

Pengaruh Organisasi Pembelajaran Dan Inovasi Terhadap Kinerja Pemerintah Desa Kaleo

Erfin¹, Umar²

Universitas Teknologi Sumbawa, Sumbawa, Indonesia

Article Info	Abstract
Article history: Received 7 Juli 2022 Publish 2 November 2022	This research is based on the results of the researcher's observations that an organized work system and innovation work have not been seen in the Kaleo Village Government, Lambu District, Bima Regency. The purpose of this study was to determine the effect of learning organizations, innovations on the performance of the Kaleo Village Government. This study uses a qualitative research approach, collecting data by distributing questionnaires and data analysis techniques by observing, interviewing. The sample was carried out by simple random sampling of 20 people consisting of village officials, BPD and RT heads in Kaleo Village. The results of the study show that learning organizations and innovations have not had much effect on the performance of the Kaleo Village Government, Lambu District, Bima Regency.
Kata Kunci: Kaleo; Learning Organization; Innovation; Performance	
Info Artikel	ABSTRAK
Article history: Received 7 Juli 2022 Publish 2 November 2022	Penelitian ini di latar belakang dari hasil pengamatan Peneliti Bahwa Sistem Kerja yang terorganisir dan kerja-kerja inovasi belum terlihat di Pemerintah Desa Kaleo Kecamatan Lambu Kabupaten Bima, Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui pengaruh dari organisasi pembelajar, Inovasi terhadap kinerja Pemerintah Desa Kaleo. Penelitian ini menggunakan pendekatan Penelitian Kualitatif, Pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner dan teknik analisis data dengan observasi, wawancara. Sampel dilakukan dengan cara acak sederhana sejumlah 20 orang terdiri dari perangkat Desa, BPD dan Ketua RT yang ada di Desa Kaleo. Hasil penelitian menunjukan bahwa organisasi pembelajaran, dan inovasi belum begitu berpengaruh terhadap Kinerja Pemerintah Desa Kaleo Kecamatan Lambu Kabupaten Bima.
This is an open access article under the Lisensi Creative Commons Atribusi-BerbagiSerupa 4.0 Internasional	
	
Corresponding Author: Erfin Universitas Teknologi Sumbawa, Sumbawa, Indonesia Email: erfinkhaleo09@gmail.com	

1. PENDAHULUAN

Peranan dan kedudukan Desa berkembang pesat dan menjadi salah satu faktor yang menentukan keberhasilan Negara. Hal ini dikarenakan pada era pemerintahan presiden Joko Widodo, Desa dijadikan ujung tombak dalam mencapai kesejahteraan rakyat. Menurut Sujadi, dkk (2014: 231) "istilah Desa berasal dari bahasa sansekerta, *deshi*, yang artinya tanah kelahiran atau tanah tumpah darah." Sedangkan Hanif Nurcholis (dalam Sujadi, dkk. 2014: 231) mengatakan bahwa: Desa adalah suatu wilayah yang ditinggali oleh sejumlah orang yang saling mengenal, hidup bergotong royong, memiliki adat istiadatnya yang relatif sama, dan mempunyai tata cara sendiri dalam mengatur kehidupan kemasyarakatannya. Dalam mengatur

kehidupannya dalam suatu desa diatur oleh Pemerintah Desa sesuai dengan Undang-undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa Bab 1 Pasal (3) dan (4).

