**Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Aparatur Desa Pinasungkulan Raya Kecamatan Modoinding**

*Jurnal Administrativus Vol 3 No 1, E-ISSN 3026-3018*

*© Tahun IAN FISH UNIMA. All right reserved*  *ISSN*

Firly Komaling**1\*,** Devie S.R.Siwij**2,**Margareth Rantung **3**

123prodi illmu administrasi negara, universitas negeri manado

1 Firlykomaling4@gmail.com\*; [deviesiwij@unima.ac.id](mailto:deviesiwij@unima.ac.id); margarethrantung@unima.ac.id

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| I N F O A R T I K E L |  | A B S T R A C T |
| ***Key word:***  Leadership, Performance, Civil servant  Accepted: 3 Januari 2025  Revised : 15 Januari 2025  Published: 31 Januari 2025 |  | The aim of this research is: To determine the influence of leadership on the performance of Pinasungkulan Raya village officials, Modoinding District. In this research, the influence of leadership on the performance of village officials in organizations can be realized through developing the performance of village officials and leaders in the organization must always pay attention to their heads and always provide good work motivation in the form of facilities and the provision of quality technological tools. Currently, leaders and organizations are faced with tougher challenges due to technological advances, rapid changes, open government policies, and complex employment issues. To anticipate this in order to achieve organizational goals, various appropriate strategies are needed to create effective leaders who have competence, commitment and integrity. Based on the results obtained, it can be said that it is proven that leadership has a positive and significant effect on the performance of the apparatus in Pinasungkula Raya Village. And based on the results of the coefficient of determination test, the influence of leadership on performance has an effect of 10%. This can be proven by the results of data analysis techniques using SPSS (Statistical Package for the Social Sciences). With a figure of 10%, leadership in Pinasungkulan Raya Village needs to be improved to the maximum, so that the performance of the apparatus in the process of serving the community is good. |
|  |
|  |
|  |  | INTISARI |
| **Kata kunci:**  Kepemimpinan, Kinerja, Pegawai |  | Tujuan dari penelitian ini adalah: Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja perangkat desa Pinasungkulan Raya Kecamatan Modoinding. Dalam penelitian ini pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja perangkat desa dalam organisasi dapat diwujudkan melalui pengembangan kinerja perangkat desa dan pemimpin dalam organisasi harus selalu memperhatikan pimpinannya dan selalu memberikan motivasi kerja yang baik berupa fasilitas dan penyediaan alat teknologi yang berkualitas. Saat ini pemimpin dan organisasi dihadapkan pada tantangan yang semakin berat akibat kemajuan teknologi, perubahan yang cepat, kebijakan pemerintah yang terbuka, dan masalah ketenagakerjaan yang kompleks. Untuk mengantisipasi hal tersebut demi tercapainya tujuan organisasi, diperlukan berbagai strategi yang tepat untuk menciptakan pemimpin yang efektif yang memiliki kompetensi, komitmen dan integritas. Berdasarkan hasil yang diperoleh dapat dikatakan bahwa terbukti kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur di Desa Pinasungkula Raya. Dan berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja berpengaruh sebesar 10%. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil teknik analisis data dengan menggunakan SPSS (Statistical Package for the Social Sciences). Dengan angka 10% maka kepemimpinan di Kelurahan Pinasungkulan Raya perlu ditingkatkan lagi secara maksimal, agar kinerja aparatur dalam proses pelayanan kepada masyarakat menjadi baik. |

I. Pendahuluan

Kepemimpinan menjadi salah satu objek perdebatan yang tak kunjung habis yang dimulai beberapa dekade terakhir bahkan sampai dengan saat ini sebagai salah satu komponen organisasi yang menjadi penentu bagi kesuksesan dan juga kemunduran sebuah organisasi. Hal tersebut dikarenakan kepemimpinan adalah komponen terpenting di antara komponen- komponen lainnya dalam organisasi selain struktur, budaya, praktek manajerial, visi, misi, tujuan dan strategi, kebijakan dan prosedur, serta iklim kerja.1 Indikator dari realitas bahwa kepemimpinan adalah faktor kunci dari kemajuan dan kemunduran organisasi adalah dengan bermunculnya teori-teori tentang kepemimpinan. Indikator lain yaitu adanya praktek-praktek terkini tentang kepemimpinan dalam organisasi menunjukkan adanya perhatian besar terhadapnya. Perhatian ini sejalan dengan era yang ditandai dengan perubahan-perubahan dalam berbagai bidang kehidupan.

