

PENINGKATAN KINERJA PERANGKAT DESA MELALUI KEPEMIMPINAN DAN KEMAMPUAN KEPALA DESA BERBASIS TRI KAYA PARISUDHA

Ni Luh Putu Eka Yudi Prastiwi¹, Ni Made Widnyani²
Prodi S1 Manajemen, STIE Satya Dharma¹, Universitas Bali Internasional²
Email: chayudiprastiwi@gmail.com¹, nimadewidnyani90@gmail.com²

Artikel info

Keywords:

Kepemimpinan, Kemampuan kepala desa berbasis Tri Kaya Parisudha, Kinerja

Abstract. *This study aims to determine the effect of the leadership and ability of village heads based on tri Kaya parisudha on the performance of village officials in Seririt District. The types of data from this study are quantitative and qualitative data and the data sources in this study are primary data and secondary data. The problem in this study is whether leadership has an effect on the performance of village officials in Seririt District, whether the ability of village heads based on tri Kaya parisudha affects the performance of village officials in Seririt District. The results of this study are that Leadership has a positive and significant effect on Device Performance in Seririt District Village, Tri Kaya Parisudha-Based Ability has a positive and significant effect on Device Performance in Seririt District Village.*

Abstrak. *Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan kemampuan kepala desa berbasis tri kaya parisudha terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Seririt. Jenis data dari penelitian ini adalah data kuantitatif dan kualitatif dan sumber data dalam penelitian ini berupa data primer dan data sekunder. Masalah dalam penelitian ini adalah apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Seririt, apakah kemampuan kepala desa berbasis tri kaya parisudha berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Seririt. Hasil dari penelitian ini adalah Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Seririt, Kemampuan Berbasis Tri Kaya Parisudha berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perangkat di Desa Kecamatan Seririt.*

Corresponden author:

Email:

chayudiprastiwi@gmail.com

PENDAHULUAN

Pemerintah Desa yang dipimpin oleh seorang Kepala Desa dan dibantu perangkat desa mempunyai peranan dalam operasional pemerintahan desa. Kinerja yang maksimal dari para perangkat desa diharapkan dapat terwujud, sehingga mampu untuk mencapai tujuan dari penyelenggaraan pemerintahan (Murniati & Setyobakti, 2017.)

Perangkat desa adalah pejabat pelayanan publik, oleh karena itu perangkat desa dituntut untuk memiliki kemampuan, keterampilan, dan profesionalisme dalam menjalankan tugas-tugasnya melayani masyarakat. Untuk dapat melaksanakan tugas perangkat desa dalam melaksanakan pelayanan masyarakat, maka perlu didukung adanya kompetensi dan kemampuan yang dapat menunjang kinerja perangkat desa. Gibson, et all (Ariono, 2017) mengemukakan bahwa kinerja organisasi bertolak ukur pada kinerja pegawainya, dapat juga disebutkan bahwa kinerja pegawai akan mampu berkontribusi untuk kinerja organisasi. Yang telah dijelaskan oleh Gibson tersebut bahwa perilaku pegawai baik secara individu maupun secara berkelompok dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja organisasi. Tentunya dalam upaya bertahan dalam persaingan global yang terus mengalami perubahan, organisasi perlu memperhatikan kinerja pegawainya.

Seorang kepala desa memainkan peran yang penting dalam memimpin aparat desa dan masyarakat desa menuju keberhasilan pembangunan moral dan material. Namun selama ini kepala desa dinilai tidak konsisten dengan kedisiplinan pemerintah desa dalam penyelenggaraan aparatur pemerintah desa, dan pemerintah desa dinilai belum mampu memenuhi kebutuhan masyarakat secara optimal. Dengan meningkatnya tuntutan masyarakat untuk mendapatkan hak, kinerja pengelola desa semakin mendapat perhatian tidak hanya dari lembaga formal mereka yang komprehensif, tetapi juga dari lembaga sosial dan masyarakat pada umumnya. Hal ini merupakan akibat dari pemerintah, karena pemerintah desa merupakan organisasi pemerintah utama yang berhubungan langsung dengan masyarakat. Segala kegiatan yang dilakukan di wilayah desa dipandang masyarakat sebagai tanggung jawab pemerintah desa (Kadir, & Budiman, 2019)

Kinerja perangkat desa dapat dinilai dari

segi kualitas dan kuantitas yang dihasilkan. Salah satu permasalahan yang ditemui pada beberapa desa di kecamatan Seririt adalah kurangnya kemampuan untuk menguasai teknologi dan informasi seperti dalam penggunaan komputer. Kegiatan administrasi yang sudah dialihkan ke penggunaan komputer terkesan lambat karena perangkat desa belum mampu menyesuaikan diri dengan perangkat yang ada. Dalam era yang berbasis teknologi ini hendaknya perangkat desa mampu untuk menguasai teknologi dan informasi. Berdasarkan perspektif perilaku organisasi, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja perangkat desa. Menurut Gibson (Astarina, Fikri, & Fadilah, 2019), menjelaskan bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut :

1. Variabel individu (kemampuan dan keterampilan, latar belakang dan demografis).
2. Variabel psikologis (persepsi, sikap, kepribadian, motivasi, kepuasan kerja dan stres kerja).
3. Variabel organisasi (kepemimpinan, kompensasi, konflik, kekuasaan, struktur organisasi, desain pekerjaan, desain organisasi dan karir).