Di samping itu, perlu diketahui bahwa penyelenggaraan pemerintah Desa dilakukan oleh Kepala Desa dan dibantu oleh perangkat desa, sebagaimana tercantum dalam Undang-undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa pasal (25) bahwa: “Pemerintah Desa sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 adalah Kepala Desa atau yang disebut dengan nama lain dan yang dibantu oleh Perangkat Desa atau yang disebut dengan nama lain.” Dalam memberikan pelayanan publik maka pemerintah dituntut untuk memiliki kinerja yang baik. Sebagaimana dikemukakan Fahmi (2013: 2) bahwa “Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *Profit Oriented* dan *Non Profit*

Oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu.” Pemerintah Desa merupakan unit pemerintah paling dasar pada hirarki yang diakui dalam sistem pemerintahan Nasional. Ini berarti bahwa Pemerintah Desa merupakan organisasi yang paling depan dalam penyelenggaraan pelayanan publik dan yang terdekat dengan masyarakat karena pemerintah desa langsung melayani masyarakat. Oleh karena itu, pemerintah Desa dituntut untuk meningkatkan kinerjanya dalam penyelenggaraan pelayanan publik agar sesuai dengan harapan masyarakat.

Pengertian Organisasi Belajar menurut Robbins (2002) mengemukakan organisasi belajar diperlukan bagi manajemen untuk mengembangkan kapasitas organisasi secara berkesinambungan untuk menyesuaikan diri dan melakukan perubahan. Organisasi belajar mendorong para manajer terus berupaya meningkatkan kemampuan baik individual maupun kelompok, untuk berpikir dan berperilaku kreatif dan mengoptimalkan potensinya melalui pembelajaran. Beardwell dan Holden (2001) mendefinisikan organisasi belajar memfasilitasikan pembelajaran bagi seluruh anggotanya dan mentransformasikan secara sadar dalam konteks organisasi. Adapun maksud dan tujuan penggunaan proses belajar pada level individual, kelompok dan organisasi adalah untuk terus menerus mentransformasikan organisasi untuk memenuhi kepuasan *stakeholder*. Michael Marquardt seperti dikutip Wanson dan Holton (2001) mendefinisikan organisasi belajar sebagai suatu organisasi yang belajar secara kolektif dan bersemangat, dan terus menerus mentransformasikan dirinya pada pengumpulan, pengelolaan dan penggunaan pengetahuan yang lebih baik bagi keberhasilan perusahaan.

Peter Senge (1999) mengemukakan bahwa di dalam learning organization yang efektif diperlukan 5 dimensi yang akan memungkinkan organisasi untuk belajar, berkembang, dan berinovasi yakni: 1). *Personal Mastery*, 2) *Mental Model*, 3). *Shared Vision*, 4) *Team Learning* dan 5) *System Thinking* “kerja” artinya aktivitas yang dilakukan oleh seseorang atau organisasi dalam menjalankan tugas yang menjadi perkerjaannya. Kinerja artinya suatu perbuatan, suatu prestasi atau penampilan umum dari keterampilan. Mangkunegara (2000) mengatakan, bahwa istilah kinerja berasal dari kata “*job performance*” atau “*actual performance*” yaitu unjuk kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kasmir (2016:182) menyebutkan: “kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu” Sentono (1999) menyebutkan mengenai dimensi kinerja. Menurutnya, kinerja meliputi hasil keterampilan, prestasi dan sikap dari manusia. Sikap seseorang dapat termasuk di dalamnya yaitu integritas, loyalitas, kepribadian, ketaatan.

Istilah inovasi memang selalu diartikan secara berbeda-beda oleh beberapa ahli. Menurut Suryani (2008:304), Inovasi dalam konsep yang luas sebenarnya tidak hanya terbatas pada produk. Inovasi dapat berupa ide, cara-cara ataupun objek yang dipersepsikan oleh seseorang sebagai sesuatu yang baru. Inovasi juga sering digunakan untuk merujuk pada perubahan yang dirasakan sebagai hal yang baru oleh masyarakat yang mengalami. Namun demikian, dalam konteks pemasaran dan konteks perilaku konsumen inovasi dikaitkan dengan produk atau jasa yang sifatnya baru. Baru untuk merujuk pada produk yang memang benar-benar belum pernah ada sebelumnya di pasar dan baru dalam arti ada hal yang berbeda yang merupakan penyempurnaan atau perbaikan dari produk sebelumnya yang pernah ditemui konsumen di pasar.

