

Strategi Peningkatan Kinerja Perangkat Desa : Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Kemampuan, dan Motivasi Diri di Kecamatan Singosari

Rohmad^{*1}, Dyah Sawitri², Endang Suswati³
^{1,2,3}Universitas Gajayana Malang, Indonesia

Alamat: Jl. Mertojoyo Blok L, Merjosari Kota Malang
Korespondensi penulis : rohmad86@gmail.com

Abstract. *This study aims to analyze the influence of leadership, competence, and self-motivation on the performance of village officials in Singosari District, Malang Regency. The performance of village officials plays an important role in supporting effective public services and village development. This research employed a quantitative approach with an explanatory research design. The sample consisted of 61 village officials selected using proportional random sampling techniques. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression assisted by SPSS version 21. The results indicate that leadership, competence, and self-motivation simultaneously and partially influence the performance of village officials. Self-motivation was found to be the most dominant factor in improving performance. These findings support human resource management theories that emphasize the importance of motivation in enhancing organizational performance. The implication of this study recommends that village and regional governments develop programs to improve the motivation, competence, and leadership skills of village officials to strengthen the quality of public services at the village level.*

Keywords: *Competence, Leadership, Self-Motivation, Village, Official.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, kemampuan, dan motivasi diri terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Singosari, Kabupaten Malang. Kinerja perangkat desa memiliki peran penting dalam mendukung pelayanan publik dan pembangunan desa yang efektif. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain explanatory research. Sampel penelitian sebanyak 61 perangkat desa diperoleh melalui teknik proportional random sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 21. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, kemampuan, dan motivasi diri berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja perangkat desa. Motivasi diri terbukti menjadi faktor yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja. Temuan ini mendukung teori manajemen sumber daya manusia yang menekankan pentingnya faktor motivasi dalam meningkatkan kinerja organisasi. Implikasi penelitian ini memberikan rekomendasi kepada pemerintah desa dan daerah untuk mengembangkan program peningkatan motivasi, kompetensi, dan kepemimpinan perangkat desa guna memperkuat kualitas pelayanan publik di tingkat desa.

Kata kunci: Kepemimpinan, Kemampuan, Perangkat, Desa.

1. LATAR BELAKANG

Pemerintahan desa merupakan ujung tombak dalam pelaksanaan pembangunan dan pelayanan publik di tingkat lokal. Desa diberikan kewenangan untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa. Dalam pelaksanaannya, perangkat desa menjadi elemen penting yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan desa. Keberadaan mereka mencerminkan kualitas tata kelola pemerintahan di tingkat desa, yang pada akhirnya berdampak pada pencapaian tujuan pembangunan nasional (Widjaja, 2013).

Kinerja perangkat desa menjadi faktor utama dalam menentukan efektif tidaknya pelayanan publik dan pelaksanaan program pembangunan di desa. Kinerja yang optimal akan mendorong tercapainya target-target program kerja desa yang telah direncanakan. Sebaliknya, kinerja yang rendah dapat menghambat proses pembangunan serta menurunkan kualitas layanan kepada masyarakat (Gibson et al., 2014). Oleh karena itu, peningkatan kinerja perangkat desa menjadi hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pemerintah desa dan pemerintah daerah.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, termasuk perangkat desa, antara lain adalah kepemimpinan, kemampuan, dan motivasi diri. Pemimpin yang efektif mampu mengarahkan, membimbing, dan memberikan teladan kepada bawahannya agar bekerja secara profesional sesuai tujuan organisasi (Suranta, 2002; Siagian, 2002). Kepemimpinan yang baik tidak hanya menjadi penggerak, tetapi juga menjadi teladan dalam pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan desa.

Selain kepemimpinan, kemampuan individu menjadi faktor penting yang mempengaruhi kinerja perangkat desa. Kemampuan yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja menjadi modal utama perangkat desa dalam melaksanakan tugasnya (Mangkunegara, 2011). Kemampuan ini memungkinkan perangkat desa menyelesaikan pekerjaan secara efektif, menyesuaikan diri dengan perkembangan, dan mengatasi berbagai tantangan di lapangan.

Motivasi diri juga berperan besar dalam mendorong kinerja perangkat desa. Motivasi merupakan kekuatan dari dalam diri individu yang mendorong keinginan untuk bekerja keras dan mencapai tujuan (Umar, 2010; Handoko, 2012). Motivasi yang tinggi mendorong pegawai untuk menjalankan tugas dengan penuh semangat, meningkatkan produktivitas kerja, serta meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan.

