



Kompetensi Aparatur Pemerintah Desa Peley Kecamatan Totikum Selatan Kabupaten Banggai Kepulauan

Nurmala^{1*}, Rustam Tohopi², Yacob Noho Nani³

¹⁻³Program Studi Administrasi Publik, Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia

*Penulis korespondensi: nmala051004@gmail.com¹

Abstract. *The technical implementers of the rules and policies set out by the village chief are known as village officials. In order to properly and competently address community issues, they must have administrative abilities and public service ethics. Determining the motivations, traits, self-concept, knowledge, and abilities of the Peley Village government officials in South Totikum District, Banggai Kepulauan Regency, was the aim of this study. This study employed a descriptive qualitative methodology. The findings show that Peley Village government officials' level of competence is still below ideal. Officials' motivation is typically normative, their traits and self-concept do not fully support service professionalism, they still have a limited understanding of their responsibilities and rules, and they still have poor abilities, especially when it comes to using information technology. In order to increase the quality of public services and the efficiency of village government administration, this circumstance highlights the necessity for competency enhancement through ongoing training, coaching, mentoring, and performance evaluation. This study concludes that village officials' motivation, traits, self-concept, knowledge, and abilities are still subpar. To attain more efficient and professional village government performance, all of these elements must be enhanced.*

Keywords: *Competence of Officials; Information Technology; Normative Motivation; Public Service; Self-Concept.*

Abstrak. Para pelaksana teknis peraturan dan kebijakan yang ditetapkan oleh kepala desa dikenal sebagai pejabat desa. Untuk menangani masalah masyarakat dengan baik dan kompeten, mereka harus memiliki kemampuan administrasi dan etika pelayanan publik. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui motivasi, sifat, konsep diri, pengetahuan, dan kemampuan pejabat desa Peley di Kecamatan Totikum Selatan, Kabupaten Banggai Kepulauan. Penelitian ini menggunakan metodologi kualitatif deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat kompetensi pejabat desa Peley masih di bawah ideal. Motivasi pejabat umumnya normatif, sifat dan konsep diri mereka tidak sepenuhnya mendukung profesionalisme pelayanan, mereka masih memiliki pemahaman yang terbatas tentang tanggung jawab dan peraturan mereka, dan mereka masih memiliki kemampuan yang kurang baik, terutama dalam penggunaan teknologi informasi. Untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik dan efisiensi administrasi pemerintahan desa, keadaan ini menyoroti perlunya peningkatan kompetensi melalui pelatihan berkelanjutan, pembinaan, pendampingan, dan evaluasi kinerja. Penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi, sifat, konsep diri, pengetahuan, dan kemampuan pejabat desa masih di bawah standar. Untuk mencapai kinerja pemerintahan desa yang lebih efisien dan profesional, semua elemen ini harus ditingkatkan.

Kata kunci: Kompetensi Pejabat; Konsep Diri; Motivasi Normatif; Pelayanan Publik; Teknologi Informasi.

1. LATAR BELAKANG

Kompetensi sumber daya manusia merupakan komponen kunci dalam tata kelola yang menentukan kualitas pelayanan publik. Pemerintah desa sangat penting dalam memberikan pelayanan langsung kepada masyarakat di tingkat desa. Kemampuan ini meliputi pengetahuan tugas, keterampilan pelaksanaan tugas, dan sikap profesional. Kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat desa akan menurun jika ketiga faktor ini tidak seimbang. (Prasetya & Hidayat, 2024).

Lebih jauh lagi, pejabat desa harus lebih fleksibel agar dapat memenuhi tuntutan efisiensi dan akuntabilitas di era digital saat ini. Namun demikian, banyak desa yang belum siap untuk

mengemban tugas ini. Sesuai dengan tuntutan reformasi birokrasi saat ini, telah dijelaskan bahwa semua pejabat birokrasi harus dan mampu bertindak dan berperilaku sebagai pejabat yang dapat dipercaya, diandalkan, inovatif, dan kreatif dalam melaksanakan tugas mereka sesuai dengan keinginan masyarakat, yaitu menyediakan pelayanan publik yang sederhana, terjangkau, cepat, tepat waktu, dan lugas kepada masyarakat yang berhak mendapatkan pelayanan yang baik berdasarkan hak-hak mereka sebagai warga negara Indonesia (Sulila & Abdussamad, 2024).

