**ARTIKEL**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, BUDAYA KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KOMITMEN KERJA SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA PENGELOLA DANA DESA YANG DIMODERASI OLEH KEBIJAKAN PEMERINTAH (SURVEI PADA ENAM KABUPATEN DI PULAI FLORES PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR)**

**Oleh:**

**AGUSTINA MOGI**

**NPM: 209010085**



**PROGRAM DOKTOR ILMU MANAJEMEN**

**PASCASARJANA UNIVERSITAS PASUNDAN**

**BANDUNG**

**2024**

***Abstrak***

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh kepemimpinan transformasional, budaya kerja, kompetensi, komitmen kerja, kebijakan pemerintah dan kinerja pengelola dana desa di pulau Flores Nusa Tenggara Timur yang belum baik. Penelitian ini dilakukan di enam kabupaten di pulau Flores yang masuk dalam kategori Indeks Desa Membangun dengan status “Desa Berkembang”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa dan mengkaji secara deskriptif maupun verifikatif terkait pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya kerja dan kompetensi terhadap komitmen kerja, pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja dan pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja yang dimoderasi oleh kebijakan pemerintah. Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel dilakukan 2 tahap melalui cluster sampling dengan alokasi proporsional. Sumber data penelitian berasal dari data primer dan data sekunder melalui observasi, wawancara dan kuesioner. Teknik analisa data menggunakan Structural Equation Modelling (SEM). Hasil penelitian secara deskriptif menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, budaya kerja, komitmen dan kinerja pengelola dana desa berada pada kategori cukup baik menuju baik sedangkan kompetensi dan kebijakan pemerintah berada pada kategori cukup baik. Hasil penelitian secara verifikatif menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, budaya kerja dan kompetensi secara bersama-sama maupun parsial mempengaruhi komitmen kerja pengelola dana desa, komitmen kerja mempengaruhi kinerja pengelola dana desa dan kebijakan pemerintah memoderasi pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja pengelola dana desa di pulau Flores Provinsi Nusa Tenggara Timur.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan Transformasional, Budaya Kerja, Kompetensi, Komitmen Kerja, Kebijakan Pemerintah, Kinerja Pengelola Dana Desa

***Abstract***

This research is motivated by the inadequate state of transformational leadership, work culture, competence, job commitment, government policies, and the performance of village fund managers in the East Nusa Tenggara Province on the island of Flores. The study was conducted in six regencies on the island of Flores, categorized under the Developing Village Index with 'Developing Village' status. The research aims to descriptively and verifiably analyze the impact of transformational leadership, work culture, and competence on job commitment, the impact of job commitment on performance, and the impact of job commitment on performance moderated by government policies. The research employed a quantitative research method. Sample selection was conducted in two stages using cluster sampling with proportional allocation. Data sources included primary data and secondary data obtained through observations, interviews, and questionnaires. Data analysis was conducted using Structural Equation Modelling (SEM). The descriptive research findings indicate that transformational leadership, work culture, commitment, and the performance of village fund managers are categorized as fairly good, trending towards good. Meanwhile, the competency and government policies are categorized as fairly good. The verificative research results demonstrate that transformational leadership, work culture, and competency collectively or partially influence the work commitment of village fund managers, work commitment influenced the performance of village fund managers, and government policy moderated the influence of work commitment on the performance of village fund managers in the Flores Island of East Nusa Tenggara province.

**Keywords:** Transformational Leadership, Work Culture, Competence, Work Commitment, Government Policies, Village Fund Manager Performance

##### RINGKESAN

Panalungtikan ieu dimotivasi ku kapamingpinan transformasional, budaya kerja, kompeténsi, komitmen gawé, kawijakan pamaréntah jeung goréngna kinerja pengelola dana désa di Pulo Flores Nusa Tenggara Timur. Ieu panalungtikan dilaksanakeun di genep kacamatan di Pulo Flores anu kaasup kana katégori Désa Berkembang statusna “Desa Berkembang”. Ieu panalungtikan miboga tujuan pikeun nganalisis jeung ngulik sacara déskriptif jeung verifiably pangaruh kapamingpinan transformasional, budaya gawé jeung kompetensi kana komitmen gawé, pangaruh komitmen gawé kana kinerja jeung pangaruh komitmen gawé kana kinerja anu dimoderasi ku kawijakan pamaréntah. Métode panalungtikan ngagunakeun métode kuantitatif. Téhnik sampling dilaksanakeun dina 2 tahapan ngaliwatan cluster sampling kalawan alokasi proporsional. Sumber data panalungtikan asalna tina data primer jeung data sekunder ngaliwatan obsérvasi, wawancara jeung angkét. Téhnik analisis data ngagunakeun Structural Equation Modeling (SEM). Hasil panalungtikan déskriptif nuduhkeun yén kapamingpinan transformasional, budaya kerja, komitmen jeung kinerja pengelola dana désa aya dina katégori anu cukup alus nepi ka alus, sedengkeun kompetensi jeung kawijakan pamaréntah aya dina katégori anu cukup alus. Hasil panalungtikan anu diverifikasi nunjukkeun yén kapamimpinan transformasional, budaya kerja sareng kompetensi sacara babarengan atanapi sawaréh mangaruhan komitmen gawe, komitmen gawe mangaruhan kinerja pengelola dana desa jeung kawijakan pamaréntah ngamoderasi pangaruh komitmen gawé kana kinerja pengelola dana désa di Pulo Flores Propinsi Nusa Tenggara Timur.

**Kecap Konci:** Kapamingpinan Transformasional, Budaya Kerja, Kompetensi, Komitmen Kerja, Kawijakan Pamaréntah, Kinerja Pengurus Dana Desa

**PENDAHULUAN**

Pemerintah Republik Indonesia dalam upayanya untuk mencapai tujuan pembangunan nasional telah menetapkan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) yang berlandaskan pada Nawacita. Salah satu unsur utama dalam Nawacita adalah membangun Indonesia dari pinggiran dengan memperkuat daerah-daerah dan desa agar pembangunan dapat dirasakan lebih merata ke seluruh wiayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Tentu saja pemerataan pembangunan sampai ke desa-desa ini bisa berhasil jika ada penguatan secara hukum untuk desa sehingga desa akan mampu secara mandiri untuk mengelola wilayah dan potensi yang dimilikinya bagi kesejahteraan dan kemajuan masyarakat. Untuk itulah ditetapkan Undang-Undang (UU) Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa. Penetapan Undang-Undang ini memperjelas tugas, peran dan fungsi desa dalam mengelola desa, menjalankan pemerintahan desa dan memberikan pelayanan bagi masyarakatnya, yang selanjutnya dibuatkan peraturan turunan serta kebijakan untuk melaksanakan undang-undang tersebut.

Dana Desa sebagaimana yang dijelaskan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2014 bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) yang diperuntukkan bagi Desa, yang ditransfer melalui Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Kabupaten/Kota dan digunakan untuk membiayai penyelenggaraan pemerintahan, pelaksanaan pembangunan, pembinaan kemasyarakatan, dan pemberdayaan masyarakat.

Tujuan dari dana desa pada dasarnya adalah meningkatkan kesejahteraan masyarakat desa, memperkuat otonomi desa serta mendukung pembangunan di wilayah pedesaan sehingga diharapkan bisa mewujudkan pertumbuhan ekonomi yang inklusif. Salah satu dasar dari penerimaan dana desa adalah tingkat kemiskinan karena dana desa yang telah disetujui oleh pemerintah dalam APBN dihitung berdasarkan beberapa faktor, yaitu: a) jumlah penduduk, b) tingkat kemiskinan, c) luas wilayah, dan d) tingkat kesulitan geografis. Faktanya, salah satu provinsi termiskin ketiga di Indonesia sesuai dengan data BPS tahun 2023 adalah provinsi Nusa Tenggara Timur dengan jumlah jiwa miskin sebesar 1.149.170 orang atau 20,23% dari total populasi di Indonesia.

Tingkat kemiskinan yang tinggi dan disparitas desa kota yang juga tinggi berakibat pada Indeks Pembangunan Manusia (IPM) yang mencakup angka harapan hidup, pendidikan dan standar hidup layak di Nusa Tenggara Timur masih berada pada tingkatan sedang (60-79). Kondisi wilayah dan masyarakat Nusa Tenggara Timur yang demikian menyebabkan dana desa terus dikucurkan dan menjadi salah satu provinsi yang masuk dalam 10 besar provinsi terbesar penerima dana desa.

Sesuai dengan Permendagri No 20 Tahun 2018 maka dana desa ini dikelola oleh kepala desa dan perangkat desa lainnya yaitu sekretaris desa sebagai koordinator, kepala urusan sebagai staf sekretaris dan kepala seksi sebagai pelaksana teknis.

Dengan menjadi salah satu dari 10 provinsi yang mendapatkan kucuran dana terbesar, diharuskan pula baik secara pengelolaan dana, kepemimpinan, budaya kerja, dan kompetensi terhadap komitmen kerja.

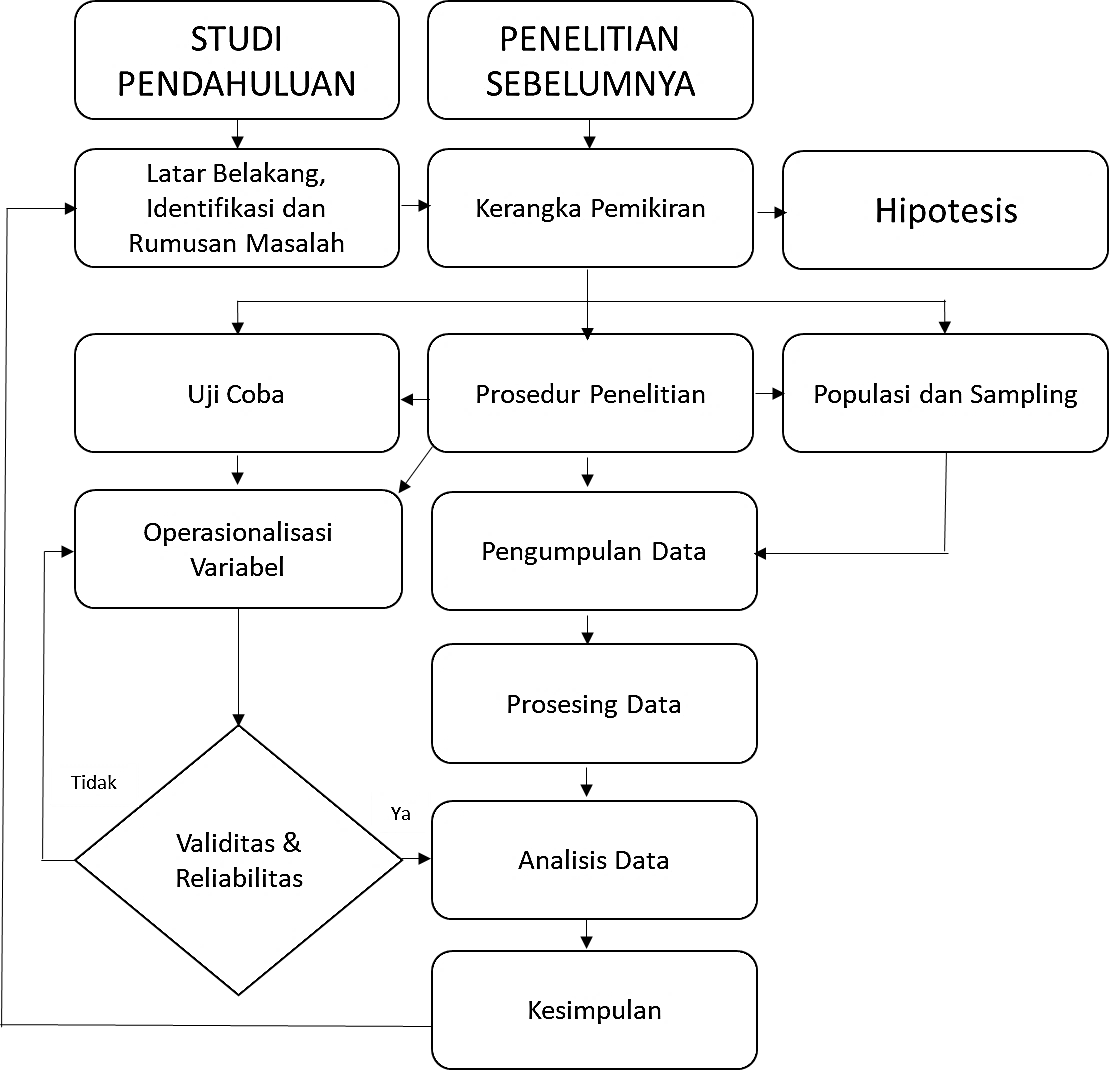
Penelitian tentang kepemimpinan transformasional yang mempengaruhi komitmen antara lain, penelitian Aulia Nurrahmi, Hairudinor, Setio Utomo. (2020), yang tepat karena dapat membuat peningkatan pelayanan kepada masyarakat.