Penelitian sebelumnya banyak membahas pengaruh kepemimpinan, kemampuan, dan motivasi terhadap kinerja pegawai di sektor swasta maupun pemerintahan. Namun, sebagian besar penelitian tersebut lebih banyak difokuskan pada organisasi di wilayah perkotaan atau instansi pemerintah daerah, sementara penelitian yang secara spesifik mengkaji perangkat desa, khususnya di daerah pedesaan seperti Kecamatan Singosari, masih terbatas. Keterbatasan ini menunjukkan adanya gap penelitian yang perlu diisi untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja perangkat desa.

Hasil evaluasi kinerja perangkat desa di Kecamatan Singosari menunjukkan bahwa realisasi program kerja belum sepenuhnya mencapai target yang diharapkan. Data menunjukkan bahwa masih terdapat sejumlah program kerja yang tidak terealisasi, dengan tingkat pencapaian yang menurun pada beberapa triwulan (LAKIP, 2017). Hal ini menunjukkan adanya permasalahan internal yang meliputi kurangnya pemahaman perangkat desa terhadap tugas pokok dan fungsi, keterbatasan kemampuan, dan rendahnya motivasi dalam melaksanakan tugas.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan guna menganalisis sejauh mana kepemimpinan, kemampuan, dan motivasi diri berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Singosari. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui faktor dominan yang paling berpengaruh, sehingga dapat dijadikan acuan dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja perangkat desa.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, kemampuan, dan motivasi diri terhadap kinerja perangkat desa secara simultan maupun parsial. Penelitian ini juga berupaya mengidentifikasi faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja perangkat desa di Kecamatan Singosari, Kabupaten Malang.

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan kontribusi baik secara teoretis maupun praktis. Secara teoretis, penelitian ini dapat memperkaya kajian di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks pemerintahan desa. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pemerintah desa dan pemerintah daerah dalam merancang kebijakan yang bertujuan meningkatkan kinerja perangkat desa melalui penguatan kepemimpinan, peningkatan kemampuan, dan pengelolaan motivasi diri.

2. KAJIAN TEORITIS

Kinerja perangkat desa menjadi elemen kunci dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan desa. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2013). Kinerja yang baik tidak hanya menunjukkan kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas, tetapi juga mencerminkan efektivitas organisasi dalam mencapai tujuannya (Simamora, 2006). Dalam konteks

pemerintahan desa, kinerja perangkat desa berhubungan langsung dengan pelayanan kepada masyarakat dan pelaksanaan pembangunan desa.

Kepemimpinan merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai, termasuk perangkat desa. Kepemimpinan didefinisikan sebagai proses di mana seorang individu memengaruhi sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama (Northouse, 2013). Seorang pemimpin desa dituntut untuk mampu memotivasi, mengarahkan, dan mengelola bawahannya agar tercipta suasana kerja yang kondusif dan produktif. Gaya kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan semangat kerja perangkat desa sehingga tujuan pemerintahan desa lebih mudah dicapai (Rivai, 2009).

Kemampuan individu juga berkontribusi signifikan terhadap kinerja. Kemampuan adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu (Robbins, 2006). Kemampuan mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dibutuhkan dalam pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan desa (Mangkunegara, 2011). Semakin tinggi kemampuan yang dimiliki perangkat desa, semakin besar kemungkinan mereka menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas tinggi, tepat waktu, dan sesuai dengan standar yang telah ditentukan.

Motivasi diri merupakan dorongan internal seseorang untuk bertindak secara sukarela demi mencapai tujuan tertentu (Handoko, 2012). Dalam organisasi pemerintahan desa, motivasi diri pegawai penting agar perangkat desa bekerja dengan penuh semangat, loyalitas, dan dedikasi yang tinggi. Motivasi yang tinggi akan menciptakan inisiatif dan komitmen pegawai terhadap pekerjaannya, sehingga berkontribusi langsung pada peningkatan kinerja (Umar, 2010).

Berbagai penelitian sebelumnya telah membuktikan adanya hubungan positif antara kepemimpinan, kemampuan, dan motivasi diri terhadap kinerja pegawai. Prasetyo (2015) dan Rony Prasetyo (2017) menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan di sektor swasta. Demikian pula, penelitian oleh Christian Katiandagho (2016) dan Ilham Khaliq (2015) pada sektor pemerintahan membuktikan bahwa kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, meskipun hasilnya bervariasi tergantung pada konteks organisasinya.

