

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan hal terpenting yang dimiliki suatu organisasi, salah satu implikasinya adalah bahwa investasi terpenting yang dilakukan oleh suatu organisasi adalah dibidang sumber daya manusia (Handoko, 2018). Peranan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama yang sangat penting dalam suatu organisasi. Organisasi merupakan kegiatan orang-orang dalam usaha mencapai tujuan. Dalam wadah kegiatan itu, setiap orang atau pegawai harus jelas tentang tugas, wewenang, dan tanggung jawab masing-masing (Ishaq. el, 2017). Dengan memiliki sumber daya manusia yang memiliki rasa tanggung jawab dalam melakukan tugasnya maka tujuan yang diharapkan akan tercapai. Suatu organisasi selalu berupaya untuk melakukan manajemen sumber daya manusia dengan baik sehingga perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan untuk memperoleh tenaga kerja yang tepat sesuai dengan kebutuhan baik dari segi kualitas maupun kuantitas (Iskandar, 2021).

Kinerja pegawai menjadi faktor dalam penentuan keberhasilan suatu organisasi. Menurut Mangkunegara (2009), “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Apabila suatu organisasi mempunyai kinerja pegawai yang baik maka keberhasilan suatu organisasi dapat dicapai. Sedangkan kinerja pegawai kurang maksimal maka hasilnya pun kurang maksimal. Keberhasilan suatu organisasi tergantung dari kinerja pegawai yang bekerja di dalamnya.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai dibutuhkan seseorang yang mampu memimpin para pegawainya. Pemimpin yang profesional menjadi harapan para manusia. Kepemimpinan dibutuhkan oleh manusia karena selain memiliki kelebihan, dilain sisi manusia juga mempunyai keterbatasan. Ada seseorang yang mempunyai kemampuan dalam memimpin dan ada juga manusia yang mempunyai keterbatasan dalam memimpin. Oleh karena itu dalam suatu organisasi ada orang yang memimpin dan ada yang dipimpin (Iskandar, 2021).

Pemimpin adalah seseorang dengan wewenang kepemimpinannya mengarahkan bawahannya untuk mengerjakan sebagian dari pekerjaannya dalam mencapai tujuan (Nuraini, 2017). Menurut Siagian (2009), “Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pimpinan meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenangi”. Jadi seorang pimpinan harus mampu mengendalikan dan mempengaruhi pegawainya untuk melaksanakan perintah yang diberikan. Keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam pelaksanaan tugas dipengaruhi oleh kepemimpinan dari seorang pemimpin. Pemimpin yang dapat mempengaruhi pegawainya maka kinerja yang dihasilkan pegawainya pun dapat mencapai hasil yang maksimal. Oleh karena itu peranan pemimpin sangat penting dalam mempengaruhi pegawainya.

Komunikasi yang baik sangat diperlukan untuk mempengaruhi bawahan. Melalui komunikasi baik komunikasi langsung maupun komunikasi tidak langsung seorang pemimpin dapat mempengaruhi dan menggerakkan bawahannya agar mereka memiliki kesadaran dan pengertian serta dengan senang hati melaksanakan kehendak dari pemimpin. Namun ada pemimpin yang memerintah tanpa

memperhatikan kondisi yang ada pada bawahannya. Hal tersebut dapat mengakibatkan komunikasi yang tidak harmonis yang terjadi pada atasan dan bawahannya sehingga dapat mempengaruhi kinerja pegawainya (Suwanto, 2021).

