

**ANALISIS DAMPAK KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
PEGAWAI APARATUR DESA
(Studi di Kantor Desa Kureksari Kecamatan Waru Kabupaten Sidoarjo
Jawa Timur)**

Dwi Rahmawati

Program Studi Administrasi Negara,
Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik,
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya,
dwirahmawati@gmail.com;

ABSTRAK

Dampak kepemimpinan terhadap kinerja pegawai aparatur desa dan faktor penghambat dan pendukung dari analisis dampak kepemimpinan dengan kinerja pegawai aparatur desa sangat penting untuk dikaji. Penelitian tentang kepemimpinan dan dari kinerja pegawai ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan data observasi, wawancara, dan dokumentasi. Penelitian ini menggunakan alat analisis teori kepemimpinan dan teori kinerja. Hasil dari studi ini memperoleh temuan bahwa dampak kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Desa Kureksari sudah berjalan dengan baik dan memberikan dampak positif pada kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari indikator kepemimpinan yang telah dinilai baik dan kinerja pegawai yang sudah memberikan pelayanan dengan baik serta sesuai peraturan yang telah ditentukan, dan berdampak positif dalam kepuasan masyarakat.

Kata kunci: *kepemimpinan, kinerja, pegawai desa*

A. PENDAHULUAN

Analisis dampak kepemimpinan yang dilakukan untuk mengetahui model kepemimpinan yang dapat menimbulkan perubahan, hal ini dilakukan dengan tujuan agar penulis dapat secara langsung menilai yang terjadi di lapangan, bagaimana keadaan kepemimpinan yang sekarang, hal ini dikarenakan pada masa kepemimpinan kepala desa yang sekarang dengan yang dulu berbeda. Kepemimpinan pada zaman dulu masih sangat kaku dan kuno serta dari segi teknologi yang kurang memadai sangat mempengaruhi dalam memberikan pelayanan di kantor desa sehingga dapat berpengaruh pada desa, oleh sebab itu kepemimpinan zaman sekarang harus lebih maju dengan di dukung pada era globalisasi dengan teknologi yang lebih canggih, maka dalam memberikan pelayanan ditekankan lebih maju lagi, namun hal itu masih belum terlihat di lapangan. Faktor-faktor apa yang mempengaruhi apakah dari segi teknologi, kinerja pegawai, atau dari kepemimpinan kepala desa itu sendiri.

Kinerja merupakan dapat diukur dan diamati dalam rentang waktu yang tertentu, serta tingkat produktivitas seorang pegawai dapat dilihat dari beberapa hasil dan perilaku yang terkait dengan tugas. Kinerja yang baik yaitu kinerja yang optimal dan sesuai dengan standart yang telah ditentukan dan mendukung untuk tercapainya tujuan organisasi, perusahaan atau instansi yang ada. Menurut

Mangkunegara (2009:67) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Menurut Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu: Faktor Kemampuan; Pimpinan dan pegawai yang dimiliki kemampuan diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka kan dapat mudah dalam mencapai kinerja secara maksimal; Faktor Motivasi; Sikap terhadap situasi kerja yang dimiliki oleh pimpinan dan pegawai terhadap situasi kerja yang positif akan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi, namun jika sikap yang diberikan negatif maka yang kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Faktor Individu; Setiap individu memiliki integritas yang tinggi baik secara fisik maupun psikis, dengan adanya integritas yang tinggi akan mendapatkan konsentrasi diri yang baik dan optimal. Dengan demikian konsentrasi diri secara optimal dapat menghasilkan bekerja secara produktif dalam mencapai tujuan organisasi. Faktor Lingkungan Kerja; Lingkungan merupakan salah satu faktor yang sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Lingkungan juga sangat mendukung untuk mendapatkan suasana kerja yang harmonis sehingga dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Kantor desa yang berfungsi sebagai pusat pelayanan dan kegiatan administrasi desa dalam bidang pemerintahan, pembinaan, pemberdayaan serta pembangunan. Keberadaan kantor desa menggambarkan identitas sebuah desa itu sendiri, tidak sedikit masyarakat menilai sebuah kantor desa hanya dengan melihat saja. Oleh karena itu pemerintah daerah membangun kantor desa yang layak guna untuk memadai aktivitas pelayanan yang nyaman, baik dan aman bagi masyarakat desa yang ingin melakukan pelayanan administrasi. Kantor desa dapat dikatakan layak apabila pegawai kantor betah, baik itu kepala desa, dan seluruh perangkat desa. Peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja pegawai merupakan salah satu keberhasilan, karena dengan meningkatkan kinerja dapat mempengaruhi dalam kualitas dan kuantitas dalam melayani masyarakat.

