

**PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA DESA DALAM MENINGKATKAN KINERJA
PEGAWAI DI KANTOR DESA LEBUNG SUKARAJA KECAMATAN
PANGKALAN LAMPAM KABUPATEN OGAN KOMERING ILIR**

Oleh :

Nama : Ridia

NIM : 21.11.145

Program Studi : Administrasi Publik

ABSTRACT

RIDIA, 2025, The Role of Village Head Leadership in Improving Employee Performance at the Lebung Sukaraja Village Office, Pangkalan Lampam District, Ogan Komering Ilir Regency, Department of Public Administration at the Satya Negara Palembang College of Administrative Sciences (STIA). Main Supervisor (I) H. Suparman, S.Sos., S.Pd.I., M.Si and Assistant Supervisor (II) Hj. Helda Fitriani, S.Pd., M.Si. This thesis discusses the role of village head leadership in improving employee performance at the Lebung Sukaraja Village Office, Pangkalan Lampam District, Ogan Komering Ilir Regency.

Leadership is one of the important factors that have an effect on employee performance, especially in the village administration environment. As a leader, the village head has the responsibility to direct, organize, and motivate village officials to work optimally. This study aims to determine the role of the leadership of the Lebung Sukaraja Village Head in improving employee performance at the Lebung Sukaraja Village Office.

This study uses a qualitative approach with a descriptive method. Data collection techniques were carried out through interviews, observations, and documentation of the village head, village officials, and related employees. The data was analyzed through data reduction, data presentation, and conclusion drawing. The focus of the study included the leadership style, communication patterns, and motivational strategies applied by the village head in carrying out daily government tasks.

The results of the study indicate that the leadership role of the Village Head has a real effect on improving employee performance. The Village Head is considered to have fairly good analytical skills, although these still need to be strengthened with technical data. Their communication skills are also effective, whether through meetings, discussions, or informal communication, so that employees feel involved. In addition, their courage in making decisions, ability to listen to input, and firmness in enforcing rules have proven to be able to improve employee discipline and work enthusiasm.

ABSTRAK

RIDIA, 2025, Peran Kepemimpinan Kepala Desa dalam meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Desa Lebung Sukaraja Kecamatan Pangkalan Lampam Kabupaten Ogan Komering Ilir, Jurusan Administrasi Publik pada Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Satya Negara Palembang. Pembimbing utama (I) H. Suparman, S.Sos., S.Pd.I., M.Si dan Pembimbing Pendamping (II) Hj. Helda Fitriani, S.Pd., M.Si. Skripsi ini membahas tentang Peran Kepemimpinan Kepala Desa dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Desa Lebung Sukaraja Kecamatan Pangkalan Lampam Kabupaten Ogan Komering Ilir.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting yang berpengaruh terhadap Kinerja pegawai, terutama dalam lingkungan pemerintahan desa. Kepala desa sebagai pemimpin memiliki tanggung jawab dalam mengarahkan, mengatur, dan memotivasi aparatur desa agar dapat bekerja secara optimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran kepemimpinan Kepala Desa Lebung Sukaraja dalam meningkatkan Kinerja pegawai di Kantor Desa Lebung Sukaraja.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi terhadap kepala desa, perangkat desa, serta pegawai terkait. Data dianalisis dengan cara reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Fokus kajian meliputi gaya kepemimpinan, pola komunikasi, serta strategi motivasi yang diterapkan oleh kepala desa dalam pelaksanaan tugas pemerintahan sehari-hari.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran kepemimpinan Kepala Desa memberikan pengaruh nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai. Kepala Desa dinilai memiliki kemampuan analisis yang cukup baik meskipun masih perlu diperkuat dengan data teknis. Keterampilan komunikasinya juga efektif, baik melalui rapat, diskusi, maupun komunikasi informal, sehingga pegawai merasa dilibatkan. Selain itu, keberanian dalam mengambil keputusan, kemampuan mendengar masukan, serta ketegasan dalam menegakkan aturan terbukti mampu meningkatkan kedisiplinan dan semangat kerja pegawai.

Kata Kunci: Peran Kepemimpinan dan Kinerja pegawai.

PENDAHULUAN

Kepemimpinan merupakan salah satu unsur penting dalam organisasi, bukan hanya sebagai simbol formal, melainkan faktor utama yang menentukan arah organisasi dalam mencapai tujuan. Harold Kontz dalam Syamsu (2017:32) mendefinisikan kepemimpinan sebagai “pengaruh, seni atau proses mempengaruhi orang sehingga mereka akan berusaha mencapai tujuan kelompok dengan kemauan dan antusias.” Sejalan dengan itu, Luly & Sepang (2015:746) menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin memengaruhi atau mendorong bawahan agar bekerja sama secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Definisi ini menegaskan bahwa kepemimpinan bukan sekadar posisi formal, melainkan keterampilan memengaruhi, membimbing, dan menggerakkan bawahan agar dapat bekerja optimal.

Menurut Lewin (2014:98), gaya kepemimpinan dapat dibedakan menjadi otoriter, demokratis, dan laissez-faire, masing-masing dengan kelebihan dan kekurangan. Namun, yang terpenting adalah bagaimana pemimpin mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan kondisi organisasi dan kebutuhan bawahan.

Selain kepemimpinan, kinerja pegawai juga merupakan faktor penting dalam keberhasilan organisasi. Afandi (2018:83) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok sesuai wewenang dan tanggung jawab dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Sementara itu, Hasibuan (2019:14) menegaskan bahwa kepemimpinan yang baik memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai karena pemimpin mampu memberi arahan yang jelas, menciptakan iklim kerja kondusif, serta memotivasi bawahan. Dengan demikian, terdapat hubungan erat antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai.

Kinerja pegawai yang efektif memerlukan penilaian dan evaluasi berkala, tidak hanya untuk mengidentifikasi keberhasilan, tetapi juga hambatan yang perlu diatasi. Hal ini ditegaskan dalam **Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai ASN**, yang menyebutkan bahwa penilaian tidak hanya berfokus pada hasil, melainkan juga proses, perilaku, serta kontribusi pegawai terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks pemerintahan desa, peran kepemimpinan Kepala Desa memiliki posisi yang sangat strategis. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa Pasal 26, Kepala Desa memiliki tugas menyelenggarakan pemerintahan desa, melaksanakan pembangunan, membina kemasyarakatan, serta memberdayakan masyarakat. Kepala Desa juga berwenang mengangkat dan membina perangkat desa agar dapat bekerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Dengan demikian, keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan desa sangat dipengaruhi oleh sejauh mana Kepala Desa mampu menggerakkan pegawai untuk bekerja secara efektif.

Namun, dalam praktiknya masih ditemukan permasalahan yang berkaitan dengan kinerja pegawai desa. Di Desa Lebung Sukaraja, Kecamatan Pangkalan Lampam, Kabupaten Ogan Komering Ilir, masyarakat sering mengeluhkan keterlambatan dalam pengurusan dokumen kependudukan, seperti pembuatan Kartu Keluarga (KK) dan Kartu Tanda Penduduk (KTP). Salah satu keluhan utama adalah tidak adanya kepastian waktu penyelesaian, sehingga menimbulkan ketidakpuasan masyarakat.

Permasalahan tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai desa belum sepenuhnya optimal. Oleh karena itu, peran kepemimpinan Kepala Desa menjadi sangat penting, khususnya dalam memberikan arahan, bimbingan, serta pengawasan yang intensif agar hambatan kinerja dapat segera diatasi. Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini dilakukan dengan judul: **“Peran Kepemimpinan Kepala Desa dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Desa Lebung Sukaraja Kecamatan Pangkalan Lampam Kabupaten Ogan Komering Ilir.”**

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka membuat suatu rumusan masalah sebagai berikut.

1. Bagaimanakah Peran kepemimpinan Kepala Desa dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kepala Desa Lebung Sukaraja?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan tersebut maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui Peran Kepemimpinan Lurah dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Lebung Sukaraja.

Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara tertulis maupun secara praktis sebagai berikut:

1. Bagi penulis
Bagi penulis atau peneliti, yaitu sebagai sarana untuk menambah pengetahuan tentang Peran Kepemimpinan Kantor Desa dalam meningkatkan Efektivitas kerja pegawai, serta memberikan kesempatan pada penulis untuk mengaplikasikan ilmu dan teori yang dipelajari selama ini
2. Bagi Instansi
Sebagai bahan pertimbangan bagi pimpinan di Kantor Kepala Desa Lebung Sukaraja dalam meningkatkan peran kepemimpinan kepala desa untuk meningkatkan efektivitas kerja pegawai.
3. Bagi STIA Satya Negara Palembang
penelitian dapat dijadikan sebagai bahan informasi bagi peneliti lain sebagai acuan bahan perbandingan untuk melakukan penelitian yang relevan selanjutnya.