Desa, sebagai bentuk pemerintahan paling mendasar di Indonesia, sangat penting untuk pengelolaan aspek sosial, budaya, dan ekonomi kehidupan masyarakat. Desa merupakan tingkat pemerintahan pertama dan terutama bertanggung jawab untuk memberikan pelayanan publik, membuat dan melaksanakan rencana pembangunan, serta berupaya meningkatkan kesejahteraan warganya (Mozin & Tantu, 2025).

Sebagai bagian dari inisiatif reformasi desa, pemerintah telah menerapkan program pelatihan kompetensi berbasis pekerjaan. Namun, keberhasilan pendekatan ini bergantung pada kesiapan internal desa. Ketidaktahuan para pemimpin desa tentang peran dan kewajiban mereka sendiri merupakan salah satu masalah utama yang muncul. (Rohmah et al., 2024).

Pemahaman seseorang tentang alur tugas dan struktur kerja dapat digunakan untuk mengukur tingkat kompetensi kognitif mereka. Memahami deskripsi pekerjaan adalah landasan tanggung jawab dan integritas profesional, menurut (Yusuf, 2024). Namun demikian, dokumentasi deskripsi pekerjaan yang lengkap masih kurang untuk petugas pemerintahan Desa Peley. Masih terdapat kurangnya koordinasi formal, yang menyebabkan pelaksanaan tugas yang berlebihan dan tidak efektif. Akibatnya, para pejabat desa memiliki beban kerja yang tidak merata.

Aspek penting lainnya dari kompetensi adalah kemampuan menggunakan teknologi informasi. Sejak diperkenalkannya e-government, penggunaan teknologi dalam pelayanan publik telah meluas. Meskipun demikian, masih banyak pejabat desa yang belum mengetahui cara menggunakan teknologi digital, (Yulianti & Annisa, 2024).

Kesenjangan literasi digital di sektor pedesaan dapat dikurangi dengan pelatihan bertahap dan pengalaman praktis. Menurut Yunus dkk. (2024), strategi pelatihan berbasis lapangan atau pendampingan terbukti lebih berhasil daripada pelatihan tradisional. Ketiadaan mentor dan program pelatihan merupakan penyebab utama stagnasi kompetensi teknologi di Desa Peley. Para pejabat enggan mencoba karena takut melakukan kesalahan, dan tidak ada sistem yang diterapkan untuk mengevaluasi perkembangan keterampilan mereka. Akibatnya, dibutuhkan

mentor dari tingkat kabupaten atau kecamatan untuk kurikulum pelatihan digital dasar yang inklusif.

Kebiasaan kerja pejabat desa sangat dipengaruhi oleh peran kepemimpinan kepala desa. Menurut sebuah studi (Rohman & Nugraha, 2022), pendekatan kepemimpinan partisipatif dapat meningkatkan disiplin dan motivasi bawahan. Di sisi lain, pendekatan otoriter justru mencegah perkembangan pejabat desa dan menghambat inisiatif. Ciri-ciri kepemimpinan kepala desa di Desa Peley belum diteliti secara menyeluruh. Namun, temuan awal menunjukkan adanya gangguan komunikasi antara personel dan pemimpin. Profesionalisme dievaluasi berdasarkan bagaimana pejabat melayani masyarakat serta latar belakang pendidikan dan pengalaman profesional mereka. Kepercayaan publik akan meningkat ketika pelayanan diberikan secara etis dan bertanggung jawab. Menurut (Yulianti & Annisa, 2024), sikap kerja profesional merupakan faktor penting dalam keberhasilan penyediaan pelayanan publik di tingkat desa. Di sisi lain, pelayanan yang tertunda dan tidak ramah disebabkan oleh pejabat yang tidak aktif. Hal ini dapat menciptakan peluang terjadinya maladministrasi dengan mendorong sebagian warga untuk menyampaikan tuntutan mereka melalui jalur tidak resmi.