Kantor Desa Kureksari merupakan kantor yang bergerak dalam bidang pelayanan masyarakat seperti urusan surat menyurat kepemimpinan di Desa Kureksari yang dapat memberikan dampak pada kualitas pegawai serta pelayanan yang berperan meningkatkan kinerja dan kualitas pegawai dalam mencapai tujuan dalam memenuhi kebutuhan masyarakat Kantor Desa Kureksari. Permasalahan yang peneliti temukan di tempat penelitian Kantor Desa Kureksari yaitu kurangnya intensitas bertemu antara pimpinan dengan pegawainya, hal ini dapat menyebabkan berkurangnya pengawasan dari pimpinan pada pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai kantor yang dapat menimbulkan kesalahan yang membuat tingkat kesalahan menjadi semakin meningkat terhadap kinerja pelayanan dan menyebabkan tujuan pelayann tidak tercapai atau tidak berjalan secara optimal. Berdasarkan latar belakang diatas, oleh karena itu Bagaimana dampak kepemimpinan terhadap kinerja pegawai aparatur desa Kureksari? Apa saja faktor penghambat dan pendukung dari analisis dampak kepemimpinan dengan kinerja pegawai aparatur desa Kureksari?

B. TINJAUAN PUSTAKA

Teori Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan salah satu hal yang paling penting dari sifat atau perilaku yang dimiliki oleh seseorang, suatu kelompok yang bermanfaat dalam meningkatkan kesejahteraan manusia serta sebagai tujuan awal untuk memahami tentang aspek-aspek kepemimpinan dan permasalahannya serta pemimpin mempunyai tanggung jawab yang besar secara fisik maupun spiritual, sebuah lembaga atau perusahaan akan mencari seseorang dengan kemampuan yang baik. Namun dapat dikatakan sebagai pemimpin apabila dapat mengarahkan, mendorong, dan mengatur seluruh tugas yang telah dibentuk dan diberikan untuk mencapai tujuan yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai. Pemimpin berperan penuh dalam membimbing, menuntun, memandu, membangun motivasi kerja, melakukan pengawasan secara teratur, serta mengarahkan pada bawahannya kepada sasaran yang ingin dituju.

Menurut Fahmi (2016:170) Kepemimpinan merupakan sebuah ilmu yang menjelaskan dan menjaki secara komprehensif mengenai bagaimana caranya mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan perintah yang direncanakannya. Seorang pemimpin harus bisa mengetahui caranya memberikan arahan, pengaruh dan pengawasan secara langsung kepada bawahannya agar bisa melakukan pekerjaan yang telah diberikan dengan benar sesuai dengan yang direncanakan sebelumnya.

Menurut Rivai (2005:2) menyatakan bahwa kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang diluar kelompok atau organisasi. Adapun fungsi kepemimpinan yang berhubungan dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok/ organisasi dimana fungsi kepemimpinan harus diwujudkan dalam interaksi antar individu, secara operasional fungsi pokok kepemimpinan dapat dibedakan sebagai berikut:

1. Fungsi Instruktif

Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana, dan dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif. Kepemimpinan yang efektif memerlukan kemampuan untuk menggerakkan dan memotivasi orang lain agar mau melaksanakan perintah.

2. Fungsi Konsultatif

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Pada tahap pertama dalam usaha menetapkan keputusan, pemimpin kerap kali memerlukan bahan pertimbangan yang mengharuskannya berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinnya yang dinilai mempunyai berbagai bahan informasi yang diperlukan dalam menetapkan keputusan. Tahap berikutnya konsultasi dari pimpinan pada orang-orang yang dipimpin dapat dilakukan setelah keputusan ditetapkan dan sedang dalam pelaksanaan. Konsultasi itu dimaksudkan untuk memperoleh masukan

berupa umpan balik untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan. Dengan menjalankan fungsi konsultatif dapat diharapkan keputusan-keputusan pimpinan, akan dapat mendapat dukungan dan lebih mudah menginstruksikannya sehingga kepemimpinan berlangsung efektif.