LANDASAN TEORI

Definisi Peran

Peran menurut terminology adalah sejumlah karakteristik yang seharusnya dimiliki oleh orang-orang yang menduduki posisi berkuasa di masyarakat. Dalam bahasa Inggris peran tersebut “role” yang didefinisinya adalah “person’s task or duty in undertaking”. Artinya “tugas atau kewajiban seseorang dalam suatu usaha atau pekerjaan”. Peran diartikan sebagai sejumlah karakteristik yang seharusnya dimiliki oleh seorang yang berkedudukan dalam masyarakat.

Menurut Majib (2023: 9) “Peran adalah sesuatu yang muncul secara teratur karena suatu alasan, karena manusia adalah makhluk sosial yang hidup berkelompok, sehingga anggota masyarakat tersebut saling berinteraksi satu sama lain.” Sedangkan Menurut Sockanto (2021: 20), “peran merupakan aspek dinamis kedudukan (status), apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, maka ia menjalankan suatu peranan.”

Dari beberapa pengertian diatas, penulis menyimpulkan bahwa pengertian Peran adalah sikap atau perilaku yang diharapkan oleh sejumlah besar individu atau sekelompok orang dari seseorang yang memegang status atau posisi tertentu.

Jenis-Jenis Peran

Dalam kehidupan sehari-hari, setiap individu atau organisasi memiliki berbagai jenis peran yang saling berkaitan dan berkontribusi pada keberlangsungan fungsi sosial atau organisasi tersebut. Peran atau *role* menurut Cohen (2022: 674), memiliki beberapa jenis, yaitu:

1. Peranan nyata (*Ascribed Role*) yaitu suatu cara yang betul-betul dijalankan seseorang atau sekelompok orang dalam menjalankan suatu peran.
2. Konflik peranan (*Role Conflict*) yaitu suatu kondisi yang dialami seseorang yang menuntut harapan seseorang yang menduduki suatu status atau lebih yang menuntut harapan dan tujuan peranan yang saling bertentangan satu sama lain.
3. Model peranan (*Role Model*) yaitu seseorang yang tingkah lakunya kita contoh, tiru, diikuti.
4. Rangkaian atau lingkup peranan (*Role Set*) yaitu hubungan seseorang dengan individu lainnya pada dia sedang menjalankan perannya.

Pengertian Kepemimpinan

Menurut Bedu dan Djafri (2017:33) “kepemimpinan adalah upaya untuk mempengaruhi orang lain dengan memberikan dorongan dan bimbingan dalam bekerja sama untuk mengejar tujuan yang telah disepakati bersama”. Sedangkan Menurut Fahmi (2017:15), “kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang menguji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan”

Menurut Terry (2018:57) “kepemimpinan adalah hubungan yang ada dalam diri seseorang atau pemimpin, aktivitas mempengaruhi orang-orang untuk bekerja sama secara sadar dalam hubungan tugas, berusaha untuk mencapai tujuan kelompok secara sukarela.”

Dari beberapa pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain, tim, dan bawahan guna mencapai tujuan dan sasaran. Mengingat pentingnya peran seorang pemimpin dalam upaya mencapai tujuan organisasi, dapat dikatakan bahwa sejauh mana kebanyakan perusahaan berhasil atau gagal bergantung pada kualitas kepemimpinan yang ditunjukkan oleh para pemimpin yang memegang jabatan.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan bentuk-bentuk proses pemecahan masalah dan mengambil keputusan, Menurut Lewin dalam Herlambang (2014: 98), membedakan gaya kepemimpinan sebagai berikut.

1. Pemimpin Otokratis / Otoriter (*autocratic*)
Pemimpin otoriter menetapkan kebijakan bagi pengikutnya tanpa sepengetahuan mereka dan mengeluarkan perintah yang selalu dipatuhi. Mereka hanya memberitahu anggota mereka tentang tindakan yang harus segera dilakukan, tanpa menjelaskan secara rinci mengenai tujuan di masa depan. Mereka yang secara konsisten mematuhi keinginan mereka dipuji. Mereka menghindari kontak dengan anggota mereka dengan segala cara.
2. Pemimpin Demokratis
Pemimpin demokratis hanya memberikan perintah setelah terlebih dahulu berdiskusi dengan anggotanya dan menyadari bahwa keputusan mereka hanya dapat dilaksanakan setelah dipertimbangkan dan diterima oleh anggotanya. Pemimpin tidak akan pernah meminta pengikutnya untuk melaksanakan sesuatu tanpa terlebih dahulu menjelaskan strategi yang akan mereka terapkan. Anggota bertanggung jawab atas tindakan mereka, terlepas dari apakah tindakan tersebut baik atau buruk, benar atau salah.
3. Pemimpin Liberal atau *Laissez-Faire*
Pemimpin liberal yaitu kebebasan tanpa pengendalian. Pemimpin tidak memimpin atau mengendalikan sepenuhnya dan tidak pernah ikut serta dengan bawahannya. Pemimpin tipe ini menyerahkan segala sesuatunya kepada bawahan. Pemimpin dalam hal ini bersifat pasif, tidak ikut terlibat langsung dalam komunikasi kelompok, tidak mengambil keputusan apapun.

Fungsi Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan elemen penting dalam suatu organisasi, baik formal maupun informal. Sebagai kemampuan untuk memengaruhi dan mengarahkan orang lain menuju tujuan bersama, kepemimpinan memiliki berbagai fungsi yang saling melengkapi. Secara operasional ada 5 fungsi pokok kepemimpinan yang dikemukakan oleh Rivai (2012:34) yaitu sebagai berikut.

1. Fungsi instruksi
Fungsi ini bersifat satu arah, pemimpin menjadi komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana dan dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif. Kepemimpinan yang efektif memerlukan kemampuan untuk menggerakkan dan motivasi orang lain agar mau melaksanakan perintah.
2. Fungsi konsultasi
Fungsi ini bersifat komunikasi 2 arah. Pada tahap pertama pada dalam usaha menetapkan keputusan yang mengharuskan berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinnya yang dinilai mempunyai berbagai bahan informasi yang memperoleh masukan berupa umpan balik (feedback) untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan.
3. Fungsi partisipasi
Dalam menjalankan misi ini pemimpin berusaha untuk mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, bahkan dalam keikutsertaan pengambilan keputusan maupun dalam melaksanakannya. Partisipasi tidak berarti bebas berbuat semaunya, tetapi dilakukan secara terkendali dan terarah berupa kerjasama tidak mencampuri atau mengambil tugas pokok orang lain serta keikutsertaan pemimpin.
4. Fungsi Delegasi
Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pemimpin. Fungsi delegasi pada dasarnya berarti kepercayaan. Orang-orang penerima delegasi itu harus diyakini merupakan pembantu pemimpin yang memiliki kesamaan prinsip, persepsi, dan aspirasi.
5. Fungsi pengendalian
Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses atau efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif mampu mengatur aktivitasnya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. Fungsi pengendalian dapat diwujudkan kerjasama melalui kegiatan bimbingan, pengarahan koordinasi dan pengawasan.

Peran Kepemimpinan

Pemimpin berdasarkan teoritis memiliki tanggung jawab yang besar baik dalam suatu birokrasi pemerintahan maupun swasta. Dengan demikian peran pemimpin tujuan juga sangat dalam mencapai suatu tujuan birokrasi, sehingga dapat juga diketahui keberhasilan atau kegagalan yang dialami. Sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan.

Simambela dalam pasolong (2012: 128) menyatakan pendapat sebagai berikut.

“apapun tingkat pemimpin birokrasi yang dimiliki, pada dasarnya tidak mengurangi tanggung jawabnya sebagai pemimpin yang mempunyai peranan untuk memberikan pelayanan terbaik untuk masyarakat karena dengan peran pemimpin berusaha memberikan pelayanan publik terbaik, itulah salah satu faktor pemimpin untuk mencapai tujuan dengan sebaiknya.”