Lulusan SMA dan SMA kejuruan masih menjadi mayoritas latar belakang pendidikan pejabat pemerintahan Desa Peley. Sementara itu, hanya satu pejabat yang memiliki diploma (D3) di bidang pendidikan komputer. Mayoritas pejabat desa kurang memiliki landasan akademis yang memadai di sektor teknis atau administratif, menurut struktur tingkat pendidikan ini. Pendidikan SMA dan SMA kejuruan biasanya masih berfokus pada pengetahuan dasar, yang berarti siswa belum sepenuhnya siap dengan kemampuan administratif, analitis, atau teknologi informasi yang dibutuhkan dalam pemerintahan kontemporer.

Profesionalisme, pengetahuan, dan keterampilan para pejabat Desa Peley sangat dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan mereka. Oleh karena itu, langkah-langkah strategis seperti pelatihan berkelanjutan, peningkatan kapasitas sumber daya manusia, dan perekrutan pejabat yang mempertimbangkan latar belakang pendidikan yang relevan diperlukan untuk membantu meningkatkan standar pelayanan publik di tingkat desa. Berdasarkan uraian latar belakang yang telah disebutkan di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Kompetensi Aparatur Pemerintah Desa Peley Kecamatan Totikum Selatan Kabupaten Banggai Kepulauan”**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui motivasi, ciri-ciri, persepsi diri, keahlian, dan kemampuan aparat pemerintah di Desa Peley, Kecamatan Totikum Selatan, Kabupaten Banggai Kepulauan.

2. KAJIAN TEORITIS

Administrasi Publik

Pengertian Administrasi Publik

Pandangan Dwight Waldo dalam (Musri & Mulia, 2022), Pengorganisasian dan pengelolaan orang dan sumber daya (peralatan) untuk mencapai tujuan negara bagian atau federal dikenal sebagai administrasi publik. Ini mencakup pengelolaan organisasi dengan menggunakan orang dan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan negara bagian, di samping tugas-tugas administratif.

Kompetensi

Pengertian Kompetensi

Menurut Spancer & Spancer dalam (Maswanto et al., 2022) Kompetensi adalah sifat dasar yang memengaruhi ide dan tindakan seseorang, berlaku untuk setiap keadaan yang mereka hadapi, dan bertahan lama. Kompetensi didefinisikan oleh Bambang Supriyo Utomo sebagai kemampuan, pengetahuan, keterampilan, sikap, keyakinan, perilaku, dan kualitas karakter yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas tertentu dengan tingkat keberhasilan tertinggi, (Koroh et al., 2025).

Menurut Wibowo, kompetensi adalah kemampuan untuk melakukan atau menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan menggunakan keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja yang diperlukan untuk posisi tersebut. Oleh karena itu, kompetensi merupakan cerminan dari pengetahuan atau keterampilan yang menunjukkan keahlian dalam industri tertentu, yang sangat dihargai dan luar biasa di bidang tersebut, (Fachmi et al., 2025).

Menurut Rivai, kompetensi adalah kumpulan sifat yang mendukung kapasitas seseorang untuk mencapai prestasi luar biasa. Kompetensi juga mencakup pengetahuan, keterampilan, dan bakat yang dibutuhkan untuk tugas-tugas non-rutin serta yang terkait dengan pekerjaan. Agar kompetensi individu dapat mendukung sistem kerja berbasis tim, kompetensi tersebut harus mampu mendukung implementasi strategi organisasi dan penyesuaian apa pun yang dilakukan oleh manajemen (Siregar et al., 2022).

Indikator Kompetensi

Motivasi, sifat, konsep diri, pengetahuan, dan keterampilan adalah beberapa dari berbagai jenis kualitas yang membentuk suatu kompetensi. Sementara itu, Hutapea dan Nurianna (Siregar et al., 2022) mencantumkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja sebagai indikator kompetensi.