3. Fungsi Partisipasi

Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya. Partisipasi tidak berarti bebas berbuat semaunya, tetapi dilakukan secara terkendali dan terarah berupa kerjasama dengan tidak mencampuri atau mengambil tugas pokok orang lain. Keikutsertaan pemimpin harus tetap dalam fungsi sebagai pemimpin dan bukan pelaksana.

4. Fungsi Delegasi

Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan. Fungsi delegasi pada dasarnya berarti kepercayaan orang-orang menerima delegasi itu harus diyakini merupakan pemimpin yang memiliki kesamaan prinsip, persepsi, dan aspirasi.

5. Fungsi Pengendalian

Fungsi ini bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses/ efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif, sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. Fungsi pengendalian ini dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koodinasi, dan pengawasan.

Menurut Henry Pratt dalam Dr. Kartini Kartono (2016:38), Pemimpin adalah seseorang yang memimpin dengan jalan memprakarsai tingkah laku sosial dengan mengatur, mengarahkan, mengorganisasi atau mengontrol usaha/ upaya orang lain melalui prestasi atau kemampuan seseorang, kekuasaan atau posisi.

Kepemimpinan pada hakikatnya merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk membina, membimbing, mengarahkan dan menggerakkan orang lain agar dapat bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, serta juga dapat mempengaruhi moral, kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. "Kepemimpinan ialah satu bentuk dominasi yang didasari oleh kapabilitas/ kemampuan pribadi, yaitu mendorong dan mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu guna mencapai tujuan bersama (Kartono, 2013;187) "

Indikator Kepemimpinan

Pemimpin yang berhasil bukanlah orang yang tidak memiliki kelemahan, melainkan orang yang mampu membangun kekuatan diri untuk menampilkan keberhasilannya. Menurut Tjuju dan Siswanto (2009:169) ada sejumlah indikator yang menunjukkan keberhasilan pemimpin yaitu:

1. Memiliki akuntabilitas tinggi untuk memelopori perubahan organisasional sehingga bisa membuat perbedaan yang berarti.
2. Terbuka menerima ide inovatif untuk membangun komunikasi interpersonal yang positif.
3. Membangun kekuatan tanpa mengabaikan sisi kelemahan.

4. Berani menghadapi tantangan.
5. Proaktif menyambut peluang.
6. Belajar dari pengalaman, stabil memperbaiki kesalahan.
7. Mengembangkan dan memotivasi peningkatan kemampuan SDM.
8. Mengoptimalkan penguasaan kompetensi sebagai pemimpin profesional.
9. Memanfaatkan *hallo effect* untuk membangun *networking*.

Adapun indikator kepemimpinan menurut (Hasibuan, 2012:170) adalah:

1. Kemampuan analisis, yaitu pimpinan mampu menganalisa dalam menentukan langkah-langkah pencapaian tujuan.
2. Keteladanan, yaitu pimpinan hendaknya mampu memberikan contoh atau teladan dengan kesederhanaan terhadap para pegawai agar tidak terlalu royal.
3. Rasionalitas dan objektivitas, yaitu pemimpin dalam menentukan tujuan haruslah bersifat rasional dan dalam menilai para bawahannya hendak bersifat objektif.
4. Intruksi kerja, pimpinan dakan menyusun langkah-langkah dalam proses pencapaian tujuan harus terprogram, tersusun dan terkonsep.
5. Kemampuan mendengar saran, pimpinan yang demokratis harus mau mendengarkan bawahannya agar terhindar dari sifat otoriter.
6. Ketrampilan berkomunikasi, memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik dalam penyampaian perintah kepada karyawan.
7. Pembagian tugas, pimpinan harus bisa beradaptasi dengan lingkungannya agar mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dalam pembagian tugas.
8. Ketegasan dalam bertindak, pimpinan dalam pengambilan keputusan harus bersikap tegas tanpa kompromi agar disegani oleh bawahannya.

Menurut Kartono (2014:159), kepemimpinan seseorang dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indikator sebagai berikut :

1. Kemampuan mengambil keputusan
Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.
2. Kemampuan memotivasi
Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.
3. Kemampuan komunikasi
Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.
4. Kemampuan mengendalikan bawahan
Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka

panjang perusahaan. Termasuk didalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.

5. Tanggung jawab

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

6. Kemampuan mengendalikan emosional

Kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

Kinerja Aparatur Desa

Mangkunegara mengemukakan bahwa, Kinerja merupakan prestasi kerja yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. (Robbin, 2006).