Teori *House (House's Theory)* dalam Maulana (2012 : 38) mengatakan, “peran kepemimpinan adalah melakukan pelatihan (*choacing*), membimbing (*guindance*), dan memberikan intensif terhadap kinerja yang dicapai oleh anggota atau bawahan (*incentives*) di dalam organisasi.” Kepemimpinan merupakan inti dari organisasi dan manajemen kepemimpinan mempunyai peran menentukan kegagalan dan keberhasilan organisasi dalam mencapai suatu tujuan. Relevan dengan itu maka model pengunggulan organisasi yang dikembangkan harus sejalan dengan kebutuhan organisasinya.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat peran kepemimpinan didefinisikan sebagai tanggung jawab besar yang dimiliki oleh pemimpin untuk mengarahkan, memotivasi, dan mengelola organisasi, baik di sektor pemerintahan maupun swasta, agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik.

Indikator-Indikator Peran Kepemimpinan

Terdapat beberapa indikator penentu peran kepemimpinan menurut Martoyo (2015:498) diantaranya sebagai berikut.

1. Kemampuan Analisis
Kemampuan analisis suatu kondisi secara matang, teliti serta mantap yang mengumpulkan dan menganalisis sebuah informasi, menyelesaikan sebuah masalah, dan juga mengambil keputusan merupakan bagian utama dari suksesnya suatu kepemimpinan.
2. Keterampilan Berkomunikasi
Kemampuan berkomunikasi secara efektif menjadi keahlian penting bagi seorang Pemimpin karena komunikasi merupakan sebuah proses dinamis dimana cara berkomunikasi akan memberi pengaruh dalam memberikan koordinasi pimpinan harus menguasai teknik-teknik dalam berkomunikasi.
3. Keberanian
Keberanian diperlukan dalam suatu organisasi untuk melaksanakan tugas yang telah dipercayakan kepadanya dan juga kepemimpinan harus berani dalam pengambilan keputusan dengan cepat yang disertai dengan data.
4. Kemampuan Mendengar
Pimpinan harus memiliki kemampuan untuk mendengar kemauan serta pendapat dan saran dari semua orang terutama dari bawahannya dan pemimpin harus menunjukkan sikap positif dan mendorong semua anggota tim untuk berbicara dengan sukarela dan mengomunikasikan gagasan mereka.
5. Ketegasan
Ketegasan harus dimiliki pimpinan untuk dapat memimpin. Ketegasan yang dimiliki Seorang pemimpin akan dapat berpengaruh pada kedisiplinan bawahannya, pemimpin harus berani dan tegas dengan begitu akan terpeliharanya kedisiplinan bawahannya.

Pengertian Kepala Desa

Kepala Desa merupakan pimpinan dari pemerintah desa. Undang-undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa memberikan definisikan kepala desa atau Pemerintahan Desa adalah “penyelenggaraan urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia.”

Menurut Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2024 sebagai perubahan kedua atas Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa, pada pasal 39 menjelaskan bahwa masa jabatan kepala desa yang semula 6 tahun di ubah menjadi 8 tahun dan dapat menjabat paling banyak 2 (dua) kali masa jabatan secara berturut-turut atau tidak secara berturut-turut.

Selain Pengertian Kepala Desa menurut undang-undang diatas, Adapun pengertian kepala desa menurut para ahli diantaranya menurut Tahmit, yang menjelaskan bahwa “Kepala Desa adalah pemimpin dari desa di Indonesia, Kepala Desa merupakan pemimpin dari pemerintah desa, masa jabatan Kepala Desa adalah 6 (enam) tahun dan dapat diperpanjang lagi untuk satu kali masa jabatan berikutnya.” Sedangkan Kepala Desa menurut Ndraha (1991: 52) merupakan “sebagai wakil pemerintah di desa yang bersangkutan adalah penguasa tunggal dalam arti memimpin pemerintahan desa, mengkoordinasikan pembangunan desa, dan membina kehidupan masyarakat di segala bidang”.

Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa Kepala Desa adalah seorang yang bertugas menyelenggarakan pemerintahan Desa, pembinaan kemasyarakatan Desa, dan pemberdayaan masyarakat Desa.

Tugas dan Wewenang Kepala Desa

Menurut Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2024 atas Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa, pada Pasal 26 ayat 1 menjelaskan bahwa “Kepala Desa bertugas menyelenggarakan pemerintahan, pembangunan, pembinaan kemasyarakatan, dan pemberdayaan masyarakat di Desa sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.”

Pada Pasal 26 Ayat 2 menjelaskan lebih spesifik mengenai pelaksanaan dan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Kepala Desa berwenang sebagai berikut.

- a. memimpin penyelenggaraan Pemerintahan Desa;
- b. mengusulkan pengangkatan dan pemberhentian perangkat Desa kepada bupati/wali kota;
- c. memegang kekuasaan pengelolaan Keuangan Desa dan Aset Desa;
- d. menetapkan Peraturan Desa;
- e. menetapkan anggaran pendapatan dan belanja Desa;
- f. membina kehidupan masyarakat Desa;
- g. membina ketenteraman dan ketertiban masyarakat Desa;
- h. membina dan meningkatkan perekonomian Desa serta mengintegrasikannya agar mencapai perekonomian skala produktif untuk sebesar-besarnya kemakmuran masyarakat desa;
- i. mengembangkan sumber pendapatan Desa;
- j. mengusulkan dan menerima pelimpahan sebagian kekayaan negara guna meningkatkan kesejahteraan masyarakat Desa;
- k. mengembangkan kehidupan sosial budaya masyarakat Desa;
- l. memanfaatkan teknologi tepat guna;
- m. mengoordinasikan Pembangunan Desa secara partisipatif;
- n. mewakili Desa di dalam dan di luar pengadilan atau menunjuk kuasa hukum untuk mewakilinya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
- o. melaksanakan wewenang lain yang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan

Berdasarkan ketentuan Pasal 26 ayat (2) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2024, maka dapat diketahui bahwa kepala desa dalam menjalankan tugas mempunyai banyak kewenangan.

Pengertian Meningkatkan

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), kata “meningkatkan berarti mengangkat diri, menaikkan (derajat, tarif, dan sebagainya), mempertinggi, dan memperhebat (produksi dan sebagainya). Ini menunjukkan bahwa meningkatkan adalah tindakan dinamis yang dapat mencakup berbagai aspek kehidupan.” Sedangkan Menurut Sardiman (2011: 23) “Meningkatkan dapat diartikan sebagai usaha atau kegiatan untuk memajukan sesuatu ke kondisi yang lebih baik daripada sebelumnya. Ini mencakup perubahan dalam proses pembelajaran dan hasil pembelajaran yang mengalami peningkatan secara kualitas.”

Moeliono (2009: 4) berpendapat bahwa : “peningkatan adalah sebuah cara atau usaha yang dilakukan untuk mendapatkan keterampilan atau kemampuan menjadi lebih baik.”

Berdasarkan pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa, meningkatkan sebagai suatu proses atau tindakan dinamis yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas, kuantitas, atau kapasitas dalam suatu aspek kehidupan. Proses ini melibatkan usaha aktif untuk memperbaiki, mempertinggi, atau memperhebat suatu keadaan atau kinerja melalui peningkatan efisiensi, efektivitas, kemampuan, dan kualitas hasil yang diinginkan.

Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor kunci dalam kesuksesan organisasi. Kinerja mencerminkan sejauh mana karyawan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, serta kontribusi mereka dalam pencapaian tujuan organisasi. Kinerja dipengaruhi tidak hanya oleh keterampilan dan kemampuan individu, tetapi juga oleh motivasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan sistem manajemen.