Jenis – Jenis Kompetensi

Kompetensi inti, kompetensi peran, kompetensi perilaku, dan kompetensi fungsional adalah empat kategori yang digunakan Palan (2007:20) untuk membagi kompetensi dalam (Maswanto et al., 2022). Menurut Moeheriono (2018) dalam (Ariasih et al., 2024), sumber daya manusia memiliki tiga jenis kompetensi yang berbeda: kompetensi pekerjaan, kompetensi organisasi, dan kompetensi individu, yang meliputi keterampilan kerja.

Aparatur Pemerintah Desa

Pengertian Aparatur Pemerintah Desa

Menurut Fajarwati (2019) dalam (Satria et al., 2021), Pejabat desa harus mampu melaksanakan kewajiban utama mereka, memiliki kemampuan yang dibutuhkan, dan memahami kewajiban tersebut dengan baik. Keterampilan pejabat desa harus ditingkatkan oleh pemerintah desa.

Pejabat desa adalah pelaksana teknis dari peraturan dan kebijakan yang ditetapkan oleh kepala desa. Mereka harus memiliki kemampuan administrasi dan etika pelayanan publik agar dapat menangani harapan masyarakat secara efisien dan tepat, (Pristiansyah et al., 2022).

Sebagai komponen penting dari pemerintahan lokal, pemerintahan desa sangat vital bagi kemajuan negara. Di bawah arahan kepala desa, sekretaris desa dan pejabat pemerintahan desa lainnya membentuk pemerintahan desa (Pelu et al., 2023).

Tugas dan Fungsi Aparatur Pemerintah Desa

Pemeliharaan aset dan infrastruktur yang digunakan untuk pelayanan publik. Pelayanan masyarakat, tugas operasional atau manajemen pembangunan, dan fungsi administrasi atau pendaftaran adalah tiga fungsi utama unit pemerintahan desa, seperti pemerintah desa, yang merupakan tingkat pemerintahan terendah.

Permasalahan Yang Di Hadapi Aparatur Pemerintah Desa

Menurut (Rodiyah et al., 2021), pejabat pemerintah desa menghadapi masalah-masalah berikut: (1) Kesulitan dalam mengembangkan kapasitas mereka dalam aspek tugas, fungsi, dan teknologi informasi. (2) Kurangnya kemampuan pejabat desa dalam administrasi pemerintahan dan literasi digital (Satria et al., 2021). (3) Ketidaktahuan pejabat desa tentang tanggung jawab dan etika kerja mereka terkait kinerja pelayanan publik (Lumempow et al., 2021). (4) Kurangnya kesiapan pejabat desa dalam aspek manajerial dan teknis pelayanan (Ottay et al., 2022). (5) Ketidakefektifan program pelatihan dalam meningkatkan kompetensi pejabat pemerintah desa (Gea et al., 2024). (6) Rendahnya Etika Kerja dan Pemahaman Tugas di Kalangan Pejabat Pemerintah Desa, (Maulana, 2024). Dan (7) Kurangnya Pengetahuan tentang Tugas Utama sebagai Penghambat Efektivitas Program Desa, (Waruwu et al., 2024)

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di kantor desa Peley, Kecamatan Totikum Selatan, Kabupaten Banggai Kepulauan. Adapun waktu pelaksanaan penelitian direncanakan pada bulan April 2025 hingga April 2026. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dimensi Motivasi Aparatur Dalam Meningkatkan Kinerja Pemerintah Desa

Temuan penelitian menunjukkan bahwa motivasi para pejabat pemerintah Desa Peley untuk melaksanakan tanggung jawab pelayanan publik mereka masih di bawah standar. Hal ini ditunjukkan oleh kurangnya motivasi mereka untuk meningkatkan standar pelayanan publik, kurangnya disiplin kerja, dan kurangnya inisiatif dalam mengikuti pelatihan. Kondisi ini menunjukkan bahwa motivasi belum mencapai potensi penuhnya sebagai motivator internal. Menurut teori, motivasi adalah dorongan internal yang membentuk perilaku seseorang untuk mencapai tujuan tertentu (Spencer & Spencer, 1993). Orang yang memiliki motivasi tinggi akan mengerahkan lebih banyak usaha, menunjukkan inisiatif, dan berdedikasi pada profesinya.