Menurut Dwiyanto (1995:50) bahwa faktor yang digunakan untuk mengukur kinerja, yaitu sebagai berikut:

1. Produktivitas

Produktivitas tidak hanya mengukur tingkat efisensi, tetapi juga efektivitas pelayanan. Produktivitas pada umumnya dipahami sebagai rasio antara input dengan output.

2. Kualitas Layanan

Akibat akses terhadap kualitas pelayanan relatif sangat tinggi, maka bisa menjadi suatu ukuran kinerja organisasi publik yang mudah dan murah untuk di pgunakan. Kepuasan masyarakat bisa menjadi parameter untuk menilai kinerja organisasi publik.

3. Responsivitas

Kemampuan organisasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan, dan mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat.

4. Responibilitas

Menunjukan pada keselarasan antara program dan kegiatan pelayanan dengan kebutuhan dan aspirasi masyakat. Responibilitas, menjelaskan apakah pelaksanaan kegiatan organisasi publik itu dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar ata sesuai dengan kebijakan organisasi.

5. Akuntabilitas

Menunjukan pada seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik tunduk para pejabat politik yang dipilih oleh rakyat.

Indikator kinerja pegawai menurut Robbins (2018:20) hakekat penilaian terhadap individu merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam

pekerjaannya menurut kriteris yang berlaku untuk suatu pekerjaan, dan dapat diukur melalui lima indikator diatas yaitu:

1. **Kualitas Kerja**
Kualitas kerja dapat diukur melalui ketepatan, kelengkapan, dan kerapian. Ketepatan adalah tepat dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan.
2. **Kuantitas Kerja**
Kuantitas kerja segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan jumlah hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka atau yang dipadankan dengan angka.
3. **Ketepatan Waktu**
Ketepatan waktu yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang telah direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pekerjaan yang lain.
4. **Kemampuan**
Kemampuan yaitu kesanggupan atau kecakapan seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.
5. **Inisiatif**
Inisiatif yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas tanpa harus tergantung instruksi dari atasan.

Dalam konteks penelitian yang akan dilakukan, maka pengertian konsep pengukuran kinerja merupakan proses pengumpulan informasi tentang bagaimana tingkat kemampuan pencapaian hasil kinerja yang dilakukan oleh pegawai di kantor desa Kureksari kecamatan Waru kabupaten Sidoarjo dalam melaksanakan tugas.

Berdasarkan uraian diatas dapat diketahui bahwa ada lima yang menjadi indikator dari kinerja. Kelima indikator ini sangat menentukan terhadap penilaian kinerja seseorang karyawan dalam suatu instansi. Sedangkan menurut Fasha & Lestari (2019) menyatakan bahwa terdapat 4 indikator kinerja pegawai yaitu:

1. **Kebutuhan untuk prestasi**, yaitu pegawai memiliki rasa ingin mencapai prestasi di perusahaan tempat ia bekerja.
2. **Kebutuhan akan kekuasaan**, yaitu keinginan pegawai untuk menduduki jabatan tertentu di dalam perusahaan.
3. **Kompensasi**, yaitu bentuk motivasi karyawan agar berusaha mencapai kinerja yang maksimal bagi kepentingan pegawai.
4. **Kebijakan pimpinan**, yaitu bagaimana pimpinan dapat memberikan kebijakan yang memotivasi pegawai agar mau bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan.

Dengan mengetahui tingkat kinerja dalam suatu perusahaan, ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi, seperti yang dikemukakan oleh Robert L. Mathis dan John H, Jackson (2011), antara lain:

1. **Faktor pendukung kinerja**
 - a. **Kemampuan yang baik**, kemampuan terdiri atas kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita.
 - b. **Motivasi yang tinggi**, terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental yang

mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

- c. Dukungan yang diterima, oleh lingkungan sekitar seperti keluarga, saudara, dan teman ikut memberikan pengaruh yang baik bagi peningkatan kinerja karyawan tersebut.
2. Faktor penghambat kinerja
 - a. Keberadaan pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai, yang dilakukan oleh karyawan tersebut.
 - b. Hubungan dengan organisasi yang tidak baik, seperti hubungan kepada karyawan lainnya, atasannya, bahkan dengan bawahannya.