Menurut Mangkungsara (2004:67), “kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.” Sejalan dengan itu, Suwanto (2014:76) menekankan bahwa “kinerja bukan hanya dilihat dari apa yang dihasilkan, melainkan juga dari perilaku atau apa yang dilakukan karyawan dalam proses pelaksanaan pekerjaannya.” Pendapat ini dipertegas oleh Rivai (2011:289) yang menyatakan bahwa “kinerja merupakan kunci pencapaian produktivitas, karena merupakan hasil yang lahir dari sinergi antara individu dan sumber daya lain dalam organisasi untuk mencapai mutu serta standar yang telah ditetapkan”. Dengan demikian, kinerja dapat dipahami tidak hanya sebatas output yang dihasilkan, tetapi juga mencakup perilaku, proses kerja, serta kerja sama yang mendukung tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Berdasarkan ketiga pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang tidak hanya dilihat dari output akhir, tetapi juga dari perilaku, proses kerja, serta tanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Kinerja sekaligus menjadi kunci dalam mewujudkan efektifitas dan efisiensi organisasi, karena lahir dari sinergi individu dengan sumber daya lain dalam mencapai standar mutu yang telah ditetapkan.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2005:67-68) ada beberapa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja, yaitu:

1. Faktor Kemampuan (*Ability*).
Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Artinya, pimpinan dan pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ superior, very superior, gifted dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.
2. Faktor Motivasi (*Motivation*).
Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan pegawai terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organ isasinya. Mereka yang bersikap positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (*kontra*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja. Pendapat William Stern dalam teorinya tersebut (Mangkunegara (2009:16-17), sebenarnya merupakan perpaduan dari pandangan teori heriditas dari Schopenhauer dan teori. Penulis, sependapat dengan pandangan teori konvergensi dari William Stern bahwa faktor-faktor penentu prestasi kerja individu adalah faktor individu dan faktor lingkungan kerja organisasinya.

Menurut Afandi (2021:86–87) “ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan, kepribadian dan minat kerja, kejelasan dan penerimaan seseorang pekerja, tingkat motivasi pekerja, kompetensi, fasilitas kerja, budaya kerja, kepemimpinan, disiplin kerja.” Sedangkan menurut Kasmir (2016:89–93) “ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja.”

Landasan Hukum mengenai Penilaian Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan ukuran sejauh mana seorang pegawai mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja tidak hanya dilihat dari hasil akhir pekerjaan, tetapi juga dari proses, kualitas, serta kontribusi nyata terhadap organisasi. Oleh karena itu, penilaian kinerja menjadi instrumen penting untuk memastikan pegawai bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Dalam konteks pemerintahan desa, penilaian kinerja pegawai memiliki peran yang strategis. Hal ini dikarenakan pegawai desa merupakan ujung tombak pelayanan publik yang bersentuhan langsung dengan masyarakat. Penilaian kinerja yang objektif dan terukur akan membantu kepala desa mengetahui tingkat produktivitas, kualitas kerja, serta efektivitas pegawai dalam melaksanakan pelayanan administrasi kepada masyarakat.

Landasan hukum mengenai penilaian kinerja aparatur sipil negara (ASN) diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PermenPAN-RB) Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai ASN. Regulasi ini menjadi pedoman bagi instansi pemerintah, termasuk pemerintah desa, dalam merencanakan, melaksanakan, menilai, dan menindaklanjuti kinerja pegawai.

Menurut Pasal 2 PermenPAN-RB No. 6 Tahun 2022:

Pengelolaan kinerja Pegawai dilaksanakan untuk pencapaian tujuan dan sasaran organisasi melalui:

- a. peningkatan kualitas dan kapasitas Pegawai;
- b. penguatan peran Pimpinan; dan
- c. penguatan kolaborasi antara Pimpinan dengan Pegawai, antar-Pegawai, dan antara Pegawai dengan pemangku kepentingan lainnya.

Lebih lanjut, Pasal 9 ayat (3) menetapkan indikator penilaian kinerja pegawai meliputi:

1. Kuantitas – jumlah pekerjaan yang diselesaikan.
2. Kualitas – mutu hasil kerja sesuai standar.
3. Waktu – ketepatan dan kecepatan penyelesaian tugas.
4. Biaya – efisiensi penggunaan anggaran dan sumber daya.

Dalam penerapannya di kantor desa, indikator tersebut dapat dijadikan acuan untuk menilai kinerja pegawai desa. Misalnya, kuantitas dapat dilihat dari jumlah surat keterangan yang diproses, kualitas dari ketepatan penulisan dokumen administrasi, waktu dari kecepatan pelayanan kepada masyarakat, serta biaya dari efisiensi penggunaan fasilitas kantor dalam menunjang pelayanan.

Dengan demikian, penilaian kinerja pegawai di kantor desa bukan hanya formalitas administratif, tetapi menjadi instrumen penting bagi kepala desa untuk mengawasi, membina, serta meningkatkan kualitas kerja pegawai desa. Hal ini sejalan dengan peran kepemimpinan kepala desa yang tidak hanya memberi instruksi, tetapi juga memastikan kinerja pegawai sesuai indikator yang ditetapkan dalam PermenPAN-RB.

Indikator Kinerja Pegawai

Indikator kinerja pegawai merujuk pada ukuran atau tolok ukur yang digunakan untuk menilai sejauh mana pegawai mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditetapkan dalam suatu organisasi. Dalam “Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara” menjelaskan bahwa indikator kinerja individu atau pegawai merupakan ukuran keberhasilan kerja yang dicapai oleh setiap pegawai.

Dalam “Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2022” Pasal 9 Ayat (2) menyebutkan bahwa indikator kinerja individu atau pegawai disusun berdasarkan 4 (empat) aspek yaitu : . kuantitas, kualitas, waktu atau kecepatan penyelesaian hasil kerja; dan/atau biaya.

Lebih lanjut 4 (empat) aspek indikator kinerja diuraikan sebagai berikut.

1. Kuantitas
Menurut Ananda dan Aslami (2023:3) Kuantitas “Menunjukkan banyak nya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektifitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.”
2. Kualitas
Adalah “suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efesiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdayaguna.” .(Ananda dan Aslami 2023:4)
3. waktu atau kecepatan penyelesaian hasil kerja
Aspek ini menilai kecepatan dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan dalam waktu yang telah ditentukan. Efisiensi waktu penting untuk memastikan bahwa hasil kerja tidak hanya tepat sasaran tetapi juga diselesaikan sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditetapkan.
4. Biaya
Menurut Mulyadi (2016:8) “Biaya dalam arti luas adalah pengorbanan sumber ekonomi, yang diukur dalam satuan uang, yang telah terjadi atau yang kemungkinan akan terjadi untuk tujuan tertentu.”
Keempat aspek ini harus dikelola secara seimbang agar pegawai dapat menunjukkan kinerja optimal sesuai dengan target organisasi.

Metode Penelitian

Metode Penelitian menurut pendapat Sugiyono (2013: 3) dapat diartikan “sebagai cara ilmiah yang digunakan untuk mendapatkan data valid dengan tujuan dapat ditemukan, dibuktikan, dan dikembangkan suatu pengetahuan tertentu sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah dalam bidang administrasi dan manajemen.” Metode penelitian yang digunakan dalam metode lapangan artinya penelitian langsung turun ke lapangan untuk mendapatkan data sehubungan dengan masalah yang teliti.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Metode deskriptif kualitatif, dimana metode ini mengumpulkan, menganalisa, dan menggambarkan apadanya mengenai suatu keadaan atau fenomena tertentu. Menurut Sugiyono (2013 : 8) “Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek alamiah.”

Tujuan utama dari penelitian kualitatif adalah untuk memahami fenomena atau gejala sosial dengan lebih menitikberatkan pada gambaran yang lengkap mengenai fenomena yang dikaji dan memperinci menjadi indikator – indikator yang saling terkait. Harapannya ialah diperoleh pemahaman yang mendalam untuk selanjutnya dihasilkan sebuah teori.

Definisi Operasional

Definisi Operasional Menurut pendapat Sugiyono (2019: 221) adalah “penentuan konstrak atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variabel yang dapat diukur.”

Dibawah ini menyajikan Definisi Operasional dalam tabel 1 sebagai berikut.

Tabel 1
Definisi Operasional

Konsep	Indikator
Peran Kepemimpinan Kepala Desa Maryoto (2015)	1. Kemampuan Analisis 2. Keterampilan Komunikasi 3. Keberanian 4. Mampu Mendengar 5. Ketegasan
Kinerja Pegawai Permen PAN & RB No.6 Tahun 2022	1. Kuantitas 2. Kualitas 3. waktu atau kecepatan penyelesaian hasil kerja 4. Biaya

Informan Penelitian

Informan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah Pegawai di Kantor Desa Lebung Sukaraja Kecamatan Pangkalan Lampam Kabupaten Ogan Komering Ilir. Adapun jumlah informan dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 2 :

Tabel 2
Informan Penelitian

No	Informan	Jumlah
1	Sekretaris Desa	1 Orang
2	Kepala tata usaha dan umum	1 Orang
3	Kepala perencanaan dan keuangan	1 Orang
4	Staff Pegawai	2 Orang
JUMLAH		5 Orang

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data menurut Sugiyono (2020: 105) “ada 4 (empat) macam teknik pengumpulan data, yaitu observasi, wawancara, dokumentasi dan gabungan/triangularisasi (observasi, wawancara dan observasi).” Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif, 4 (empat) macam teknik pengumpulan data ini diuraikan sebagai berikut.