Atas dasar pendapat diatas, maka dalam penelitian ini hanya mengkaji dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja perangkat desa, yaitu kepemimpinan dan kemampuan. Dalam penelitian ini peneliti menjelaskan faktor kemampuan dari perspektif Hindu dimana kemampuan terdiri dari kemampuan berpikir (*manacika*), kemampuan berkomunikasi (*wacika*) dan kemampuan teknis (*kayika*) (Gorda, 1996).

Kepemimpinan

Menurut Fahmi, “Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan”(Fahmi, 2017)

Sedangkan menurut Terry dalam Irham Fahmi “*Leadership is the activity of influencing people to strive willingly for mutual objectives*”. (Kepemimpinan adalah kegiatan yang mempengaruhi orang-orang untuk rela berusaha mencapai tujuan bersama)(Fahmi,

2017)

Menurut Jurnal Administrasi Bisnis Oleh Fikri D. Fadude, dkk, “Pemimpin adalah seseorang yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang perilaku orang lain atau kelompok di dalam suatu perusahaan yang merupakan sinergi dalam rangka mencapai tujuannya”(Fadude, Tawas, & Poluan, 2019)

Kemampuan

Kemampuan merupakan salah satu hal yang mempengaruhi kualitas pelayanan karna Kemampuan merujuk pada suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.

Menurut Mangkunegara (Mangkunegara, 2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah Kemampuan karna Secara psikologis kemampuan (*ability*) dan kemampuan reality (*knowledge dan skill*) artinya pegawai dengan IQ di atas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

Sedangkan menurut Robbins (Robbins, 2018) “Kemampuan merujuk kesatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Hal ini menjelaskan bahwa untuk melakukan pekerjaan dibutuhkan kemampuan agar dapat didukung dan melakukan pekerjaan yang diharapkan pada suatu pekerjaan”.

Kemampuan Berbasis Tri Kaya Parisudha

Tri Kaya Parisudha berarti tiga perbuatan atau tindakan yang harus disucikan. Dalam kaitannya dengan kepemimpinan Tri Kaya Parisudha lebih tepat dimaknai sebagai spirit tindakan seorang pemimpin dan juga karyawan dalam menjalankan roda organisasi secara bersama-sama. Organisasi ini bisa berupa perusahaan, instansi pemerintah, organisasi sosial keagamaan, atau apapun bentuknya yang penting sebuah organisasi harus memiliki tujuan, memiliki azas, memiliki struktur dan ada elemen-elemen di dalamnya yang bekerja bersama-sama untuk mencapai tujuan organisasi. Tri Kaya Parisudha terdiri

atas *manacika* (berfikiryang baik/suci), *wacika* (berkata yang baik/suci), dan *kayika* (perilaku yang suci/baik) dan dalam kaitannya dengan etika kepemimpinan perspektif humanisme dapat dijelaskan sebagai berikut.

Menurut pandangan Hindu (Sunetra, 2007) terdapat empat jenis kemampuan yang paling mendasar yang harus dimiliki oleh sumber daya manusia, terlebih lagi bagi sumber daya manusia yang berada pada *Top Management* dalam suatu organisasi, kemampuan tersebut adalah :

- a. Kemampuan berpikir (*Manacika*) merupakan kemampuan manusia untuk menuangkan berbagai ide dan gagasan ke dalam bentuk rencana-rencana dan program-program serta kebijakan organisasi dalam proses manajemen. Proses manajemen merupakan rangkaian kegiatan yang terdiri dari perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penggerak dan mengarahkan sumber daya manusia (*actuating*) dan mengendalikan (*controlling*).
- b. Kemampuan berkomunikasi (*Wacika*) merupakan kemampuan manusia untuk menumbuhkembangkan kerjasama yang harmonis (*corporation and harmony*) antara sesama manusia, baik internal maupun eksternal organisasi, yang ada hubungannya dengan pencapaiain tujuan organisasi.
- c. Kemampuan untuk melaksanakan kegiatan tertentu melalui aktivitas fisik (*Kayika*) merupakan kemampuan manusia untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan fungsi-fungsi organisasi antara lain produksi, pemasaran, keuangan dalam mengelola sumber daya manusia dengan berbagai peralatan organisasi.

