

Peran Kepemimpinan Kepala Desa dalam Mengelola Sumber Daya Manusia (Studi Pada Desa Pucangtelu)

Zuli Kasmawanto

Program Studi Ilmu Politik, Universitas Islam Darul 'Ulum

zulikasmawanto@unisda.ac.id

Received: 04 Juni 2024; Revised: 30 Juli 2024; Accepted: 15 Juli 2024; Published: Agustus 2024; Available online: Agustus 2024

Abstract

Leadership plays a key role in human resource (HR) management, especially at the village government level. Effective leadership can increase the motivation, performance, and job satisfaction of village officials, as well as create a productive and harmonious work environment. The purpose of this study is to describe the capacity and competency development of village apparatus, work assessment and evaluation of village apparatus as well as motivation and job satisfaction of village apparatus. This study uses a qualitative approach with a case study method. Data were collected through in-depth interviews with village heads, village secretaries, and other village officials, as well as through participatory observation and analysis of related documents. Improving the performance of village government is highly dependent on increasing the capacity and competence of village officials. The success of the development program is greatly influenced by efforts involving training, technical assistance, and knowledge exchange, as well as the support of village leaders' commitments, adequate budgets, and cooperation with third parties. To improve the performance of village government, work evaluation and evaluation of village apparatus are very important. The success of this process is greatly influenced by the methods used, clear assessment criteria, leadership participation, involvement of village officials, and the use of information technology. Various factors, such as awards, working conditions, leadership, relationships between colleagues, and work-life balance, affect the motivation and job satisfaction of village officials. Therefore, increasing motivation and job satisfaction must be the main concern in human resource management in village government.

Keywords: *Leadership, Village Head, Human Resources*

Pendahuluan

Faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi baik organisasi dalam skala besar maupun kecil adalah sumber daya manusia. Pada organisasi berskala besar, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan usaha, peran sumber daya manusia menjadi semakin penting. Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam organisasi pemerintahan, termasuk pemerintahan desa. Perkembangan pemerintahan akan terealisasi apabila ditunjang oleh aparatur negara yang berkualitas (Syafitri & Suriani, 2019). Sumber daya manusia yang berkualitas dan terkelola dengan baik dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelayanan publik, serta mendorong pembangunan desa yang berkelanjutan.

Kualitas sumber daya manusia di pemerintahan desa sangat menentukan kinerja keseluruhan dari pemerintahan tersebut. Sumber daya manusia yang memiliki kompetensi, integritas, dan dedikasi tinggi akan mampu memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat (Handayani et al., 2020). Setiap organisasi membutuhkan staf yang memiliki kepribadian yang kuat serta kemampuan dalam pengambilan

keputusan. Disiplin diterapkan untuk meningkatkan kedisiplinan staf, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas organisasi. Kepemimpinan memegang peran kunci dalam optimalisasi manajemen sumber daya manusia (Mahmud, 2019).

Salah satu tren atau isu yang menarik dalam paradigma manajemen kelompok saat ini adalah kepemimpinan. Ini mencakup tindakan untuk mempengaruhi perilaku orang lain dan kemampuan untuk mempengaruhi perilaku kelompok dan individu. Secara umum, kata "kepemimpinan" dapat didefinisikan sebagai proses, fungsi, atau kemampuan untuk mempengaruhi orang lain sehingga mereka bertindak untuk mencapai tujuan tertentu (Iskandar & Sudirman, 2023).

Kepemimpinan yang efektif memainkan peran penting dalam memotivasi dan meningkatkan kinerja sumber daya manusia. Pemimpin yang mampu menginspirasi, memberikan arahan yang jelas, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong pegawai desa untuk bekerja lebih baik (Citraningtyas, 2020). Sebagai organisasi pemerintahan yang paling dekat dengan masyarakat, pemerintah desa memiliki peran yang sangat penting dalam kehidupan masyarakat. Peran

mereka mencakup hampir semua aktivitas masyarakat, sehingga citra pemerintah daerah secara keseluruhan dipengaruhi oleh kinerja pemerintah desa.