Kata inovasi dapat diartikan sebagai “proses” atau “hasil” pengembangan dan atau pemanfaatan atau mobilisasi pengetahuan, keterampilan (termasuk keterampilan teknologis) dan pengalaman untuk menciptakan atau memperbaiki produk, proses yang dapat memberikan nilai yang lebih berarti. Menurut Rosenfeld dalam Sutarno (2012:132), inovasi adalah transformasi pengetahuan kepada produk, proses dan jasa baru, tindakan menggunakan sesuatu yang baru. Sedangkan menurut Mitra pada buku tersebut dan pada halaman yang sama, bahwa inovasi merupakan eksploitasi yang berhasil dari suatu gagasan baru atau dengan kata lain merupakan mobilisasi pengetahuan, keterampilan teknologis dan pengalaman untuk menciptakan produk, proses dan jasa baru.

Namun menurut Vontana (2009:20), inovasi adalah kesuksesan ekonomi dan sosial berkat diperkenalkannya cara baru atau kombinasi baru dari cara-cara lama dalam mentransformasi input menjadi output yang menciptakan perubahan besar dalam hubungan antara nilai guna dan harga yang ditawarkan kepada konsumen dan/atau pengguna, komunitas, sosietas dan lingkungan.

Pengaruh Organisasi pembelajaran melalui kompetensi terhadap kinerja berdasarkan pandangan Lopez *et al.* (2005) adalah organisasi pembelajaran sebagai suatu proses dinamis dalam menciptakan, mengambil, dan mengintegrasikan pengetahuan untuk mengembangkan sumber daya dan kapabilitas dalam memberikan kontribusi pada peningkatan kompetensi seorang karyawan dan pada akhirnya kinerja menjadi yang lebih baik. Pembelajaran individu merujuk pada perubahan keahlian, wawasan, pengetahuan, sikap, dan nilai-nilai yang diperoleh seseorang melalui pengalaman, wawasan dan observasi berpengaruh langsung pada peningkatan kompetensi tetapi tidak langsung pada kinerja usaha.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan desain deskriptif, hal ini berarti bahwa dalam penelitian ini digambarkan tentang hasil penelitian mengenai pengaruh Organisasi Pembelajar dan Inovasi terhadap Kinerja Pemerintah Desa Kaleo Kecamatan Lambu Kabupaten Bima yang telah dilakukan dengan menggunakan metode penelitian kualitatif yaitu dengan wawancara, observasi, dokumentasi. Oleh karena itu, dilakukan secara mendalam oleh peneliti guna mendapatkan data dan fakta yang akurat untuk diuraikan secara deskriptif.

Informan dalam penelitian ini adalah semua perangkat Desa Kaleo dan Badan Permusyawaratan Desa (BPD) sejumlah 20 orang yang terdiri dari 9 orang Perangkat Desa Kaleo, Ketua Badan Permusyawaratan Desa Kaleo, dan 11 orang dari Ketua Rt di Desa kaleo. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Studi Kepustakaan, yaitu teknik pengumpulan data dengan mempelajari buku-buku dan bahan pustaka lainnya yang ada hubungannya dengan masalah yang sedang diteliti penulis.
2. Studi Lapangan, yaitu teknik pengumpulan data yang diperoleh secara langsung dari lokasi penelitian dengan cara:
 - a. Wawancara, merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga mendapatkan informasi yang dibutuhkan, Wawancara mendalam tetap dilakukan secara terstruktur dalam upaya memperoleh gambaran tingkat pelaksanaan organisasi belajar, yang diukur dengan 5 (lima) karakteristik atau disiplin organisasi belajar dari Senge (1990) sebagaimana telah diuraikan.
 - b. Observasi, merupakan suatu pengumpulan data dengan cara pengamatan secara langsung dengan sistematis terhadap gejala-gejala yang hendak diteliti.
 - c. Dokumentasi, merupakan pengumpulan data melalui arsip, catatan, dan segala bentuk peraturan perundang-undangan, dan sebagainya.