Hasil ini konsisten dengan penelitian oleh Gatot dkk., 2025, yang menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan kapasitas yang tidak memadai menyebabkan kinerja yang kurang optimal dan kompetensi aparat desa yang rendah. Hal ini konsisten dengan penelitian oleh Jatmika & Pundenswari, 2025, yang menemukan bahwa motivasi internal secara langsung memengaruhi tanggung jawab kerja dan kinerja aparat, menjadikan motivasi kerja sebagai komponen penting dalam meningkatkan kompetensi aparat desa. Hal ini juga konsisten dengan penelitian oleh Sepang dkk., 2025, yang menunjukkan bahwa pelayanan publik yang tidak memadai di tingkat desa dipengaruhi oleh motivasi aparat yang buruk.

Dalam kasus Desa Peley, kepemimpinan yang tidak memadai dalam meningkatkan moral staf, sedikitnya bimbingan, dan tidak adanya sistem penghargaan semuanya berkontribusi pada rendahnya motivasi. Di sisi lain, motivasi yang tinggi akan meningkatkan produktivitas dan kualitas pelayanan masyarakat.

Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa untuk meningkatkan moral karyawan secara berkelanjutan, metrik motivasi karyawan desa masih perlu ditingkatkan melalui pemberian penghargaan, lebih banyak pelatihan, dan kepemimpinan yang lebih kuat.

Dimensi Sifat Aparatur Dalam Meningkatkan Kinerja Pemerintah Desa

Temuan penelitian menunjukkan bahwa kepribadian para pejabat desa masih belum secara akurat mewakili pendekatan profesional terhadap pelayanan publik. Hal ini ditunjukkan oleh kurangnya pengendalian diri, kurangnya akuntabilitas, dan ketidakpekaan terhadap kebutuhan masyarakat.

Spencer & Spencer (1993) mendefinisikan atribut sebagai kualitas mendasar seseorang yang relatif konstan, seperti integritas, akuntabilitas, dan kepercayaan diri. Karakteristik ini sangat penting dalam menentukan bagaimana seseorang bereaksi terhadap masalah di tempat kerja.

Temuan ini konsisten dengan sebuah studi (Nur dkk., 2024) yang menemukan bahwa kapasitas seseorang untuk pengembangan diri sama pentingnya dengan tingkat pelatihan mereka. Akibatnya, pengembangan karakter profesional pegawai negeri sipil juga dipengaruhi oleh pencapaian pendidikan yang rendah. Menurut penelitian (Priyanti, 2026), kualitas baik seperti akuntabilitas, pengendalian diri, dan transparansi memiliki dampak besar pada kualitas pelayanan publik. Selain itu, sifat individu yang kurang adaptif dapat mengganggu efektivitas organisasi, menurut penelitian (Nendah & Setiawan, 2025).

Di Desa Peley, budaya organisasi yang lemah, penilaian kinerja yang tidak konsisten, dan kurangnya pengembangan sikap kerja semuanya berkontribusi pada kurangnya profesionalisme para pejabat. Akibatnya, para pejabat melaksanakan tugas mereka dengan kurang inisiatif.

Oleh karena itu, pengembangan karakter, penegakan disiplin, dan pembentukan sistem evaluasi kinerja yang berkelanjutan diperlukan untuk meningkatkan indikator karakter para pejabat desa.

Dimensi Konsep Diri Aparatur Dalam Meningkatkan Kinerja Pemerintah Desa

Menurut temuan penelitian, konsep diri para pejabat desa belum mencapai potensi penuhnya. Hal ini ditunjukkan oleh kurangnya akuntabilitas, kurangnya pemahaman, dan rendahnya kepercayaan diri dalam melaksanakan kewajiban mereka sebagai pekerja publik.