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hameed & Amjad, 2009). Untuk mencapai kepuasan dalam bentuk kinerja, pegawai perlu adanya motivasi sebagai daya penggerak sehingga dengan kebutuhan pegawai yang terpenuhi maka hasil yang dicapainya pun harus baik pula. Setiap manusia memiliki perbedaan, ada yang memiliki motivasi kerja tinggi dan ada juga yang memiliki motivasi kerja rendah. Motivasi kerja dapat mendorong seseorang dalam bekerja sehingga semangat kerja yang ada dalam diri seseorang dapat menghasilkan kinerja yang memuaskan. Seorang manusia tentunya membutuhkan dorongan agar dapat menjalankan tugasnya secara maksimal. Pada umumnya orang yang dibutuhkan oleh organisasi adalah orang yang bekerja dengan motivasi yang tinggi (Anoraga, 2006:36). Untuk mencapai tujuan yang diharapkan tentunya dibutuhkan motivasi kerja yang tinggi. Motivasi kerja para pegawai dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Apabila motivasi kerja pegawai tinggi maka kinerja yang dihasilkannya pun maksimal. Sedangkan pegawai yang memiliki motivasi kerja rendah maka kinerja yang dihasilkannya kurang memuaskan.

Menurut Desri Akmaliana (2017) menjelaskan bahwa “Disiplin kerja yaitu suatu sikap, perbuatan untuk selalu mentaati tata tertib. Pada pengertian disiplin juga tersimpul dua faktor yang penting yaitu faktor waktu dan kegiatan atau perbuatan”. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor untuk meraih keberhasilan

organisasi. Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang tinggi baik disiplin waktu, disiplin tata tertib maupun disiplin terhadap peraturan yang ada maka tujuan dari organisasi dapat mencapai hasil yang diinginkan. Disiplin kerja merupakan sumber daya manusia yang terpenting. Karena semakin baik disiplin kerja pegawai maka kinerja yang diharapkan dapat tercapai secara optimal. Disiplin kerja pegawai dapat dilihat dari seberapa besar tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepada pegawai. Disiplin kerja dalam pelaksanaannya harus senantiasa dipantau, diawasi, dan hal tersebut seharusnya menjadi perilaku yang baku setiap pegawai dalam suatu organisasi khususnya untuk meningkatkan kinerja (Fitria & Hidayati, 2021).

Kecamatan Kintamani, yang terletak di Kabupaten Bangli, Bali, memiliki peran penting dalam mendukung pembangunan desa-desa yang berada di wilayah tersebut. Aparatur desa sebagai pelaksana pemerintahan terendah, memegang tanggung jawab utama dalam mengelola sumber daya, pelayanan publik, serta pengembangan masyarakat desa. Kinerja mereka sangat mempengaruhi keberhasilan program-program pembangunan dan kesejahteraan warga desa. Namun, terdapat berbagai tantangan yang dihadapi oleh aparatur desa, mulai dari keterbatasan sumber daya manusia hingga masalah administrasi dan kurangnya koordinasi dengan pihak terkait di tingkat Kabupaten. Dilihat dari jumlah Desa, kecamatan kintamani memiliki desa paling banyak yaitu 48 Desa dibandingkan dengan kecamatan lainya di Kabupaten Bangli. Letaknya yang berada sebagian besar didataran tinggi dengan kontur alam yang curam menjadi tangtangan tersendiri bagi desa-desa yang ada di Kecamatan Kintamani dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat ditengah minimnya sumber daya yang ada.

Tabel 1.1 Desa/Kelurahan di Kabupaten Bangli Berdasarkan Kecamatan

Kecamatan	Jumlah Desa/Kelurahan
Susut	9
Bangli	9
Tembuku	7
Kintamani	48
Jumlah	73

Sumber: BPS Kab. Bangli, 2024

Akibat dari minimnya sumber daya manusia aparatur desa di kecamatan Kintamani berdampak pada kinerja yang belum sepenuhnya optimal. Dari segi kualitas, banyak aparatur desa yang masih kurang memahami secara mendalam tugas-tugas teknis dan administratif yang harus mereka lakukan. Hal ini disebabkan oleh minimnya pelatihan dan pembinaan berkelanjutan, sehingga kualitas layanan publik yang diberikan kepada masyarakat sering kali tidak sesuai dengan standar yang diharapkan. Masalah ini juga terlihat dalam ketidakmampuan aparatur desa dalam menyusun laporan atau dokumen resmi dengan akurat dan profesional.