3. HASIL PENELITIAN PEMBAHASAN

Untuk memudahkan pemahaman dalam pembahasan penelitian maka penulis akan memaparkan fokus kajian penelitian. Fokus kajiannya adalah pengaruh Organisasi Pembelajar, dan Inovasi Terhadap Kinerja Pemerintah Desa Kaleo, Untuk mengukur pembentukan organisasi pembelajar maka dilakukan Wawancara mendalam dilakukan secara terstruktur dalam upaya

memperoleh gambaran tingkat pelaksanaan organisasi belajar, yang diukur dengan 5 (lima) karakteristik atau disiplin organisasi belajar dari Senge (1990) sebagaimana telah diuraikan Sebagai Berikut :

Keahlian Pribadi Terhadap Kinerja

Keahlian pribadi belum memiliki hasil yang signifikan dan pengaruh positif terhadap kinerja Pemerintah Desa. Keahlian pribadi merupakan suatu dasar bagi seseorang untuk memaksimalkan hasil kerja. Perangkat Desa secara mendalam belum memiliki kemampuan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diberikan secara optimal. Perangkat Desa menjadikan kegagalan sebagai proses pembelajaran dalam upaya menyelesaikan pekerjaan mereka. Hal ini memiliki pengaruh tidak maksimalnya kerja untuk pengembangan hasil kinerja.

Penelitian ini memaparkan problem keahlian pribadi yang dialami oleh Perangkat Desa berdasarkan hasil wawancara dan observasi lapangan.

“....kami ini latar belakang pendidikannya baru sampe SMA berbeda dengan kepada Desa dan sekretaris Desa yang sudah sarjana, secara keahlian pribadi kami masih sangat minim, dan setiap pekerjaan baru kalau tidak diberikan contoh terlebih dahulu maka kami akan kesusahan dalam menyelesaikannya secara maksimal...”

(Wawancara 25 April 2022)

Hasil wawancara di atas menunjukkan bahwa ada beberapa hal yang memengaruhi maksimalnya kinerja sesuai dengan keahlian pribadi. *Pertama*; jenjang pendidikan merupakan bagian atau dasar yang paling penting untuk menentukan keahlian seseorang. Berdasarkan data di atas menunjukkan bahwa jenjang pendidikan sangat menentukan keahlian seseorang dalam bekerja. *Kedua*; memberikan edukasi kerja atau pelatihan terhadap pekerjaan yang baru ditangani oleh Perangkat Desa, hal ini diperkuat oleh pernyataan berdasarkan data di atas bahwa setiap pekerjaan baru harus diberikan contoh terlebih dahulu untuk diselesaikan supaya bisa disesuaikan dengan kemampuan Perangkat Desa.

Visi Bersama Terhadap Kinerja

Visi Bersama berarti membangun rasa komitmen dalam suatu kelompok, dengan mengembangkan gambaran bersama tentang masa depan yang akan diciptakan, prinsip dan praktek yang menuntun cara kita mencapai tujuan masa depan tersebut.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara menunjukkan bahwa visi bersama memiliki pengaruh yang paling besar. Padahal visi organisasi tentunya memiliki kesamaan dengan visi pribadi Perangkat Desa sehingga dapat mendorong untuk meningkatkan kemampuan kerja. Perangkat Desa mestinya harus dapat memahami dan menjadikan visi organisasi sebagai pedoman dalam menjalankan tugas sehingga memiliki dampak positif terhadap Kinerja Perangkat Desa berdasarkan hasil wawancara dan observasi lapangan dengan salah satu perangkat Desa Bapak Amiruddin selaku Kasi Pemerintahan terkait Visi Bersama, dengan Petikan wawancara sebagai berikut :

“....saya memiliki komitmen bahwa apa yang menjadi visi Kepala Desa seolah-olah itu adalah visi pribadi saya karena kami adalah perangkat Desa yang memiliki tugas membantu terselenggaranya visi kepala Desa.