Perangkat desa di Kecamatan Singosari menghadapi berbagai tantangan dalam meningkatkan kinerja, di antaranya keterbatasan sarana prasarana dan rendahnya pemahaman terhadap tugas pokok dan fungsi. Data Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP, 2017) menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara target dan realisasi program kerja

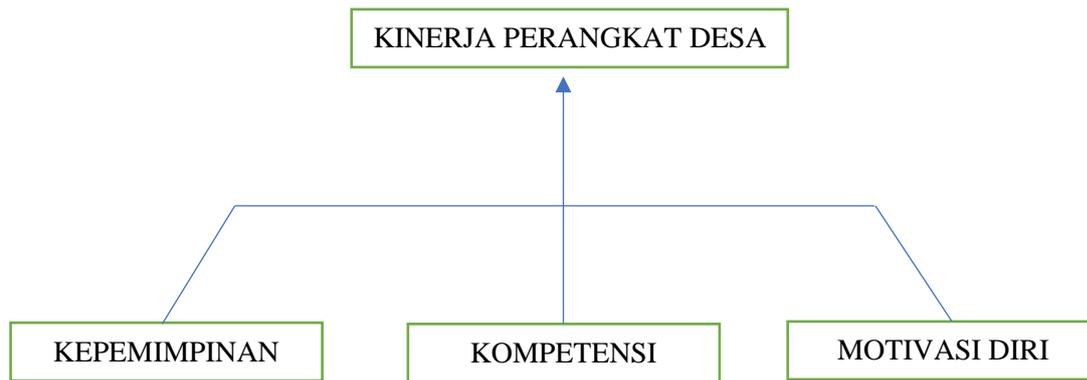
desa. Kondisi ini mengindikasikan bahwa faktor internal seperti kepemimpinan, kemampuan, dan motivasi diri perangkat desa perlu ditingkatkan guna mengoptimalkan kinerja.

Kerangka berpikir dalam penelitian ini berangkat dari pemahaman bahwa kinerja perangkat desa merupakan fungsi dari kepemimpinan, kemampuan, dan motivasi diri. Kepemimpinan kepala desa yang efektif diharapkan mampu mengarahkan dan membimbing perangkat desa agar bekerja secara optimal. Kemampuan kerja yang tinggi pada perangkat desa akan mempermudah mereka dalam memahami dan melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Motivasi diri yang kuat akan mendorong perangkat desa untuk terus berupaya memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat.

Berdasarkan kajian teori dan hasil penelitian terdahulu, terdapat dugaan kuat bahwa kepemimpinan, kemampuan, dan motivasi diri memiliki pengaruh secara simultan maupun parsial terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Singosari. Kerangka berpikir ini didasarkan pada konsep bahwa variabel independen (kepemimpinan, kemampuan, dan motivasi diri) berkontribusi dalam membentuk variabel dependen, yaitu kinerja perangkat desa.

Penelitian ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi faktor dominan yang paling berpengaruh di antara ketiga variabel tersebut. Mengingat peran penting motivasi diri dalam mendorong kinerja pegawai, terdapat hipotesis bahwa motivasi diri merupakan faktor yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja perangkat desa. Hal ini sejalan dengan pendapat Robbins (2006) yang menyatakan bahwa kinerja adalah fungsi dari motivasi, kemampuan, dan kesempatan.

Kerangka berpikir penelitian ini digambarkan dalam model konseptual yang menunjukkan hubungan antara kepemimpinan, kemampuan, dan motivasi diri terhadap kinerja perangkat desa. Model ini menjadi dasar dalam penyusunan hipotesis dan pengujian empiris yang akan dilakukan dalam penelitian. Hasil penelitian diharapkan memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori manajemen sumber daya manusia di sektor publik, khususnya di tingkat pemerintahan desa.



Gambar 1. Model Kerangka Berpikir

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian explanatory research, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel yang diteliti melalui pengujian hipotesis (Singarimbun dan Effendi, 2006; Sugiyono, 2009). Penelitian explanatory digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel bebas, yaitu kepemimpinan, kemampuan, dan motivasi diri, berpengaruh terhadap variabel terikat, yaitu kinerja perangkat desa di Kecamatan Singosari, Kabupaten Malang.

Penelitian dilaksanakan di desa-desa yang berada di wilayah Kecamatan Singosari, Kabupaten Malang. Pemilihan lokasi didasarkan atas pertimbangan bahwa perangkat desa di wilayah ini berperan penting dalam memberikan pelayanan publik secara langsung kepada masyarakat. Penelitian dilakukan pada tahun 2019.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perangkat desa yang bekerja di 14 desa di Kecamatan Singosari, berjumlah 156 orang. Penentuan sampel dilakukan dengan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10%, sehingga diperoleh sampel sebanyak 61 perangkat desa. Teknik pengambilan sampel menggunakan proportional random sampling, di mana jumlah sampel setiap desa disesuaikan secara proporsional berdasarkan jumlah perangkat desanya (Arikunto, 2006).