Peneletian tentang budaya kerja antara lain, penelitian Siregar A.M.R, Tanjung H & Hidayati N. (2020). Yang disebut sangat berpengaruh secara signifikan terhadap organisasi. Juga yang lain dibahas dalam penelitian Purnamasari I.D.A.S & Sadnyana I.M (2019). Tentang pengaruh terhadap kinerja.

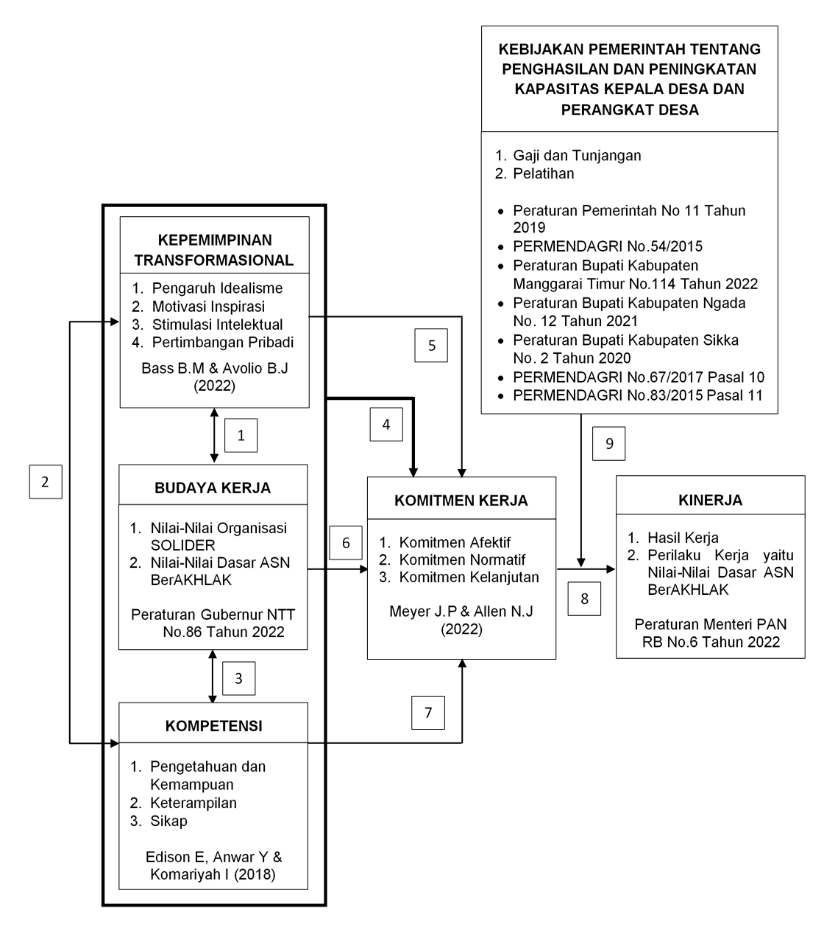
Penelitian selanjutnya tentang komitmen kerja yang sebelumnya sudah diteliti oleh Sopiah. (2018). Yang memiliki pengaruh yang baik. Juga dalam penelitian Wahyono D. (2018). Yang memiliki nada baik.

Berdasarkan review penelitian terdahulu, penelitian yang mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya kerja dan kompetensi terhadap komitmen kerja pada pengelolaan dana desa ini belum banyak dilakukan di Indonesia. Oleh karena itu, peneliti membuat penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya kerja dan Kompetensi Terhadap Komitmen Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Pengelola Dana Desa Yang Dimoderasi Oleh Kebijakan Pemerintah (Survei Pada Enam Kabupaten Di Pulau Flores Provinsi Nusa Tenggara Timur).”**

**KAJIAN TEORI**



**Gambar Desain Penelitian**



**Gambar Paradigma Penelitian**

Penelitian yang dilakukan ini berdasarkan berbagai teori seperti penelitian ilmu sosial lainnya yang diawali dengan grand teori, middle theory dan applied theory. Grand Theory atau teori makro merupakan teori yang mendasari keseluruhan teori-teori yang dipakai. Grand theory yang dipakai dalam penelitian ini adalah teori mengenai manajemen modern dan organisasi.

Lalu ada middle theory yan lebih membahas aspek-aspek tertentu yang lebih spesifik. Yang umumnya terdiri dari konsep yang relatif konkret dan dapat didefinisikan secara operasional dan dapat diuji secara empiris. Middle theory yang digunakan dalam penelitian ini adalah manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi.

Applied theory atau practice theory merupakan teori yang memiliki tingkatan abstraksinya paling rendah, memiliki sedikit konsep, mudah untuk didefinisikan, ruang lingkupnya sempit, dan bersifat sangat spesifik karena berkaitan dengan aspek-aspek khusus tentang suatu kegiatan. Applied Theory dalam penelitian ini yang mendasari dan memberikan panduan awal terhadap setiap variabel yang diuji dalam penelitian yaitu meliputi dasar teori tentang kepemimpinan, budaya kerja, kompetensi, komitmen kerja dan kinerja karyawan.

**MANAJEMEN MODERN**

Manajemen modern adalah manajemen dengan bertumpu pada seberapa landasan pemikiran seperti konsep sistem, analisis keputusan, pentingnya faktor manusia serta tanggung jawab sosial manusia dalam organisasi (Sedarmayanti, 2022).

Teori manajemen modern lebih menekankan pada fleksibilitas, inovasi, keberlanjutan dan keterlibatan karyawan, menganggap karyawan sebagai aset penting dan berfokus pada pengembangan karyawan, partisipasi, dan kepuasan kerja, cenderung lebih menganjurkan struktur yang lebih datar, kolaborasi, dan kerja tim, mengakui bahwa setiap situasi atau konteks organisasi dapat berbeda, dan pendekatan manajemen harus disesuaikan dengan kondisi yang ada, pemimpin diharapkan untuk menjadi fasilitator, penggerak perubahan, dan pemberi inspirasi bagi karyawan, menekankan fleksibilitas, adaptabilitas, dan kemampuan beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan lingkungan (Robbins S. P, Judge T. A & Khatri R, 2019).

Robbins, Judge dan Coulter (2017) mengemukakan prinsip-prinsip dasar perilaku manajemen modern adalah sebagai berikut:

1. Manajemen sebagai suatu sistem. Manajemen modern harus dipandang sebagai suatu sistem, yaitu suatu kesatuan yang saling terkait dan saling mempengaruhi. Hal ini berarti bahwa manajemen tidak dapat dipisahkan dari elemen-elemen lain dalam organisasi, seperti pekerja, teknologi, dan lingkungan.
2. Manajemen sebagai suatu proses. Manajemen modern harus dipandang sebagai suatu proses, yaitu suatu urutan kegiatan yang saling terkait untuk mencapai tujuan. Proses manajemen terdiri dari empat fungsi dasar, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian.
3. Manajemen sebagai suatu ilmu pengetahuan. Manajemen modern harus didasarkan pada ilmu pengetahuan, yaitu pengetahuan yang diperoleh melalui penelitian dan eksperimen. Hal ini berarti bahwa manajemen modern harus menggunakan pendekatan ilmiah dalam pengambilan keputusan dan tindakan.
4. Manajemen sebagai suatu seni. Manajemen modern juga harus bersifat seni, yaitu kemampuan untuk menerapkan ilmu pengetahuan dalam praktik. Hal ini berarti bahwa manajemen modern membutuhkan kreativitas dan intuisi dari para manajer.
5. Manajemen sebagai suatu profesi. Manajemen modern harus dipandang sebagai suatu profesi, yaitu suatu pekerjaan yang membutuhkan keahlian dan keterampilan tertentu. Hal ini berarti bahwa para manajer harus memiliki pendidikan dan pelatihan yang memadai.

**TEORI ORGANISASI**

Menurut Robbins S.P dan Judge T.A (2017) organisasi adalah suatu kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar, yang terdiri dari dua atau lebih orang, yang bekerja atau dasar hubungan yang terus menerus untuk mencapai tujuan bersama atau sekelompok tujuan.

Unsur-unsur organisasi menurut Herbert G.H dalam Zainal V.R (2015) dibedakan adanya unsur inti memakai istilah core element, dan faktor kerja memakai istilah working element (unsur kerja). Yang termasuk unsur inti adalah orang-orang sebagai faktor yang membentuk organisasi, sedang yang termasuk faktor kerja adalah hal yang menentukan berjalannya organisasi yaitu:

1. Daya manusia yang terdiri dari:
   1. Kemampuan untuk bekerja
   2. Kemampuan untuk mempengaruhi orang lain
   3. Kemampuan melaksanakan asas-asas organisasi
2. Daya bukan manusia yang meliputi alam, iklim, udara, cuaca, air, dan lain-lain.

**TEORI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

Menurut Sutrisno E (2016:6) manajemen sumber daya manusia adalah “Kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi”.

Menurut Sedarmayanti (2017) manajemen sumber daya manusia adalah suatu pendekatan dalam mengelola masalah manusia berdasarkan tiga prinsip dasar, yaitu:

1. Sumber daya manusia adalah harta/aset paling berharga dan penting yang dimiliki organisasi/perusahaan karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia.

2. Keberhasilan sangat mungkin dicapai, jika kebijakan prosedur dan peraturan yang berkaitan manusia dari perusahaan saling berhubungan dan menguntungkan semua pihak yang terlibat dalam perusahaan.

3. Budaya dan nilai organisasi perusahaan serta perilaku manajerial yang berasal dari budaya tersebut akan memberi pengaruh besar terhadap pencapaian hasil terbaik. Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam memenuhi kebutuhan sumber daya manusia mulai dari perencanaan hingga pemberhentian sumber daya manusia yang bertujuan untuk membantu dalam pencapaian tujuan organisasi.

**TEORI PERILAKU ORGANISASI**

Robbins S.P & Judge T.A. (2017) menyebutkan bahwa tujuan dari perilaku organisasi ada tiga yaitu explain behaviors (menjelaskan perilaku), predict behaviors (meramalkan perilaku) dan influence behaviors (mempengaruhi perilaku). Para pimpinan perlu mampu menjelaskan mengapa para karyawan atau pekerja menjalankan dalam beberapa perilaku dari pada yang lainnya. Menggambarkan atau meramalkan bagaimana para karyawan akan menanggapi dengan berbagai aksi dan keputusan serta mempengaruhi bagaimana karyawan menunjukan reaksi.

Butarbutar M dkk (2021) mendefinisikan perilaku organisasi sebagai studi yang berkaitan dengan perilaku inidividu dalam kelompok atau organisasi tertentu, yang menunjukkan pengaruh antara individu dengan organisasi, maupun sebaliknya. Sederhananya, perilaku organisasi merupakan ilmu yang mengkaji bagaimana perilaku dan hubungan para anggota organisasi, sebagai upaya mencapai tujuan yang diinginkan. Purba S dkk (2020) mengemukakan bahwa bagi para manajer, mempelajari perilaku organisasi bertujuan untuk mendeskripsikan, menjelaskan, memprediksi, serta mengendalikan perilaku anggotanya, supaya tujuan organisasi bisa tercapai secara optimal.