(Wawancara 25 April 2022)

Hasil wawancara di atas menunjukkan bahwa ada beberapa hal yang mempengaruhi maksimalnya kinerja sesuai dengan Visi Bersama. *Pertama*; perangkat Desa Kaleo memiliki Visi yang jelas yaitu apa yang menjadi Visi Kepala Desa adalah Merupakan Visi Bersama. *Kedua*; Kepala Desa sebagai Kepala Organisasi Di pemerintah desa Harus memiliki ide-ide kreatif bagaimana membangun komunikasi yang baik terhadap perangkat Desa dalam merealisasikan visi bersama sehingga terlihat pengaruh terhadap kinerja Pemerintah Desa Kaleo. *Ketiga*; kepala Desa memiliki peranan penting dalam merealisasikan Visi bersama ini, harus mampu membangun komitmen yang kuat terhadap para Perangkat Desa sehingga mampu menyatukan tujuan dari Visi bersama yang telah di buat. Agar mampu memberikan peningkatan terhadap kinerja perangkat Desa

Model Mental Terhadap Kinerja

Model Mental merupakan proses bercermin, sinambung memperjelas, dan meningkatkan gambaran diri kita tentang dunia luar, dan melihat bagaimana mereka membentuk keputusan dan tindakan kita.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa model mental merupakan indikator yang hasilnya sangat signifikan terhadap Kinerja Perangkat Desa. Model mental berkaitan dengan cara pandang Perangkat Desa terhadap dirinya dan pekerjaannya. Hal ini membuat perangkat Desa menjaga citranya agar tetap baik dengan melakukan pekerjaan walaupun tidak disukainya sehingga proses pembelajaran tidak optimal bagi Kinerja Perangkat Desa. Namun ketika Perangkat Desa dapat menjalankan pekerjaan dengan baik dan memiliki antusiasme dalam bekerja maka akan memberikan dampak positif bagi kinerjanya.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dilapangan dengan salah satu perangkat Desa Bapak Muhammad Nur terkait Model Mental, dengan Petikan wawancara sebagai berikut:

“....menjalani Pekerjaan sebagai perangkat Desa kita harus memiliki mental yang kuat karena pemerintah Desa adalah pemerintah yang paling bawah dalam memnuhi kebutuhan masyarakat, kita dipaksakan untuk melayani berbagai jenis manusia, watak, dan karakteristik yang berbeda apalagi dalam penyelesaian masalah sangat di perlukan mental yang mampu di terima oleh masyarakat sebagai seorang pelayan masyarakat agar kami bisa terlihat dapat bekerja lebih baik.

(Wawancara 25 April 2022)

Hasil wawancara di atas menunjukkan bahwa ada beberapa hal yang mempengaruhi maksimalnya kinerja sesuai dengan Model Mental. *Pertama*; bahwa Perangkat Desa Kaleo memiliki Model mental yang kuat menghadapi persoalan atau menyelesaikan permasalahan yang timbul di Desa baik saat bersama Tim maupun pada saat sendiri dalam memberikan pelayanan. *Kedua*; model mental sangat berperan dalam menunjang kinerja pemerintah Desa hal ini dapat di lihat dari hasil wawancara dengan salah satu perangkat Desa tersebut oleh sebab itu Kepala Desa sebagai Kepala Pemerintahan harus mampu mengembangkan model mental yang di miliki agar kinerja perangkat Desa dapat lebih baik lagi kedepannya.

Berpikir Sistem Terhadap Kinerja

Berpikir sistim merupakan cara pandang, cara berbahasa untuk menggambarkan dan memahami kekuatan dan hubungan yang menentukan perilaku dari suatu system. Faktor disiplin ini membantu kita untuk melihat bagaimana mengubah sistem secara lebih efektif dan untuk mengambil tindakan yang lebih pas sesuai dengan proses interaksi antara komponen suatu sistem dengan lingkungan alamnya.