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Sumber data terdiri dari:

- 1) Data primer, diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada perangkat desa sebagai responden.
- 2) Data sekunder, diperoleh dari dokumentasi yang berkaitan dengan profil perangkat desa, jumlah perangkat desa, dan dokumen administrasi lain yang mendukung.

Pengumpulan data primer dilakukan dengan kuesioner tertutup, menggunakan skala Likert dengan lima pilihan jawaban yang telah ditetapkan, mulai dari "Sangat Setuju" (skor 5) hingga "Sangat Tidak Setuju" (skor 1). Instrumen pengumpulan data diuji validitas dan reliabilitasnya. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item instrumen valid, karena nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05. Uji reliabilitas menggunakan metode Alpha Cronbach menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai reliabilitas di atas 0,6, sehingga instrumen dinyatakan reliabel.

Variabel Penelitian Penelitian ini terdiri dari:

- a. Variabel bebas (independen): Kepemimpinan (X_1), Kemampuan (X_2), Motivasi Diri (X_3)
- b. Variabel terikat (dependen): Kinerja Perangkat Desa (Y)

Model penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, untuk mengetahui pengaruh simultan maupun parsial dari variabel independen terhadap variabel dependen. Model regresi yang digunakan dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Singosari

a = Konstanta

X_1 = Kepemimpinan

X_2 = Kemampuan

X_3 = Motivasi Diri

b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi masing-masing variabel bebas

e = Error

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh kepemimpinan, kemampuan, dan motivasi diri terhadap kinerja perangkat desa. Data yang dikumpulkan dianalisis secara statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan variabel penelitian. Sebelum melakukan analisis regresi, data diuji melalui uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas (Kolmogorov-Smirnov), uji multikolinearitas (VIF dan Tolerance), serta uji heteroskedastisitas (scatterplot). Pengolahan data dilakukan dengan bantuan SPSS versi 21.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji F untuk menguji pengaruh simultan semua variabel independen terhadap kinerja perangkat desa, dan uji t untuk mengetahui pengaruh parsial masing-masing variabel independen. Model regresi yang digunakan adalah $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$, di mana Y adalah kinerja perangkat desa, X_1 kepemimpinan, X_2 kemampuan,

dan X_3 motivasi diri. Tingkat signifikansi yang digunakan adalah $\alpha = 0,05$, dengan interpretasi hasil analisis untuk menguji kebenaran hipotesis penelitian.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Proses Pengumpulan Data, Waktu, dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kecamatan Singosari, Kabupaten Malang, yang terdiri dari 14 desa. Pengumpulan data dilakukan pada tahun 2019 melalui penyebaran kuesioner kepada 61 perangkat desa sebagai responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah proportional random sampling, sementara instrumen pengumpulan data divalidasi terlebih dahulu sebelum digunakan. Penelitian ini berlangsung selama kurang lebih tiga bulan, dimulai dari tahap persiapan, pengumpulan data, hingga analisis data.

Hasil Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan uji statistik deskriptif dan inferensial. Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas, seluruh instrumen dinyatakan valid dan reliabel. Uji normalitas menunjukkan bahwa data berdistribusi normal ($\text{sig.} = 0,359 > 0,05$). Uji multikolinearitas memperlihatkan nilai VIF di sekitar angka 1 dan nilai tolerance mendekati 1, menandakan tidak terdapat multikolinearitas antar variabel independen. Uji heteroskedastisitas menggunakan scatterplot menunjukkan bahwa data bebas dari gejala heteroskedastisitas.

a. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel Independen	Unstandardized Coefficients (B)	Standardized Coefficients (Beta)	t-hitung	Sig. (p-value)	Keputusan
Kepemimpinan (X_1)	0,107	0,277	2,930	0,005	Ha diterima
Kemampuan (X_2)	0,142	0,303	2,838	0,006	Ha diterima
Motivasi Diri (X_3)	0,184	0,397	4,034	0,000	Ha diterima

Tabel diatas menunjukkan hasil analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan (X_1), kemampuan (X_2), dan motivasi diri (X_3) terhadap kinerja perangkat desa (Y) di Kecamatan Singosari, Kabupaten Malang.

Berdasarkan hasil uji t, masing-masing variabel independen memiliki nilai signifikansi (Sig.) di bawah 0,05, yang berarti bahwa kepemimpinan, kemampuan, dan motivasi diri berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja perangkat desa. Nilai t-hitung tertinggi dimiliki oleh variabel motivasi diri ($t = 4,034$; Sig. = 0,000), yang menunjukkan

bahwa motivasi diri adalah faktor paling dominan dalam mempengaruhi kinerja perangkat desa. Hal ini juga tercermin dari nilai Standardized Coefficients Beta tertinggi, yaitu 0,397.

b. Hasil Uji Goodness of Fit Model

Tabel 2. Goodness of Fit Model.