Pendekatan kepemimpinan ini sangat populer dan mendapat banyak respon dari banyak peneliti awal 1980-an. Kepemimpinan transformasional adalah bagian dari paradigma kepemimpinan baru yang memberikan perhatian lebih pada unsur karismatik dan afektif kepemimpinan. Popularitas kepemimpinan transformasional mungkin disebabkan oleh penekanan pada motivasi intrinsik dan pengembangan bagi pengikutnya yang sesuai dengan kebutuhan organsasi, terinspirasi dan diberdayakan untuk meraih keberhasilan dalam masa ketidak pastian

Drucker mengungkapkan bahwa "Kepemimpinan adalah kemampuan untuk membawa perubahan yang efektif dalam organisasi." Menurutnya, kepemimpinan berfokus pada pencapaian hasil yang efektif dengan mengelola dan mengarahkan orang untuk mencapai tujuan yang lebih besar. Drucker menekankan pentingnya pemimpin dalam menciptakan visi yang jelas dan menentukan arah strategis bagi organisasi. Seorang pemimpin harus mampu memotivasi karyawan untuk bekerja menuju tujuan bersama, dan juga memiliki keahlian dalam mengelola perubahan. Kepemimpinan yang efektif menurut Drucker melibatkan pengambilan keputusan yang tepat dan menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi dan produktivitas.

Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja organisasi karena kemampuan pemimpin dalam mengarahkan, memotivasi, dan mengelola perubahan akan secara langsung memengaruhi hasil yang dicapai oleh organisasi. Seorang pemimpin yang mampu menciptakan visi yang jelas, membuat keputusan yang tepat, serta menciptakan budaya kerja yang mendukung inovasi dan produktivitas akan meningkatkan kinerja tim dan organisasi secara keseluruhan[1].

Secara umum, kepemimpinan adalah proses dimana seorang individu mengarahkan, membimbing, mempengaruhi, atau mengatur emosi, ide, atau tindakan orang lain. Proses ini dapat dilakukan baik secara langsung dengan individu lain maupun melalui karya seni, seperti buku atau lukisan. Karena pengaruhnya tidak langsung terlihat pada saat terciptanya karya, maka kepemimpinan melalui karya dianggap tidak langsung. Ilmuwan, seniman, dan penulis yang memiliki kemampuan mempengaruhi orang lain melalui ide dan karya mereka adalah contoh pemimpin seperti ini. Kepemimpinan sangat penting dalam bisnis untuk melatih karyawan dan menumbuhkan suasana yang menginspirasi kinerja unggul. Oleh karena itu, para pemimpin perlu memikirkan gaya kepemimpinannya[2].

Saat ini, perkembangan yang pesat, kebijakan pemerintahan yang terbuka, kemajuan teknologi, dan kompleksitas masalah ketenagakerjaan memberikan tantangan yang semakin besar kepada para pemimpin dan organisasi.

24

Untuk mengatasi masalah ini dan mencapai tujuan perusahaan, strategi yang tepat sangat penting untuk membangun pemimpin yang efektif, cakap, berdedikasi, dan berintegritas. Menurut Hughes, produktivitas seorang pemimpin dan kepuasan pengikutnya merupakan indikator penting keberhasilan atau kegagalan mereka, sama pentingnya dengan perilaku dan karakteristik lainnya. Untuk memotivasi orang lain secara efektif agar bekerja menuju tujuan organisasi, seorang pemimpin harus memiliki berbagai kombinasi kekuatan Kotter, Keterampilan ini mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap organisasi karena menunjukkan kapasitas pemimpin untuk memobilisasi, mengarahkan, dan mengoordinasikan berbagai aspek untuk meningkatkan kinerja[3].