Kepala Desa adalah pemimpin di tingkat paling bawah dalam pemerintahan, dan sangat penting untuk memimpin dan membimbing masyarakat dan perangkat Desa menuju kemajuan moral dan material (Sholikin, 2020). Namun, masyarakat merasa bahwa pemerintah Desa belum sepenuhnya mampu memenuhi kebutuhan masyarakat secara optimal. Hal ini disebabkan oleh persepsi bahwa kepala desa tidak cukup tegas dalam mengelola pemerintahan desa, terutama terkait dengan bagaimana perangkat desa harus berperilaku (Annisa & Setiawati, 2021).

Kepala desa bertanggung jawab untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan perangkat desa melalui pelatihan dan pendidikan. Pelatihan yang terstruktur dapat meningkatkan efektivitas kerja dan motivasi perangkat desa. Program pelatihan yang terencana dengan baik juga dapat membantu perangkat desa untuk beradaptasi dengan perubahan kebijakan dan teknologi (Iskandar & Sudirman, 2023).

Evaluasi kinerja yang berkala adalah alat penting untuk memastikan

bahwa setiap anggota tim bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan. Menurut studi yang dilakukan oleh (Saptomo et al., 2022) evaluasi kinerja yang transparan dan adil dapat meningkatkan akuntabilitas dan produktivitas perangkat desa. Kepala desa juga harus menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi. Penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi (Sebayang et al., 2021). Ini termasuk memberikan penghargaan dan pengakuan atas prestasi kerja serta memastikan kesejahteraan perangkat desa.

Berdasarkan observasi yang dilakukan di desa Pucangtelu Kecamatan Kalitengah ditemukan bahwa banyak perangkat desa yang tidak bekerja secara optimal, yang berdampak negatif pada pelayanan publik dan pencapaian tujuan pembangunan desa. Kurangnya pelatihan dan pengembangan keterampilan sering kali menjadi penyebab utama. Selain itu, tingkat motivasi dan kepuasan kerja yang rendah di antara perangkat desa dapat menghambat produktivitas dan efektivitas mereka (Sholikin, 2021b). Faktor-faktor seperti lingkungan kerja yang kurang mendukung, penghargaan

yang tidak memadai, dan komunikasi yang buruk sering menjadi penyebabnya.

Peran kepemimpinan dalam mengelola sumber daya manusia (SDM) sangat penting untuk memastikan bahwa organisasi, termasuk pemerintahan desa, dapat mencapai tujuannya dengan efektif dan efisien. Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan pengembangan kapasitas dan kompetensi perangkat desa, penilaian kerja dan evaluasi perangkat desa serta motivasi dan kepuasan kerja perangkat desa (Sholikin, 2021a).

Penelitian "Peran Kepemimpinan dalam Mengelola Sumber Daya Manusia" mengisi beberapa gap yang ada dalam literatur yaitu a) Fokus yang lebih spesifik pada kepemimpinan di tingkat desa, khususnya desa Pucangtelu. b) Penggunaan metode kualitatif untuk mendapatkan wawasan yang lebih mendalam dan kontekstual. c) Pendekatan komprehensif yang mencakup berbagai aspek pengelolaan SDM, dan d) kontribusi praktis yang bisa langsung diterapkan oleh kepala desa.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepemimpinan

Pemimpin adalah orang yang dapat memimpin organisasi atau orang-orang yang dipimpinnya dengan visi dan misi yang sama. Sedangkan,

kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan kelompok untuk menentukan dan mencapai tujuan (Thoha, 2006). Kepemimpinan merupakan subsistem dari manajemen dalam kerangka manajemen. Karena peran penting seorang pemimpin dalam menggerakkan bawahannya, pengertian peran adalah bagaimana seseorang diharapkan berperilaku dalam posisi tertentu. Dengan demikian, peran kepemimpinan adalah bagaimana seseorang diharapkan berperilaku dalam kedudukannya sebagai seorang pemimpin. (Tobing et al., 2017b)