Statistik Model	Nilai
R	0,884
R Square (R ²)	0,781
Adjusted R ²	0,770
F-hitung	67,831
Sig. F	0,000

R (Multiple Correlation Coefficient): Nilai 0,884 menunjukkan kekuatan hubungan secara simultan antara semua variabel independen dengan variabel dependen. Nilai ini termasuk kuat, karena mendekati 1. R Square (R²): Nilai 0,781 berarti 78,1% variasi dalam kinerja perangkat desa dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen, yaitu kepemimpinan, kemampuan, dan motivasi diri. Sisanya 21,9% dijelaskan oleh faktor lain di luar model ini. Adjusted R²: Nilai 0,770 adalah penyesuaian dari R² untuk jumlah variabel bebas dan jumlah data sampel. Ini memberikan gambaran yang lebih akurat tentang seberapa baik model menjelaskan data dalam populasi. F-hitung: Nilai 67,831 adalah hasil uji simultan (Uji F) yang menunjukkan apakah semua variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sig. F: Nilai 0,000 menunjukkan bahwa model regresi signifikan secara statistik, karena nilai ini lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Artinya, secara simultan, kepemimpinan, kemampuan, dan motivasi diri mempunyai pengaruh yang nyata terhadap kinerja perangkat desa.

Hasil uji F menunjukkan nilai F-hitung sebesar 67,831 dengan signifikansi 0,000, lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Ini menunjukkan bahwa ketiga variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa. Nilai R Square (R²) sebesar 0,781 menunjukkan bahwa 78,1% variasi kinerja perangkat desa dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen dalam model ini, sedangkan sisanya sebesar 21,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, kemampuan, dan motivasi diri berpengaruh secara simultan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Singosari. Nilai F-hitung sebesar 67,831 dengan signifikansi 0,000 menunjukkan bahwa model regresi yang

digunakan dalam penelitian ini layak untuk memprediksi variabel dependen. Ketiga variabel bebas yang diuji mampu menjelaskan 78,1% variasi kinerja perangkat desa, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai R Square sebesar 0,781. Sisanya sebesar 21,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Analisis secara parsial menunjukkan bahwa ketiga variabel independen, yaitu kepemimpinan, kemampuan, dan motivasi diri, memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa. Motivasi diri terbukti menjadi variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja perangkat desa, dengan nilai t-hitung sebesar 4,034 dan signifikansi 0,000. Nilai standardized beta untuk variabel motivasi diri sebesar 0,397 juga lebih tinggi dibandingkan dengan kepemimpinan dan kemampuan.

Kepemimpinan menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja perangkat desa. Nilai t-hitung sebesar 2,930 dan signifikansi 0,005 menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala desa mampu meningkatkan kinerja perangkat desa dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Kepala desa yang mampu berperan sebagai pemimpin transformasional memberikan arahan, inspirasi, dan dorongan kepada perangkatnya untuk bekerja lebih baik.

Teori kepemimpinan transformasional menurut Bass (1990) menjelaskan bahwa pemimpin yang mampu menginspirasi dan memberikan motivasi tinggi kepada bawahannya akan meningkatkan kinerja tim secara keseluruhan. Kepala desa yang memberikan arahan yang jelas, memberikan dukungan emosional, dan mendorong keterlibatan perangkat desa dalam pengambilan keputusan terbukti menciptakan suasana kerja yang positif.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Suranta (2002) yang menyatakan bahwa kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan kinerja pegawai di sektor publik. Baihaqi (2010) juga menegaskan bahwa peran pemimpin yang komunikatif dan transformatif sangat diperlukan untuk membangun tim kerja yang solid, terutama dalam organisasi sektor pemerintahan.

Kemampuan perangkat desa berpengaruh positif terhadap kinerja. Nilai t-hitung sebesar 2,838 dengan tingkat signifikansi 0,006 menunjukkan bahwa perangkat desa yang memiliki kemampuan teknis dan administratif yang baik cenderung lebih produktif dalam menjalankan tugasnya. Kemampuan yang dimaksud meliputi pengetahuan tentang regulasi desa, keterampilan administrasi, dan penguasaan teknologi informasi dasar.

Robbins (2006) menjelaskan bahwa kemampuan adalah faktor utama yang mempengaruhi kinerja pegawai. Pegawai dengan kompetensi teknis tinggi mampu menyelesaikan pekerjaan dengan efisien dan akurat. Mangkunegara (2001) juga menyatakan bahwa kemampuan meliputi aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab jabatan.