Fenomena kepemimpinan adalah hal yang sederhana untuk diamati namun menantang untuk dipahami Daft Kepemimpinan didefinisikan dalam kaitannya dengan karakter individu, perilaku, pengaruh terhadap orang lain, pola interaksi, hubungan peran, posisi dalam administrasi, dan persepsi orang lain mengenai legitimasi pengaruh tersebut. Kepemimpinan merupakan komponen krusial dalam menggerakkan, mengarahkan, dan mengkoordinasikan berbagai unsur dalam suatu organisasi. Norma perilaku adalah aspek lain dari kepemimpinan yang digunakan ketika seseorang mencoba membujuk orang lain untuk berperilaku dengan cara yang meningkatkan keselarasan persepsi[4].

Para ahli mendefinisikan kinerja dalam berbagai cara. Mangkunegara menegaskan bahwa kinerja adalah hasil kuantitas dan kualitas kerja yang dicapai pegawai ketika menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya[5]. Menurut Hasibuan, kinerja adalah hasil kerja seseorang yang ditentukan oleh bakat, pengalaman, dan kesungguhannya dalam melaksanakan tugas[6]. Kinerja menurut Prawirosentono adalah hasil yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi berdasarkan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara yang dapat diterima secara moral dan hukum. Kinerja menurut Rivai dan Basri adalah sejauh mana seseorang atau kelompok berhasil menyelesaikan tugas dalam jangka waktu tertentu[7].

Kinerja secara umum merupakan cerminan seberapa baik seseorang melaksanakan aktivitas sesuai dengan standar, tujuan, atau kriteria yang telah ditentukan. Karena berkaitan dengan tugas pemerintah terhadap masyarakat, maka penyelenggaraan pelayanan publik menjadi hal yang krusial. Meningkatkan kinerja pelayanan merupakan tujuan reformasi sektor publik, yang berupaya mewujudkan pemerintahan yang efektif, efisien, responsif, dan bertanggung jawab. Manajemen sumber daya manusia, organisasi, teknologi, dan sistem pengetahuan yang efektif dapat menghasilkan peningkatan kinerja[8].

Komentar positif atas pekerjaan yang baik akan datang dari atasan dan staf. Hal ini akan lebih memotivasi pekerja untuk melakukan pekerjaannya dan mendorong manajer untuk menjadi pemimpin yang lebih baik. Kesenangan yang lebih baik akan dihasilkan dari kinerja yang tinggi, menurut Stoner. Karena karyawan adalah perencana, ahli strategi, dan pelaksana, kinerja mereka pada akhirnya menentukan apakah tujuan perusahaan tercapai[9].

Jelas dari definisi sebelumnya bahwa kinerja diartikan sebagai pencapaian atau kemampuan individu untuk menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan wewenang dan tugasnya. Enam indikator yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur keberhasilan setiap peserta (Robbins, (1) Komitmen kerja, yaitu sejauh mana karyawan berdedikasi terhadap lembaga dan tanggung jawabnya; (2) Kuantitas, yaitu menyatakan besarnya keluaran pekerjaan; (3) Ketepatan waktu, yaitu berkaitan dengan penyelesaian tugas dalam waktu yang telah ditentukan; (4) Efektivitas, atau penggunaan sumber daya sebaik-baiknya; (5) Independensi, yaitu tingkat kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugasnya; dan (6) Kualitas, yang diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas hasil kerja[10].