Robins mengemukakan mengemukakan beberapa gaya atau style kepemimpinan yang banyak mempengaruhi keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku pengikut-pengikutnya (Robbins & Coulter, 2005), diantaranya:

1. Gaya Otokratis: Pemimpin yang berpusat pada wewenang, mengontrol metode kerja, dan membatasi partisipasi karyawan.
2. Gaya Demokratis: Pemimpin cenderung melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, mendelegasikan wewenang, mendorong mereka untuk memastikan bahwa mereka melakukan apa yang mereka

lakukan, dan memberi mereka peluang untuk berlatih.

3. Gaya Laissez-Faire atau transformasi, di mana pemimpin biasanya memberi tim kebebasan penuh untuk membuat keputusan dan menyelesaikan tugas dengan cara apa pun yang dianggap sesuai.

Seorang pemimpin yang efektif memiliki 5 ciri yang harus ada yaitu:

1. Strategis adalah seorang pemimpin yang efektif yang tahu bagaimana membuat strategi untuk mencapai visi dan misi organisasi.
2. Eksekutif adalah seorang pemimpin yang tahu bagaimana menerapkan strategi yang telah dibuat, meskipun dia tidak melakukannya secara langsung.
3. Manajer Talenta untuk menjadi seorang pemimpin yang baik, seorang manajer talenta harus selalu menerapkan manajemen talenta dalam organisasinya.
4. Pengembang SDM yang efektif yaitu berkonsentrasi pada pengembangan SDM organisasinya.
5. Kecakapan Pribadi: Seorang pemimpin yang baik memiliki kualitas pribadi yang

membuatnya dapat dicontoh, menginspirasi, dan memotivasi pengikutnya.

Mengelola Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) adalah modal penting yang dimiliki oleh suatu organisasi karena memiliki kompetensi intelektual (Atmaja, 2018). Istilah Manajemen SDM itu sendiri pada hakikatnya terdiri atas kata "manajemen" dan kata "sumber daya manusia". Istilah "manajemen", yang berarti "seni dan proses memanfaatkan sumber daya yang ada secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu." Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang juga merupakan seni bagaimana mengalokasikan berbagai tenaga kerja yang dimiliki untuk memaksimalkan potensi mereka untuk membantu perusahaan atau organisasi mencapai tujuan tertentu (Istantara, 2019).

Pemerintahan desa membutuhkan SDM yang memiliki keterampilan dan pengetahuan yang memadai untuk mengelola berbagai aspek administrasi dan pelayanan publik. Pengembangan kapasitas melalui pelatihan dan pendidikan berkelanjutan sangat penting untuk memastikan pegawai desa mampu mengikuti perkembangan teknologi dan regulasi terbaru.

Beberapa tantangan yang dihadapi dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia pada pemerintahan desa adalah sebagai berikut (Mendrofa et al., 2023):

1. Kurangnya sumber daya finansial untuk program pelatihan dan pengembangan.
2. Terbatasnya akses ke sumber daya pendidikan dan pelatihan yang berkualitas di daerah pedesaan.
3. Kesulitan dalam menarik dan mempertahankan SDM yang berkualitas karena faktor lokasi dan insentif yang kurang kompetitif.

Proses rekrutmen dan seleksi SDM di pemerintahan desa sering kali kurang transparan dan tidak berbasis meritokrasi, sehingga berdampak pada kualitas SDM yang dihasilkan. Standar yang jelas dalam proses seleksi dan promosi sangat diperlukan untuk memastikan bahwa hanya individu-individu yang memiliki kompetensi dan dedikasi tinggi yang dapat bergabung dan berkembang dalam pemerintahan desa. Hal ini penting untuk menciptakan birokrasi yang profesional dan akuntabel (Sarbin, 2021).