1. **Observasi**
Observasi yaitu teknik pengumpulan data yang mengharuskan peneliti turun kelapangan mengamati hal-hal yang berkaitan dengan ruang, tempat, pelaku, kegiatan, waktu, peristiwa, tujuan, dan perasaan.
2. **Wawancara**
Wawancara yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara berhubungan langsung dengan informan dan mengajukan pertanyaan yang telah di susun secara sistematis oleh peneliti,informan didalam penelitian ini meliputi Kepala hingga staff pegawai dan masyarakat.
3. **Dokumentasi**
Dokumentasi merupakan suatu teknik yanag digunakan dengan mengambil catatan tertulis dan arsip yang menyangkut masalah yang diteliti yang berhubungan dengan instansi terkait.
4. **Studi Pustaka**
Studi Pustaka merupakan suatu kegiatan yang sangat penting dalam melakukan suatu penelitian. Teori - teori yang menjadi landasan masalah dan bidang yang akan diteliti dapat ditemukan dengan studi pustaka. Selain itu peneliti dapat memperoleh data tentang penelitian sejenis atau ada kaitannya dengan penelitian.Dengan studi pustaka peneliti dapat memanfaatkan informasi dan pemikiran - pemikiran yang berkaitan dengan peneliti.

Teknik Analisis Data

Analisis data adalah suatu kegiatan yang terkait dengan upaya memahami, menjelaskan, menafsirkan dan mencari hubungan diantara data-data yang diperoleh. Analisis data juga dapat dimaknai sebagai upaya peneliti untuk menguraikan data secara sistematis, terpolas sehingga menghasilkan satu pemahaman yang baik dan utuh. Dalam penelitian ini menggunakan analisis data kualitatif dengan konsep Miles dan Huberman, dimana analisis data ini dilakukan secara terus menerus pada setiap tahap penelitian sampai tuntas, sampai datanya sudah jenuh. Adapun tahapan dari konsep analisis data Milles dan Huberman sebagai berikut.

1. **Pengumpulan Data**
Data yang muncul dalam bentuk kata – kata dan bukan angka dikumpulkan dengan beberapa cara seperti observasi, wawancara, intisari dokumen, pita rekaman yang biasanya diproses melalui pencatatan, pengetikan, penyuntingan atau alat tulis.
2. **Data *Reduction* (Reduksi Data)**
Setelah data terkumpul, selanjutnya dibuat reduksi data, guna memilih data yang relevan dan bermakna, memfokuskan data yang mengarah untuk memecahkan masalah, penemuan, pemaknaan atau untuk menjawab pertanyaan penelitian. Kemudian menyederhanakan dan menyusun secara sistematis dan menjabarkan hal-hal penting tentang hasil temuan dan maknanya. Pada proses reduksi data, hanya temuan data atau temuan yang berkenaan dengan permasalahan penelitian saja yang direduksi. Sedangkan data yang tidak berkaitan dengan masalah penelitian dibuang. Dengan kata lain reduksi data digunakan untuk analisis yang menajamkan, menggolongkan, mengarahkan dan membuang yang tidak penting, serta mengorganisasikan data, sehingga memudahkan peneliti untuk menarik kesimpulan.
3. **Data *Display* (Penyajian Data)**
Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah penyajian data. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data dapat dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, flowchart dan sejenisnya. Dengan mendisplaykan data maka akan memudahkan peneliti untuk memahami apa yang terjadi kemudian merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami tersebut. Penyajian data dapat berupa bentuk tulisan atau kata-kata, gambar, grafik dan tabel. Tujuan sajian data adalah untuk menggabungkan informasi sehingga dapat menggambarkan keadaan yang terjadi. Dalam hal ini, agar peneliti tidak kesulitan dalam penguasaan informasi baik secara keseluruhan atau bagian-bagian tertentu dari hasil penelitian, maka peneliti harus membuat naratif, matrik atau grafik untuk memudahkan penguasaan informasi atau data tersebut.
4. ***Conclusion* / Verifikasi Penarikan kesimpulan**
Tahapan terakhir dari analisis data kualitatif konsep Milles dan Huberman yaitu Penarikan kesimpulan dilakukan selama proses penelitian berlangsung seperti halnya proses reduksi data, setelah data terkumpul cukup memadai maka selanjutnya diambil kesimpulan sementara, dan setelah data benar-benar lengkap maka diambil kesimpulan akhir. Kesimpulan dalam penelitian kualitatif merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada

Hasil Penelitian

Pada bab ini peneliti akan menguraikan data hasil penelitian yang telah dilakukan di Kantor Desa Sukaraja Kecamatan Pangkalan Lampam Kabupaten Ogan Komering Ilir, tentang peran kepemimpinan Kepala Desa dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Desa Sukaraja Kecamatan Pangkalan Lampam Kabupaten Ogan Komering Ilir.

Hasil penelitian ini diperoleh dengan menggunakan teknik wawancara dengan narasumber sebagai bentuk pencarian data dan dokumentasi langsung di lapangan yang kemudian di amati dan di analisis. Analisis ini terfokus pada peran kepemimpinan Kepala Desa dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Desa Sukaraja Kecamatan Pangkalan Lampam Kabupaten Ogan Komering Ilir.

Untuk tahapan yang dilakukan oleh peneliti adalah membuat daftar pertanyaan untuk wawancara, mengumpulkan data dan teknik analisis, untuk mengetahui sejauh mana informasi yang diberikan informan penelitian, peneliti menggunakan beberapa tahapan diantaranya sebagai berikut.

1. Menyusun daftar pertanyaan wawancara berdasarkan indikator- indikator yang akan ditanyakan kepada narasumber dan informan.
2. Melakukan dokumentasi langsung di lapangan untuk melengkapi data-data yang berhubungan dengan penelitian.
3. Mengutip data penelitian yang berbentuk daftar dari semua pertanyaan yang dilakukan kepada narasumber dan informan.
4. Menganalisis hasil data wawancara yang telah dilakukan agar pembahasan sistematis dan terarah.

A. Peran Kepemimpinan Kepala Desa

Kepemimpinan kepala desa merupakan salah satu faktor kunci dalam keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan di tingkat desa. Kepala desa tidak hanya berfungsi sebagai pemimpin administratif, tetapi juga sebagai figur sentral yang mampu mengarahkan, membina, dan memberikan teladan bagi perangkat desa maupun masyarakat. Melalui gaya kepemimpinan yang diterapkan, kepala desa diharapkan mampu menganalisis permasalahan, mengambil keputusan yang tepat, serta membangun partisipasi masyarakat dalam setiap program pembangunan.

Oleh karena itu, pada bagian ini akan dipaparkan hasil wawancara yang berfokus pada bagaimana peran kepemimpinan kepala desa dijalankan. Uraian tersebut dianalisis berdasarkan beberapa indikator yang dikemukakan oleh Maryoto (2015:498), yang terdiri dari kemampuan analisis, keterampilan berkomunikasi, keberanian, mampu mendengarkan, dan ketegasan

1. Tidak ada batasan Fisik

Kemampuan analisis merupakan keterampilan yang sangat penting bagi kepala desa dalam mengelola kinerja pegawai dan jalannya administrasi pemerintahan desa. Dengan kemampuan analisis yang baik, kepala desa mampu mengenali permasalahan yang timbul di lingkungan kerja, menilai faktor penyebabnya, serta menentukan langkah-langkah yang tepat untuk penyelesaiannya. Hal ini membantu kepala desa dalam mengarahkan pegawai agar bekerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing, serta memastikan tercapainya tujuan organisasi secara efektif.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, dapat disimpulkan bahwa kemampuan analisis Kepala Desa secara umum sudah cukup baik, namun masih memerlukan peningkatan terutama dalam aspek pendataan dan penggunaan data teknis sebagai dasar pengambilan keputusan.