Dari sisi kuantitas, jumlah tenaga aparatur desa yang tersedia di beberapa desa di Kintamani tidak sebanding dengan beban kerja yang mereka emban. Hal ini berdampak pada ketidakmampuan mereka untuk menangani semua kebutuhan administrasi dan pelayanan masyarakat secara cepat dan efisien. Aparatur desa sering kali kewalahan, terutama saat menghadapi program-program pemerintah yang memerlukan implementasi cepat, atau saat menghadapi tuntutan masyarakat yang terus meningkat.

Ketepatan waktu juga menjadi masalah yang cukup signifikan. Banyak tugas administrasi, pengelolaan keuangan, serta pelaksanaan program desa yang tidak diselesaikan tepat waktu. Salah satu penyebab utamanya adalah birokrasi yang panjang dan kurangnya pemahaman tentang prioritas pekerjaan. Selain itu,

kurangnya penggunaan teknologi dan sistem informasi yang memadai juga membuat proses administrasi berjalan lambat, yang pada akhirnya mempengaruhi ketepatan waktu penyelesaian tugas (Amelia & Haryanto, 2020).

Aspek kemandirian aparatur desa juga masih lemah. Banyak desa yang masih terlalu bergantung pada bimbingan atau intervensi dari pemerintah daerah dalam menjalankan program-program desa. Kemandirian dalam perencanaan dan pengambilan keputusan masih rendah, sehingga inisiatif lokal dan kreativitas aparatur desa dalam mencari solusi atas permasalahan desa sering terhambat. Ketergantungan ini menyebabkan desa-desa di Kintamani sulit berkembang secara mandiri.

Survey awal yang dilakukan pada desa Siakin, Bayung Gede, Abuan, Belancan, dan Songan sebanyak 40 responden menilai kinerja aparatur desa belum optimal yang dapat dilihat pada Tabel 1.2

Indikator Kinerja	Sangat Baik	Baik	Cukup	Kurang	Keterangan
Kualitas Kerja	12%	35%	38%	15%	Banyak aparatur menghasilkan pekerjaan yang belum rapi atau tidak sesuai prosedur.
Kuantitas Kerja	10%	33%	40%	17%	Jumlah pekerjaan yang diselesaikan belum sesuai target dan sering tertunda.
Ketepatan Waktu	18%	30%	34%	18%	Banyak tugas diselesaikan melewati tenggat waktu, terutama saat beban tinggi.
Kemandirian Kerja	14%	32%	36%	18%	Masih ada ketergantungan tinggi pada pimpinan, kurang inisiatif pribadi.

Sumber : Survei Awal

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dilihat beberapa keluhan dari masyarakat berkaitan dengan kinerja aparatur desa. Seperti seringnya penyelesaian dokumen

yang tidak sesuai prosedur, sering tertunda waktu penyelesaian pekerjaan, serta ketergantungan staf desa pada pimpinan akibat kurang pahamnya tugas dan fungsinya. Hal ini dapat dikatakan bahwa kinerja aparatur desa di Kecamatan Kintamani masih belum optimal.

Kepemimpinan desa di Kecamatan Kintamani secara umum telah menunjukkan kemampuan yang baik dalam memimpin dan mengarahkan pembangunan desa. Para kepala desa memiliki visi yang jelas untuk memajukan desa dan berkomitmen terhadap peningkatan kesejahteraan masyarakat. Mereka mampu menjalin hubungan yang cukup harmonis dengan masyarakat setempat serta berkolaborasi dengan pihak pemerintah daerah dalam melaksanakan berbagai program pembangunan. Dalam hal pengambilan keputusan dan strategi pembangunan, kepemimpinan desa di wilayah ini sudah berada pada jalur yang tepat (Amelia & Haryanto, 2020).