Motivasi dan kepuasan kerja pegawai desa merupakan faktor penting yang berpengaruh terhadap produktivitas dan kualitas pelayanan

publik. Penelitian menunjukkan bahwa insentif finansial dan non-finansial, seperti pengakuan atas prestasi dan kesempatan pengembangan karir, memainkan peran signifikan dalam meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif juga turut berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas (Faiz, 2023).

Partisipasi masyarakat dalam perencanaan dan pengelolaan SDM desa dapat meningkatkan efektivitas dan akuntabilitas pemerintahan desa (Sholikin, 2018). Keterlibatan masyarakat dalam berbagai program pengembangan SDM tidak hanya membantu dalam penentuan kebutuhan pelatihan yang relevan tetapi juga meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab bersama terhadap keberhasilan program-program tersebut (Rahmawati et al., 2018).

METODE

Penulis menggunakan jenis penelitian kualitatif dalam penelitian ini. Kualitatif mengacu pada proses dan makna yang belum dipelajari secara menyeluruh atau belum diukur dari segi kuantitas, jumlah, intensitas, atau frekuensi. Pendekatan kualitatif adalah metodologi penelitian dan pemahaman yang menyelidiki fenomena sosial dan

masalah manusia. Pendekatan ini menekankan hubungan erat antara peneliti dan subjek yang diteliti (Tobing et al., 2017a).

Penelitian kualitatif adalah jenis penelitian yang bersifat deskriptif dan biasanya menggunakan pendekatan analisis induktif. Teori digunakan untuk membantu fokus penelitian sesuai dengan data lapangan. Ini juga bermanfaat untuk memberikan gambaran umum tentang latar penelitian dan bahan untuk diskusi tentang temuan penelitian. Penelitian kualitatif bermula dengan teori dan data, dan berakhir dengan teori yang diterima atau ditolak.

Dalam penelitian ini penulis memulai dengan data, menggunakan teori yang sudah ada sebagai bahan pendukung, dan akhirnya menghasilkan suatu teori. Penelitian kualitatif dilakukan dalam lingkungan alami, bersifat penemuan, dan lebih menekankan pada makna dan nilai terikat. Penelitian kualitatif digunakan jika masalah belum jelas, untuk memahami makna yang tersembunyi, untuk mengembangkan teori, untuk menjamin kebenaran data, dan untuk memahami interaksi sosial.

Orang yang diminta untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar penelitian disebut

informan, dan mereka harus memiliki banyak pengalaman dalam latar penelitian. Oleh karena itu, informan harus benar-benar memahami atau terlibat langsung dengan masalah penelitian. Kemampuan seorang informan harus dipertimbangkan saat memilihnya, bukan hanya kehadirannya. Subjek penelitian ini dari perangkat desa di desa Pucangro, termasuk kepala desa, sekretaris desa, kaur umum, tokoh masyarakat, tokoh agama, tokoh pemuda, dan masyarakat.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan wawancara, observasi dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan triangulasi yaitu reduksi data, display data dan penarikan kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengembangan Kapasitas dan Kompetensi Perangkat Desa

Pengembangan kapasitas dan kompetensi perangkat desa merupakan faktor penting dalam peningkatan kinerja pemerintahan desa (Ahmad, 2018). Upaya-upaya yang melibatkan pelatihan, pendampingan teknis, dan pertukaran pengetahuan serta dukungan komitmen pimpinan desa, anggaran yang memadai, dan

kerjasama dengan pihak ketiga berkontribusi signifikan terhadap keberhasilan program pengembangan. Dampaknya terlihat pada peningkatan kualitas pelayanan publik, efektivitas perencanaan dan pelaksanaan pembangunan, serta transparansi dan akuntabilitas pemerintahan desa.