2. Keterampilan Berkomunikasi

Keterampilan berkomunikasi menjadi salah satu aspek penting dalam kepemimpinan kepala desa, khususnya dalam konteks pengelolaan pegawai di lingkungan pemerintahan desa. Melalui komunikasi yang jelas dan efektif, kepala desa dapat menyampaikan arahan, instruksi, serta kebijakan dengan baik kepada perangkat desa. Selain itu, komunikasi yang baik juga mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif, meningkatkan koordinasi antarpegawai, serta meminimalisir terjadinya kesalahpahaman dalam pelaksanaan tugas.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa informan kunci, disimpulkan bahwa Kemampuan komunikasi Kepala Desa dinilai cukup baik karena dilakukan secara terbuka, partisipatif, dan kekeluargaan melalui rapat, diskusi, maupun komunikasi informal. Beliau juga menggunakan media modern seperti WhatsApp untuk informasi cepat. Kepala Desa mampu menyesuaikan gaya komunikasi, mulai dari tegas hingga santai, serta menggunakan bahasa sederhana yang mudah dipahami, meskipun terkadang instruksi disampaikan dengan cepat sehingga pegawai harus lebih sigap.

3. Keberanian

Keberanian merupakan salah satu aspek yang dibutuhkan dalam kepemimpinan kepala desa, terutama dalam mengambil keputusan yang berkaitan dengan pengelolaan pegawai dan tata kelola kantor desa. Kepala desa dituntut berani bersikap tegas ketika menghadapi permasalahan internal, termasuk dalam memberikan penilaian terhadap kinerja, mengambil risiko dalam kebijakan, maupun dalam menyelesaikan konflik yang muncul di antara pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, disimpulkan bahwa Keberanian Kepala Desa dinilai cukup baik oleh para informan. Beliau berani mengambil keputusan dalam menyelesaikan masalah, baik terkait konflik, anggaran, maupun kedisiplinan pegawai, serta tidak mudah goyah meskipun ada tekanan. Keberanian tersebut tetap diimbangi dengan pertimbangan administratif dan sikap hati-hati, sehingga keputusan yang diambil tegas namun tetap bertanggung jawab

4. Mampu Mendengarkan

Kemampuan mendengarkan menjadi salah satu bentuk keterampilan interpersonal yang harus dimiliki oleh kepala desa dalam membina pegawainya. Dengan mendengarkan masukan, keluhan, maupun saran dari perangkat desa, kepala desa dapat memahami kondisi yang sebenarnya terjadi di lingkungan kerja. Sikap ini tidak hanya membangun hubungan kerja yang harmonis, tetapi juga membantu dalam merumuskan kebijakan internal yang sesuai dengan kebutuhan kantor desa.

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan kunci, disimpulkan bahwa Kepala Desa dinilai cukup terbuka dan partisipatif dalam mendengarkan masukan dari pegawai. Beliau memberi ruang diskusi, mencatat saran, serta

mempertimbangkannya dalam pengambilan keputusan, terutama terkait pelayanan, administrasi, dan perencanaan. Meskipun tidak semua masukan diterapkan, pegawai merasa dihargai dan didengarkan sehingga meningkatkan semangat mereka dalam menyampaikan pendapat.

5. Ketegasan

Ketegasan merupakan indikator penting yang menunjukkan bagaimana kepala desa mampu menegakkan aturan dan disiplin kerja di kantor desa. Dengan ketegasan, kepala desa dapat memberikan arahan yang jelas, menindaklanjuti pelanggaran sesuai prosedur, serta memastikan setiap pegawai melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab. Ketegasan yang diterapkan secara konsisten akan menciptakan iklim kerja yang disiplin, teratur, dan profesional.

Berdasarkan hasil wawancara diatas, Kepala Desa dinilai tegas dalam menegakkan aturan, baik terkait disiplin kerja, administrasi, maupun keuangan. Teguran diberikan dengan cara sopan namun jelas, sehingga pegawai agar dapat bekerja secara produktif sehingga output yang dihasilkan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Ketegasan tersebut berdampak positif pada peningkatan kinerja, meski tetap diimbangi sikap fleksibel dan manusiawi agar pegawai termotivasi untuk memperbaiki diri.

B. Meningkatkan Kinerja Pegawai

1. Kuantitas

Kuantitas hasil kerja mencerminkan sejauh mana pegawai mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan jumlah atau target yang telah ditentukan. Kepala desa memiliki peran penting dalam mengarahkan serta mendorong pegawai agar dapat bekerja secara produktif sehingga output yang dihasilkan sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa informan kunci, disimpulkan bahwa Kepemimpinan Kepala Desa berpengaruh positif terhadap kuantitas kerja pegawai. Arahan yang jelas, pembagian tugas yang teratur, serta keterlibatan dalam musyawarah membuat pekerjaan lebih terarah, efektif, dan cepat diselesaikan. Selain itu, motivasi yang diberikan Kepala Desa turut meningkatkan semangat kerja sehingga jumlah pekerjaan yang diselesaikan pegawai semakin banyak.

2. Kualitas

Kualitas hasil kerja berkaitan dengan ketepatan, kerapian, dan kesesuaian hasil kerja pegawai dengan standar yang berlaku. Kepala desa dituntut untuk memastikan bahwa setiap pekerjaan yang dilakukan tidak hanya selesai secara kuantitas, tetapi juga memenuhi standar kualitas yang baik.

Berdasarkan hasil wawancara, dapat disimpulkan bahwa arahan dan bimbingan Kepala Desa berpengaruh positif terhadap kualitas kerja pegawai. Kepala Desa memberikan petunjuk yang jelas, menekankan ketelitian, transparansi, dan ketepatan, serta memberi contoh dan masukan perbaikan. Hal ini membuat pegawai lebih teliti, rapi, hati-hati, dan mampu menghasilkan pekerjaan yang sesuai aturan serta berkualitas lebih baik.

3. Waktu atau kecepatan penyelesaian hasil kerja

Waktu atau kecepatan penyelesaian hasil kerja menjadi indikator penting dalam mengukur efisiensi kinerja pegawai. Kepala desa diharapkan mampu mendorong pegawai agar bekerja dengan cepat dan tepat tanpa mengurangi kualitas hasil pekerjaan. Pengelolaan waktu yang baik juga mencerminkan efektivitas koordinasi dan kedisiplinan pegawai dalam melaksanakan tugas.

Berdasarkan hasil wawancara, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan Kepala Desa berperan besar dalam mempercepat penyelesaian pekerjaan. Arahan yang jelas, penegasan prioritas, serta adanya bimbingan dan pemantauan membuat pegawai mampu menyelesaikan tugas lebih cepat, tepat waktu, dan jarang mengalami penundaan.

4. Biaya

Biaya merupakan salah satu indikator yang berhubungan dengan efisiensi penggunaan sumber daya dalam melaksanakan tugas. Kepala desa perlu memastikan bahwa setiap pekerjaan diselesaikan dengan pengelolaan biaya yang efektif dan efisien, sehingga anggaran yang digunakan sesuai dengan kebutuhan serta dapat dipertanggungjawabkan.

Berdasarkan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan Kepala Desa berperan penting dalam mendorong efisiensi kerja dan penggunaan anggaran. Kepala Desa selalu menekankan penggunaan sumber daya sesuai kebutuhan, mengawasi agar tidak terjadi pemborosan, serta mendorong musyawarah dalam perencanaan anggaran. Sikap tegas dan transparan tersebut membuat pegawai lebih hati-hati, terbiasa bekerja dengan fasilitas yang ada, dan mampu menjaga efisiensi tanpa mengurangi kualitas pekerjaan.

PEMBAHASAN

Pembahasan hasil penelitian ini difokuskan pada dua konsep utama yang saling berkaitan, yaitu peran kepemimpinan kepala desa dan meningkatkan kinerja pegawai. Kedua konsep tersebut dipilih karena kepemimpinan yang efektif dari kepala desa menjadi faktor penentu dalam terciptanya kinerja pegawai yang optimal di lingkungan kantor desa.

Pada konsep pertama, pembahasan diarahkan pada bagaimana kepala desa menjalankan peran kepemimpinannya melalui sejumlah indikator, yakni kemampuan analisis, keterampilan berkomunikasi, keberanian, kemampuan mendengarkan, serta ketegasan dalam mengelola pegawai. Sementara pada konsep kedua, pembahasan difokuskan pada aspek peningkatan kinerja pegawai dengan menggunakan indikator kuantitas, kualitas, waktu atau kecepatan penyelesaian hasil kerja, serta biaya. Melalui indikator tersebut, dapat dianalisis bagaimana kepala desa berperan dalam mendorong pegawai untuk bekerja lebih efektif, efisien, dan sesuai dengan standar yang diharapkan.