Kinerja

Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh

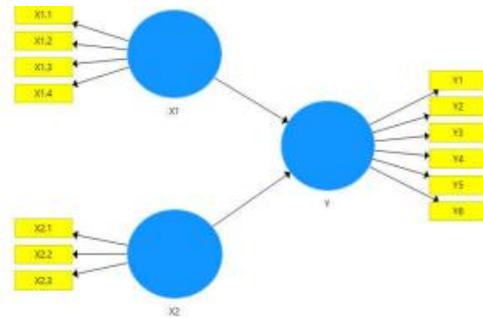
seseorang). Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Menurut Hamali Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Hamali, 2016). Kasmir mengatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2012). Meningkatnya kinerja perorangan (*individual performance*) maka kemungkinan besar juga akan meningkatkan kinerja perusahaan (*corporate performance*) karena keduanya mempunyai hubungan yang erat.

METODOLOGI PENELITIAN

Menurut Sugiyono (Sugiyono, 2011) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Kantor perbekel kecamatan seririt bersedia memberikan data absensi selama 1 tahun terakhir yakni tahun 2020.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah Perangkat Desa di Kecamatan seririt yang berjumlah 240 Orang diluar Staf. Sedangkan sampel yang digunakan ialah 5 kantor Kepala Desa yang terpilih yang dijadikan sampel dengan jumlah perangkat 67 Orang Sebagai Sampel. Penelitian ini bersifat kuantitatif yaitu metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Variabel-variabel ini diukur sehingga data yang terdiri dari angka-angka dapat dianalisis berdasarkan prosedur. Sumber data pada penelitian ini adalah sumber data primer dan sumber data sekunder. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan kuesioner dan dokumentasi dengan teknik analisis data menggunakan SmartPLS.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan sebelumnya , maka variabel yang terkait dalam penelitian ini dapat dirumuskan melalui suatu kerangka pemikiran sebagai berikut :



Gambar1. Kerangka Pemikiran

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil dari analisis yang telah dipaparkan sebelumnya dan sudah dijelaskan didepan dapat diketahui bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Seririt. Dengan pengujian program *SEM PLS* menunjukkan bahwa nilai direct sebesar 0,714. Dengan nilai *probability* (p value) = 0,000(0%) lebih kecil dari taraf kesalahan 0,05 (5%) dan nilai T-tabel = 11,810 > 2,000.

Hal ini dapat dibuktikan dari riset yang dilakukan oleh Suryani dan Kosasih hasil penelitiannya menyatakan koefisien korelasi antara kepemimpinan terhadap kinerja sebesar 0,722, artinya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Kebudayaan dan Pariwisata Kota Tangerang Selatan (Suryani & Kosasih, 2016). Hal tersebut juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Ritonga menyatakan nilai koefisiensi korelasi sebesar 0,93 dan nilai t sebesar 12,32, maka dapat dikatakan bahwa Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang

positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sub. Dolog Wil. IV Padangsidimpuan (Ritonga et al., 2015.)

Hasil ini juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Tatulus,dkk dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa peran kepemimpinan mempunyai korelasi positif terhadap kinerja pegawai dengan besar persentase kinerja pegawai sebesar 58,7% (Afnay Tatulus, Jantje Mandey, 2015)

Pengaruh Kemampuan Berbasis Tri Kaya Parisudha terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil dari analisis yang telah dipaparkan sebelumnya dan sudah dijelaskan didepan dapat diketahui bahwa Kemampuan Berbasis Tri Kaya Parisudha berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Seririt. Dengan pengujian program *SEM PLS* menunjukkan bahwa nilai *direct* sebesar 0,301. Dengan nilai *probability* (*p* value) =

0,000 (0%) lebih kecil dari taraf kesalahan 0,05 (5%) dan nilai $T\text{-tabel} = 4,383 > 2,000$.

Hal ini dapat dibuktikan dari riset yang dilakukan oleh Shafiah, dkk menyatakan secara parsial variabel kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Terpadu Lumajang (Shafiah & Prasetyo, 2017). Hal ini juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Yulius dimana hasil penelitiannya juga menyatakan secara parsial, kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bagian sekretariat di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu (Yulius, 2014). Kemudian hal ini juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Sugiarto dimana hasil analisis data diketahui bahwa variabel kemampuan memperoleh hasil bahwa nilai signifikan $0,026 < 0,05$, sehingga disimpulkan bahwa kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bagian Umum dan Keuangan di RSUD dr. M. Yunus Bengkulu (Sugiarto, 2014).