Dalam upaya pengembangan kapasitas dan kompetensi perangkat desa Kepala desa Pucangtelu telah melaksanakan kegiatan berikut ini:

a. Pelatihan dan Pendidikan

Program pelatihan dan pendidikan menjadi salah satu upaya utama dalam pengembangan kapasitas perangkat desa. Pelatihan ini mencakup berbagai aspek, mulai dari manajemen pemerintahan desa, perencanaan pembangunan, hingga penggunaan teknologi informasi.

b. Pendampingan Teknis

Selain pelatihan formal, pendampingan teknis dari pemerintah daerah atau pihak ketiga (misalnya LSM) juga berperan penting dalam meningkatkan kompetensi perangkat desa. Pendampingan ini memberikan bimbingan praktis

dalam menjalankan tugas sehari-hari.

- c. Pertukaran Pengetahuan dan Pengalaman
- Forum-forum diskusi dan pertukaran pengalaman antar desa juga membantu perangkat desa untuk belajar dari praktik terbaik desa lain.

Upaya pengembangan kapasitas dan kompetensi perangkat desa yang dilaksanakan tersebut berdampak terhadap kinerja pemerintahan desa diantaranya adalah:

a. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik

Perangkat desa yang lebih kompeten mampu memberikan pelayanan publik yang lebih cepat dan tepat.

b. Perencanaan dan Pelaksanaan Pembangunan yang Lebih Efektif

Kompetensi yang meningkat memungkinkan perangkat desa untuk melakukan perencanaan dan pelaksanaan pembangunan desa dengan lebih baik.

c. Transparansi dan Akuntabilitas

Pengembangan kapasitas perangkat desa juga berkontribusi terhadap peningkatan transparansi dan akuntabilitas

dalam pengelolaan keuangan dan sumber daya desa.

2. Penilaian Kerja dan Evaluasi Perangkat Desa

Penilaian kerja dan evaluasi perangkat desa merupakan elemen penting dalam memastikan kinerja pemerintahan desa yang efektif dan efisien. Proses ini tidak hanya membantu dalam mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan perangkat desa, tetapi juga memberikan dasar untuk perencanaan pengembangan kompetensi dan peningkatan kualitas pelayanan publik. Menurut (Supriyadi & Zaharuddin, 2023) evaluasi kinerja yang sistematis dapat mendorong peningkatan kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan.

Penelitian ini menemukan bahwa desa Pucangtelu menerapkan berbagai metode penilaian kerja, termasuk penilaian kinerja berbasis sasaran dan kompetensi. Penilaian kinerja berbasis sasaran melibatkan penetapan target-target spesifik yang harus dicapai oleh perangkat desa dalam periode tertentu. Sementara itu, penilaian berbasis kompetensi menilai kemampuan teknis dan perilaku perangkat desa. Menurut (Nurhayati, 2017), metode ini membantu dalam menciptakan standar kinerja yang jelas dan terukur.

Keberhasilan proses penilaian kerja dan evaluasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, termasuk kejelasan kriteria penilaian, keterlibatan aktif pimpinan desa, partisipasi perangkat desa dalam memberikan umpan balik, dan penggunaan teknologi informasi. Kejelasan kriteria penilaian sangat penting untuk memastikan bahwa penilaian dilakukan secara objektif dan adil. Menurut (Sya et al., 2019), kriteria yang jelas dan terukur dapat meningkatkan kepercayaan perangkat desa terhadap proses penilaian.

Penelitian ini menemukan bahwa penilaian kerja dan evaluasi yang efektif dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja pemerintahan desa. Dampak tersebut meliputi peningkatan kinerja individu, kualitas pelayanan publik, dan pengambilan keputusan yang lebih baik (Sholikin & Oktaviana, 2023). Data dari proses penilaian dan evaluasi digunakan untuk mengidentifikasi area yang perlu perbaikan dan merencanakan pengembangan kompetensi perangkat desa. Hal ini sejalan dengan temuan penelitian oleh (Lumempow et al., 2021), yang menyatakan bahwa penilaian kinerja yang sistematis dapat membantu dalam perencanaan pengembangan sumber daya manusia.