Ada enam faktor penting dalam perilaku organisasi yaitu produktivitas karyawan (Employee Productivity), ketidakhadiran karyawan secara terus menerus, keluar masuk atau pergantian karyawan (Absenteeism, Turnover), perilaku anggota organisasi (Organizational Citizenship Behavior atau OCB), kepuasan kerja (Job Statisfication) dan kelakuan yang buruk ditempat kerja (Workplace Misbehaviour).

**TEORI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL**

Menurut Rothwell J.W., Stavros M.J. dan Sullivan L.R. (2016), kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang menginspirasi pengikut untuk mengatasi kepentingan pribadi dan menantang mereka menuju tujuan kolektif. Artinya kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang mentransformasikan bawahan untuk tumbuh melampaui kepentingan dan tantangan pribadi serta mendorong mereka untuk mengejar tujuan bersama. Dengan kata lain, pemimpin transformasional harus mampu mengubah pola pikir bawahannya dan menanamkan dalam diri mereka keinginan untuk berpartisipasi dalam perjuangan mencapai tujuan bersama organisasi, bukan sekedar bekerja untuk memenuhi kebutuhannya sendiri.

Selain itu, Suwatno (2019) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang mempengaruhi karyawan untuk merasakan kepercayaan diri, kebanggaan, kesetiaan dan rasa hormat terhadap pemimpinnya, serta memotivasi mereka untuk melampaui pemikiran mereka. Artinya kepemimpinan transformasional tidak hanya sekedar mengubah satu aspek motivasi atau pola pikir anggota saja, namun perubahan tersebut harus terjadi secara holistik pada seluruh aspek untuk memberikan kepentingan terbaik bagi organisasi.

**TEORI BUDAYA KERJA**

Budaya kerja terbentuk begitu satuan kerja atau organisasi itu berdiri “being developed as they to cope with probems to exdternal adaption and internal integratio” artinya pembentukan budaya kerja terjadi tatkala lingkungan kerja atau organisasi belajar menghadapi masalah, baik yang menyangkut perubahan-perubahan eksternal maupun internal yang menyangkut persatuan dan kesatuan organisasi (Kurniawan, 2019).

Budaya kerja menurut Dessler G (2015) adalah merupakan proses mengajar ketrampilan yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya. Selanjutnya pengertian budaya kerja secara sederhana didefinisikan oleh Mondy R.W & Joseph J.M (2016) sebagai proses pembelajaran yang dirancang untuk mengubah kemampuan orang dalam melakukan pekerjaannya.

**TEORI KOMPETENSI**

Rachmaniza (2020) menyatakan bahwa kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu. Sinaga D.L dkk (2019) menyatakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu yang memiliki nilai jual dan itu teraplikasikan pada hasil kreativitas dan inovasi yang dihasilkan.

**TEORI KOMITMEN KERJA**

Pengertian komitmen kerja menurut Robbins S.P & Judge T.A. (2017) adalah suatu keadaan dimana karyawan merasa memiliki keterikatan terhadap organisasi tempat mereka bekerja dan merasa terdorong untuk berusaha mencapai tujuan organisasi tersebut. Komitmen kerja menurut Mowday R.T, Porter L.W & Steers R.M (2016) merupakan suatu keadaan di mana karyawan merasa memiliki keterikatan yang kuat terhadap organisasi tempat mereka bekerja dan merasa ingin tetap tinggal dalam organisasi tersebut.

**TEORI KEBIJAKAN PEMERINTAH**

Menurut Rahayu S dkk (2023), Kebijakan pemerintah pada hakikatnya merupakan kebijakan yang ditujukan untuk publik dalam pengertian yang seluas-luasnya (negara, masyarakat dalam berbagai status serta untuk kepentingan umum), baik itu dilakukan secara langsung maupun tidak secara langsung yang tercermin pada berbagai dimensi kehidupan publik. Oleh karena itu, kebijakan publik sering disebut sebagai kebijakan publik.

Kebijakan dalam pengertian pilihan untuk melakukan atau untuk tidak melakukan mengandung makna adanya kehendak untuk melakukan atau tidak melakukan, kehendak mana dinyatakan berdasarkan otoritas yang dimiliki untuk melakukan pengaturan dan jika perlu dilakukan pemaksaan. Pernyataan kehendak oleh otoritas dikaitkan dengan konsep pemerintah yang memberikan pengertian atas kebijakan yang dialkukan oleh pemerintah yang disebut sebagai kebijakan pemerintah.

Kebijakan pemerintah dapat berkonotasi sebagai kebijakan negara ketika pemerintah yang melakukan adalah diarahkan pada pemerintah negara. Kalau kebijakan pemerintah dipahami dari saran yang akan dicapai (diatur) di mana sasarannya adalah publik tidak saja dalam pengertian negara akan tetapi dalam pengertian masyarakat dan kepentingan umum maka kebijakan pemerintah dapat dikategorikan sebagai kebijakan publik.

**TEORI KINERJA**

Menurut Moeheriono (2023) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya pencapaian tujuan organisasi.

**METODE PENELITIAN**

Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel dilakukan 2 tahap melalui cluster sampling dengan alokasi proporsional. Sumber data penelitian berasal dari data primer dan data sekunder melalui observasi, wawancara dan kuesioner. Teknik analisa data menggunakan Structural Equation Modelling (SEM). Lokasi penelitian dilakukan di 6 Kabupaten Pulau Flores Provinsi Nusa Tenggara Timur, yaitu Kabupaten Lembata, Kabupaten Manggarai, Kabupaten Manggarai Timur, Kabupaten Nagekeo, Kabupaten Ngada, Kabupaten Sikka.

**POPULASI DAN SAMPEL PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan pada 6 Kabupaten di Pulau flores Provinsi Nusa Tenggara Timur. Populasi dalam penelitian ini adalah para pengelola dana desa dengan status Indeks Desa Membangun (IDM) “Desa Berkembang” yang ada di 6 Kabupaten, dengan jumlah pengelola sebanyak 4.024 orang.

Teknik sampling yang digunakan melalui 2 tahap sampling. Tahap pertama adalah pemilihan Primary Sampling Unit (PSU) dan tahap kedua dilakukan pemilihan Secondary Sampling Unit (SSU). Primary Sampling Unit (PSU) dalam penelitian ini ditentukan dengan cluster sampling yaitu dari 9 kabupaten yang ada di pulau Flores diambil kabupaten dengan status Indeks Desa Membangun sebagai ‘Desa Berkembang’ dan didapatkan 6 kabupaten yaitu Kabupaten Lembata, Manggarai, Manggarai Timur, Nagekeo, Ngada dan Sikka. Secondary Sampling Unit (SSU) ditentukan juga dengan cluster sampling yaitu hanya mengambil desa-desa dengan status ‘Desa Berkembang’ dengan alokasi proporsional. Berdasarkan penjelasan tersebut, jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan sebanyak 364 pengelola.

##### Jumlah Populasi Pengelola Dana Desa 6 Kabupaten di Pulau Flores Provinsi Nusa Tenggara Timur

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Kabupaten** | **Jumlah Desa** | **Jumlah Desa Berkembang** | **Populasi Jumlah Pengelola** |
| 1. | Lembata | 144 | 68 | 544 |
| 2. | Manggarai | 171 | 98 | 784 |
| 3. | Manggarai Timur | 159 | 102 | 816 |
| 4. | Nagekeo | 97 | 63 | 504 |
| 5. | Ngada | 135 | 93 | 744 |
| 6. | Sikka | 147 | 79 | 632 |
|  | **Total** | **853** | **503** | **4024** |

**Sumber : Diolah dari Data BPS, 2023**

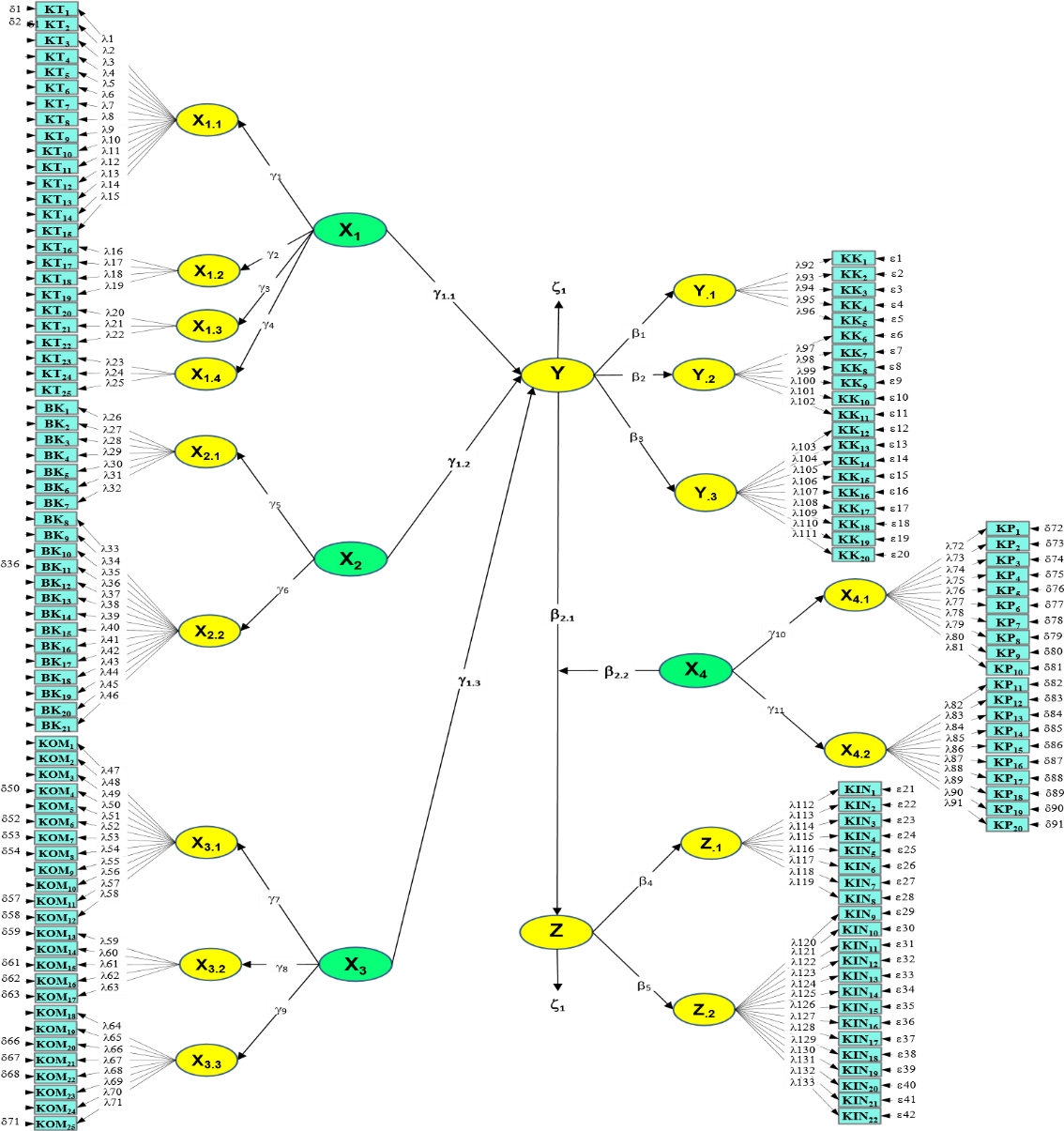
**VARIABEL PENELITIAN**

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel dependen : Komitmen kerja dan kinerja pengelola dana
2. Variabel independen : Pengaruh kepemimpindan transformasional, budaya kerja dan kompetensi
3. Variabel moderasi : Kebijakan pemerintah