Konsep diri, menurut Spencer & Spencer (1993), adalah persepsi seseorang tentang dirinya sendiri yang mencakup identitas, nilai-nilai, dan sikap. Orang yang memiliki konsep diri yang baik lebih cenderung bekerja secara etis dan kompeten.

Hasil ini konsisten dengan penelitian (Adha dkk., 2024) yang menunjukkan bahwa kompetensi pegawai negeri sipil memiliki dampak besar pada kualitas kinerja, terutama dalam manajemen keuangan dan administrasi. Konsep diri yang buruk dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi belum sepenuhnya terbentuk, sebagian karena kurangnya

pengetahuan. Hasil ini konsisten dengan penelitian (Muljono dkk., 2025) yang menunjukkan peran penting konsep diri dalam menentukan kompetensi pegawai negeri sipil, yaitu dalam meningkatkan kepercayaan diri dan dedikasi kerja. Konsep diri yang positif dikaitkan dengan kinerja pegawai negeri sipil yang lebih baik, menurut penelitian lain oleh Mulyadi (2025).

Para pegawai negeri sipil di Desa Peley memiliki konsep diri yang rendah karena kurangnya pelatihan pengembangan diri, kurangnya rasa hormat terhadap pekerjaan mereka, dan pemahaman yang buruk tentang tugas mereka sebagai pelayan publik. Tingkat pelayanan publik yang buruk dipengaruhi oleh keadaan ini.

Oleh karena itu, pelatihan, pengembangan mental, dan penguatan prinsip-prinsip pelayanan publik diperlukan untuk meningkatkan konsep diri para pegawai negeri sipil.

Dimensi Pengetahuan Aparatur Dalam Meningkatkan Kinerja Pemerintah Desa

Temuan penelitian menunjukkan bahwa pemahaman para pejabat desa tentang tanggung jawab dan peran utama mereka masih relatif kurang memadai. Ketidaktahuan mereka tentang administrasi desa, peraturan, dan penggunaan teknologi informasi merupakan indikasi dari hal ini.

Menurut Spencer & Spencer (1993), pengetahuan yang berkaitan dengan pemahaman individu tentang bidang pekerjaannya merupakan komponen penting dari kompetensi. Pengetahuan yang memadai akan membantu para pejabat melaksanakan tugas mereka secara efisien dan efektif.

Hasil ini konsisten dengan penelitian Wardhani (2024), yang menyatakan bahwa akuntabilitas dalam pengelolaan dana desa sangat dipengaruhi oleh kompetensi aparat. Selain itu, penelitian Adha dkk. (2024) menunjukkan pentingnya pengetahuan aparat dalam meningkatkan standar administrasi keuangan desa. Hal ini konsisten dengan penelitian Anisa (2025), yang menyatakan bahwa administrasi dan manajemen pelayanan publik yang buruk dipengaruhi oleh rendahnya pengetahuan aparat desa. Pengetahuan yang terbatas merupakan masalah lain yang menghambat keberhasilan pengelolaan desa, menurut penelitian Agustina & Gunawan (2025).

Tingkat pendidikan yang rendah, pelatihan yang minim, dan akses informasi yang terbatas merupakan penyebab rendahnya tingkat pengetahuan di Desa Peley. Hal ini menyebabkan kinerja tugas yang kurang optimal dan kualitas pelayanan yang buruk.

Oleh karena itu, pendidikan berkelanjutan, pelatihan, dan pendampingan sangat diperlukan untuk meningkatkan pemahaman para pejabat desa.

Dimensi Keterampilan Aparatur Dalam Meningkatkan Kinerja Pemerintah Desa

Menurut temuan penelitian, kemampuan otoritas desa masih kurang memadai, terutama dalam hal administrasi dan pemanfaatan teknologi. Hal ini ditunjukkan oleh kurangnya kemahiran mereka dalam menggunakan perangkat digital dan penggunaan sistem manual yang masih berlanjut dalam penyediaan layanan.

Spencer & Spencer (1993) mendefinisikan keterampilan sebagai kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugas-tugas teknis dan non-teknis. Kemahiran akan meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja.