Penilaian kerja dan evaluasi perangkat desa merupakan proses esensial untuk meningkatkan kinerja pemerintahan desa. Metode yang digunakan, kejelasan kriteria penilaian, keterlibatan pimpinan, partisipasi perangkat desa, dan penggunaan teknologi informasi adalah faktor-faktor kunci yang mempengaruhi keberhasilan proses ini. Dampaknya terlihat pada peningkatan kinerja individu, kualitas pelayanan publik, dan pengambilan keputusan yang lebih baik. Menurut Kementerian Dalam Negeri (2019), upaya ini merupakan bagian dari strategi untuk meningkatkan kapasitas dan kompetensi perangkat desa dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

3. Motivasi dan Kepuasan Kerja Perangkat Desa

Motivasi dan kepuasan kerja merupakan dua elemen penting yang saling berkaitan dan berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa. Penelitian ini bertujuan untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja perangkat desa serta dampaknya terhadap kinerja mereka. Menurut (Hasibuan, 2008), motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas

dan kualitas pelayanan yang diberikan oleh perangkat desa.

Penelitian ini menemukan bahwa faktor-faktor seperti penghargaan, kondisi kerja, dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja perangkat desa. Penghargaan dalam bentuk insentif finansial maupun non-finansial terbukti meningkatkan semangat kerja perangkat desa. Selain itu, kondisi kerja yang nyaman dan dukungan dari pimpinan juga menjadi faktor penting. Menurut (Robins & Judge, 2001), penghargaan yang sesuai dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.

Kepuasan kerja perangkat desa dipengaruhi oleh beberapa faktor, termasuk keseimbangan kerja-hidup, hubungan antar kolega, dan kesempatan untuk berkembang. Penelitian ini menemukan bahwa perangkat desa yang merasa memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi serta hubungan yang baik dengan rekan kerja cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi. Menurut (Locke, 1976), kepuasan kerja adalah kondisi emosional yang positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja.

Motivasi dan kepuasan kerja yang tinggi berkontribusi positif terhadap

kinerja perangkat desa. Penelitian ini menunjukkan bahwa perangkat desa yang termotivasi dan puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, yang ditandai dengan peningkatan produktivitas dan kualitas pelayanan kepada masyarakat (Sholikin & Hudi, 2022). Hal ini sejalan dengan temuan dari (Herzberg, 1966), yang menyatakan bahwa faktor-faktor motivasional dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi dan kepuasan kerja perangkat desa dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk penghargaan, kondisi kerja, kepemimpinan, keseimbangan kerja-hidup, dan hubungan antar kolega. Faktor-faktor ini berkontribusi signifikan terhadap kinerja perangkat desa. Oleh karena itu, upaya peningkatan motivasi dan kepuasan kerja harus menjadi perhatian utama dalam pengelolaan sumber daya manusia di pemerintahan desa. Menurut (Porter & Steers, 1991), upaya yang sistematis untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja dapat berdampak positif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

KESIMPULAN

Kepemimpinan yang efektif, yang ditandai dengan komunikasi yang baik,

pemberian motivasi, dan dukungan yang konsisten, terbukti meningkatkan motivasi dan kinerja perangkat desa. Kepala desa yang mampu berperan sebagai pemimpin transformasional, yang menginspirasi dan memotivasi perangkat desa melalui visi yang jelas dan penghargaan yang adil, berhasil menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis.

Penelitian ini menemukan bahwa gaya pemimpin yang demokratif, di mana kepala desa melibatkan perangkat desa dalam proses pengambilan keputusan, berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kualitas keputusan yang diambil. Partisipasi aktif perangkat desa dalam pengambilan keputusan meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab mereka terhadap hasil yang dicapai.

Peran kepemimpinan dalam pengembangan kompetensi perangkat desa sangat krusial. Kepala desa yang memberikan kesempatan bagi perangkat desa untuk mengikuti pelatihan dan pendidikan berkelanjutan membantu meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Ini, pada gilirannya, meningkatkan kualitas pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat.