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson, kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor pendukung dan penghambat yang dapat mempengaruhi efektivitasnya. Teori ini kemudian dihubungkan dengan teori kepemimpinan menurut Kartono, yang mempunyai enam indikator yaitu kemampuan mengambil keputusan, kemampuan termotivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan, tanggung jawab, dan kemampuan mengendalikan emosional.

C. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan deskriptif kualitatif, penelitian ini merupakan suatu proses pemahaman pada suatu masalah sosial manusia. Menurut Moleong (2003) Metode penelitian kualitatif adalah metode yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian secara holistik dengan cara deskripsi dalam bentuk kata dan bahasa, pada konteks khusus alamiah dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah. Alasan peneliti menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif yaitu peneliti dapat menggambarkan keadaan masalah secara lebih jelas yang sesuai dengan yang terjadi dilapangan, dan data yang dihasilkan berupa kata-kata tertulis atau lisan dan perilaku dari orang-orang yang telah diamati pada penelitian serta dapat lebih memahami fenomena mengenai subjek maupun objek tentang “Analisis Dampak Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Desa (Studi di Kantor Desa Kureksari, Kecamatan Waru, Kabupaten Sidoarjo Jawa Timur)”

Adanya fokus di dalam penelitian dengan metode kualitatif ini merupakan salah satu hal yang sangat penting, karena dengan adanya fokus penelitian sebagai dasar dalam pengumpulan data sehingga tidak terjadi kesalahan dalam pengambilan data serta dapat membatasi apa saja yang akan diteliti. Penelitian ini berfokus pada tipe Gaya Kepemimpinan atau perilaku kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai Aparatur Desa Kureksari.

Lokasi penelitian adalah tempat dimana dapat mengungkapkan keadaan yang sebenarnya dari objek yang akan diteliti. Penelitian ini mengambil lokasi di Desa Kureksari Kecamatan Waru Kabupaten Sidoarjo yang bertanggung jawab atas layanan administrasi. Alamatnya berada di Jl. Flamboyan No.55 Desa Kureksari, Kecamatan Waru, Kota/Kabupaten Sidoarjo.

Data penelitian dilakukan dengan wawancara yang mana merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan secara langsung antara peneliti dengan responden, metode ini menggunakan pengambilan data dengan bertukar informasi

dan ide melalui tanya jawab antara peneliti dengan subyek atau responden. Wawancara dilakukan kepada narasumber yaitu:

1. Sekretaris desa (1): Abdul Rohim
2. Kasi Pelayanan (3): Ririn, Ratih, Adi Kurniawan
3. Masyarakat (5): Yunita Aprilia, Darsih, Efendi, Fita, Abdul Rohim

Data penelitian juga dilakukan dengan observasi peneliti dapat mengetahui kondisi kegiatan yang berlangsung terkait Analisis Dampak Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Desa Kureksari Kecamatan Waru Kabupaten Sidoarjo. Observasi yang akan dilakukan peneliti adalah observasi terhadap subjek, perilaku subjek dalam memimpin terhadap kinerja pegawai.

Dokumentasi digunakan untuk melengkapi data yang ada, ini merupakan cara memperoleh data yang mempelajari, mencatat, atau membuat salinan dari dokumen-dokumen, arsip-arsip, ataupun literatur terkait dengan objek atau permasalahan dalam penelitian, khususnya dalam konteks analisis dampak kepemimpinan terhadap kinerja pegawai aparatur Desa Kureksari, dan jenis dokumentasi yang diperoleh meliputi foto-foto dan arsip data. Metode dokumentasi, dapat memberikan wawasan mendalam dalam penelitian, terutama ketika mengakses data atau informasi tertulis yang memiliki relevansi dengan fokus penelitian.

C. PEMBAHASAN

Kepemimpinan

Dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan yang ada di Kantor Desa memiliki intelegensi yang baik, dan mampu berfikir kritis, oleh karena itu pemimpin dapat memberikan dampak yang positif bagi kinerja pegawai Kantor Desa Kureksari. Hal ini dapat dilihat dari cara pemimpin dalam mengatasi dan menghadapi masalah yang ada sehingga kinerja pegawai dapat berjalan dengan baik. Selain itu pemimpin juga memperbaiki pembangunan yang ada dan dapat menghidupkan suasana desa yang dulunya pasif menjadi hidup kembali karena adanya kegiatan atau acara yang diadakan pada desa. Dengan adanya kepemimpinan yang baik kinerja pegawai akan lebih terstruktur dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan.