**TEKNIK PENGUMPULAN DAN PENGAMBILAN DATA**

Data untuk penelitian ini merupakan data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang akan didapatkan langsung dari para responden pada saat survei di lapangan. Data sekunder merupakan data pendukung yang sudah ada dan bukan didapatkan oleh peneliti secara langsung. Untuk mendapatkan data primer maka digunakan teknik pengumpulan data melalui: Wawancara, Observasi dan Kuisioner.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Gambar Diagram Jalur Full Mode**

**Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Variabel Kepemimpinan**

**Transformasional (X1), Budaya Kerja (X2), Kompetensi (X3) terhadap Komitmen Kerja (Y)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Koefisien Jalur** | **Pengaruh Langsung (%)** | **Pengaruh Tidak**  **Langsung** | | | **Total**  **Pengaruh**  **Tidak**  **Langsung (%)** | **Total**  **Pengaruh**  **(%)** |
| **X1 (%)** | **X2 (%)** | **X3 (%)** |
| X1 | 0,350 | 12,25 |  | 6,20 | 7,36 | 13,56 | 25,81 |
| X2 | 0,286 | 8,18 | 6,20 |  | 6,30 | 12,50 | 20,68 |
| X3 | 0,347 | 12,04 | 7,36 | 6,30 |  | 13,66 | 25,70 |
| Jumlah | | 32,47 |  | | | 39,72 | 72,19 |

###### Sumber : Hasil Olah Data Lisrel, 2023

**Pengaruh Simultan dari Kepemimpinan Transformasional, Budaya kerja dan Kompetensi terhadap Komitmen kerja Pengelola Dana Desa di Pulau Flores Nusa Tenggara Timur**

Perhitungan dari hasil olah data menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional, budaya kerja dan komitmen kerja secara bersama-sama (simultan) dan signifikan berpengaruh terhadap komitmen kerja pengelola dana desa. Kontribusi ketiga variabel ini terhadap komitmen kerja pengelola dana desa dilihat dari nilai R2 atau koefisien determinasinya sebesar 0,722 atau 72,2 % sedangkan sisanya 27,8 % merupakan kontribusi dari variabel lain selain ketiga variabel tersebut. Teori menjelaskan bahwa variabel lain yang juga bisa mempengaruhi komitmen kerja adalah kepuasan kerja, dukungan organisasi, iklim organisasi, keadilan organisasi dan variabel-variabel lainnya (Nur Afni et all, 2018, Firdous R et all, 2018; Brown E.C dan Davis D.R, 2018; Smith J.A dan Johnson M.K, 2019; Johnson L.S dan Brown M.R, 2019; Martinez J.A dan Adams B.K, 2020; Harris D.S, Martinez O.G, 2019; Johnson L.K dan Michael J. Brown, 2020).

Untuk konteks pengelola dana desa di pulau Flores Nusa Tenggara Timur, interaksi antara ketiga elemen ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

* 1. Kepemimpinan transformasional dan budaya kerja

Pada konteks kepemimpinan transformasional dan budaya kerja para pengelola dana desa di pulau Flores Nusa Tenggara Timur, hal ini dapat dikaji berdasarkan interaksi antara indikator penyumbang tertinggi untuk variabel kepemimpinan transformasional yaitu mampu melakukan kerjasama, jujur dan dapat dipercaya dengan indikator penyumbang tertinggi untuk variabel budaya kerja yaitu mengevaluasi dan mengantisipasi kebutuhan pihak-pihak yang dilayani. Interaksi dari kedua hal ini menghasilkan:

1) Kolaborasi yang efektif. Kerjasama yang efektif akan tercipta karena ada kombinasi dari kerjasama yang kuat, jujur dan adanya kepercayaan sehingga baik secara individu maupun sebagai tim pengelola dana desa bisa bersinergi dalam melaksanakan tugasnya termasuk mengindentifikasi kebutuhan masyarakat yang perlu diakomodir dalam program dan kegiatan dana desa.

2) Keterbukaan dan transparansi. Kejujuran dalam berkomunikasi dan transparansi yang dilakukan oleh para pengelola dana desa membuat semua pihak termasuk masyarakat dapat dengan leluasa menyampaikan aspirasinya, menemukan solusi untuk penyelesaian suatu masalah dengan lebih cepat dan mengurangi ketidakpastian. Terciptanya lingkungan dan komunikasi yang positif ini meningkatkan komitmen kerja karena pengelola merasa termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi.

3) Keselarasan tujuan dan aksi. Budaya kerja yang melayani dengan mengantisipasi kebutuhan, membantu pengelola dana desa dalam memahami secara lebih baik program atau kegiatan apa saja yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Ini memungkinkan pengelola untuk menyelaraskan tujuan dengan tindakan yang diambil, meminimalkan kemungkinan terjadinya distorsi atau konflik.

* 1. Kepemimpinan Transformasional dan kompetensi

Pada konteks kepemimpinan transformasional dan kompetensi para pengelola dana desa di pulau Flores Nusa Tenggara Timur dapat dikaji berdasarkan interaksi antara indikator penyumbang tertinggi untuk variabel kepemimpinan transformasional yaitu mampu melakukan kerjasama, jujur dan dapat dipercaya dengan indikator penyumbang tertinggi untuk variabel kompetensi yaitu disukai banyak orang. Interaksi dari kedua hal ini menghasilkan:

1. Transparansi dan akuntabilitas. Pemimpin transformasional yang jujur akan membuka komunikasi seluas-luasnya dengan semua pihak sehingga pengelola yang lain termasuk masyarakat memiliki keinginan untuk berkontribusi agar pemanfaatan dana desa bisa sesuai dengan tujuannya.

2. Kerjasama dan konsensus. Kepemimpinan yang mampu berkolaborasi dengan pemangku kepentingan lokal, seperti komunitas, pemerintah desa, dan organisasi non-pemerintah, akan memfasilitasi upaya bersama untuk memastikan penggunaan dana yang efektif dan berkelanjutan.

3. Kredibilitas dan reputasi. Disukai banyak orang merupakan kompetensi diri sebagai pengelola dana desa yang mencakup kredibilitas dan reputasi yang baik di lingkungan pemerintahan desa maupun di masyarakat. Kredibilitas dan reputasi inilah yang menghasilkan kepercayaan masyarakat terhadap individu atau tim yang mengelola dana desa sehingga akan mempermudah proses, meminimalkan resistensi dan memungkinkan dukungan luas dari masyarakat.

4. Partisipasi dan dukungan masyarakat. Dengan memiliki sifatsifat yang disukai banyak orang, kepemimpinan mampu menggerakkan partisipasi masyarakat dalam pengelolaan dana desa. Kolaborasi yang baik antara pemimpin dan masyarakat akan memungkinkan pengelolaan dana yang lebih efektif dan responsif terhadap kebutuhan lokal.

* 1. Budaya kerja dan Kompetensi

Pada konteks budaya kerja dan kompetensi para pengelola dana desa di pulau Flores Nusa Tenggara Timur dapat dikaji berdasarkan interaksi antara indikator penyumbang tertinggi untuk variabel budaya kerja yaitu mengevaluasi dan mengantisipasi kebutuhan pihak-pihak yang dilayani dengan indikator penyumbang tertinggi untuk variabel kompetensi yaitu sikap yang disukai banyak orang. Interaksi dari kedua hal ini menghasilkan:

1) Pemahaman kebutuhan yang mendalam. Mengevaluasi dan mengantisipasi kebutuhan pihak yang dilayani memungkinkan pengelola dana desa untuk memiliki pemahaman yang mendalam akan kebutuhan masyarakat. Kemampuan ini memungkinkan pengambilan keputusan yang lebih baik dan pengelolaan dana yang lebih tepat sasaran.

2) Responsif terhadap tuntutan dan harapan. Kemampuan mengevaluasi dan mengantisipasi kebutuhan membuat pengelola dana desa dapat merespons dengan lebih cepat terhadap tuntutan dan harapan masyarakat. Hal ini menciptakan lingkungan di mana kebutuhan mendesak atau masalah masyarakat dapat ditangani dengan efektif.

3) Keterlibatan yang berkelanjutan. Kompetensi diri pada sikap yang disukai banyak orang sebagai pengelola dana desa menunjukkan kemampuan untuk terlibat secara positif dan produktif dengan masyarakat. Dengan demikian, interaksi yang positif dapat muncul melalui kolaborasi yang berkelanjutan dengan berbagai pemangku kepentingan.

4) Pengambilan keputusan yang berdasarkan data dan informasi. Mengevaluasi kebutuhan memerlukan analisis data dan informasi yang akurat. Pengelola dana desa yang disukai banyak orang cenderung membuat keputusan yang terinformasi, yang mampu meningkatkan efisiensi dan efektivitas alokasi dana.

5) Keselarasan tujuan dan tindakan. Mengevaluasi dan mengantisipasi kebutuhan membantu pengelola dana desa dalam menyesuaikan tujuan dengan tindakan yang diambil. Ini menciptakan keselarasan yang kuat antara apa yang diinginkan oleh masyarakat dan apa yang dijalankan oleh pengelola dana desa.

**Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Kerja pengelola Dana Desa di Pulau Flores Nusa Tenggara Timur**

Hasil olahan data SEM dengan Lisrel menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh langsung terhadap komitmen kerja sebesar 12,25 % dan pengaruh tidak langsung kepemimpinan transformasional melalui budaya kerja dan kompetensi sebesar 13,56 %, sehingga total pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen kerja sebesar 25,8 %. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan komitmen kerja pengelola dana desa dengan melibatkan budaya kerja dan kompetensi.

Dimensi pembentuk variabel kepemimpinan transformasional yang paling konsisten pengukurannya adalah dimensi pengaruh idealisme dengan nilai *Construct Realibility* (CR) sebesar 0,966 seperti yang ditunjukkan pada tabel dibawah

**Urutan Dimensi pada Kepemimpinan Transformasional berdasarkan Nilai CR dan Loading Factor (ƛ) Terbesar**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Dimensi** | **Nilai Terbesar** | | **Indikator/Instrumen** |
| ***CR*** | ***Loading Factor*** |
| Pengaruh Idealisme | 0,966 | KT10: 0,850 | Seberapa sering anda mendapatkan informasi penting tentang pekerjaan dan informasiinformasi lainnya dari orang lain dan bukan dari pimpinan anda. |
| Pertimbangan  Pribadi | 0,907 | KT23: 0,881 | Sejauh ini bagaimana pimpinan Anda bersedia mendengarkan keluh kesah para stafnya. |
| Motivasi  Inspirasional | 0,899 | KT16: 0,847 | Sejauh mana cara berkomunikasi pimpinan anda baik di lingkungan kantor maupun di masyarakat. |
| Simulasi Intelektual | 0,870 | KT22: 0,843 | Bagaimana pimpinan anda dinilai saat memberikan arahan. |

##### Sumber: Hasil Olah Data Lisrel, 2023

**Pengaruh Budaya kerja terhadap Komitmen Kerja Pengelola Dana Desa di Pulau Flores Nusa Tenggara Timur**

Variabel budaya kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap komitmen kerja sebesar 8,18 % dan pengaruh tidak langsung melalui kepemimpinan transformasional dan kompetensi sebesar 12,50 %, sehingga total pengaruh budaya kerja terhadap komitmen kerja sebesar 20,7 %. Hal ini menunjukkan bahwa budaya kerja tidak bisa menjadi kontributor tunggal untuk meningkatkan komitmen kerja pengelola dana desa tetapi harus melibatkan kepemimpinan transformasional dan kompetensi secara bersama-sama.