Berdasarkan Hasil observasi dan wawancara berpikir sistem memiliki hasil kurang berpengaruh terhadap kinerja Perangkat Desa. Hal ini di karena kurang nya komunikasi dan Koordinasi yang di lakukan oleh Kepala Desa terhadap Perangkat Desa, padahal berpikir sistim merupakan bagian dalam organisasi dalam mempengaruhi bagian lainnya. Akan didapatkan solusi yang tepat dan menyeluruh dalam menyelesaikan masalah yang ada dapat mengembangkan kinerja Perangkat Desa.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dilapangan dengan salah satu perangkat Desa Bapak Boizal, S. Pd selaku Kabid. Perencanaan dan Pelaporan terkait Berpikir sistim, dengan Petikan wawancara sebagai berikut :

“....berdasarkan pengalaman selama ini terutama pada saat musyawarah perencanaan pembangunan Kepala Desa sangat kurang aktif dalam hal pertemuan dann berbicara terhadap seluruh perangkat Desa dan Masyarakat Desa terkait rencana Pembangunan kedepan sehingga penyusunan perencanaan pembangunan Desa kurang begitu mencakup kebutuhan Masyarakat.

(Wawancara 25 April 2022)

Hasil wawancara di atas menunjukkan bahwa ada beberapa hal yang memengaruhi maksimalnya kinerja sesuai dengan berpikir sistim. *Pertama*; perangkat Desa Kaleo tidak begitu maksimal dalam berpikir secara sistim dalam malaksnanakn tugas hal ini dapat dilihat dari hasil wawancara diatas karena kepala Desa selaku kepala organisasi harus mengarahkan Kepada

perangkat Desa untuk berpikir secara sistim yaitu dengan menghadirkan komunikasi dan koordinasi yang intens. *Kedua*; Kepala Desa harus membuka ruang komunikasi dan koordinasi kepada para perangkat desa, serta mampu mendorong Perangkat Desa untuk berpikir secara sistim dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab sehingga terlihat kinerja pemerintah Desa yang lebih baik.

Pembelajaran Tim Terhadap Kinerja

Pembelajaran kelompok (*Team Learning*) mentransformasikan pembicaraan dan keahlian berpikir, sehingga suatu kelompok dapat secara sah mengembangkan otak dan kemampuan yang lebih besar dibanding ketika masing-masing anggota kelompok bekerja sendiri..

Berdasarkan hasil penelitian pembelajaran tim memiliki pengaruh tidak signifikan dan berpengaruh negatif terhadap kinerja perangkat Desa. Hal ini karena terdapat individu yang sulit bekerja dalam tim. Ketika bekerja secara individu dapat dilakukan dengan baik namun ketika bekerja dalam tim tidak mendapatkan hasil yang baik. Hal ini menjadi salah satu faktor yang menyebabkan pembelajaran tim tidak berpengaruh terhadap Kinerja Perangkat Desa.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dilapangan dengan salah satu perangkat Desa Bapak Sukardin selaku Kabid. Keuangan terkait Pembelajaran Tim, dengan Petikan wawancara sebagai berikut :

“....kami memulai melakukan pekerjaan jarang sekali Kepala Desa memberikan petunjuk atau terkait tata cara pelaksanaan pekerjaan yang di tugaskan, serta ketika ada permasalahan sulit sekali kami hadapi dalam melaksanakan tugas jarang sekali di adakan pertemuan dengan semua perangkat Desa agar berdiskusi untuk mencari solusi atau jalan keluar dari masalah tersebut..