Adanya penelitian ini peneliti tidak menemukan masalah yang begitu berarti, karena dalam pelayanan yang diberikan sudah baik dan para pegawai dibawah kepemimpinan Kepala Desa yang sudah memenuhi standart, Namun peneliti menemukan beberapa kekurangan terkait kurang aktifnya profil dan informasi mengenai desa yang ada di media sosial, selain itu juga terdapat kendala mengenai sistem online yang diberlakukan karena tidak dapat dijangkau seluruh pihak masyarakat khususnya bagi yang kurang paham mengenai teknologi, meskipun demikian pihak desa telah memberikan solusi dengan akan dibantunya warga yang tidak paham dengan sistem online.

Kemampuan Mengambil Keputusan

Dalam pendekatan ini Kepala Desa Kureksari sudah cukup baik dalam mengambil keputusan dengan melibatkan berbagai pertimbangan dan kerjasama merupakan tindakan yang sangat positif, hal ini tidak hanya memperkuat keterlibatan antara pegawai dan masyarakat namun juga dapat meningkatkan

kebijaksanaan dan penerimaan terhadap keputusan yang diambil. Kepercayaan yang dibangun melalui proses perencanaan dapat menimbulkan pada keefektifan dan kesuksesan dalam kepemimpinan desa.

Kemampuan Memotivasi

Pendekatan yang digunakan oleh Kepala Desa kepada para perangkat dilakukan dengan merangkul para pegawai dari berbagai kalangan, serta menerapkan motivasi disiplin melalui adanya pengecekan laporan kinerja pegawai dan evaluasi rutin yang dilakukan setiap minggu. Dan terbukti efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai menjadi lebih baik.

Kemampuan Komunikasi

Pada indikator ini pemimpin memiliki kemampuan komunikasi yang baik dan efektif dengan pegawai maupun masyarakat, hal tersebut sangat penting guna menunjang kesuksesan dalam RKPDES (Rencana Kerja Pemerintah Desa), menunjukkan adanya koordinasi yang solid, serta memperlihatkan kemampuan kepala desa dalam merencanakan dan melaksanakan inisiatif untuk kepentingan masyarakat. Partisipasi aktif kepala desa dalam kegiatan bersama masyarakat juga dianggap dapat meningkatkan pemahaman terhadap aspirasi masyarakat.

Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Kepala Desa dalam pendekatan ini menggunakan keterampilan dalam komunikasi, mengambil keputusan dengan adil, memberikan arahan dengan jelas, dan menjaga hubungan yang baik antara pegawai dan masyarakat, maka akan terciptanya lingkungan kerja yang produktif dan positif.

Tanggung Jawab

Pendekatan yang dilakukan oleh Kepala Desa dengan pegawai serta masyarakat, Kepala desa mempunyai tanggung jawab dengan integritas yang tinggi dan telah menjalankan tugasnya sesuai dengan standart yang telah ditetapkan. Hal tersebut merupakan salah satu keberhasilan dalam memberikan pelayanan maupun melaksanakan tugas lainnya.

Kemampuan Mengendalikan Emosi

Indikator ini salah satu hal yang terpenting dalam menyelesaikan masalah, oleh karena itu kemampuan yang dimiliki oleh kepala desa dianggap sudah mampu mengelola, mengatasi, dan merespon emosi dengan baik dan juga bijak dalam mengambil tindakan supaya dapat meningkatkan produktifitas dan mengatasi konflik dengan lebih efektif.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai di Kantor Desa Kureksari dapat disimpulkan telah sesuai standar dan regulasi yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Dengan kemampuan yang memadai dan pelayanan yang baik, mereka berhasil mencapai kinerja yang efektif. Adanya dukungan timbal balik antara pemimpin dan pegawai dalam menjalankan tugasnya berkontribusi pada terciptanya lingkungan kerja yang kondusif. Pegawai Desa Kureksari memberikan pelayanan dengan tanggap dan berkualitas, sehingga masyarakat merasa puas dengan kinerja mereka.