Penelitian ini terbatas pada satu desa. Peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan penelitian dengan melibatkan lebih banyak desa dari berbagai daerah untuk mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif tentang peran kepemimpinan dalam mengelola sumber daya manusia di berbagai konteks.

REFERENSI

Jurnal

- Ahmad, H. (2018). Analisis Kompetensi Aparat Pemerintah Desa Dalam Menunjang Pembangunan Desa Di Kecamatan Telaga Jaya Kabupaten Gorontalo. *Proceedings of International Interdisciplinary Conference on Sustainable Development Goals (IICSDGs)*, 1(1), 8–20.
- Annisa, R., & Setiawati, B. (2021). Peran pemimpin dalam menegakkan disiplin kerja pegawai di kantor desa paliat kecamatan kelua kabupaten tabalong. *JAPB*, 4(2), 1723–1734.
- Atmaja, H. E. (2018). Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Usaha Kecil Menengah. *Jurnal REKOMEN (Riset Ekonomi Manajemen)*, 2(1), 21–34.
- Citrariningtyas, W. (2020). Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan

Disiplin Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja (Studi pada Pegawai Di Kantor Kecamatan Ngunut Kabupaten Tulungagung). *REVITALISASI: Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1), 129–133.

Faiz, A. (2023). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja dan pengembangan karir di mediasi oleh motivasi pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Pekalongan*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.

Handayani, F., Erfina, E., & Ramlan, P. (2020). Kompetensi sumber daya manusia terhadap kualitas pelayanan publik di kantor desa Maddenra Kecamatan Kulo Kabupaten Sidenreng Rappang. *PRAJA: Jurnal Ilmiah Pemerintahan*, 8(3), 198–206.

Hasibuan, M. S. P. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*.

Herzberg, F. I. (1966). *Work and the Nature of Man*.

Iskandar, I., & Sudirman, I. (2023). Peran Kepemimpinan Kepala Desa Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Perangkat Desa (Studi Kantor Desa Tengkapak Kecamatan Tanjung Selor Kabupaten Bulungan). *JUPEIS*:

- Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(1), 29–41.
- Istiantara, D. T. (2019). Pengembangan manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi guna meningkatkan kinerja pegawai dan dosen politeknik perkeretaapian Indonesia. *Jurnal Perkeretaapian Indonesia (Indonesian Railway Journal)*, 3(2).
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*.
- Lumempow, V., POSUMAH, J., & KOLONDAM, H. (2021). Evaluasi Kinerja Pemerintah Desa Dalam Menjalankan Tugas dan Fungsi (Studi di Desa Kotamenara Kecamatan Amurang Timur Kabupaten Minahasa Selatan). *Jurnal Administrasi Publik*, 7(103).
- Mahmud, A. (2019). Peran kepemimpinan dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai di kantor Kecamatan Gandus Kota Palembang. *Jurnal Ilmu Administrasi Dan Studi Kebijakan (JIASK)*, 1(2), 39–47.
- Mendrofa, Y. F. J., Lase, D., Waruwu, S., & Mendrofa, S. A. (2023). Analisis kebutuhan pelatihan dan pengembangan perangkat desa se-Kecamatan Alasa Talumuzoi dalam meningkatkan pelayanan publik. *Tuhenor: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(1), 11–21.
- Nurhayati, E. (2017). Pengaruh penerapan sistem penilaian e-kinerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di kecamatan Semarang Timur melalui motivasi sebagai variabel intervening. *Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 79–91.
- Porter, L. W., & Steers, R. M. (1991). *Motivational work behavior*. New York. Mc Graw Hill.
- Rahmawati, K., Harsono, J., & Djuwitaningsih, E. W. (2018). Analisis Strategi (Community Building) Pemerintah Desa Kupuk, Kecamatan Bungkal, Kabupaten Ponorogo Dalam Pengembangan Desa Wisata Kupuk. *Indonesian Journal of Government and Communication Studies*, 1(1), 28–41.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2005). *Manajemen*, Jilid 2 Edisi 7. *Gramedia*. Jakarta.
- Robins, S. P., & Judge, T. A. (2001). *Organizational behavior*. *New Jersey, 9th Ed.*, *Prentice-Hall Inc*.