Meskipun kepemimpinan sudah baik, para kepala desa belum sepenuhnya mampu mengoptimalkan kinerja aparatur desa. Masih terdapat banyak kendala yang menghambat efektivitas kerja aparatur desa, seperti kurangnya pelatihan teknis dan administrasi, serta keterbatasan dalam manajemen sumber daya manusia. Aparatur desa sering kali belum bekerja secara maksimal dalam menjalankan tugas-tugas pemerintahan, pelayanan publik, maupun pengelolaan administrasi. Mereka masih memerlukan banyak arahan dari kepala desa dan belum bisa bekerja secara mandiri atau proaktif. Hal ini membuat beberapa program desa berjalan lambat atau tidak mencapai hasil yang optimal (Athoillah, 2010).

Disiplin kerja aparatur desa di Kecamatan Kintamani secara umum sudah menunjukkan perkembangan yang baik. Aparatur desa secara konsisten hadir tepat

waktu dan menjalankan tugas mereka sesuai dengan peraturan yang berlaku. Mereka menunjukkan sikap tanggung jawab dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari, terutama dalam hal kehadiran dan pelaksanaan tugas administratif. Hal ini mencerminkan komitmen yang cukup kuat dari aparatur desa untuk mendukung keberlangsungan pemerintahan dan pelayanan kepada masyarakat (Arianty, 2019).

Disiplin kerja aparatur desa yang sudah baik ini belum diiringi kinerja yang optimal. Kualitas pekerjaan yang dihasilkan masih sering kali tidak mencapai standar yang diharapkan (Arianty, 2019). Banyak aparatur yang bekerja secara mekanis tanpa pemahaman mendalam mengenai tugas yang mereka lakukan, sehingga hasilnya tidak maksimal. Misalnya, dalam hal penyusunan laporan keuangan atau administrasi desa, masih ditemukan kesalahan dan kekurangan yang seharusnya bisa dihindari dengan pemahaman yang lebih baik. Disiplin dalam kehadiran belum sepenuhnya diiringi dengan peningkatan kapasitas teknis dan kemampuan problem solving yang diperlukan dalam tugas-tugas sehari-hari (Bakar & Santhanam, 2018).

Meskipun disiplin kerja sudah baik, efisiensi kerja masih menjadi tantangan. Aparatur desa sering kali lambat dalam menindaklanjuti program atau instruksi dari pimpinan karena minimnya koordinasi yang efektif dan kurangnya pemanfaatan teknologi untuk mempercepat proses administrasi. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin dalam hal waktu dan tanggung jawab belum cukup untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan (Bakar & Santhanam, 2018).

Motivasi kerja aparatur desa di Kecamatan Kintamani sudah berada pada tingkat yang cukup baik. Para aparatur desa memiliki semangat untuk melayani masyarakat dan mendukung pembangunan desa. Mereka umumnya memiliki rasa

tanggung jawab yang tinggi dalam menjalankan tugas, serta berkeinginan untuk berkontribusi dalam meningkatkan kesejahteraan warga desa. Dorongan ini terlihat dalam upaya mereka untuk hadir dan terlibat aktif dalam berbagai kegiatan desa, serta dalam antusiasme mereka dalam menyukseskan program-program pemerintah daerah.

Semangat yang tinggi sering kali tidak diiringi dengan kemampuan teknis dan manajerial yang memadai (Setiawan & Wulandari, 2020). Aparatur desa yang termotivasi untuk bekerja keras terkadang menghadapi kendala dalam menerjemahkan motivasi mereka menjadi hasil kerja yang berkualitas. Misalnya, dalam mengelola administrasi dan keuangan desa, banyak aparatur desa yang belum memiliki keterampilan yang cukup untuk melaksanakan tugas ini secara efektif, meskipun mereka ingin memberikan yang terbaik bagi desa. Selain itu, kendala dalam hal sarana dan prasarana juga menjadi faktor yang menghambat optimalisasi kinerja. Meskipun motivasi aparatur desa untuk bekerja sudah tinggi, keterbatasan alat pendukung, seperti teknologi informasi, serta kurangnya pelatihan keterampilan yang relevan membuat produktivitas mereka tidak sebanding dengan semangat yang mereka miliki (Suprihanto dkk, 2018).