Kualitas Kerja



Pendekatan ini ditentukan oleh masyarakat yang sedang mengurus keperluan seperti surat-surat, oleh karena itu diperlukan adanya kualitas kerja yang baik maka akan terciptanya kinerja yang bagus. Kualitas kerja yang bagus

akan memberikan pelayanan yang memadai, hasil yang diperoleh dari wawancara yang dilakukan oleh peneliti yaitu kualitas kerja yang ada di Desa Kureksari sudah baik yang berdampak positif pada kepuasan masyarakat, kualitas kerja yang tinggi dapat meningkatkan kepercayaan pada masyarakat.

Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja dapat diukur dari beberapa pencapaian atau keberhasilan yang dicapai pada Desa Kureksari. Pencapaian tersebut dapat mencakup dari berbagai aspek, seperti pembangunan, kesejahteraan masyarakat dan lainnya, berikut hasil pencapaian yang ada pada Desa Kureksari:

NO	BIDANG	KEBERHASILAN YANG DICAPAI	DOKUMENTASI
1.	Bidang Pelaksanaan Pembangunan	<ul style="list-style-type: none"> • Gedung balai desa telah bisa difungsikan secara maksimal. • Makam islam Dusun Krajan mulai tertata rapi • Tepian sungai sinir memiliki plesengan baru sepanjang 100 meter • Tutup beton saluran air di sisi Timur ruas Jalan Melati sebagian kecil telah diganti • Pavingisasi jalan depan makam islam Dusun Pulosari yang menghubungkan Jalan Melati dan makam telah terbangun, dan juga lantai 2 gedung Balai Desa mulai terbangun 	
2.	Bidang Pembinaan Kemasyarakatan	<ul style="list-style-type: none"> • Pendataan dan pemberian KTA pada Linmas Desa Kureksari • Penyelenggaraan karnaval memperingati HUT RI ke-77 	

3.	Bidang Pembedayaan Masyarakat	<ul style="list-style-type: none"> • BUMDES telah membentuk unit usaha pengolahan sampah • Kegiatan POKMAS ketahanan pangan telah berjalan dan menghasilkan produk berupa sayuran dan ikan lele 	
4.	Bidang Penanggulangan Bencana dan Keadaan Mendesak Desa	<ul style="list-style-type: none"> • Penyaluran BLT DD disalurkan dengan baik dan tepat waktu • Peninjauan TPST (Tempat Pembuangan Sampah terpadu) 	 

Ketepatan Waktu

Pendekatan ini merupakan salah satu Indikator ini sangat mempengaruhi dalam penilaian terhadap kualitas kerja. Para pegawai juga sudah mengoptimalkan proses pelayanan secara optimal. Dengan memberikan pelayanan yang baik dan maksimal dapat berpengaruh terhadap kualitas kerja, dan oleh karena itu pegawai Kantor Desa Kureksari dikatakan sudah baik dan mampu dalam memberikan pelayanan yang baik dengan ketentuan yang telah ditetapkan selain itu juga berdampak positif dari pelayanan yang tepat waktu dapat memberikan kepuasan dan membangun kepercayaan pada masyarakat.

Kemampuan

Kemampuan para pegawai di Kantor Desa Kureksari sudah sesuai standar pelayanan yang berlaku, hal tersebut dapat terlihat dari pelayanan yang dilakukan secara ramah serta solutif kepada masyarakat dengan adanya hal tersebut masyarakat merasa puas ketika mendapatkan pelayanan dengan baik. Selain itu juga para pegawai memiliki inisiatif untuk membantu masyarakat yang kurang mengerti akan hal pengurusan atau pengisian form secara online yang sudah disediakan.

Inisiatif

Pendekatan ini menyatakan bahwa Kepala Desa dan pegawai yang ada di Desa Kureksari sudah mempunyai kesadaran diri dalam memberikan pelayanan dan menyelesaikan tugasnya, inisiatif para pegawai ditumbuhkan dari adanya rapat mingguan serta evaluasi bersama kepala desa, dari adanya rapat tersebut munculah output mengenai kendala apa yang dihadapi dan bagaimana solusi kedepannya, dari adanya hal tersebut para pegawai tentunya sudah memiliki inisiatif untuk terus meningkatkan kinerja mereka. Rapat mingguan dan evaluasi yang diadakan bersama kepala desa merupakan salah satu langkah yang baik guna menumbuhkan inisiatif dan peningkatan kinerja para pegawai. Proses ini membantu mengidentifikasi kendala, mencari solusi, dan merencanakan perbaikan kedepannya, pendekatan ini dapat memberikan dampak positif dalam pengembangan kemampuan serta efisiensi dalam memberikan pelayanan di Desa Kureksari.