Meningkatkan kinerja pemerintah, berkonsentrasi pada tujuan program, dan meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi dalam pelayanan publik merupakan tujuan pengukuran kinerja pegawai di sektor publik. Enam faktor penting yang diusulkan oleh Bernandin dan Russet untuk mengevaluasi kinerja:

1. Kualitas: Menunjukkan seberapa dekat suatu aktivitas atau proses menuju kesempurnaan atau seberapa baik aktivitas atau proses tersebut memenuhi tujuan yang telah ditentukan.

25

1. Kuantitas: Membahas jumlah total hasil, seperti total pendapatan, unit yang dihasilkan, atau siklus aktivitas yang diselesaikan.
2. Ketepatan waktu: Mengevaluasi seberapa baik tugas diselesaikan sesuai jadwal, memperhitungkan waktu yang dialokasikan untuk tugas lain serta kerja sama dengan keluaran lainnya.
3. Efektivitas Biaya: Menilai seberapa sukses pemanfaatan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi dan material) dioptimalkan untuk memperoleh hasil yang optimal, serta menghilangkan kerugian dalam penggunaan sumber daya.
4. untuk pemantauan: Menunjukkan sejauh mana seorang karyawan dapat melakukan tugas pekerjaannya tanpa memerlukan pemantauan dari atasan untuk mencegah perilaku yang tidak diinginkan.
5. Dampak Interpersonal: Menunjukkan seberapa baik pekerja mampu menjunjung tinggi reputasi, harga diri, dan perilaku kooperatif baik dengan atasan maupun bawahan[11].

Mengembangkan karyawan dan membina lingkungan kerja yang positif sangat penting untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Oleh karena itu, pemimpin harus memikirkan gaya kepemimpinannya[4]. Menyelaraskan perspektif pengikut dan pemimpin sangat penting karena kepemimpinan adalah pola perilaku yang digunakan seseorang untuk mempengaruhi orang lain (Didiks,). Efektivitas seorang pemimpin dapat dinilai dengan melihat gaya kepemimpinannya, yang mempunyai dampak besar terhadap seberapa baik ia mempengaruhi perilaku bawahannya. Thoha menggarisbawahi bahwa, dengan fokus pada keseimbangan persepsi, kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan untuk mempengaruhi perilaku orang lain[9].

Dengan meningkatkan kinerja para pejabat tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menunjukkan bagaimana kepemimpinan mempengaruhi kinerja para pejabat desa di dalam organisasi. Pemimpin perlu selalu menyadari bawahannya dan menginspirasi mereka untuk bekerja keras dengan menyediakan ruang kerja berkualitas tinggi dan peralatan modern.

Saya menemukan kinerja perangkat desa di Desa Pinasungkulan Utara dan Kecamatan Modoinding Utama masih kurang. Hal ini terlihat dari lambatnya pelayanan kepala desa sehingga menghambat kemampuan balai desa dalam memberikan pelayanan. Oleh karena itu diperlukan kerjasama seluruh elemen yang ada. Banyaknya warga di Desa Pinasungkulan Raya yang tidak mendapat pelayanan yang cepat menjadi bukti terus buruknya kinerja Kepala Desa di kantor desa. Selain itu, sebagian Kepala Desa masih kurang menguasai komputer sehingga menyebabkan pengolahan berkas warga menjadi lambat[8].

Selain itu, kinerja kepemimpinan kepala desa sudah baik, namun masih terdapat beberapa permasalahan yang menyebabkan kurang efektifnya pelaksanaan tugasnya. Permasalahan tersebut antara lain kurangnya motivasi pemimpin terhadap kepala desa, kurangnya pengawasan dan pengarahan, serta masih kurangnya kepala desa dalam hal pelayanan[12]

Organisasi berusaha untuk mengakui pentingnya kepemimpinan dan pengaruh besar lembaganya, karena tidak adanya pemimpin dalam suatu organisasi akan mengakibatkan subordinasi kepemimpinan organisasi[13]. Kepala desa dan seorang pemimpin mempunyai hubungan yang tidak dapat dipisahkan karena pemimpinlah yang menentukan agenda sehari-hari dalam upaya kepala desa dalam melayani masyarakat. Dengan sendirinya pengikut akan mengikuti pemimpin yang arif dan arif, begitu pula sebaliknya. Jika seorang pemimpin tidak memiliki kualitas-kualitas ini, para pengikutnya tentu saja tidak akan menganggap serius pekerjaannya karena pemimpin tersebut masih belum mendapat informasi tentang tugas-tugas yang dilakukan di masyarakat.

II. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini Penulis menggunakan metodologi survei kuantitatif sebagai strategi penelitiannya. Menurut Sugiyono, metode survei adalah penelitian yang menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data, yang dapat diterapkan pada populasi besar maupun kecil[14]. Data yang diteliti diperoleh dari sampel populasi, sehingga dapat diperoleh informasi mengenai frekuensi, distribusi dan hubungan antar faktor, baik sosial maupun psikologis.

26

Lebih lanjut, Sugiyono menjelaskan bahwa filsafat positivis merupakan landasan metodologi penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mengkaji populasi atau kelompok tertentu[15]. Untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan, data sering dikumpulkan dengan menggunakan instrumen penelitian, teknik pengambilan sampel biasanya acak, dan analisis data bersifat kuantitatif atau statistik[16].

Metode pengumpulan data berikut digunakan dalam penelitian ini:

1. Observasi: Untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam terhadap permasalahan yang diteliti, lakukan observasi langsung di lokasi penelitian.
2. Wawancara: Untuk memperoleh ringkasan dasar informasi variabel penelitian, lakukan wawancara langsung dengan administrator saat ini untuk mengumpulkan data.
3. Kuesioner: Untuk mengumpulkan informasi langsung mengenai variabel penelitian, kirimkan pertanyaan tertulis kepada kepala desa. Kuesioner terdiri dari tujuh item, dan setiap pilihan jawaban diberi bobot atau skor yang disusun menurut skala Likert[17].

III. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian, Temuan analisis data menggunakan SPSS 26 menjadi dasar uji homogenitas, linearitas, dan normalitas. Drucker mengungkapkan bahwa "Kepemimpinan adalah kemampuan untuk membawa perubahan yang efektif dalam organisasi." Menurutnya, kepemimpinan berfokus pada pencapaian hasil yang efektif dengan mengelola dan mengarahkan orang untuk mencapai tujuan yang lebih besar. Drucker menekankan pentingnya pemimpin dalam menciptakan visi yang jelas dan menentukan arah strategis bagi organisasi. Seorang pemimpin harus mampu memotivasi karyawan untuk bekerja menuju tujuan bersama, dan juga memiliki keahlian dalam mengelola perubahan. Kepemimpinan yang efektif menurut Drucker melibatkan pengambilan keputusan yang tepat dan menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi dan produktivitas.

Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja organisasi karena kemampuan pemimpin dalam mengarahkan, memotivasi, dan mengelola perubahan akan secara langsung memengaruhi hasil yang dicapai oleh organisasi. Seorang pemimpin yang mampu menciptakan visi yang jelas, membuat keputusan yang tepat, serta menciptakan budaya kerja yang mendukung inovasi dan produktivitas akan meningkatkan kinerja tim dan organisasi secara keseluruhan[1].

Menurut Sugiyono, Uji normalitas adalah uji untuk melihat apakah residual yang didapat memiliki distribusi normal. Uji statistik ini menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Jika nilai signifikan > 0, 05, maka dapat dikatakan residual berdidtribusi normal, dan sebaliknya, dapat dilihat uji normalitas diperoleh nilai Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,100 dengan signifikansi 0,200 (0,200 > 0,05) yang menunjukkan bahwa nilai residul berdistribusi normal karena hasil signifikansinya lebih dari 0,05 sehingga layak digunakan untuk penyelidikan lebih lanjut.