Dimensi pembentuk variabel budaya kerja yang paling konsisten pengukurannya adalah dimensi Nilai-Nilai Dasar ASN BerAKHLAK dengan nilai *Construct Realibility* (CR) sebesar 0,952 seperti yang ditunjukkan pada tabel dibawah :

**Urutan Dimensi pada Budaya Kerja berdasarkan CR dan Nilai *Loading Factor* (ƛ) Terbesar**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Dimensi** | **Nilai Terbesar** | | **Indikator/Instrumen** |
| ***CR*** | ***Loading Factor*** |
| Nilai-Nilai Dasar ASN  BerAKHLAK | 0,952 | BK11: 0,820      BK10: 0,815 | Saya menyelesaikan tugastugas yang diberikan dengan cermat dan disiplin yang tinggi.  Kejujuran merupakan hal yang tidak mudah dilakukan dalam tugastugas mengelola dana desa |
| **Dimensi** | **Nilai Terbesar** | | **Indikator/Instrumen** |
| ***CR*** | ***Loading Factor*** |
| Nilai-Nilai Organisasi  SOLIDER | 0,933 | BK1: 0,849 | Seberapa sering anda mengecek kembali keluhan-keluhan masyarakat yang anda layani tentang dana desa |

###### **Sumber: Hasil Olah Data Lisrel, 2023**

**Pengaruh Kompetensi Terhadap Komitmen Kerja Pengelola Dana Desa di Pulau Flores Nusa Tenggara Timur**

Variabel kompetensi mempunyai pengaruh langsung terhadap komitmen kerja sebesar 12,04 % dan pengaruh tidak langsung sebesar 13,66 %, sehingga total pengaruh budaya kerja terhadap komitmen kerja sebesar 25,7 %. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi tidak bisa menjadi kontributor tunggal untuk meningkatkan komitmen kerja pengelola dana desa tetapi harus melibatkan kepemimpinan transformasional dan budaya kerja.

Dimensi pembentuk variabel kompetensi yang paling konsisten pengukurannya adalah dimensi pengetahuan dan kemampuan dengan nilai *Construct Realibility* (CR) sebesar 0,962 seperti yang ditunjukkan pada tabel dibawah

**Urutan Dimensi pada Kompetensi berdasarkan**

***CR dan Nilai Loading Factor (ƛ) Terbesar***

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Dimensi** | **Nilai Terbesar** | | **Indikator/Instrumen** |
| ***CR*** | ***Loading Factor*** |
| Pengetahuan dan Kemampuan | 0,962 | KOM10: 0,851 | Seberapa sering anda membaca atau mencari informasi tentang dana desa dan pengelolaannya untuk meningkatkan pengetahuan anda |
| Sikap | 0,944 | KOM18: 0,841      KOM21: 0,840      KOM23: 0,840 | Seberapa mudah anda dalam  berkomunikasi dan  berkoordinasi dengan staf dan pengelola dana desa  Seberapa sering anda merasa  diikutsertakan dalam pengambilan keputusan atau diskusi yang berhubungan dengan pengelolaan dana desa  Seberapa sering anda merasa bahwa staf dan pengurus dana desa memperlakukan anda dengan hormat dan adil |
| Keterampilan | 0,918 | KOM13: 0,856 | Sejauhmana keterampilan anda dalam melakukan perencanaan penggunaan dana desa |

###### **Sumber : Hasil Olah Data Lisrel,2023**

**Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pengelola Dana Desa di Pulau Flores Nusa Tenggara Timur**

Hasil penelitian secara empiris menunjukkan bahwa variabel komitmen kerja berpengaruh postif dan signifikan terhadap kinerja sebesar 82,2 %, dan sisanya 17,8 % dipengaruhi faktor lain. Hal ini menunjukkan bahwa ada faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja pengelola dana desa selain komitmen kerja.

Dimensi pembentuk variabel komitmen yang paling konsisten pengukurannya adalah dimensi komitmen lanjutan dengan nilai *Construct Realibility* (CR) sebesar 0,947 seperti yang ditunjukkan pada tabel dibawah

**Urutan Dimensi pada Komitmen Kerja berdasarkan**

##### CR dan Nilai *Loading Factor* (ƛ) Terbesar

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Dimensi** | **Nilai Terbesar** | | **Indikator/Instrumen** |
| ***CR*** | ***Loading Factor*** |
| Komitmen Lanjutan | 0,947 | KK16: 0,851 | Seberapa sering anda merasa bangga dengan kontribusi yang telah anda berikan untuk desa melalui kegiatan-kegiatan dari program dana desa |
| Komitmen Afektif | 0,935 | KK5: 0,879 | Seberapa berat rasa tanggung jawab anda dalam memastikan bahwa dana desa dikelola dengan baik dan efektif |
| Komitmen Normatif | 0,918 | KK10: 0,834 | Seberapa sering anda menyelesaikan tugastugas yang kurang menyenangkan atau sulit |
| **Dimensi** | **Nilai Terbesar** | | **Indikator/Instrumen** |
| ***CR*** | ***Loading Factor*** |
|  |  |  | dengan tetap fokus dan tidak mengeluh |

###### **Sumber: Hasil Olah Data Lisrel, 2023**

**Pengaruh Komitmen Kerja terhadap Kinerja Pengelola Dana Desa di Pulau Flores Nusa Tenggara Timur yang dimoderasi kebijakan Pemerintah**

Hasil penelitian secara empiris menunjukkan bahwa variabel kebijakan pemerintah memoderasi pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja pengelola dana desa dengan total pengaruh sebesar 87,3 %, dan sisanya 12,7 % pengaruhnya akibat faktor lain. Hal ini menunjukkan bahwa ada faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja pengelola dana desa selain komitmen kerja yang dimoderasi oleh variabel kebijakan pemerintah

Dimensi pembentuk variabel kebijakan pemerintah yaitu gaji dan tunjangan serta pelatihan memiliki konsistensi pengukuran yang sama yaitu dimensi pelatihan dengan nilai *Construct Realibility* (CR) sebesar 0,948 dan dimensi gaji, tunjangan dengan nilai *Construct Realibility* (CR) sebesar 0,947 seperti yang ditunjukkan pada tabel dibawah

**Urutan Dimensi pada Kebijakan Pemerintah berdasarkan**

##### CR dan Nilai *Loading Factor* (ƛ) Terbesar

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Dimensi** | **Nilai Terbesar** | | **Indikator/Instrumen** |
| ***CR*** | ***Loading Factor*** |
| Pelatihan | 0,948 | KP11: 0,821 | Sejauh mana kemudahan anda dalam mengakses informasi tentang pelatihan yang disediakan oleh pemerintah bagi pengelola dana desa) |
| Gaji dan Tunjangan | 0,947 | KP8: 0,799 | Seberapa besar kontribusi perubahan kebijakan pemerintah dalam hal penetapan gaji dan tunjangan (jika ada kenaikan) bagi komitmen dan kinerja anda sebagai pengelola dana desa |

###### **Sumber: Hasil Olah Data Lisrel, 2023**

**KESIMPULAN**

Kesimpulan yang peneliti dapatkan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Kepemimpinan transformasional pengelola dana desa di pulau Flores Nusa Tenggara Timur masuk dalam kategori cukup baik menuju tingkatan yang baik. Dimensi pengaruh idealisme menyoroti adanya perubahan untuk meningkatkan kolaborasi, kejujuran, kepercayaan, serta sikap adil dalam kepemimpinan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan produktif. Dimensi motivasi inspirasional, simulasi intelektual dan pertimbangan pribadi menyoroti kebutuhan untuk memperbaiki kemampuan komunikasi, berpikir rasional, dan memberikan dukungan yang lebih baik dalam mendukung pengembangan staf. Menurut Expert Judgement, kondisi kepemimpinan transformasional para pengelola dana desa akan terus berproses menjadi lebih baik seiring dengan perubahan dan peningkatan pada nilai integritas dan hubungan yang lebih baik dengan semua pihak.
2. Kondisi budaya kerja pengelola dana desa di pulau Flores Nusa Tenggara Timur tergolong cukup baik menuju baik. Khusus pada nilai-nilai dasar ASN BerAKHLAK (Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif) perlu memperkuat nilai-nilai tersebut untuk menciptakan budaya kerja yang lebih berorientasi pelayanan, inklusif, dan berintegritas sedangkan untuk nilai-nilai organisasi SOLIDER (Serving, Out of the box, Lincah, Integritas dan Inovatif, Dinamis dan Disruptif, Entrepreneurship, Responsif) diperlukan adanya peningkatan dalam bersikap transparan, responsif terhadap perubahan, dan menjalankan tugas sesuai yang diharapkan.
3. Menurut Expert Judgement, kondisi budaya kerja yang cukup baik menuju baik ini menunjukkan bahwa penguatan nilai-nilai SOLIDER dan BerAkhlak masih bisa terus dilakukan dengan proses percepatan internalisasi nilai-nilai tersebut.
4. Kompetensi pengelola dana desa berada pada kondisi yang cukup baik dengan menekankan perlunya peningkatan keterampilan melalui pelatihan teknis serta pengembangan sikap yang lebih kooperatif dan partisipatif dalam mengelola dana desa.
5. Menurut Expert Judgement, kondisi kompetensi para pengelola dana desa yang cukup baik membuktikan bahwa kompetensi para pengelola dari segi pengetahuan dan kemampuan, keterampilan dan sikap memerlukan intervensi eksternal baik dari pemerintah maupun lembaga-lembaga lain untuk mendorong dengan cepat peningkatan kompetensi pengelola dana desa di pulau Flores Nusa Tenggara Timur.
6. Komitmen kerja pengelola dana desa di pulau Flores Nusa Tenggara Timur berada pada tingkat yang cukup baik menuju tingkat yang baik sehingga diperlukan adanya peningkatan dalam memperkuat tanggung jawab, mematuhi aturan yang ada, dan membangun tingkat loyalitas untuk meningkatkan komitmen kerja terhadap pengelolaan dana desa.
7. Menurut Expert Judgement, komitmen kerja pengelola dana desa berada pada kondisi yang masih bisa terus ditingkatkan dengan dorongan internal dari pengelola secara individu maupun dorongan eksternal berupa penghargaan maupun stimulan lain yang dapat memberikan motivasi sehingga bisa memperkuat komitmen kerja para pengelola dana desa di pulau Flores Nusa Tenggara Timur.
8. Kinerja pengelola dana desa di pulau Flores Nusa Tenggara Timur berada pada segmentasi nilai yang cukup baik menuju baik dengan perlunya menggarisbawahi peningkatan dalam manajemen waktu dan penyesuaian tugas agar sesuai dengan keahlian sambil tetap mempertahankan efisiensi biaya yang telah tercapai untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal dan perbaikan pada perilaku kerja dengan mengingat pentingnya integritas dalam pelaksanaan tugas, terus mengembangkan kompetensi terkait pengelolaan dana desa, dan memperkuat kemampuan adaptasi dalam menghadapi perubahan. Menurut Expert Judgement, kinerja pengelola dana desa di pulau Flores masih berada dalam proses perbaikan dan peningkatan. Hal ini berarti masih banyak hal dalam aspek kinerja yang perlu dikoreksi dengan mengidentifikasi kesalahan maupun kekurangannya dan selanjutnya diperbaiki dan ditingkatkan sehingga dapat lebih efektif dan efisien.
9. Kebijakan Pemerintah terhadap pengelola dana desa di pulau Flores Nusa Tenggara Timur berada pada segmentasi nilai cukup baik. Pada dimensi gaji dan tunjangan, menyoroti adanya ketidakpuasan terkait kewajaran dan kejelasan informasi terkait gaji dan tunjangan yang diterima oleh pengelola dana desa sedangkan pada dimensi pelatihan menyoroti kebutuhan mendesak untuk peningkatan kualitas, frekuensi, dan aspek praktikal dalam pelatihan pengelolaan dana desa.
10. Menurut Expert Judgement, gaji dan tunjangan serta pelatihan yang merupakan kebijakan pemerintah terkait pendapatan dan pengembangan kapasitas pengelola dana desa berada pada kondisi yang memerlukan intervensi karena hal ini merupakan aspek yang bisa mendorong dan meningkatkan komitmen dan kinerja para pengelola namun belum mendapatkan perhatian yang serius.
11. Terdapat pengaruh simultan yang signifikan dari kepemimpinan transformasional, budaya kerja, dan kompetensi terhadap komitmen kerja pengelola dana desa di pulau Flores, Nusa Tenggara Timur. Secara bersama-sama, ketiga variabel ini memberikan kontribusi sebesar 72,2% terhadap komitmen kerja pengelola dana desa. Meskipun ketiganya tidak menunjukkan dominasi spesifik karena pengaruh tidak langsungnya lebih besar daripada pengaruh langsungnya namun implementasi ketiganya bersama dari kepemimpinan transformasional yang kuat, budaya kerja yang positif, dan kompetensi yang tinggi akan meningkatkan komitmen kerja pengelola dana desa.
12. Menurut Expert Judgement, Hal ini membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional, budaya kerja dan kompetensi merupakan faktor penting bagi peningkatan komitmen kerja para pengelola dana desa sehingga ketiga aspek ini perlu didukung dan didorong pada proses perbaikan dan peningkatan.
13. Secara parsial, kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh sebesar 25,81 %, dengan dimensi pengaruh idealisme menjadi pembentuk terbesar. Semakin kuat kepemimpinan transformasional, semakin kuat pula komitmen kerja para pengelola dana desa.
14. Menurut Expert Judgement, hal ini membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan salah satu faktor penting bagi penguatan komitmen kerja pengelola dana desa di pulau Flores Nusa Tenggara Timur.
15. Budaya kerja memberikan pengaruh sebesar 20,68%, dengan dimensi nilai-nilai organisasi SOLIDER menjadi kontributor terbesar, diikuti oleh dimensi nilai-nilai dasar ASN BerAkhlak. Semakin kuat budaya kerja yang diterapkan, semakin kuat pula komitmen kerja para pengelola dana desa.
16. Menurut Expert Judgement, hal ini membuktikan bahwa budaya kerja yang kuat dan positif menjadi salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan komitmen kerja karena ada nilai-nilai positif yang bermanfaat untuk pekerjaannya sehingga pengelola dana desa merasa memiliki keterikatan dengan pekerjaannya.
17. Kompetensi memiliki pengaruh sebesar 25,70%, dengan dimensi sikap menjadi pembentuk terbesar, diikuti oleh dimensi keterampilan dan pengetahuan. Semakin tinggi tingkat kompetensi yang dimiliki pengelola dana desa, semakin meningkat pula komitmen kerjanya. Menurut Expert Judgement, kompetensi merupakan salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan komitmen kerja pengelola dana desa. Hal ini menunjukkan bahwa pengelola dana desa yang memiliki kompetensi yang tinggi akan lebih termotivasi untuk bekerja dan berkontribusi secara maksimal untuk keberhasilan pelaksanaan dana desa.
18. Komitmen kerja memberikan pengaruh yang signifikan sebesar 82,2% terhadap kinerja pengelola dana desa di pulau Flores Nusa Tenggara Timur. Dimensi normatif menjadi pendorong terbesar dalam membentuk komitmen kerja, diikuti oleh dimensi lanjutan dan dimensi afektif. Semakin kuat tingkat komitmen kerja yang dimiliki oleh pengelola dana desa, maka kinerjanya akan meningkat secara signifikan.
19. Menurut Expert Judgement, komitmen kerja merupakan salah satu faktor yang paling penting dalam menentukan kinerja pengelola dana desa. Hal ini menunjukkan bahwa pengelola dana desa yang memiliki komitmen kerja yang kuat akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik dan berkontribusi secara maksimal untuk targettarget penyelesaian program dana desa yang bisa memberikan manfaat bagi masyarakat.
20. Terdapat pengaruh komitmen kerja yang dimoderasi oleh kebijakan pemerintah terhadap kinerja pengelola dana desa di pulau Flores Nusa Tenggara Timur sebesar 87,3 %.
21. Menurut Expert Judgement, komitmen kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pengelola, dan dampaknya semakin diperkuat melalui kebijakan pemerintah terkait gaji dan tunjangan serta pelatihan yang diterima oleh pengelola dana desa.

