat desa di Kabupaten Buleleng yang kinerjanya belum optimal hal ini terbukti dengan adanya banyak permasalahan dan laporan yang masuk ke dinas PMD Kabupaten Buleleng. Permasalahan-permasalahan yang dimaksud diantaranya sebagai berikut:

1. Adanya temuan kurangnya motivasi kerja perangkat desa di sejumlah desa di Buleleng hal ini terbukti tingkat kehadiran atau absensi perangkat desa saat buka jam kantor yang tidak tepat waktu dan waktu pulang kerjanya juga tidak sesuai jam kerja. Hal lainnya juga ditemukan yaitu banyak perangkat desa yang berhenti bekerja baik mengundurkan diri dan meninggal dunia. Hal ini dengan berbagai alasan yang bersangkutan berhenti bekerja diantaranya gaji yang tidak sesuai dengan beban pekerjaan, diterima menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS), tekanan politik, tersandung kasus hukum, sakit, mendapatkan pekerjaan yang dianggap lebih baik dari sebelumnya dan meninggal akibat bunuh diri, kecelakaan dan sakit.
2. Adanya ketidakjujuran dan kurangnya tanggungjawab beberapa perangkat desa di Buleleng. Hal ini dapat dilihat dari adanya kasus-kasus hukum yang dihadapi beberapa perangkat desa diantaranya penggelapan atau korupsi dana desa, adanya pungli terhadap pelayanan kepada masyarakat, penyalahgunaan wewenang, pencemaran nama baik dan pelanggaran di media sosial/ *elektronik* sehingga tidak sedikit perangkat desa di Buleleng yang tersandung kasus hukum.
3. Kemampuan perangkat desa terhadap pelaporan rutin dan wajib masih tergolong adanya keterlambatan/ tidak tepat waktu. Hal ini disebabkan beban kerja perangkat desa cukup besar di mana semua data dinas berpusat pada desa. Hal ini membutuhkan tidak sedikit waktu untuk menyelesaikan tanggungjawab pekerjaan tersebut dan dibutuhkan perangkat desa yang berkompeten sehingga dapat menyelesaikan

pekerjaan secara efektif dan efisien serta minimnya pelatihan-pelatihan, bimtek peningkatan kapasitas perangkat desa yang dilakukan oleh pemerintah desa sehingga berdampak pada kompetensi yang bersangkutan.

4. Minimnya kerja sama antar perangkat desa di Buleleng. Hal ini sudah menjadi kebiasaan bahwa ada beberapa urusan atau pekerjaan yang semestinya dikerjakan oleh kepala urusan dan kepala seksi serta kelian banjar dinas dikerjakan oleh sekretaris desa sehingga terjadi keterlambatan dalam hal pelaporan atau data yang diminta oleh dinas.
5. Kurangnya kepatuhan dari perangkat desa terhadap aturan-aturan dan kebijakan yang berlaku. Hal ini ditemukan di berbagai desa di Buleleng diantaranya dalam hal melayani masyarakat tidak menggunakan masker, menggunakan pakaian yang tidak sesuai dengan hari kerja, masuk dan kepulangan tidak sesuai dengan aturan jam kerja, adanya sikap emosional dan tidak ramah pada saat melayani masyarakat.

Pemerintahan desa seperti halnya pemerintah pusat dan daerah, dituntut untuk memberikan pelayanan maksimal bagi masyarakat dan mampu menjawab tuntutan yang makin tinggi dari perubahan regulasi yang terjadi maupun masyarakat, baik dari kualitas maupun dari segi kuantitasnya. Pemerintah Desa adalah Kepala Desa atau yang disebut dengan nama lain dibantu perangkat Desa sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Desa.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, penelitian ini sangat penting dilakukan untuk melihat sejauh mana kinerja perangkat desa di pemerintahan desa di Kabupaten Buleleng. Penelitian ini akan lebih fokus pada kompetensi, motivasi

kerja dan Gaya Kepemimpinan perangkat desa dalam meningkatkan kinerja perangkat desa dalam melaksanakan tugas pemerintahan maupun dalam pelayanan terhadap masyarakat. Adapun judul penelitian ini ialah **“Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Perangkat Desa Se-Kabupaten Buleleng”**.