Menurut Ghozali Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variable bebas dan variable terikat linear atau tidak. Kriteria pengujian linearitas adalah jika nilai signifikasi >0,05, maka hubungan antara variable bebas dan variable terikat adalah linear. Dapat dilihat Hasil uji linearitas menunjukkan terdapat hubungan linier antara variabel independen dan dependen, dengan nilai Deviation from Linearity sebesar 0,209 (0,209 > 0,05).

Menurut Sugiyono, Uji homogenitas digunakan untuk mengetahui apakah data sampel yang diambil dari populasi bervariasi homogen atau tidak. Uji homogenitas pada penelitian ini penulis menggunakan uji test homogenity of variances dengan program IBM SPSS 26. Data dikatakan Homogen Jika Nilai signifikan > 0,05 maka dapat di katakan homogen dan jika nilai signifikan < 0,05 maka dapat di katakan nilai tidak Homogen.Untuk menunjukkan bahwa dua atau lebih kelompok sampel diambil dari suatu populasi yang memiliki varians yang sama, digunakan uji homogenitas. Data dapat dianggap homogen karena nilai signifikansi 0,090 menunjukkan bahwa data tersebut lebih dari 0,05, berdasarkan hasil yang diperoleh.

1. Hasil Uji Hipotesis
2. Kinerja perangkat desa dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan. Nilai t yang dihitung > t tabel menggambarkan hal ini. Pada taraf signifikan 0,03 < 0,05 diperoleh nilai t hitung sebesar 2,197 > t tabel 1,684. Hal ini mungkin membantu menjelaskan mengapa variabel independen dan dependen dipengaruhi. Hal ini menunjukkan bahwa variabel terikat yaitu kinerja aparatur dipengaruhi secara signifikan dan positif oleh variabel bebas yaitu kepemimpinan. Berdasarkan tanggapan responden terhadap pertanyaan mengenai variabel kepemimpinan, hal ini dapat diamati.

27

1. Nilai korelasi sebesar 0,318 menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara variabel independen, kepemimpinan, dan variabel dependen, kinerja perangkat desa, berdasarkan hasil uji korelasi yang dilakukan dengan menggunakan alat SPSS 26. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara Variabel Independen dan Variabel Dependen.
2. Kinerja aparatur desa Pinasungkulan Raya merupakan variabel terikat dan variabel bebas atau kepemimpinan mempunyai pengaruh sebesar 10% berdasarkan temuan uji koefisien determinasi.
3. Kepemimpinan

Dari data terlihat bahwa kepemimpinan yang efektif berpengaruh signifikan dan positif terhadap operasionalisasi aparatur Desa Pinasungkula Raya. Selanjutnya hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh kepemimpinan sebesar 10%. Hasil dari metode analisis data yang menggunakan SPSS (Paket Statistik untuk Ilmu Sosial) dapat membuktikan hal ini. Pada angka 10%, kepemimpinan Desa Pinasungkulan Raya perlu ditingkatkan semaksimal mungkin agar aparatur dapat berjalan dengan baik dalam melayani masyarakat.

1. Kineja

Dengan hasil yang di dapatkan bahwa kinerja aparatur di Desa Pinasungkulan Raya dipengaruhi oleh kepemimpinan sebesar 10% dan 90% di pengaruhi oleh faktor lain. Dengan kata lain kinerja aparatur di Desa Pinasungkulan Raya bukan di pengaruhi oleh kepemimpinan saja, melainkan dari faktor lain juga.

IV. Kesimpulan

Berdasarkan hasil Peneliti menyimpulkan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja perangkat Desa Pinasungkulan Raya, dengan pengaruh sebesar 10%, berdasarkan hasil pengolahan data dan pembahasan yang telah dijelaskan sebelumnya. Kesimpulan ini dapat diverifikasi melalui pengolahan data yang dilakukan. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kinerja perangkat desa Pinasungkulan Raya dipengaruhi secara signifikan oleh kepemimpinan, dengan nilai t hitung sebesar 2,197 yang lebih besar dari t tabel 1,684 pada taraf signifikan 0,03 < 0,05. Ini menegaskan hubungan positif antara variabel independen (kepemimpinan) dan variabel dependen (kinerja aparatur), yang juga diperkuat oleh nilai korelasi 0,318, menunjukkan hubungan yang sangat kuat. Selain itu, hasil uji koefisien determinasi mengindikasikan bahwa kepemimpinan berkontribusi sebesar 10% terhadap kinerja aparatur, sementara 90% dipengaruhi oleh faktor lain. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja aparatur desa, kepemimpinan di Desa Pinasungkulan Raya perlu ditingkatkan secara maksimal agar pelayanan kepada masyarakat dapat berjalan lebih baik.