A. Peran Kepemimpinan Kepala Desa

Pembahasan Peran Kepemimpinan Kepala Desa adalah sebagai berikut.

1. Kemampuan Analisis

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan analisis Kepala Desa dinilai cukup baik karena keputusan umumnya diambil dengan pertimbangan, musyawarah, dan masukan dari berbagai pihak. Kepala Desa juga tidak terburu-buru dalam menentukan kebijakan. Namun, analisis yang dilakukan belum sepenuhnya berbasis data teknis atau laporan administratif sehingga beberapa keputusan, seperti penyaluran bantuan sosial, masih kurang tepat sasaran.

Jika dibandingkan dengan teori menurut Maryoto (2015:498) “kemampuan analisis merupakan bagian penting dari keberhasilan kepemimpinan,” di mana seorang pemimpin harus mampu secara matang, teliti, dan mantap dalam mengumpulkan serta menganalisis informasi, menyelesaikan masalah, dan mengambil keputusan. Dalam konteks penelitian ini, Kepala Desa sudah memenuhi sebagian aspek dari teori tersebut, yaitu kehati-hatian dalam mengambil keputusan, keterlibatan berbagai pihak dalam proses analisis, serta pengalaman yang digunakan untuk mencari solusi.

Namun, jika ditinjau dari aspek “matang dan teliti dalam mengumpulkan serta menganalisis informasi” sebagaimana yang dijelaskan Maryoto, Kepala Desa masih memiliki kelemahan karena kurangnya pendataan awal dan belum maksimalnya pemanfaatan laporan administratif sebagai dasar pengambilan keputusan. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa Kepala Desa baru memenuhi aspek analisis berdasarkan pengalaman dan musyawarah, tetapi belum sepenuhnya memenuhi standar analisis berbasis data yang lebih sistematis sebagaimana dijelaskan dalam teori Maryoto.

2. Kemampuan Berkomunikasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan komunikasi Kepala Desa dinilai cukup baik karena dilakukan secara terbuka, partisipatif, dan kekeluargaan. Kepala Desa memanfaatkan rapat rutin, diskusi, pendekatan personal, hingga media modern seperti grup WhatsApp dalam menyampaikan informasi. Selain itu, gaya komunikasinya juga fleksibel; mampu tegas dalam situasi formal, namun santai dalam suasana non-formal sehingga menciptakan hubungan kerja yang harmonis. Kepala Desa juga menggunakan bahasa sederhana yang mudah dipahami, meskipun beberapa informan menilai instruksi kadang disampaikan terlalu cepat sehingga pegawai harus lebih sigap menangkap maksudnya.

Jika dibandingkan dengan teori Maryoto (2015:498) yang menekankan bahwa “kemampuan berkomunikasi secara efektif merupakan keahlian penting bagi seorang pemimpin karena komunikasi merupakan proses dinamis dan berpengaruh dalam koordinasi, sehingga pimpinan harus menguasai teknik-teknik berkomunikasi,” maka hasil penelitian ini sejalan. Kepala Desa sudah menunjukkan komunikasi yang efektif melalui pendekatan terbuka, kekeluargaan, serta penggunaan berbagai media. Namun, masih terdapat kelemahan pada aspek teknik penyampaian instruksi yang kurang sistematis, sehingga terkadang menimbulkan kesalahpahaman.

Dengan demikian, penelitian ini menegaskan pandangan Maryoto bahwa komunikasi efektif sangat menentukan keberhasilan kepemimpinan. Semakin baik teknik komunikasi yang digunakan seorang pemimpin, maka semakin lancar pula koordinasi yang terjalin dengan pegawai, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal.

3. Keberanian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepala Desa memiliki keberanian yang baik dalam menjalankan kepemimpinannya. Hal ini terlihat dari sikap beliau yang tidak menunda permasalahan, berani mengambil keputusan dalam konflik maupun pengelolaan anggaran, serta tegas dalam menegur pegawai yang kurang disiplin.

Meskipun berani, Kepala Desa tetap hati-hati karena setiap keputusan biasanya didahului dengan pertimbangan administratif, masukan dari perangkat desa, dan keyakinan pribadi sebelum ditetapkan. Sikap ini membuat keputusan yang diambil tidak hanya tegas, tetapi juga bertanggung jawab.

Jika dibandingkan dengan teori Maryoto (2015:498) yang menyatakan bahwa “keberanian diperlukan dalam suatu organisasi untuk melaksanakan tugas yang dipercayakan serta kepemimpinan harus berani mengambil keputusan dengan cepat yang disertai dengan data,” maka hasil penelitian ini sejalan. Kepala Desa telah menunjukkan keberanian dalam menghadapi masalah tanpa menghindar, serta mampu mengambil keputusan dengan tegas. Namun, aspek pemanfaatan data dalam pengambilan keputusan masih perlu diperkuat agar keberanian yang ditunjukkan tidak hanya berdasarkan keyakinan atau musyawarah, tetapi juga memiliki landasan data yang lebih objektif.

Dengan demikian, hasil penelitian menegaskan pandangan Maryoto bahwa keberanian merupakan unsur penting dalam kepemimpinan. Keberanian Kepala Desa sudah cukup baik, tetapi akan lebih maksimal apabila disertai dengan dukungan data yang akurat untuk memperkuat dasar setiap keputusan.

4. Kemampuan Mendengar

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepala Desa memiliki keterbukaan dalam mendengarkan masukan dari pegawai. Beliau sering mengajak berdiskusi sebelum mengambil keputusan, mencatat saran yang diberikan, serta mempertimbangkannya terutama dalam pelayanan, administrasi, dan penyusunan anggaran. Meskipun tidak semua masukan diterapkan, pegawai merasa dihargai karena diberikan ruang untuk menyampaikan pendapat. Sikap ini menumbuhkan semangat pegawai untuk lebih berpartisipasi dalam menyampaikan gagasan.

Sejalan dengan teori Maryoto (2015:498) yang menegaskan bahwa “pimpinan harus memiliki kemampuan untuk mendengar kemauan, pendapat, serta saran dari bawahannya dan menunjukkan sikap positif agar anggota tim terdorong berbicara secara sukarela,” maka praktik kepemimpinan Kepala Desa telah sesuai. Kepala Desa tidak hanya memberi ruang komunikasi, tetapi juga menumbuhkan suasana partisipatif sehingga pegawai lebih berani menyampaikan ide.

Dengan demikian, penelitian ini memperkuat teori Maryoto bahwa kemampuan mendengar pendapat bawahan dengan sikap terbuka dan positif merupakan bagian penting dari kepemimpinan yang efektif. Kepala Desa telah menjalankan hal tersebut, meski masih perlu konsistensi agar setiap masukan dapat dipertimbangkan secara lebih optimal.

5. Ketegasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepala Desa memiliki ketegasan yang cukup baik dalam memimpin, khususnya dalam hal disiplin kerja, administrasi, maupun pengelolaan keuangan. Beliau tidak segan menegur pegawai yang melanggar aturan, baik terkait keterlambatan maupun ketidakpatuhan terhadap prosedur administrasi. Teguran yang diberikan jelas namun tetap sopan, sehingga pegawai merasa dihargai tetapi juga terdorong untuk lebih tertib. Ketegasan tersebut membawa dampak positif, yaitu meningkatnya kedisiplinan, ketelitian dalam laporan, serta motivasi pegawai untuk bekerja lebih baik.

Hal ini sejalan dengan pendapat Maryoto yang menyatakan bahwa “ketegasan harus dimiliki oleh seorang pemimpin karena akan berpengaruh pada kedisiplinan bawahannya. Pemimpin yang berani dan tegas akan mampu memelihara kedisiplinan dalam organisasi.” Berdasarkan teori ini, ketegasan Kepala Desa sudah sesuai karena berdampak langsung pada meningkatnya kedisiplinan pegawai dan kualitas kerja.

Dengan demikian, penelitian ini memperkuat pandangan Maryoto bahwa ketegasan merupakan unsur penting dalam kepemimpinan. Ketegasan Kepala Desa tidak hanya menumbuhkan kedisiplinan, tetapi juga menjaga agar aturan dijalankan secara konsisten, sekaligus tetap memberikan ruang perbaikan bagi pegawai yang melakukan pelanggaran.

B. Meningkatkan Kinerja Pegawai

Pembahasan hasil penelitian Meningkatkan Kinerja Pegawai adalah sebagai berikut.