- Saptomo, W. L. Y., Prasetyo, I., Nugroho, B. S., & Rimawati, E. (2022). Evaluasi penerapan aplikasi sistem keuangan desa (Siskeudes ver. 2.0. 3) dalam peningkatan kinerja aparatur desa menggunakan task technology fit. *Jurnal Ilmiah SINUS*, 20(1), 47–56.
- Sarbin, D. A. (2021). Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Pegawai: Kompensasi Dan Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(2), 189–198.
- Sebayang, S., Nuzuliaty, N., & Wahyuni, S. (2021). Edukasi Kepada Perangkat Desa Tentang Motivasi Kerja Kepemimpinan dan Budaya Organisasi. *Jurnal Pemberdayaan Sosial Dan Teknologi Masyarakat*, 1(1), 51–58.
- Sholikin, A. (2018). Otonomi Daerah dan Pengelolaan Sumber Daya Alam (Minyak Bumi) di Kabupaten Bojonegoro. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 15(1), 35–50.
- Sholikin, A. (2020). Strategi politik lurah incumbent dalam pilkades di desa tambang minyak:(Studi kasus di Desa Mojodelik, Kecamatan Gayam, Kabupaten Bojonegoro). *Journal of*

Social Politics and Governance (JSPG), 2(1), 32–46.

Sholikin, A. (2021a). Implementation of Green and Clean Policies in Environmental Governance Perspective in Lamongan Regency. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 18(1), 104–117.

Sholikin, A. (2021b). Kajian Model Demokrasi: Teori dan Paradigma. *Madani Jurnal Politik Dan Sosial Kemasyarakatan*, 13(02), 168–184.

Sholikin, A., & Hudi, M. (2022). Inovasi sosial pada program sahabat pertamina di pt pertamina ep sukowati. *Jurnal Pengabdian Masyarakat: BAKTI KITA*, 3(2), 79–92.

Sholikin, A., & Oktaviana, D. (2023). Implementation of The " Gemilang" Program in Improving The Quality of Public Services at The Population and Civil Registration Office of Lamongan District. *Madani Jurnal Politik Dan Sosial Kemasyarakatan*, 15(02), 364–380.

Supriyadi, S. T. P., & Zaharuddin, S. E. (2023). Evaluasi Kinerja Organisasi. *Manajemen & Evaluasi Kinerja*

Organisasi: Implementasi Pada Pendidikan Anak Usia Dini, 1.

Sya, P. F., Rahayu, S., & Zultilisna, D. (2019). Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Sistem Informasi Akuntansi (studi Pada Pt Paragon Technology And Innovation Dan Pt Parama Global Inspira Jakarta 2019). *EProceedings of Management*, 6(2).

Syafitri, I., & Suriani, L. (2019). Peran Kepemimpinan Kepala Desa Dalam Pelaksanaan Pembangunan Di Desa Sejati Kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu. *PUBLIKA: Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 5(1), 44–54.

Thoha, M. (2006). *Kepemimpinan dalam manajemen*.

Tobing, M., Kaawoan, J., & Pangemanan, S. (2017a). Peran Kepemimpinan Kepala Desa Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Perangkat Desa (Studi Kasus Di Desa Tombatu Kecamatan Tombatu *Jurnal Eksekutif*, 2.

Tobing, M., Kaawoan, J., & Pangemanan, S. (2017b). Peran kepemimpinan kepala desa dalam meningkatkan disiplin kerja perangkat desa (studi kasus di desa tombatu kecamatan

tombatu kabupaten minahasa tenggara). *Jurnal Eksekutif*, 2(2).