Temuan ini sejalan dengan penelitian (Afriady et al., 2024) yang menunjukkan bahwa kompetensi aparatur dan pemanfaatan teknologi memiliki pengaruh terhadap efektivitas sistem pengelolaan desa. Sejalan dengan penelitian (Hondo & Seran, 2025) yang menyatakan bahwa keterampilan teknis dan komunikasi sangat berpengaruh terhadap kinerja aparatur. Penelitian lain oleh (Sumarlin et al., 2025) juga menunjukkan bahwa keterampilan memiliki hubungan signifikan dengan peningkatan kinerja organisasi.

Hasil ini konsisten dengan penelitian Afriady dkk., 2024, yang menunjukkan bahwa efisiensi sistem administrasi desa dipengaruhi oleh kemahiran pegawai negeri dan penggunaan teknologi mereka. Menurut penelitian Hondo & Seran, 2025, keterampilan teknis dan komunikasi memiliki dampak besar pada kinerja pegawai negeri. Studi lain oleh Sumarlin dkk. (2025) menunjukkan bahwa peningkatan efektivitas organisasi berkorelasi signifikan dengan keterampilan.

Rendahnya literasi komputer di kalangan pejabat, kurangnya pelatihan, dan fasilitas yang buruk semuanya berkontribusi pada kurangnya keterampilan di Desa Peley. Hal ini mempersulit penyediaan layanan publik yang modern dan efektif.

Akibatnya, kemampuan pejabat desa harus ditingkatkan melalui pelatihan teknis, pendampingan, dan penggunaan teknologi sebaik mungkin.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Menurut penelitian yang dilakukan di Desa Peley, kemampuan para pejabat desa, seperti motivasi, karakter, konsep diri, pengetahuan, dan keterampilan, belum sepenuhnya berkembang. Sifat pekerjaan belum sepenuhnya profesional karena kurangnya disiplin, tanggung jawab, dan daya tanggap terhadap kebutuhan masyarakat; konsep diri belum terbentuk dengan baik karena kurangnya kepercayaan diri dan pemahaman tentang peran sebagai pelayan publik; dan motivasi kerja masih kurang inisiatif dan dorongan untuk mengembangkan diri. Selain itu, kemampuan administrasi dan teknologi mereka lemah, yang

memengaruhi efisiensi pelayanan, dan pengetahuan mereka tentang tanggung jawab, peran, dan peraturan perundang-undangan yang mendasar masih terbatas. Untuk mencapai kinerja pemerintahan desa yang lebih efisien dan profesional, semua elemen ini harus ditingkatkan.