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak selalu memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian oleh Yuniarti (2021) menemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada salah satu instansi pemerintah daerah. Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun pemimpin telah menerapkan gaya kepemimpinan yang terbuka dan partisipatif, hal tersebut tidak selalu mampu meningkatkan kinerja jika tidak dibarengi dengan dukungan

organisasi yang memadai dan motivasi intrinsik pegawai.

Selain itu, disiplin kerja juga tidak selalu memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja. Penelitian dari Sihombing (2020) di sebuah BUMD menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan oleh kenyataan bahwa karyawan merasa tertekan dengan aturan yang terlalu ketat, sehingga menurunkan kreativitas dan inisiatif dalam bekerja. Disiplin yang berlebihan dapat menyebabkan kinerja menurun jika tidak diimbangi dengan kebebasan bertanggung jawab.

Penelitian lain dari Prasetyo (2019) menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di sektor layanan publik. Meskipun pegawai memiliki tingkat motivasi yang baik, kinerja tidak meningkat karena adanya keterbatasan fasilitas, kurangnya pelatihan, dan minimnya penghargaan atas pencapaian kerja. Hal ini memperkuat bahwa motivasi internal saja tidak cukup untuk mendorong kinerja jika tidak didukung oleh sistem manajemen dan lingkungan kerja yang kondusif.

Meskipun banyak penelitian yang telah mengkaji pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, sebagian besar studi tersebut berfokus pada sektor swasta dan institusi pendidikan (Wulandari, 2020; Widodo & Rahmawati, 2020). Di sektor pemerintahan, kajian yang ada cenderung menitikberatkan pada pegawai negeri sipil di tingkat kabupaten atau kota (Prasetyo & Wibowo, 2021), sementara studi yang secara spesifik meneliti aparatur desa masih sangat terbatas. Selain itu, hasil penelitian sebelumnya menunjukkan temuan yang tidak konsisten. Beberapa studi mengungkapkan bahwa kepemimpinan

memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja (Men & Stacks, 2018), sedangkan penelitian lain menemukan bahwa motivasi kerja lebih dominan dalam memengaruhi produktivitas pegawai (Rizki & Rahayu, 2021). Ketidakkonsistenan ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja aparatur desa mungkin dipengaruhi oleh faktor kontekstual seperti budaya lokal dan karakteristik organisasi pemerintahan desa. Selain itu, Kecamatan Kintamani memiliki karakteristik geografis dan sosial yang unik, sehingga penting untuk mengeksplorasi apakah variabel-variabel tersebut memberikan pengaruh yang sama kuatnya dalam konteks ini. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan literatur tersebut dengan menganalisis secara komprehensif pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja aparatur desa di Kecamatan Kintamani, Kabupaten Bangli.

Melihat dari paparan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa kinerja aparatur desa di Kecamatan Kintamani belum optimal padahal jika dilihat dari kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja sudah baik. Hal ini menjadikan dasar penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Desa Di Kecamatan Kintamani, Kabupaten Bangli - Bali”** perlu dilakukan untuk mendapatkan gambaran lebih jelas untuk perbaikan dimasa yang akan datang.

1.2 Identifikasi Permasalahan

Adapun identifikasi masalah dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Minimnya sumber daya manusia aparatur desa di kecamatan Kintamani

berdampak pada kinerja yang belum sepenuhnya optimal. Dari segi kualitas, banyak aparatur desa yang masih kurang memahami secara mendalam tugas-tugas teknis dan administratif yang harus mereka lakukan.