Penelitian Suhardi (2006) mendukung temuan ini. Suhardi menemukan bahwa kemampuan pegawai yang memadai akan meningkatkan kualitas layanan publik di tingkat pemerintah daerah. Penelitian Purwanto (2008) di sektor pemerintahan daerah juga menguatkan bahwa pelatihan dan peningkatan kapasitas pegawai akan berkontribusi pada peningkatan produktivitas kerja.

Motivasi diri menjadi variabel yang paling dominan dalam penelitian ini. Nilai t-hitung sebesar 4,034 dan signifikansi 0,000 menunjukkan bahwa motivasi yang dimiliki perangkat desa memberikan dorongan internal untuk bekerja lebih giat dan bertanggung jawab. Motivasi yang tinggi membuat perangkat desa bersedia bekerja lebih dari yang diharapkan, demi mencapai tujuan organisasi.

Maslow (dalam Mangkunegara, 2001) mengemukakan bahwa motivasi seseorang dipengaruhi oleh hierarki kebutuhan. Perangkat desa yang kebutuhan dasarnya terpenuhi cenderung mencari penghargaan dan aktualisasi diri melalui kinerja yang baik. McClelland (2001) juga menegaskan bahwa kebutuhan berprestasi menjadi faktor yang memotivasi seseorang untuk meningkatkan kinerja.

Penelitian Rachmawati et al. (2006) menemukan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Cahyono dan Suharto (2005) menyatakan bahwa motivasi kerja yang tinggi berhubungan erat dengan meningkatnya produktivitas pegawai, baik di sektor swasta maupun sektor publik. Temuan dalam penelitian ini konsisten dengan penelitian-penelitian tersebut.

Motivasi diri perangkat desa di Kecamatan Singosari didorong oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik. Faktor intrinsik meliputi kebutuhan untuk mencapai prestasi, sedangkan faktor ekstrinsik mencakup penghargaan dari atasan, tunjangan kinerja, dan pengakuan dari masyarakat desa. Kepala desa yang mampu memberikan penghargaan yang sesuai berkontribusi besar dalam membangun motivasi perangkat desa.

Temuan penelitian mendukung teori motivasi Herzberg tentang faktor motivator dan faktor hygiene. Herzberg menjelaskan bahwa kepuasan kerja dan peningkatan kinerja akan tercapai jika individu mendapatkan motivasi dari faktor-faktor yang bersifat intrinsik, seperti pencapaian dan pengakuan (Herzberg, 1968). Perangkat desa yang mendapatkan apresiasi atas kinerjanya merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih baik.

Posisi temuan penelitian ini secara umum mendukung teori-teori yang digunakan sebagai dasar dalam penelitian. Tidak ditemukan hasil yang bertentangan dengan teori dasar mengenai pengaruh kepemimpinan, kemampuan, dan motivasi terhadap kinerja. Sebaliknya, hasil penelitian ini memperkuat keyakinan bahwa ketiga faktor tersebut adalah kunci utama dalam meningkatkan kinerja perangkat desa.

Motivasi diri menjadi fokus utama dalam peningkatan kinerja perangkat desa. Hal ini menunjukkan pentingnya kebijakan pemberdayaan dan pengembangan sumber daya manusia di tingkat desa, yang tidak hanya fokus pada peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga aspek motivasional. Pemerintah desa perlu merancang sistem penghargaan yang mampu memotivasi perangkat desa secara berkelanjutan.

Terdapat variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, tetapi diduga berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa. Lingkungan kerja yang nyaman, tersedianya sarana dan prasarana yang memadai, serta sistem pengawasan yang efektif merupakan faktor yang dapat memengaruhi produktivitas perangkat desa. Lingkungan kerja yang mendukung meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas pegawai.

Budaya organisasi juga menjadi faktor penting yang belum diteliti. Budaya kerja yang kolaboratif, terbuka, dan mendukung inovasi dapat meningkatkan semangat kerja dan kolaborasi antar perangkat desa. Penelitian yang dilakukan oleh Schein (2010) menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat mampu meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja dalam organisasi publik.

Sistem penghargaan dan tunjangan kinerja menjadi variabel potensial yang dapat memengaruhi kinerja perangkat desa. Pemberian insentif berdasarkan kinerja mendorong pegawai untuk bekerja lebih produktif. Penelitian oleh Milkovich dan Boudreau (1997) menunjukkan bahwa sistem kompensasi berbasis kinerja meningkatkan motivasi kerja pegawai.

Komunikasi organisasi juga merupakan faktor lain yang mungkin berpengaruh. Komunikasi yang efektif antara kepala desa dengan perangkat desa dapat mencegah terjadinya kesalahpahaman dan meningkatkan efisiensi kerja. Greenberg dan Baron (2003) menyatakan bahwa komunikasi organisasi yang baik menciptakan koordinasi kerja yang efektif dalam organisasi publik.