**SARAN**

Saran-saran yang bisa penulis sampaikan berdasarkan hasil penelitian ini adalah:

1. Untuk melaksanakan perbaikan dan peningkatan kepemimpinan transformasional maka dapat dilakukan pelatihan kepemimpinan untuk meningkatkan keterampilan kolaborasi, kejujuran, kepercayaan, dan sikap adil di antara pengelola dana desa. Mengadakan pelatihan komunikasi efektif bagi pengelola dana desa, termasuk teknik komunikasi interpersonal yang baik.
2. Untuk melaksanakan perbaikan dan peningkatan budaya kerja dapat dilakukan dengan mendorong kepatuhan terhadap nilai-nilai dasar ASN BerAKHLAK dan SOLIDER melalui penyuluhan dan pengawasan internal dan merancang insentif atau penghargaan untuk individu atau tim yang secara konsisten menerapkan nilai-nilai budaya kerja yang diinginkan. Menetapkan mekanisme umpan balik untuk merespons masukan dari masyarakat dan staf secara lebih cepat dan efektif.
3. Untuk melaksanakan perbaikan dan peningkatan kompetensi dapat dilakukan dengan mengidentifikasi kebutuhan pelatihan teknis dan mengorganisir sesi pelatihan rutin. Membentuk kemitraan dengan lembaga-lembaga pendidikan atau pelatihan untuk memastikan pengelola dana desa selalu memiliki keterampilan terkini.
4. Untuk melaksanakan perbaikan dan peningkatan komitmen kerja dapat dilakukan dengan membuat atau memperbarui kode etik atau pedoman kerja yang menggambarkan tanggung jawab, aturan, dan nilai-nilai yang diharapkan dari pengelola dana desa. Melibatkan pengelola dana desa dalam pengambilan keputusan terkait kebijakan atau perubahan yang dapat memengaruhi pekerjaan mereka. Menyusun dokumen yang jelas dan terperinci mengenai tugas dan tanggung jawab masing-masing pengelola dana desa dan memastikan setiap orang memahami peran dan tanggung jawab mereka dalam mencapai tujuan bersama. Melibatkan pengelola dana desa dalam kegiatan sosial dan komunitas untuk memperkuat ikatan dengan instansi. Memfasilitasi pemeriksaan rutin untuk mengidentifikasi dan mengatasi potensi pelanggaran etika atau aturan.
5. Untuk melaksanakan perbaikan dan peningkatan kinerja dapat dilakukan dengan mengadakan pelatihan manajemen waktu untuk membantu pengelola dana desa mengidentifikasi prioritas, merencanakan pekerjaan, dan meningkatkan produktivitas. Melakukan analisis tugas untuk menilai apakah tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan keahlian masing-masing anggota tim dan menyesuaikan alokasi tugas agar setiap anggota tim dapat berfokus pada bidang keahliannya untuk mencapai hasil yang optimal.
6. Melakukan evaluasi rutin terhadap pengeluaran untuk memastikan efisiensi biaya tetap terjaga. Mendorong budaya kerja yang menekankan pada integritas, kejujuran, dan tanggung jawab dan membangun budaya organisasi yang mendukung adaptasi terhadap perubahan dengan mengedepankan nilai-nilai fleksibilitas dan inovasi.
7. Untuk melaksanakan perbaikan dan peningkatan kebijakan pemerintah dapat dilakukan dengan mendorong mekanisme partisipatif yang memungkinkan pengelola dana desa memberikan masukan terkait tingkat kewajaran gaji dan tunjangan dan mempertimbangkan peningkatan dalam besaran gaji atau tunjangan sebagai insentif untuk meningkatkan kesejahteraan pengelola dana desa. Menjadwalkan pelatihan secara berkala untuk memastikan kontinuitas dalam peningkatan keterampilan. Memastikan bahwa pelatihan tidak hanya teoritis, tetapi juga dapat diaplikasikan secara langsung dalam pekerjaan mereka dan mengembangkan kemitraan dengan lembaga-lembaga pendidikan dan pelatihan untuk mendukung penyediaan pelatihan yang lebih bervariasi dan mendalam.
8. Untuk melaksanakan perbaikan dan peningkatan terhadap kepemimpinan transformasional, budaya kerja dan kompetensi secara simultan untuk mempengaruhi komitmen kerja dapat dilakukan dengan merancang program pengembangan yang holistik yang mencakup aspek kepemimpinan transformasional, budaya kerja, dan kompetensi dan memastikan adanya sinergi antara program-program tersebut untuk mencapai efek atau dampak yang lebih kuat.
9. Untuk melaksanakan perbaikan dan peningkatan terhadap kepemimpinan transformasional yang berpengaruh terhadap komitmen kerja dapat dilakukan dengan mengikuti pelatihan kepemimpinan transformasional dan mendorong pemimpin untuk memahami perannya dalam memotivasi dan memberdayakan anggota tim sehingga para pengelola bisa lebih termotivasi dalam bekerja dan melibatkan diri atau berkomitmen dengan pekerjaannya sebagai pengelola dana desa.
10. Untuk melaksanakan perbaikan dan peningkatan terhadap budaya kerja yang berpengaruh terhadap komitmen kerja dapat dilakukan dengan mengadakan program promosi nilai-nilai organisasi SOLIDER dan nilai-nilai dasar ASN BerAKHLAK untuk memperkuat budaya kerja dan memberikan penghargaan kepada individu atau tim yang mencerminkan nilai-nilai tersebut sehingga budaya kerja positif yang tercipta akan memberikan kenyamanan dan membuat para pengelola memiliki keterlibatan emosi dengan pekerjaannya.
11. Untuk melaksanakan perbaikan dan peningkatan terhadap kompetensi yang berpengaruh terhadap komitmen kerja dapat dilakukan dengan mengidentifikasi kebutuhan spesifik dalam keterampilan dan pengetahuan yang relevan dengan pengelolaan dana desa dan mengikuti pelatihan teknis yang dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan sehingga dengan pengetahuan dan keterampilan serta sikap yang baik maka para pengelola akan lebih percaya diri dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaan dan hal inilah yang membuat komitmen kerjanya akan semakin kuat.
12. Untuk melaksanakan perbaikan dan peningkatan terhadap komitmen kerja yang berpengaruh terhadap kinerja dapat dilakukan melalui penyampaian nilai-nilai organisasi secara konsisten kepada pengelola dana desa dan memastikan bahwa pengelola dana desa memahami dan menginternalisasi nilai-nilai yang menjadi dasar normatif. Menyusun program pembinaan karir dan pengembangan karyawan yang memberikan peluang untuk pertumbuhan dan peningkatan keterampilan. Menyelenggarakan program reward dan recognition untuk menghargai komitmen yang ditunjukkan oleh pengelola dana desa dan membuat program yang memotivasi dengan memberikan penghargaan atas kontribusi positif. Membuat program atau kegiatan yang dapat memfasilitasi keterlibatan emosional pengelola dana desa terhadap pekerjaannya dan melibatkan pengelola dana desa dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi pekerjaannya.
13. Untuk melaksanakan perbaikan dan peningkatan terhadap komitmen kerja yang berpengaruh terhadap kinerja dengan mengikutsertakan kebijakan pemerintah maka dapat dilakukan melalui kajian mendalam oleh pemerintah terkait kebijakan gaji dan tunjangan yang berlaku dan memastikan besaran gaji dan tunjangan mencerminkan tingkat tanggung jawab dan beban kerja yang diberikan. Melakukan analisis kebutuhan pelatihan secara berkala untuk mengidentifikasi kebutuhan yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab pengelola dana desa dan menyesuaikan program pelatihan berdasarkan temuan analisis.

**DAFTAR PUSTAKA**

**BUKU:**

Afandi. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Yogyakarta: Nusa Media

Affandi Azhar, Rozi Achmad, S.D. (2018). Manajemen SDM Strategik.