REFERENSI

- Adha, D. K., Akuntansi, P., Publik, S., Akuntansi, J., Sriwijaya, P. N., Lama, B., Aprianti, S., Akuntansi, P., Publik, S., Akuntansi, J., Sriwijaya, P. N., Lama, B., Amri, D., Akuntansi, P., Publik, S., Akuntansi, J., Sriwijaya, P. N., & Lama, B. (2024). *Determinan Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Dana Desa di Kabupaten Ogan Ilir*. 10(6), 3134–3144.
- Ariasih, D., Asana, G. H. S., & Clarissa, S. V. (2024). Pengaruh Kompetensi Aparatur, Partisipasi Masyarakat, Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Dana Desa Di Kecamatan Gerokgak. *Jurnal Akuntansi Profesi*, 15(01), 13–23. <https://doi.org/10.23887/jap.v15i01.76367>
- Fachmi, M., Rosalia, N., Nainggolan, G., Suhara, A., & Hartono, D. (2025). Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja. *Jurnal EMT KITA*, 9(2), 426–432. <https://doi.org/10.35870/emt.v9i2.3713>
- Gea, S. A., Mendrofa, S. A., Halawa, O. Z., & Waruwu, S. (2024). *Analisis Pelaksanaan Program Pelatihan dan Pengembangan dalam Meningkatkan Kinerja Aparat Desa Hilihambawa Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli*. 1, 3813–3820.
- Koroh, G., Rumawas, W., Punuindoong, A. Y., Studi, P., & Bisnis, A. (2025). *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Dayana Cipta Tomohon*. 15(1), 54–63.
- Lumempow, V., Posumah, J. H., & Kolondam, H. F. (2021). Evaluasi Kinerja Pemerintah Desa Dalam Menjalankan Tugas Dan Fungsi (Studi di Desa Kotamenara Kecamatan Amurang Timur Kabupaten Minahasa Selatan). *Jap*, VII(103), 38–49.
- Maswanto, Suhendar, S., Prayitno, I., & Ahmad, G. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 1–122.
- Ottay, D. K. D., Rorong, A. J., & Tampongangoy, D. L. (2022). Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Pemerintah di Kecamatan Sario Kota Manado. *Jap*, 8(115), 10–17.
- Pelu, A., Madubun, J., & Wance, M. (2023). Peran Pemerintah Desa dalam Mewujudkan Good Governance Pada Pemerintah Negeri Hila Kabupaten Maluku Tengah. *Journal of Government Science Studies*, 2(2), 124–139. <https://doi.org/10.30598/jgssvol2issue2page124-139>
- Prasetya, M. R. A., & Hidayat, A. (2024). *Pemberdayaan Aparatur Desa Melalui Literasi Digital untuk Peningkatan Produktivitas Kerja*. 7(4), 1136–1144.
- Pristiansyah, Pranandita, N., Haritsah Amrullah, M., & Hasdiansah. (2022). Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat JURNAL DAMARWULAN Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 6(1), 45–49.
- Rodiyah, I., Sukmana, H., & Choiriyah, I. U. (2021). Pengembangan kapasitas SDM aparatur dalam penyelenggaraan pemerintahan desa di Desa Kenongo Kecamatan Tulangan Kabupaten Sidoarjo. *Publisia: Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 6(1), 32–41. <https://doi.org/10.26905/pjiap.v6i1.5631>

- Rohmah, A. Z., Sulistyowati, R., Ekonomi, F., Teknologi, I., & Dahlan, A. (2024). *Evaluasi Prosedur Verifikasi dan Validasi Objek PBB-P2 dalam Meningkatkan Pelayanan Pajak*. 41(1), 46–59.
- Rohman, D. A., & Nugraha, F. (2022). Mengeksplorasi Kompetensi Penyuluh Agama Dalam Menyusun Naskah Materi Penyuluhan Nilai-Nilai Moderasi Beragama. *Harmoni*, 21(2), 300–315. <https://doi.org/10.32488/harmoni.v21i2.607>
- Satria, A., Rosnani, T., Pasca, P., Magister, S., Untan, M., Magister, P., Untan, M., & Desa, P. (2021). Pemberdayaan SDM Aparatur Pemerintahan Desa. *Untan*, 1–11.
- Siregar, S. manaharawan, Harahap, S. fialy, & Nur, A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pengolahan PKS Sawit Langkat PT. Perkebunan Nusantara IV. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran (JUMPER)*, 1(1), 20–25. <https://doi.org/10.51771/jumper.v1i1.373>
- Waruwu, D. P., Mendrofa, S. A., & Ndraha, A. B. (2024). *YUME : Journal of Management Evaluasi Penerapan Program Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Kantor Desa Ombolata Sisarahili*. 7(3), 708–719.
- Yulianti, L., & Annisa, N. N. (2024). Pengaruh Kompetensi ASN Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Pada Kelurahan Kaligangsa Kecamatan Margadana Kota Tegal. *Jurnal Sains Dan Teknologi*, 6(1), 64–70.
- Yunas, N. S., Susanto, A. H., & Kuswandro, W. E. (2024). Penguatan Kapasitas Digital Leadership Bagi Aparatur Pemerintah Desa. *Surya Abdimas*, 8(3), 376–385. <https://doi.org/10.37729/abdimas.v8i3.4887>
- Yusuf, A. (2024). *Kualitas Pelayanan Publik : E-Government Pemerintah Desa*. 2(3), 310–318.