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dapat dipaparkan beberapa hal kesimpulan penting yaitu sebagai berikut :

1. Variabel Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) Perangkat di Desa Kecamatan Seririt. Sehingga hipotesis pertama dapat diterima dan diuji kebenarannya dengan Nilai *Direct* sebesar 0,714.
2. Variabel Kemampuan Berbasis Tri Kaya Parisudha (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) Perangkat di Desa Kecamatan Seririt. Sehingga hipotesis kedua dapat diterima dan diuji kebenarannya dengan Nilai *Direct* sebesar 0,301.

Mengacu pada hasil analisis yang telah dilakukan di atas dan berdasar pada kesimpulan yang telah dijabarkan diatas, maka ada beberapa saran-saran yang ingin peneliti ajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Melihat pada penelitian ini diketahui bahwa dari 2 (dua) hipotesis yang diajukan, kedua hipotesis tersebut dapat diterima pada Kecamatan Seririt. Dan dilihat dari hasil pengujiannya, bahwa Kepemimpinan(X1) memiliki nilai korelasi

yang paling besar dalam mempengaruhi Kinerja (Y) Perangkat Desa di Kecamatan Seririt. Jadi diharapkan kepada para Kepala Desa beserta seluruh perangkat desa mampu memberikan kepemimpinan yang baik guna meningkatkan kinerja perangkat desa beserta seluruh stafnya dalam membangun desa yang aman dengan masyarakatnya yang sejahtera.

2. Bagi para peneliti lain yang ingin melakukan penelitian dengan konsep yang serupa dengan penelitian ini, hendaknya mampu untuk mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan teknik analisis yang berbeda dan mengkaji ulang penelitian ini di tempat penelitian lain dan diharapkan mampu untuk menggali lebih terkait variabel yang dikaitkan untuk mengukur kinerja pada instansi atau perusahaan tertentu. Selanjutnya juga diharapkan bagi para peneliti berikutnya untuk mengembangkan indikator-indikator yang berkaitan dengan Kepemimpinan, Kemampuan Berbasis Tri Kaya Parisudha serta Kinerja.

DAFTAR RUJUKAN

- Afnay Tatulus, Jantje Mandey, J. R. (2015).
PENGARUH KEPEMIMPINAN

- TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KANTOR KECAMATAN TAGULANDANG KABUPATEN SITARO. *JURNAL ADMINISTRASI PUBLIK*, 2(30). Retrieved from <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/JAP/article/view/7978>
- Astarina, I., Fikri, K., & Fadilah, S. F. L. M. R. (2019). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA SEKECAMATAN RENGAT YANG DIMEDIASI OLEH MOTIVASI KERJA. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen Dan Bisnis (JIM2B)*, 2(1). Retrieved from <http://journal.stieindragiri.ac.id/index.php/jim2b%0D>
- Fadude, F. D., Tawas, H. N., & Poluan, J. G. (2019). PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK SYARIAH MANDIRI CABANG BITUNG. *Jurnal EMBA*, 7(1), 31–40.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Gorda, I. G. N. (1996). *Etika Hindu dan Perilaku Organisasi* (1st ed.). Denpasar: Widya Kriya Gematama.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman manajemen sumberdaya manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Kadir, A., Kemampuan, P., Kadir, A., & Budiman, A. (2019). No Title, 6.
- Kasmir. (2012). *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan* (Cetakan Ke). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Murniati, W., & Kerja, E. (n.d.). Analisis Kinerja Perangkat Desa di Kabupaten Lumajang, 8, 42–50.
- Pegawai, K., Performance, E., Tarigan, U., Studi, P., Administrasi, M., Universitas, P., ... Ritonga, J. (n.d.). WIL . IV PADANGSIDIMPUAN (STUDI PADA KANTOR SUB . DOLOG WIL . IV, 79–92.
- Pengaruh, A., Pendidikan, T., Dan, M. K., Kecamatan, D. I., & Wonosobo, K. (2017). Analisa pengaruh tingkat pendidikan, masa kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja perangkat desa di kecamatan kaliwiro wonosobo, 254–267.
- Robbins, S. P. (2018). *Perilaku Organisasi. Edisi Indonesia*. Jakarta: PT. Prehalindo.
- Shafiah, S. A., & Prasetyo, W. Y. (2004). (Studi Pada Kantor Pelayanan Terpadu Lumajang), 2(2), 312–318.
- SUGIARTO, T. (2014). *PENGARUH MOTIVASI DAN KEMAMPUAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAGIAN UMUM DAN KEUANGAN DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH (RSUD) dr. M. YUNUS BENGKULU*. UNIVERSITAS BENGKULU.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sunetra, M. (2007). *Manajemen Spritual dalam bisnis* (1st ed.). Denpasar: Denpasar: Offset BP.
- Suryani, L. & Kosasih, A. (2016). PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA KOTA TANGERANG SELATAN. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 4(1).
- Yulius, S. (2014). PROGRAM EKSTENSI MANAJEMEN.