Bintang Visitama Publisher

Amirullah. (2015). Pengantar Manajemen. Jakarta: Mitra Wacana Media

Barker C. (2016). *Cultural Studies: Theory and Practice. London: Sage Publications*

Bass B. M & Avolio B. J. (2022). *Transformational Leadership: Theory, Research, and Practice* (Sudarwan Danim & Suparno, Trans.). Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama

BPS NTT. (2022). Nusa Tenggara Timur dalam Angka Tahun 2022

BPS Kabupaten Lembata. (2023). Lembata dalam Angka Tahun 2023

BPS Kabupaten Manggarai (2023). Manggarai dalam Angka Tahun 2023

BPS Kabupaten Manggarai Timur (2023). Manggarai Timur dalam Angka Tahun 2023

BPS Kabupaten Ngada (2023). Ngada dalam Angka Tahun 2023

BPS Kabupaten Nagekeo (2023). Nagekeo dalam Angka Tahun 2023

BPS Kabupaten Sikka (2023). Sikka dalam Angka Tahun 2023

Bratton J, Gold J. (2017). *Human Resource Management. 6th Edition. UK: Macmillan Education*

Butarbutar M dkk. (2021). Teori Perilaku Organisasi. Yayasan Kita Menulis

Creswell, John W. (2015). Penelitian Kualitatif & Desain Riset. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Daft R.L. (2015). *Organization Theory and Design* *(12th ed.).* *Boston:* *Cengage Learning*

Darmawan Deni. (2022). Kepemimpinan/ Leadership. Unpam Press.

Cetakan Pertama

Dessler G. (2015). *Fundamentals of Human Resource Management. 4th*

*Edition. Global Edition. Pearson International*

Ebert R. J & Griffin R.W. (2021). *Business Essentials* (*12th ed*.). Pearson

Edison E, Anwar Y & Komariyah I. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi. Bandung: Alfabeta

Fahmi Irham. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta

Farida U (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia 1. Ponorogo. Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah

Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang

Hadari Nawawi. (2017). Perencanaan SDM Untuk Organisasi Profit yang Kompetitif. Yogyakarta: UGM Press

Hair J. F*. et. al.* (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). SAGE Publications, Los Angeles*

Handoko T.H (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Bandung: Pustaka Seti

Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Raja Grafindo Persada

Keitner R dan A Kinicki. (2017). Perilaku Organisasi. Buku 2 Edisi 9, Bandung: Salemba

Kurniawan. (2021). Kebijakan Publik: Teori dan Aplikasi. Malang: UB Press.

Luthans F (2016). *Organization Behavior, McGraw Hill International. New York*

Marwansyah. (2019). Manajemen sumber daya manusia (2nd ed.). Bandung: Alfabeta

Meyer J.P & Allen N.J. (2017). *Commitment in the Workplace: Theory, Research and Application*. *Sage publications*

Priadana H.M. Sidik dan Denok Sunarsi. (2021). Metode Penelitian

Kuantitatif. Tangerang: Pascal Books

Rahayu S, Yanuarsari R, Suwandana C, Romansyah R, Farid M, Supriatna

A & Yasmadi B. (2023). Kebijakan dan Kinerja Birokrasi Pendidikan. Makassar: Tohar Media

Rahmawati dan Nurddin. (2023). Dasar-Dasar Ilmu Manajemen. Bandung: CV. Media Sains Indonesia

Robbins S.P & Judge T.A. (2017). *Organizational Behavior. (17th ed.) [ebook] Harlow: Pearson Education. ISBN/ISSN 978-0-13-410398-3* [https://opaclib.inaba.ac.id/index.php?p=show\_detail&id=1991&keyw ords=](https://opaclib.inaba.ac.id/index.php?p=show_detail&id=1991&keywords=)

Robbins, S. P, Judge T.A & Khatri R. (2019). Perilaku Organisasi: Edisi Sepuluh. Jakarta: Pearson Education, Inc

Rodiyah I, Sukmana H dan Mursyidah L. (2021). Pengantar ilmu administrasi publik. Sidoardjo: Umsida Press.

Rothwell J William, Stavros, M Jacqueline, Sullivan L Roland. (2016).

*Practicing Organization Development (Leading Transformation And Change). Fourth Edition.* *Hoboken. New Jersey. Canada*

Ruskandi Kanda, Erik Y.P, Dina J.N Asri. (2021). Transformasi Arah Tujuan

Pendidikan di Era Society 5.0. Jawa Barat: CV. Caraka Khatulistiwa Santoso S. (2015). SPSS20 Pengolahan Data Statistik di Era Informasi, Jakarta, PT. Alex Media Komputindo, Kelompok Gramedia

Santoso S. (2018). Menguasai Statistik dengan SPSS 25. Jakarta: PT Elex Media Komputindo

Schein E.H. (2017). *Organizational Culture and Leadership (Fifth Edition).*

*John Wiley & Sons Inc, New Jersey, Canada.*

https://doi.org/10.4324/9781351017510-1

Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan. Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. Bandung: PT Refika Aditama

Sedarmayanti. (2018). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV. Mandar Maju

Sedarmayanti. (2022). Manajemen Modern: Teori, Praktik, dan Aplikasi. Bandung: Refika Aditama

Shields John *et al*. (2015). *Managing Employee Performance and Reward: Concepts, Practices, Strategies*. Cambridge University Press

Shoukri M.M. (2015). *Measures of interobserver agreement and reliability* (2nd ed.). CRC Press

Silaen S. (2018). Metodologi Penelitian Sosial untuk Penulisan Skripsi dan Tesis. Bogor: In Media.

Silalahi M. (2020). Manajemen Pemerintahan. Jakarta: Rajawali Press

Siswanti Yuni. (2015). Meraih Kesuksesan Organisasi dengan

Kepemimpinan Manajerial yang ‘Smart” dengan Pendekatan Riset Empiris. Yogyakarta

Streiner, D. L., Norman, G. R., & Cairney, J. (2015). *Health Measurement*

*Scales: A Practical Guide to Their Development and Use (5th ed.). Oxford University Press*. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqp179>

Sugiyono (2015). Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung:

CV Alfabeta

Sunyoto D. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku Seru

Sutrisno E (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Kencana Prenada Media Group

Wibowo A. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Implementasi. Jakarta: Rajawali Pers

Zainal V.R (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Zainal V.R, Ramly M, Mutis T & Arafah W. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

**JURNAL PENELITIAN:**

Abdullah Anton. (2020). “*Relationship the Work Culture and Training Programs Within Performance”*. *International Journal of Progressive Sciences and Technologies (IJPSAT).* Vol 20 No.1

Al-Omari Z, Alomari K & Aljawarneh N. (2020). “The *Role of Empowerment in Improving Internal Process, Customer Satisfaction, Learning and Growth”. Management Science Letters, 10(4), 841-848*

Agustiningsih M, Taufik T, Novita Indrawati. (2020). “*The Effect of Good Governance and Human Resource Competency of Village Fund*

*Management (Empirical Study of Villages in Tambang District, Kampar District and Bangkinang District*)”. Jurnal Ilmiah Akuntansi. Vol 4 No.1

Almahasneh Y.A.S dkk (2022). “*The Impact of Organizational Culture and Leadership Styles on The Performance of Public Organizations”. Corporate Governance and Organizational Behavior Review. Volume 7, Issue 1*

Andreas Letik. (2019). “Pengelolaan Dana Desa Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat Di Desa Fatukoto Kecamatan Mollo

Utara Kabupaten Timor Tengah Selatan Provinsi Nusa Tenggara Timur”. Jurnal Ilmiah Wahana Bhakti Praja. Vol 9 No.1

Anggraini L, Widodo S & Yulianti D. (2019). *“The Influence of Transformational Leadership and Organizational Culture on Employee Job Satisfaction and Employee Performance: Evidence from Indonesia”. International Journal of Business and Society, 20(1), 56– 66.*

Anik R.M.F, Falih Suaedi, Erna Setijaningrum. (2022). “*The Effect of*

*Competency and Training on Performance Through Organizational*

*Commitments to Village Apparatus”*. *Airlangga Development Journal*. Vol 6 No.2

Arshad S, Farooq S & Javed M. (2017). “*Impact of Leadership Styles on Organizational Culture and Firm Effectiveness”. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 7(11), 1018- 1030

As'ad M. (2017). "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Kerja Karyawan di PT XYZ." Jurnal Bisnis dan Manajemen. Vol 3 No.1. 12-22

Atika. (2019). “*The Effect of Commitment, Leadership and Compensation on Job Satisfaction and Performance of Government Apparatus in West* Sulawesi *Province”*. *Management and Economics Journal* (MECJ). Vol 3 No.1

Aulia Nurrahmi, Hairudinor, Setio Utomo. (2020). “Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan (Studi pada PT Bank Pembangunan Daerah Kalsel Cabang Rantau)”. Jurnal

Bisnis dan Pembangunan. Vol 9 No.1

Basalamah I, Ramli H.M, Sinring H.B, Alam R. (2019). *“Effect of Commitment, Compensation, and Leadership on Employee*

*Performance and Sharia Engagement as Variable Intervening”.*

*International Journal of Accounting & Finance in Asia Pasific (IJAFAP)*. Vol 2 No.1

Bernard M. Bass, R. E. R. (2017). “*Transformational Leadership. In World Family Medicine”*. *Journal/Middle East Journal of Family Medicine (Vol. 15, Issue 6).* [*https://doi.org/10.5742/mewfm.2017.92984*](https://doi.org/10.5742/mewfm.2017.92984)

Darmawa W, Brahmasari I.A & Ratih I.A.B. (2019). *“The Effect of Transformational Leadership, Organizational Culture, Competence, and Self-Efficacy on Organizational Commitments, Ambidexterity Organizational and Performance of Village Governments in East*

*Nusa Tenggara Province”*. *Archives of Business Research (ABR)*. Vol *7* No.3

Dwivedi P, Chaturvedi V & Vashist J.K. (2020). “Transformational Leadership and Employee Efficiency: Knowledge Sharing as Mediator”. *Benchmarking: an International Journal, 27(4), 1571– 1590.* [*https://doi.org/10.1108/BIJ-08-2019-0356*](https://doi.org/10.1108/BIJ-08-2019-0356)

Ernawati E, Razak M & Fatmawati F. (2022). “Pengaruh Kepemimpinan Visioner, Penempatan Kerja Pegawai dan Lingkungan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan

Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Selayar. *The Manusagre Journal*, *1*(1), 14–28

Fauzan A, Zulaspan Tupti, Fajar Pasaribu, Hasrudy Tanjung. (2023). “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi

Terhadap Kinerja Pegawai dimediasi oleh Komitmen Organisasi”. Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah. Vol 6 No.1

Fauzi A. (2019). “Kompetensi Sumber Daya Manusia: Konsep, Definisi, dan Implikasinya pada Kinerja Organisasi”. Jurnal Manajemen dan Bisnis, Vol 16 No.1. 25-38

Feriyanto S & Triana A. (2015). “Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk. Jurnal Administrasi Bisnis, Vol 27 No.1, 1-9.

Gayatri Ni Komang Ayu Julia. (2019). “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi pada Akuntabilitas Pengelolaan Dana Desa”. Jurnal Akuntansi Universitas Udayana. Vol 26, No 102

Gusa P.S.W. (2019). “Pengaruh Evaluasi Kebijakan terhadap Kinerja

Pegawai. Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (JISIP)”. Vol 8 No.4. 325-328

Hermansyah T, Affandi A., & Hermawan A. (2023). *The Effect Of Competence, Work Motivation, Leadership and Compensation for Affective Commitment and Its Implications On Agent Performance On Branchless Banking* (*Doctoral dissertation*, UNIVERSITAS PASUNDAN).