Kepuasan kerja menjadi variabel lain yang patut dipertimbangkan. Perangkat desa yang merasa puas dengan pekerjaannya akan menunjukkan komitmen tinggi terhadap organisasi. Penelitian Locke (1976) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berhubungan langsung dengan kinerja pegawai di berbagai sektor.

Partisipasi masyarakat desa juga dapat berpengaruh pada kinerja perangkat desa. Partisipasi aktif masyarakat dalam perencanaan dan pengawasan program desa mendorong perangkat desa untuk bekerja lebih baik karena adanya tuntutan akuntabilitas publik. Arnstein (1969) menjelaskan bahwa partisipasi masyarakat yang tinggi memperkuat pengawasan dan mendorong kualitas pelayanan publik yang lebih baik.

Dukungan dari pemerintah daerah juga mempengaruhi kinerja perangkat desa. Bantuan dalam bentuk pelatihan, pembinaan, dan pengawasan yang diberikan pemerintah daerah meningkatkan kapasitas perangkat desa. Penelitian oleh Dwiyanto (2006) menunjukkan bahwa dukungan kelembagaan dari pemerintah daerah memperkuat kapasitas pelayanan publik di tingkat desa.

Tingkat pendidikan perangkat desa menjadi variabel yang juga berpotensi mempengaruhi kinerja. Perangkat desa dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi cenderung lebih cepat beradaptasi dengan perubahan regulasi dan teknologi informasi yang diterapkan dalam sistem administrasi desa. Hal ini sesuai dengan temuan Simamora (2006) yang menunjukkan bahwa pendidikan formal berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai.

Perubahan regulasi pemerintah pusat mengenai pengelolaan keuangan desa juga menjadi faktor eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja perangkat desa. Keterbatasan pemahaman terhadap peraturan baru berpotensi menjadi hambatan dalam pelaksanaan tugas administrasi dan keuangan desa. Penelitian yang dilakukan oleh Kementerian Dalam Negeri (2018) menunjukkan perlunya peningkatan kapasitas perangkat desa dalam menghadapi perubahan regulasi.

Temuan penelitian ini memberikan gambaran bahwa pengelolaan sumber daya manusia di tingkat desa membutuhkan perhatian lebih, terutama pada aspek motivasi, kepemimpinan, dan pengembangan kemampuan. Kebijakan pemerintah desa dan daerah harus diarahkan pada penciptaan lingkungan kerja yang kondusif dan sistem pengembangan karier yang jelas bagi perangkat desa.

Penelitian ini memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia sektor publik, khususnya pada pemerintahan desa. Kontribusi praktis penelitian ini memberikan masukan bagi pemerintah desa untuk merancang kebijakan yang tepat dalam meningkatkan motivasi, kemampuan, dan kualitas kepemimpinan di desa.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data, penelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan, kemampuan, dan motivasi diri secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Singosari, Kabupaten Malang. Motivasi diri terbukti sebagai faktor yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja perangkat desa, diikuti oleh kemampuan dan kepemimpinan. Temuan ini mendukung teori-teori yang telah ada, seperti teori motivasi Maslow dan McClelland, serta teori kepemimpinan transformasional yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan dorongan motivasional berperan penting dalam meningkatkan kinerja individu di organisasi publik.

Penelitian ini juga mengindikasikan bahwa kinerja perangkat desa tidak hanya ditentukan oleh ketiga variabel tersebut, melainkan juga kemungkinan dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini, seperti lingkungan kerja, sistem penghargaan, budaya organisasi, komunikasi internal, serta tingkat partisipasi masyarakat desa. Faktor eksternal seperti dukungan pemerintah daerah, perubahan regulasi, dan ketersediaan sarana prasarana juga dapat memberikan pengaruh terhadap efektivitas pelaksanaan tugas perangkat desa.

Berdasarkan temuan penelitian, disarankan agar pemerintah desa dan pemerintah daerah lebih fokus dalam meningkatkan motivasi perangkat desa melalui program insentif berbasis kinerja, pemberian penghargaan, serta pengembangan karir yang jelas. Perlu juga diadakan pelatihan berkala untuk meningkatkan kemampuan teknis dan administratif perangkat desa. Kepala desa diharapkan mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang partisipatif dan transformatif guna menciptakan suasana kerja yang kondusif, produktif, dan

berorientasi pada pelayanan publik yang lebih baik. Penelitian lanjutan disarankan untuk mengeksplorasi faktor-faktor lain yang belum dianalisis dalam penelitian ini, seperti budaya organisasi, kepuasan kerja, dan komunikasi organisasi.