1. Kuantitas

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan Kepala Desa berpengaruh positif terhadap kuantitas kerja pegawai. Arahan yang jelas, pembagian tugas yang terstruktur, serta keterlibatan dalam musyawarah membuat pekerjaan lebih terarah dan efisien. Pegawai merasa lebih mudah menyesuaikan diri dengan instruksi, sehingga jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam sehari meningkat. Selain itu, motivasi yang diberikan Kepala Desa turut mendorong semangat pegawai untuk menyelesaikan lebih banyak pekerjaan dengan tepat waktu.

Hal ini sejalan dengan pendapat Ananda dan Aslami (2023:3) yang menyatakan bahwa “kuantitas menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan organisasi.” Dalam konteks ini, kepemimpinan Kepala Desa

mampu menciptakan efisiensi melalui arahan yang jelas dan efektivitas melalui pembagian tugas yang tepat, sehingga tujuan organisasi desa dapat tercapai dengan lebih baik.

Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat teori bahwa kepemimpinan yang mampu memberikan arahan yang jelas, pembagian tugas yang teratur, dan motivasi kepada pegawai akan berdampak langsung pada meningkatnya kuantitas kerja, yang pada akhirnya mendukung tercapainya efektivitas dan efisiensi kerja di lingkungan desa.

2. Kualitas

Berdasarkan hasil penelitian, terlihat bahwa bimbingan dan arahan Kepala Desa berdampak positif terhadap peningkatan kualitas kerja pegawai. Kepala Desa tidak hanya memberikan instruksi, tetapi juga menekankan pentingnya ketelitian, transparansi, serta kesesuaian pekerjaan dengan aturan yang berlaku. Selain itu, beliau memberikan contoh langsung maupun masukan atas kesalahan pegawai, sehingga pegawai terdorong untuk memperbaiki diri. Dampaknya, hasil kerja pegawai menjadi lebih rapi, teliti, dan sesuai dengan standar yang diharapkan.

Hal ini sejalan dengan pendapat Ananda dan Aslami (2023:4) yang menyatakan bahwa kualitas merupakan “suatu hasil yang dapat diukur dengan efektivitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdayaguna.” Dengan demikian, kepemimpinan Kepala Desa yang memberi arahan jelas dan bimbingan nyata terbukti meningkatkan efektivitas serta efisiensi kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugas.

3. Waktu atau Kecepatan Penyelesaian Hasil Kerja

Berdasarkan hasil wawancara, kepemimpinan Kepala Desa berpengaruh positif terhadap kecepatan penyelesaian pekerjaan. Arahan yang jelas, penegasan prioritas, serta bimbingan langsung membuat pegawai lebih terarah sehingga pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu. Selain itu, adanya pengawasan dari Kepala Desa mendorong pegawai lebih disiplin dalam memenuhi target, sehingga pekerjaan jarang terbengkalai.

Hal ini sejalan dengan teori Safaat (2025:164) yang menyatakan bahwa peningkatan kecepatan penyelesaian pekerjaan dapat meningkatkan kepuasan pelanggan secara signifikan. Dalam konteks ini, kecepatan kerja pegawai yang dipengaruhi oleh kepemimpinan Kepala Desa tidak hanya mempercepat penyelesaian administrasi internal, tetapi juga berdampak pada kepuasan masyarakat sebagai penerima pelayanan. Dengan demikian, peran kepemimpinan yang mampu mengarahkan dan memantau pekerjaan sangat penting dalam mewujudkan pelayanan yang cepat dan efektif.

4. Biaya

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan Kepala Desa berpengaruh positif terhadap efisiensi penggunaan biaya dalam penyelenggaraan pemerintahan desa. Kepala Desa selalu menekankan agar anggaran digunakan sesuai kebutuhan, tidak boros, serta mendorong musyawarah sebelum pengambilan keputusan. Hal ini membuat pegawai lebih berhati-hati dalam menggunakan sumber daya dan terbiasa bekerja dengan fasilitas yang ada tanpa menambah beban biaya yang tidak perlu.

Temuan ini sejalan dengan teori Mulyadi (2016:8) yang menyatakan bahwa biaya dalam arti luas adalah pengorbanan sumber ekonomi yang diukur dalam satuan uang, baik yang sudah terjadi maupun yang kemungkinan akan terjadi untuk tujuan tertentu. Artinya, setiap penggunaan biaya harus mempertimbangkan efisiensi dan efektivitas agar tujuan organisasi tetap tercapai.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan Kepala Desa yang tegas, transparan, dan partisipatif dalam pengelolaan anggaran mampu menekan pengeluaran yang tidak perlu serta memastikan biaya yang dikeluarkan benar-benar bermanfaat bagi kepentingan desa.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa peran kepemimpinan Kepala Desa memberikan pengaruh nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai. Kepala Desa dinilai memiliki kemampuan analisis yang cukup baik meskipun masih perlu diperkuat dengan data teknis. Keterampilan komunikasinya juga efektif, baik melalui rapat, diskusi, maupun komunikasi informal, sehingga pegawai merasa dilibatkan. Selain itu, keberanian dalam mengambil keputusan, kemampuan mendengar masukan, serta ketegasan dalam menegakkan aturan terbukti mampu meningkatkan kedisiplinan dan semangat kerja pegawai.

Dari sisi kinerja, kepemimpinan Kepala Desa berkontribusi terhadap peningkatan kuantitas pekerjaan yang terselesaikan, kualitas hasil kerja yang lebih rapi dan teliti, percepatan penyelesaian tugas, serta efisiensi penggunaan biaya. Arahan dan pengawasan yang konsisten menjadikan pegawai lebih terarah, disiplin, dan produktif dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Saran

Berdasarkan simpulan tersebut, beberapa saran yang dapat diberikan yaitu: Kepala Desa perlu memperkuat pengambilan keputusan berbasis data agar lebih akurat, mempertahankan komunikasi terbuka yang partisipatif, serta menjaga ketegasan dengan pendekatan humanis. Pegawai diharapkan lebih aktif dalam memberikan masukan dan meningkatkan kualitas kerja sesuai arahan pimpinan.



DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru : Zanaf Publishing
- Ananda,Syahla dan Nuri Aslami. 2023. Analisis Kualitas Kerja Dan Kuantitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Energi Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara (Studi Kasus Bidang Perdagangan Dalam Negeri).*Jurnal Musytari*. Vol.2(11) Hlm.1-10
- Badu, Syamsu Q., dan Novianti Djafri. 2017. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Gorontalo: Ideas Publishing.
- Bruce J Cogen a.b Simarona Sahat, *Sosiologi Suatu Pengantar*, (Jakarta:Rineke Cipta), 2022
- Gustian Ainun Majid, Gustian (2023). Peran Upt Pengujian Kendaraan Bermotor Dinas Perhubungan Kabupaten Kampar Menurut Undang-Undang No. 22 Tahun 2009 Di Kecamatan Tapung Dan Perspektif Fiqih Siyasah. Thesis, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
- Herlambang, A. (2014). *Teori dan Praktik Kepemimpinan*. Jakarta: Kencana
- Martoyo, Susilo. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kelima. Yogyakarta: BPFE.
- Maulana, Eko. 2012. *Kepemimpinan Transformasional dalam Birokrasi Pemerintahan*. Jakarta: PT Multicerdas Publishing.
- Mulyadi.2016.*Akuntansi Biaya Edisi Ke-5 Cetakan Sebelas*.Unit Penerbit dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN:Yogyakarta
- Ndraha, Taliziduhu. 1991. *Dimensi-dimensi Pemerintahan Desa*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Pasolong, Harbani. 2012. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: CV Alfabeta
- Rivai, Veithzal. 2012. *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Safaat,2025. Kinerja Teknisi Yang Optimal: Mengukur Dampak Produktivitas, Kedisiplinan, Dan Kecepatan.*Majalah Ilmiah "Dian Ilmu"*. Vol.24(2) Hlm.151-169
- Sardiman, A. M. 2011. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Soekanto,Soerjono.2021. *Sosiologi : Suatu pengantar*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. 2022. *Metode Penelitian Kualitatif (Untuk penelitian yang bersifat: eksploratif, enterpretif, interaktif dan konstruktif)*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono.2013. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Terry, G. R. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CV. Alfabeta.
- Wibowo, Mas Wahyu. 2016. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Jakarta: PT RajaGrafindo
- Sumber lain:
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara.
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa
- Buku Pedoman Penyusunan Skripsi 2024 Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Satya Negara