### **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan paparan latar belakang yang telah diuraikan di atas, beberapa permasalahan yang dapat diidentifikasi adalah sebagai berikut :

1. Realisasi pencapaian kinerja program peningkatan status desa pada tahun 2020 belum mencapai target yang ditetapkan yakni hanya terealisasi 30 desa dari 89 desa yang ditargetkan.
2. Adanya penurunan realisasi capaian kinerja swadaya murni yaitu sebesar 30,64%
3. Dari 1467 orang perangkat desa di Buleleng terdapat sebanyak 0,3% tamatan S2, 13,9% tamatan S1, 2,2% tamatan D3, 1% tamatan D2, 3,5% tamatan D1, 77,5% tamatan SMA/SMK dan Paket C serta 1,6% tamatan SMP. Hal ini bisa kita lihat bahwa perangkat desa yang memiliki jenjang pendidikan sarjana sangatlah minim.
4. Prosentase tingkat partisipasi masyarakat dalam membangun desa termasuk minim yaitu kurang dari 5%.
5. Prosentase Lembaga/organisasi masyarakat yang aktif hanya 52,89% tidak sesuai dengan target yang diharapkan.



6. Prosentase kawasan perdesaan yang dibangun secara partisipatif hanya 8,33% dan tidak sesuai target yang diharapkan sehingga dengan gaya kepemimpinan yang berbeda-beda di masing-masing desa yang ada di Buleleng membuat hasil kinerja perangkat desa berbeda antara satu Desa dengan Desa lainnya.
7. Kurangnya motivasi kerja perangkat desa di sejumlah desa di Buleleng hal ini terbukti tingkat kehadiran atau absensi perangkat desa saat buka jam kantor yang tidak tepat waktu dan waktu pulang kerjanya juga tidak sesuai jam kerja.
8. Adanya ketidakjujuran dan kurangnya tanggungjawab beberapa perangkat desa di Buleleng. Hal ini dapat dilihat dari adanya kasus-kasus hukum yang dihadapi beberapa perangkat desa diantaranya penggelapan atau korupsi dana desa, adanya pungli terhadap pelayanan kepada masyarakat, penyalahgunaan wewenang, pencemaran nama baik dan pelanggaran di media sosial/ *elektronik* sehingga tidak sedikit perangkat desa di Buleleng yang tersandung kasus hukum
9. Kemampuan perangkat desa terhadap pelaporan rutin dan wajib masih tergolong adanya keterlambatan/ tidak tepat waktu. Hal ini disebabkan beban kerja perangkat desa cukup besar di mana semua data dinas berpusat pada desa. Minimnya pelatihan-pelatihan, bimtek peningkatan kapasitas perangkat desa yang dilakukan oleh pemerintah desa sehingga berdampak pada kompetensi yang bersangkutan.
10. Minimnya kerja sama antar perangkat desa di Buleleng. Hal ini sudah menjadi kebiasaan bahwa ada beberapa urusan atau pekerjaan yang semestinya dikerjakan oleh kepala urusan dan kepala seksi serta kelian banjar dinas dikerjakan oleh sekretaris desa sehingga terjadi keterlambatan dalam hal pelaporan atau data yang diminta oleh dinas.