E. PENUTUP

Kesimpulan

Berikut kesimpulan dari kajian dan pembahasan diatas terkait Analisis Dampak Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Desa Kureksari, yang sudah berjalan dengan baik dan memberikan dampak positif pada kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari indikator kepemimpinan yang telah dinilai baik dan kinerja pegawai yang sudah memberikan pelayanan dengan baik serta sesuai peraturan yang telah ditentukan, dan berdampak positif dalam kepuasan masyarakat.

Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut peneliti memberi saran agar bisa meningkatkan kepemimpinan, kinerja pegawai, dan kualitas pelayanan di Kantor Desa Kureksari Kecamatan Waru Kabupaten Sidaorjo:

1. Perbaiki fasilitas publik utamanya jalan yang rusak dan berlubang supaya dapat menjadi fokus pemerintah daerah dan pemerintah desa untuk segera diambil tindakan berupa perbaikan jalan.
2. Sebaiknya, pengelolaan media sosial yang sudah ada bisa diambil alih oleh aparat desa. Hal ini memungkinkan penggunaan media sosial tersebut dengan fleksibilitas, dan masyarakat di luar desa yang ingin mendapatkan informasi tentang Desa Kureksari dapat mengaksesnya melalui platform sosial media. Dengan demikian, melalui website dan media sosial, masyarakat dapat lebih akrab dan mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang Desa Kureksari.
3. Mencari solusi dari adanya kendala sistem online yang sudah digunakan sebaiknya diperbaiki lagi meskipun para pegawai yang ada di kantor desa sudah membantu masyarakat dalam penggunaan sistem online tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Arwin, Yuliana, & Elika. 2021. Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Politeknik Cendana Indonesia.
- Manitu, E. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Provinsi Sulawesi Tengah. Universitas Tadulako. Vol 5 No 1. Hlm 165-171.
- Sambolangi, Salim S, & Deddy. R. R. (2023). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA PADA KECAMATAN MAMASA KABUPATEN MAMASA. ITB Nobel Indonesia Makassar. Vol 2, No 1. Hal. 84-96.
- Wahyudi, D., Abshor, M., & Yusup. (2022). PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN FASILITAS KANTOR TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA DI KECAMATAN KAMPAR. Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 5 No 1. DOI : <https://doi.org/10.36778/jesy.v5i1.658>.
- Bender, D. (2016). DESA - Optimization of variable structure Modelica models using custom annotations. *ACM International Conference Proceeding Series*, 18-April-2016(1), 45–54. <https://doi.org/10.1145/2904081.2904088>
- Indonesia, R. (2015). UU Nomor 9 tahun 2015 Tentang Perubahan Kedua Atas UU nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah. *Undang-Undang Nomor 9*, 1–14. <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/38209/uu-no-9-tahun-2015>
- Manusia, P., Barangka, K., & Muna, K. (2021). *Pengaruh Perilaku (Gaya) Kepemimpinan dan Model Komunikasi terhadap Kinerja Aparat Desa dengan Kualitas Pelayanan sebagai Variabel Mediasi*. 01(2010), 46–51.
- Neo, J., Humaniora, S., Pambreni, Y., Rachmawati, D., & Hidayat, R. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Aparatur dan Lembaga di Desa Cimerang Kecamatan Purabaya Sukabumi*. 224–230.
- Firmana, A. A. (2019). Analisis Dampak Karakteristik Kepribadian Dan Gaya

- Kepemimpinan Otokratis Terhadap Kinerja Karyawan Pada Atteenahijab Jombang. *Manajemen Bisnis*, 8(1), 1–10. <https://doi.org/10.22219/jmb.v8i1.7047>
- Kamal, M. (n.d.). *ANALISIS KEPEMIMPINAN KEPALA DESA DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KINERJA APARATUR PEMERINTAH DESA S K R I P S I* Disusun Oleh.
- Setiawan, I. (2017). *Kinerja Aparatur Desa Bojong Kecamatan Wonosegoro Kabupaten Boyolali Dalam Pelayanan Administrasi Kependudukan Tahun 2016*.
- Marayasa, I. N. (2018). Analisis Kepemimpinan Kepala Desa Sukamulya Kecamatan Rumpin Kabupaten Bogor. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(1), 75–91. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v2i1.1936>