(Wawancara 29 April 2022)

Petikan Hasil wawancara di atas menunjukan bahwa ada beberapa hal yang memengaruhi tidak maksimalnya kinerja sesuai dengan Pembelajaran Tim. *Pertama*; perangkat Desa kurang berkoordinasi dengan rekan sejawat ataupun atasan dalam petunjuk pelaksanaan tugas atau persoalan yang timbul dalam pelaksanaan tugas, serta Kepala organisasi harus memiliki rasa empati terhadap bawahan bukan hanya untuk di dengarkan tapi harus bisa menjadi pribadi yang mau mendengarkan bawahan serta mampu mencari solusi secara bersama-sama. *Kedua*; Kepala Desa dan perangkat desa harus bersifat saling terbuka serta saling membuka ruang komunikasi dan koordinasi sehingga akan terlihat organisasi itu bergerak secara tim. *ketiga* : Perangkat Desa hanya mengandalkan kemampuan pribadi dalam penyelesaian masalah jarang sekali pembelajaran kelompok untuk pemecahan masalah.

Inovasi Kerja

Inovasi sebagai sebuah mekanisme perusahaan untuk beradaptasi dalam lingkungan yang dinamis, oleh karena itu perusahaan dituntut untuk mampu menciptakan pemikiran-pemikiran baru, gagasan-gagasan baru, dan menawarkan produk yang berinovatif serta peningkatan pelayanan yang memuaskan pelanggan. (Hurlay and Hult (1998: 45)

Merujuk pada lima Karakter organisasi pembelajaran tersebut diatas masih belum maksimal berpengaruh terhadap kinerja Pemerintah Desa Kaleo sehingga menyebabkan tertinggalnya ide-ide cara baru dalam penyelesaian masalah maupun dalam meningkatkan mutu pelayanan dalam memenuhi kebutuhan masyarakat seiring berkembangnya teknologi di era sekarang ini, inovasi memiliki hasil kurang berpengaruh terhadap kinerja Perangkat Desa. Hal ini di Latar belakang dengan sumber daya manusia yang Minim dan kurang peningkatan Kapasitas terhadap Perangkat Desa sehingga Cara-cara Baru dalam penyelesaian Tugas belum dapat di terapkan secara maksimal.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dilapangan dengan salah satu Operator Sistim Informasi Desa (OSID) Saudari Nurofidah, SM. terkait Inovasi Kerja, dengan Petikan wawancara sebagai berikut :

“....setahun terakhir ini alhamdulillah di kantor Desa Kaleo hal-hal baru saya temukan dalam melaksanakan tugas sehari-hari, dengan aktifnya jaringan internet sehingga

banyak hal yang dapat kami lakukan secara online seperti laporan data penduduk, laporan keuangan dan lain-lainnya, namun sangat disayangkan hanya satu atau dua orang Perangkat Desa yang mampu memanfaatkan sarana yang terbatas ini, mungkin karena Sumber Daya Manusia mereka yang masih minim.

(Wawancara 25 April 2022)

Hasil wawancara di atas menunjukkan bahwa ada beberapa hal yang memengaruhi maksimalnya kinerja sesuai dengan Inovasi. *Pertama*; dilingkungan pemerintah Desa kaleo sudah ada sarana pendukung untuk melakukan hal-hal baru yang bersifat inovatif, namun oleh karena masih minim nya Sumber Daya Manusia sangat diperlukan pelatihan peningkatan Kapasitas agar mutu Sumber Daya Manusia yang ada mampu menjawab kemajuan teknologi di era sekarang ini sehingga mampu memberikan pelayanan yang berinovasi. *Kedua*; manajemen Sumber Daya Manusia yang ada di Pemerintahan Desa Kaleo harus betul-betul di posisikan sesuai keahlian yang mereka miliki sehingga cara-cara baru dalam melaksanakan kegiatan bisa mereka kembangkan maka akan terlihat pengaruh inovasi terhadap kinerja pemerintah Desa Kaleo, *Ketiga*; kepala Desa memiliki kewenangan harus mampu menyambut perubahan zaman dengan cepat, peranan penting dalam merealisasikan Visi bersama ini, harus mampu membangun komitmen yang kuat terhadap para Perangkat Desa sehingga mampu menyatukan tujuan dari Visi bersama yang telah di buat. Agar mampu memberikan peningkatan terhadap kinerja perangkat Desa