- 2) Dari sisi kuantitas, jumlah tenaga aparatur desa yang tersedia di beberapa desa di Kintamani tidak sebanding dengan beban kerja yang mereka emban. Hal ini berdampak pada ketidakmampuan mereka untuk menangani semua kebutuhan administrasi dan pelayanan masyarakat secara cepat dan efisien.
- 3) Banyak tugas administrasi, pengelolaan keuangan, serta pelaksanaan program desa yang tidak diselesaikan tepat waktu. Salah satu penyebab utamanya adalah birokrasi yang panjang dan kurangnya pemahaman tentang prioritas pekerjaan.
- 4) Banyak desa yang masih terlalu bergantung pada bimbingan atau intervensi dari pemerintah daerah dalam menjalankan program-program desa. Kemandirian dalam perencanaan dan pengambilan keputusan masih rendah, sehingga inisiatif lokal dan kreativitas aparatur desa dalam mencari solusi atas permasalahan desa sering terhambat

1.3 Batasan Masalah

Dari uraian diatas maka penelitian ini akan membatasi permasalahan dari sisi kepemimpinan, motivasi dan disiplin untuk menganalisisi kinerja aparatur desa di Kecamatan Kintamani. Ketiga aspek tersebut dianggap paling penting dilakukan saat ini untuk dapat ditindaklanjuti dalam bentuk pengelolaan SDM sehingga kepuasan pelanggan dapat lebih dioptimalkan

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan tersebut rumusan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja aparatur desa di Kecamatan Kintamani?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja aparatur desa di Kecamatan Kintamani?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja aparatur desa di Kecamatan Kintamani?
4. Bagaimana pengaruh kepemimpinan, disiplin, dan motivasi kerja terhadap kinerja aparatur desa di Kecamatan Kintamani

1.5 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja aparatur desa di Kecamatan Kintamani.
2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja aparatur desa di Kecamatan Kintamani.
3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja aparatur desa di Kecamatan Kintamani
4. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja aparatur desa di Kecamatan Kintamani

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat memberikan kontribusi pada pengembangan teori dan konsep manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks pemerintahan desa. Dengan menganalisis pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja aparatur desa, penelitian ini dapat memperkaya literatur mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas aparatur dalam sektor publik pada level desa.

Penelitian ini juga memberikan tambahan pengetahuan bagi bidang administrasi publik, terutama terkait dengan efektivitas kepemimpinan dan bagaimana faktor motivasi serta disiplin memengaruhi kinerja aparatur dalam pemerintahan lokal. Hal ini dapat menjadi referensi bagi penelitian-penelitian lain yang ingin mengkaji aspek kinerja aparatur pemerintah di daerah-daerah yang memiliki karakteristik serupa.

1.6.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat membantu pemerintah daerah dan para pemimpin desa di Kecamatan Kintamani dalam mengidentifikasi area-area yang memerlukan perbaikan. Dengan mengetahui pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja, pemerintah dapat merumuskan kebijakan dan strategi yang lebih efektif dalam mengelola sumber daya manusia aparatur desa untuk meningkatkan kinerja dan pelayanan kepada masyarakat.

Hasil penelitian ini dapat dijadikan dasar dalam penyusunan program pelatihan dan pengembangan kapasitas aparatur desa. Berdasarkan temuan mengenai kelemahan dan kekuatan di bidang kepemimpinan, disiplin, dan motivasi,

pemerintah daerah dapat merancang pelatihan yang spesifik dan tepat guna untuk memperkuat kemampuan aparatur desa dalam menjalankan tugas-tugas mereka secara profesional dan efektif.

1.7 Penjelasan Istilah

Untuk menghindari adanya ketidaksesuaian pemahaman terhadap variabel–variable yang dipergunakan, maka dipandang perlu diberikan penjelasan istilah pada penelitian ini, sebagai berikut:

1. Kinerja Aparatur Desa

Kinerja aparatur desa merujuk pada hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok aparatur dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab mereka sebagai pelaksana pemerintahan desa.

2. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah suatu proses sosial di mana seorang individu mempengaruhi sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama.

3. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berfokus pada tingkat kepatuhan dan keteraturan aparatur desa dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

4. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merujuk pada dorongan atau alasan yang mendorong individu untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan dan pelayanan publik

1.8 Rencana Publikasi

Setelah rampungnya penelitian ini, direncanakan akan diajukan menjadi sebuah artikel. Maka untuk kedepannya peneliti akan mempublish hasil penelitian ini berupa artikel pada :

Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam <http://jurnal.stieaas.ac.id/index.php/jei>.