reference

[1] E. Soliha and Hersugondo, “Kepemimpinan yang Efektif dan Perubahan Organisasi,” *Fokus Ekon.*, vol. 7, no. 2, pp. 83–93, 2008, [Online]. Available: http://download.portalgaruda.org/article.php?article=110046&val=550

[2] Priyono, “Manajemen Sumber Daya Manusia In Manajemen Sumber Daya Manusia,” *Ed. Revisi Jakarta Bumi Aksara*, no. April, p. 2016, 2011.

[3] supardi, “Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar,” *J. Ris. Manaj. Indones.*, vol. 2, no. 1, pp. 50–59, 2020.

[4] Mutamimah, “Globalisasi dan Kepemimpinan Transformasional,” *Ekobis*, vol. 2, no. 1, pp. 1–8, 2001.

[5] M. A.Prabu, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.* 2015.

[6] T. A. A. Riyadi, “‘Kinerja Aparatur Desa Dalam Pelayanan Publik Di Desa Treko Kecamatn Mungkid Kabupaten Magelang.’ JMAN jurnal mahasiswa Administrasi negara 6.1 (2022): 83-90,” 2022.

[7] V. dan D. M. Rivai, “Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.,” 2012.

28

[8] M. (Maria) Devita and M. (Musadad) Musadad, “Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di Resturant Alpha Hotel Pekanbaru,” *J. Online Mhs. Fak. Ilmu Sos. dan Ilmu Polit. Univ. Riau*, vol. 4, no. 2, pp. 1–15, 2017, [Online]. Available: https://www.neliti.com/publications/204003/

[9] N. Kotalaha, T. Wawointana, and J. Langkai, “Gaya Kepemimpinan Kepala Desa Dalam Pengambilan Keputusan di Desa Bakun Kecamatan Loloda Kebupaten Halmahera Barat,” *J. Adm. J. Kaji. Kebijak. dan ilmu Adm. Negara*, vol. 2, no. 2, pp. 7–12, 2021, doi: 10.53682/administro.v2i2.1682.

[10] N. Syafrina, *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. Eko dan Bisnis*. 2017.

[11] M. M. Mandagi, J. Mantiri, and S. B. Kairupan, “Implementation of Smart Governance in Realizing Tomohon Smart City,” *Iapa Proc. Conf.*, p. 437, 2020, doi: 10.30589/proceedings.2020.420.

[12] B. & Russel, “Manajemen Sumber Daya Manusia. Diterjemahkan oleh Bambang Sukoco,” 2012.

[13] A. Dwiyanto, *Penilaian Kinerja Organisasi Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Fisipol UGM, 1995.

[14] Kendi Goni. Devie Siwij. Thelma Wawointana, “Pengaruh Implementasi Kebijakan Protokol Kesehatan Dalam Upaya Pencegahan Covid-19 Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Parawisata Kota Manado,” 2022.

[15] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Cetakan Ke. Bandung: Alfabeta, 2020.

[16] Devie S.R. Siwij, “engaruh Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Perangkat Desa Se Kecamatan Pineleng,” *J. Ilm. Wahana Pendidik.*, 2022.

[17] M. Rantung, “Efektivitas Pelayanan Administrasi Online di Masa Pandemi di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Minahasa,” *J. Ilm. Mandala Educ.*, vol. 8, no. 2, 2022, doi: 10.58258/jime.v8i2.3048.

29