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan maka diperoleh beberapa kesimpulan penelitian sebagai berikut: *Pertama*; organisasi pembelajaran dan Inovasi belum begitu berpengaruh terhadap kinerja perangkat Desa Kaleo karena sumber daya manusia yang ada belum memiliki pengetahuan yang cukup serta sarana dan Prasarana kurang memadai. *Kedua*; pengalaman kerja perangkat Desa, BPD, dan ketua RT yang belum memadai sehingga hasil kerja tidak bisa maksimal, sehingga perlu adanya edukasi yang lebih mendalam terait dengan tugas-tugas kerja sesuai tugasnya.

SARAN

Pertama; pengaruh organsasi pembelajar secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang besar, oleh karena itu penerapan dimensi organisasi pembelajar perlu diimplementasikan secara menyeluruh dalam progarm-program, kebijakan maupun fasilitas-fasilitas sehingga Kinerja Perangkat Desa semakin meningkat. *Kedua*; peningkatan Kapasitas perangkat desa mesti dilaksanakan sehinga mampu menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dalam menciptakan pelayanan yang berinovatif. *Ketiga*; menjadi acuan bagi pembaca dan penulis lain alam penelitian-penelitian selanjutnya.

5. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya penulis sampaikan kepada semua pihak yang telah terlibat dalam penelitian ini sehingga penelitian ini bisa diselesaikan dengan sebaik-baiknya dan sesuai waktu yang telah ditentukan.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, N. (2010). Analisis budaya organisasional terhadap komitmen kerja karyawan dalam peningkatan kinerja organisasional karyawan. *Jurnal ekonomi dan pendidikan*, 7(2).
- Cools, R., Clark, L., Owen, A. M., dan Robbins, T. W. (2002). Defining the neural mechanisms of probabilistic reversal learning using event-related functional magnetic resonance imaging. *Journal of Neuroscience*, 22(11), 4563-4567.
- Dama, J., dan Ogi, I. W. (2018). Pengaruh inovasi terhadap dan kreativitas terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(1).
- Fahmi, A., Smart, N., Punnn, A., Jabr, R., Marber, M., dan Heads, R. (2013). p42/p44-MAPK and

- PI3K are sufficient for IL-6 family cytokines/gp130 to signal to hypertrophy and survival in cardiomyocytes in the absence of JAK/STAT activation. *Cellular signalling*, 25(4), 898-909.
- Holton, E. F., Swanson, R. A., dan Naquin, S. S. (2001). *Andragogy in practice: Clarifying the andragogical model of adult learning*. *Performance improvement quarterly*, 14(1), 118-143.
- Hurley, Robert F., G. Tomas M. Hult, dan Gary A. Knight. "Inovasi dan kapasitas untuk berinovasi dalam kompleksitas hubungan tingkat perusahaan: Sebuah tanggapan terhadap Woodside (2004)." *Manajemen pemasaran industri* 34.3 (2005): 281-283.
- Kusnendar, A. (2018). Kinerja Pemerintah Desa Dalam Pelayanan Publik Di Desa Cijulang Kecamatan Cijulang Kabupaten pangandaran. *Dinamika : Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*, 5(3), 1-8.
- Mulder, N. J., Apweiler, R., Attwood, T. K., Bairoch, A., Bateman, A., Binns, D., ... dan Wu, C. H. (2005). InterPro, progress and status in 2005. *Nucleic acids research*, 33(suppl_1), D201-D205.
- Samori, C., Guerrini, A., Varchi, G., Beretta, GL, Fontana, G., Bombardelli, E., ... dan Battaglia, A. (2009). Erratum: Peran arsitektur poliamina pada aktivitas farmakologis terbuka lakton camptothecin- poliamina konjugat (*Bioconjugate Chemistry* (2009: 20) (629). *Bioconjugate chemistry*, 20 (3).
- Senge, P. (1999). It's the learning: The real lesson of the quality movement. *The Journal for Quality and Participation*, 22(6), 34.