Imran, Mahdani & Teuku Roli Ilhamsyah Putra. (2023). *“The Influence of*

*Apparatus Competence, Compensation, and Organizational Commitment on Village Performance through Village Apparatus Performance (Study in Villages of Aceh Tengah District)”*. *International Journal of Scientific and Management Research*. Volume 6 *Issue* 04. 102-116

Isthofaina Astuti, Udin. (2020). *“The Effect of Perceived Organizational Support and Transformational Leadership on Affective Commitment and Employee Performance”. Journal of Asian Finance, Economics and Business.* Vol 7 No.10

Itu Yosefina (2021). “Faktor-Faktor Penghambat Pengelolan Dana Desa di Kecamatan Ende, Kabupaten Ende, NTT”. Jurnal Ilmiah Indonesia, Vol 6, No.1

Keidanren. (2016). *“Toward Realization of The New Economy and Society. Policy & Action”.* Diakses tanggal 23 Oktober 2023 dari: <http://www.keidanren.or.jp/en/policy/2016/029_outline.pdf>

Khaerana K & Putu Kartika (2019). “Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Bank

Rakyat Indonesia Kantor Cabang Palopo”. *Journal of Economic,*

*Management and Accounting.* Vol 2 No. 2

Komba A, Magali J & Chachage B. (2023). “*Influence of Transformational Leadership on Organizational Culture in the Ministry of Culture and*

*Sports, Tanzania”*. *East African Journal of Education and Social Sciences. Vol. 4 No. 3. pp. 75-84*

Kristiawan Rudi. (2023). “Pengaruh *Leadership Transformational* Pendidikan dan Pelatihan serta Komitmen Organisasional terhadap

Kinerja dan Loyalitas sebagai Variabel Intervening (Studi pada Rutan Kelas IIB Situbondo)”. Jurnal Ekonomi dan Bisnis GROWTH (JEBG) Vol.2 No.1. 127-141

Kurniawan P. (2018). “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat

Indonesia (Persero) Cabang Tangerang”. Ekonomi Efektif Vol 1 No.1. 101–109

Kusnadi Y (2015). “Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja

Karyawan pada PT. Bank Central Asia (BCA) Tbk”. Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan. Vol 1 No.1. 33-42

Lee C, Kim, Y., & Lee, K. (2017). *“The* Effect of Transformational Leadership on Employee Performance: A Study of Korean Companies”. Journal of Business Research, 70, 230-237

Lestari A, Pratiwi R & Kurniawan H. (2021). “Analisis Kualitas Pendamping

Dana Desa dalam Pelaksanaan Program Pembangunan Desa”. Jurnal Pembangunan Desa. Vol 5 No.2. 67-78

Li Y, Castano G & Li Y. (2018). *“Linking Leadership Styles to Work Engagement: The Role of Psychological Capital Among Chinese*

*Knowledge Workers”.* *Chinese Management Studies, Vol 12 No.2. 433–452.* Https://doi.org/10.1108/CMS-04-2017-0108

Lubis F.R. (2021). “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Kerja Karyawan pada PT ABC." Jurnal Ilmu Manajemen. Vol 9 No.1. pp. 40-50

M.Yusuf Sanny dkk. (2022). *“The Effect of Apparatus Competency and Commitment on the Performance of Regional Work Units in Bandung”. District Budapest International Research and Critics*

*Institute-Journal (BIRCI-Journal)*. Vol 5 No.2

Mada S, Kalangi L, Gamaliel H. (2017). “Pengaruh Kompetensi Aparat Pengelola Dana Desa, Komitmen Organisasi Pemerintah Desa, dan Partisipasi Masyarakat terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Dana Desa di Kabupaten Gorontalo”. Jurnal Riset Akuntansi dan Auditing “Goodwill”. Vol 8 N0.2

Martini I.A.O, A. A. N. Eddy Supriyadinata, Ketut Elly Sutrisni, I. Wayan Gede Sarmawa. (2020). *“The Dimensions of Competency on Worker Performance Mediated by Work Commitment”. Cogent Business & Management.* Vol 7 Issue 1

Muhammad Dinar Faisal. (2020). “*Effect of Competence, Leadership and Organizational Culture Toward Organization Commitment and Performance of Civil Servants on the Regional Office of Ministry of*

*Religious Affairs in the Province of The West* Sulawesi”. *Internal Communications &* *Organizational Behavior eJournal.* Vol 7 No.14

Mulyadi M & Agustina T. (2019). “*The Influence of Work Environment and Job Satisfaction on Employee Commitment* (*Empirical Study on* PT.

Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk)”. *International Journal of Human Resource Studies*. Vol 9 No.2. 148-162

Nafi'ah A & Asrori M. (2017). *“The Influence of Transformational Leadership Style and Organizational Culture on Employee Job Satisfaction and*

*Its Impact on The Performance of The Employees in The Banking Sector in Surabaya, Indonesia”. International Journal of Economics,*

*Commerce and Management. 5(2). 55–67*

Nugraha Ichsan. (2016). “Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk”. Jurnal Manajemen dan Bisnis. Vol 13 No.1. 48-63

Nur Rahma As, Arifuddin, Mediaty. (2021). *“The Influence of Village Employee Competency, Budget Target Clarity* *and Organizational Commitment on Financial Performance of Village Governments with Organizational Culture as a Moderation Variables in Gowa District”*.

*QUEST Journal of Research in Business and Management*

*International Journal*. Vol 9 Issue 2

Nurkholis A & Setiawan H. (2020). “*The Role of Organizational Culture and Managerial Capability on the Implementation of E-Procurement in*

*Public Organization”. International Journal of Applied Business and Economic Research*. *Vol 18 No.4. 147-158*

Pamungkas B.C, Brahmasari I.A, Ratih I.A.B. (2023). *“The Effect of Transformational Leadership, Organizational Culture, and*

*Management Control System on Employee Performance with Organizational Commitment as the Intervening Variable at CV Makmur Jaya Abadi Surabaya City”. Journal of Economics, Finance and Management Studies*. *Vol 6 Issue 1*. 429-437

Pandapotan Sitompul, Suparno Eko Widodo, R. Madhakomal. (2019). “*Effect of Work Culture and Leadership Against Employee Commitments in the Industrial Revolution 4.0 Era”. International Journal of Engineering and Advanced Technology* (IJEAT)*.* Vol 8 Issue-5C

Panjaitan M, Affandi A, Setiawan, H. Priada P & Narimawati U. (2023). *The*

*Influence of Leadership, Organizational Commitment, and Work Culture on Employee Competence and Performance with Moderation of Employee Development Policies at the Education Office of North Sumatra Province* (*Doctoral dissertation*, UNIVERSITAS PASUNDAN).

Paramitadewi K.F. (2017). “Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan”. E-Jurnal manajemen Universitas Udayana. Parera & Marzuki. (2020). “Kearifan Lokal Masyarakat dalam Membangun

Kerukunan Umat Beragama di Kota Kupang, Nusa Tenggara Timur”

Jurnal Antropologi Isu-Isu Sosial Budaya. Vol 22 No.1

Priadana S. (2019). *Effects Of Transformational Leadership, Organizational Culture and Managerial Competence On Employee’s Job Satisfaction and Affective Commitments and Their Implications On*

*Employee’s Performance of Regional Enterprises In North Sumatra Province. In International Joint Seminar (P. 178).*

Purnomo B.R, Eliyana A & Pramesti E.D. (2020). *“The Effect of Leadership Style, Organizational Culture and Job Satisfaction on Employee Performance with Organizational Commitment as the Intervening Variable. Systematic Reviews in Pharmacy”*. Vo 11 No.10. 446-458

Purwanti A., Sari R.K & Prastiwi R.D. (2020). “*The Effect of Transformational Leadership on Organizational Culture, Job Satisfaction, and Organizational Citizenship Behavior in the Indonesian Healthcare Sector”. International Journal of Human Resource Studies*, Vol 10 No.2. 103–120

Putu Intandika Purbasari, Gede Adi Yuniarta. (2020). “Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Pengelolaan Alokasi Dana Desa di Kabupaten Jembrana”. Jurnal Ganesha Vol 11 No.1

Rachmaniza. (2020). “Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Perusahaan”. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, Vol 3 No.1. 28-37

Raharjo K, Nurjannah N, Solimun S and Achmad Rinaldo Fernandes A. (2018). *"The Influence of Organizational Culture and Job Design on Job Commitment and Human Resource Performance"*. *Journal of Organizational Change Management*. *Vol 31 No.7*. *pp: 1346-1367*

Rakatu V.L, Ashok Kumar Chandra and Mahesh Kumar Soma. (2021). “Linking Transformational Leadership with Employee Engagement through Organizational Commitment and Organizational Culture?”. *Orissa Journal of Commerce*. Vol. 42, Issue 3

Rasmini N.K, Putu Sri Harta Mimba. (2021). *“The Influence of Apparatus Competence, Leadership Style, Tri Hita Karana Culture and Society*

*Participation on the Effectiveness of Village Fund Management”. The Indonesian Accounting Review* Vol 11 No.1

Rehman R.U & Muneer S. (2023). “*The Impact of Perceived Organizational Support on Organizational Commitment and Work Performance in the Hotel Industry of Pakistan”. Journal of Hospitality and Tourism Management.* 50. 10-17

Rosida Salijana, Akhmad Toha, Selfi Budi Helpiastuti. (2019). *“The Influences of Competence, Motivation, and Commitment for Government Official Performance in Society and Civil Department in*

*Situbondo”.* *International Journal of Humanities and Social Science Invention (IJHSSI).* Volume 8 Issue12 Ser.II

Shiba S. (2019). “*Management in Society 5.0”. Total Quality Management & Business Excellence*. *Vol 30 No.1-2. 1-6.*

Siregar A.M.R, Tanjung H & Hidayati N. (2020). “Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Budaya Kerja pada Organisasi Non-Profit di Indonesia”. Jurnal Aplikasi Manajemen. Vol 18 No.4. 607-615

Slahanti M & Ani Setyowati. (2021). “Kepemimpinan Transformasional dalam Budaya Organisasi”. DAYA SAING Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya. Vol. 23, No. 2

Sopiah. (2018). “Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Kerja

Karyawan pada PT. Panca Sarana Indotama”. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol 61 No.1. 107-112

Susmiati S & Sudarma, K. (2019). *“The Effect of Transformational Leadership and Organizational Culture on employee engagement and their impact on the performance of Islamic Banks in Indonesia”. International Journal of Business, Economics and Law, 19(6), 66–72*

Suwatno (2019). “Analisis Faktor Indikator Kepemimpinan

Transformasional dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi”. Jurnal Bisnis dan Manajemen. Vol 19 No.1. 24-36

Wahyono D. (2018). “Pengaruh Budaya Organisasi dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Sebagai Variabel

Intervening”. Jurnal Ilmiah Universitas 17 Agustus Semarang. Vol 7 No.3

Widiyarta K, Herawati N.T & Atmadja A. T. (2017). “Pengaruh Kompetensi Aparatur, Budaya Organisasi, *Whistleblowing* dan Sistem Pengendalian Internal terhadap Pencegahan Fraud dalam Pengelolaan Dana Desa (Studi Empiris pada Pemerintah Desa di

Kabupaten Buleleng)”. JIMAT (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi) Undiksha. Vol 8 No.2

Yang Y & Huang W.C. (2018). “*The Relationship Between Transformational Leadership and Employee Performance: A study of Chinese Companies”. Leadership Quarterly, 29(4), 537-548*

Yoshida Y. (2017). “*Society 5.0 and the Challenge of Human Empowerment”. Journal of Science and Technology Policy Management. Vol 8 No.1. 89-97*

##### UNDANG-UNDANG

* Indonesia, 2014. UU No. 6 Tahun 2014 tentang Desa
* Peraturan Presiden. 2015. PERPRES NO.11/2015
* Peraturan Menteri Dalam Negeri. PERMENDAGRI NO.43/2015
* Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2019 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2014 tentang Peraturan
* Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa
* Peraturan Menteri PAN RB No.6 Tahun 2022
* Peraturan Gubernur NTT No.86 Tahun 2022
* Peraturan Bupati Kabupten Ngada No 12 tahun 2021 Tentang Penghasilan Tetap Dan Tunjangan Bagi Kepala Desa dan Perangkat Desa
* Peraturan Bupati Kabupaten Manggarai Timur No.114 tahun 2022