11. Kurangnya kepatuhan dari perangkat desa terhadap aturan-aturan dan kebijakan yang berlaku.

### **1.3 Batasan Masalah**

Permasalahan yang dapat dijumpai tingkat capaian kinerja/keberhasilan Perangkat Desa di Kabupaten Buleleng masih belum sesuai target. Mengingat keterbatasan waktu, sumberdaya peneliti, dan skala prioritas, maka pada penelitian ini hanya terbatas pada pemecahan masalah sebagai berikut: (1) Kompetensi terhadap kinerja Perangkat Desa se-Kabupaten Buleleng (2) Motivasi kerja terhadap kinerja Perangkat Desa se-Kabupaten Buleleng, (3) Gaya kepemimpinan terhadap kinerja Perangkat Desa se-Kabupaten Buleleng, dan (4) Kompetensi, Motivasi kerja dan Gaya kepemimpinan terhadap kinerja Perangkat Desa se-Kabupaten Buleleng.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah disampaikan di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja Perangkat Desa se-Kabupaten Buleleng?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja Perangkat Desa se-Kabupaten Buleleng?
3. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja Perangkat Desa se-Kabupaten Buleleng?
4. Apakah kompetensi, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Perangkat Desa se-Kabupaten Buleleng?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah ditetapkan, maka tujuan dari dilakukannya penelitian ini untuk memperoleh temuan eksplanatif yang teruji mengenai :

1. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja Perangkat Desa se-Kabupaten Buleleng.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Perangkat Desa se-Kabupaten Buleleng.
3. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja Perangkat Desa se-Kabupaten Buleleng.
4. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja Perangkat Desa se-Kabupaten Buleleng.

### **1.6 Manfaat Penelitian**

1. Manfaat teoritis.
  - a. Penelitian ini nantinya menghasilkan dokumen yang menjelaskan pengaruh sebab akibat antara variabel bebas dengan variabel terikat secara jelas dan terukur, yang bermanfaat bagi peneliti berikutnya maupun pegiat ilmu manajemen
  - b. Penelitian ini akan memberikan wawasan baru dalam pengembangan diri dan pemahaman terhadap manajemen sumber daya manusia, serta memiliki kemampuan teknis dalam perencanaan pengembangan sumber daya manusia.

c. Bagi universitas diharapkan hasil penelitian ini menjadi referensi akademik untuk pengembangan ilmu manajemen.

## 2. Manfaat praktis.

Hasil penelitian ini bagi Pemerintah Desa dan Daerah dapat dijadikan referensi dalam membangun sistem manajemen sumber daya manusia yang lebih baik dan melakukan pembenahan organisasi baik dari sisi perencanaan sumber daya manusia maupun penempatan orang-orang dengan kompetensi yang sesuai dengan syarat dan standar jabatan yang diduduki serta memotivasi perangkat desa agar lebih bersemangat di dalam menjalankan tugas-tugas dan tanggungjawabnya.

### 1.7 Penjelasan Istilah

1. Kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standarisasi yang diharapkan
2. Motivasi adalah suatu kekuatan yang dapat memberikan rangsangan atau dorongan serta semangat kerja kepada pegawai sehingga dapat merubah perilaku pribadi orang tersebut dan digunakan sebagai tujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja agar dapat bekerja sesuai yang diinginkan instansi.
3. Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya yang pada umumnya ada lima macam gaya kepemimpinan.

4. Kinerja merupakan sesuatu yang dihasilkan atau hasil kerja yang dicapai dari suatu usaha organisasi dalam periode tertentu dengan mengacu pada standar yang ditetapkan

### **1.8 Asumsi Penelitian**

Asumsi penelitian ini adalah secara parsial dan secara simultan terdapat pengaruh signifikan kompetensi, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja Perangkat Desa se-Kabupaten Buleleng. Dengan adanya penelitian ini maka diharapkan memberikan sumbangan pemikiran terhadap upaya pencapaian kinerja Perangkat Desa se-Kabupaten Buleleng.

### **1.9 Rencana Publikasi**

Penelitian ini dilakukan di bidang manajemen sumber daya manusia sehingga hasil penelitian ini rencana diajukan untuk dapat dipublikasikan pada jurnal Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik. Jurnal ini dikelola dan diterbitkan oleh Universitas Bina Taruna Gorontalo dengan salah satu lingkup dan focus artikelnya pada bidang ilmu manajemen administrasi dan pelayanan publik.