DAFTAR REFERENSI

- A.M, Sardiman. 2014. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rajawali Pers.
- A.W. Widjaja, 2013, *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa*, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada.
- Amirullah. 2015. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2005, *Sumber Daya Manusia perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung
- Baihaqi, M.F. 2010, *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja*, Thesis, Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Basuki, dan Indah Susilowati. 2005. *Dampak Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja, Terhadap Semangat Kerja*. Jurnal JRBI. Vol 1. No 1. Hal: 31-47.
- Cahyono dan Suharto, 2005, *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah*, JURNAL BISNIS Vol 1, No 1 : 13-30
- Dessler, Garry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks
- Diana, Fendi Tjiptono. 2001. *Total Quality Management*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Djamarah, Syaiful Bahri dan Aswan Zain. 2005. *Strategi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rineka Cipta. Empirika. Vol 15. No 2. Hal: 116-138
- Gibson, et all. 2006. *Organisasi dan Manajemen*, Edisi ke empat. Jakarta: Erlangga
- Gibson, James L. et al. 2014. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Diterjemahkan oleh Ninuk Adriani. Jakarta: Binarupa Aksara Gramedia Pustaka Utama.
- H. Hadari Nawawi, 2003; *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Cetakan ke-7, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta
- Handoko, Hani. 2011. *Manajemen*. Yogyakarta: BPF.
- Handoko, Hani. 2012. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Kaleta, Dorota. 2006. *Lifestyle Index and Work Ability*. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*. 19(3):170-177 *Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Bisnis*. Jurnal

- Kusumawati, 2008, Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Roemani, *JURNAL BISNIS* Vol 2, No 2 : 165-180
- Made, Wena. 2014. Strategi Pembelajaran Inovatif Kontemporer: Suatu Tinjauan Konseptual Operasional. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Malayu SP. Hasibuan, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara, A. P. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mas'ud, Fuad. 2004. Survei Diagnosis Organisasional, Konsep dan Aplikasi.
- Masrukhin dan Waridin. 2006. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *EKOBIS*. Vol 7. No 2. Hal: 197-209
- Moleong, L. J. 2002. Metode Penelitian Kualitatif. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi & Rivai. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta cetakan kesembilan.
- Mulyadi dan Rivai, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta cetakan kesembilan
- Northouse, Peter G. 2013. Kepemimpinan: Teori dan Praktik. Jakarta: PT. Indeks Permata Puri Media
- Parlinda dan Wahyuddin, 2009, Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta, Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta Penelitian. Jakarta: Salemba Empat. YKPN.
- Poerwadarminta. 1991. Kamus Umum Bahasa Indonesia. Jakarta: Balai Pustaka.
- Purwanto, 2008, Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dosen Di Perguruan Tinggi, *JURNAL BISNIS* Vol 1, No 1 : 13-30
- Rachmawati, Warella, dan Hidayat, 2006, Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Perlindungan Masyarakat Propinsi Jawa Tengah, *Jurnal EKOBIS* Vol 7, No 2 : 197-209
- Rivai. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins. 2003. Perilaku Organisasi buku 2. Jakarta: Salemba. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Sholeha, Euis. dan Suzy. 1996. Kepemimpinan Yang Efektif, Tinjauan dan Implementasinya Bagi Pencapaian Tujuan Organisasi. *Jurnal Gema Stikubank*. Hal: 45-56.
- Siagian, Sondang P. 2002. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

- Simamora, Henry. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE
- Soelaiman, 2007, Manajemen Kinerja ; Langkah Efektif untuk Membangun, Mengendalikan dan Evaluasi Kerja, Cetakan Kedua, Jakarta: PT. Intermedia Personalia Utama.
- Stoner, James A. F. 1996. Manajemen. Jakarta: PT. Prenhalindo.
- Suhardi, 2006, Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas, Grage Ekonomika Jurnal Ilmiah, Vol. 2 No.1
- Supardi. 2010. Penelitian Tindakan Kelas. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Suranta, Sri. 2012. Dampak Motivasi Karyawan Pada Hubungan Antara Gaya
- Sutikno. 2014. Pemimpin dan Kepemimpin: Tips Praktis untuk Menjadi Pemimpin yang diidolakan. Lombok; Holistica Lombo
- Tampubolon, Biatna. D. 2007. Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001. Jurnal Standardisasi. No 9. Hal: 106-115.
- Thoha, Miftah. 2014. Perilaku Organisasi : Konsep Dasar dan Aplikasinya, cetakan ke-23. Jakarta : Rajawali Pers
- Umar, Husein. 2010. Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. Jakarta: PT.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa
- Wirawan. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori Aplikasi dan
- Zainun, Buchari. 1990. Manajemen dan Motivasi. Jakarta: Balai Aksara.