

KEPEMIMPINAN LURAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA PAMONG DESA DI KABUPATEN GUNUNGKIDUL

Desti Fitriani¹

Email: destifitriani345@gmail.com
Universitas Gunung Kidul

Diana Nofita Sari²

Email: diananofita56@gmail.com
Universitas Gunung Kidul

Galih Vitria Febrianti³

Email: galihvitria57@gmail.com
Universitas Gunung Kidul

Aisyah Setya Ayu⁴

Email: ayu21032002@gmail.com
Universitas Gunung Kidul

Dyah Indriyaningsih Septeri⁵

Email: dyah.indriyaningsih@ugk.ac.id
Universitas Gunung Kidul

Abstract

This study aims to analyze the leadership of the village head in improving employee performance in Kemiri Village, Tanjungsari Sub-district, Gunungkidul Regency. The research method used is descriptive qualitative. Data collection techniques with observation, interviews and documentation. The results of this study indicate that the leadership of the village head in improving employee performance in Kemiri Village is good. By using the theory of leadership indicators according to Siagian, 2011, namely about Interpersonal Roles, Informational Roles, Decision-Making Roles, Supervisory Roles, Quantity of Work, Quality of Work, Punctuality, Attendance and Ability to Work Together. Inhibiting factors are that there is one village employee who has knowledge that is in accordance with the work in the village, while other employees are only high school graduates, there are personal problems from employees, and many employees do other work outside their jobs. Ways to overcome these obstacles are by providing motivation and encouragement to employees, giving verbal and written warnings to officials who are not performing optimally in completing tasks, supervising officials regarding the completion of tasks and responsibilities, providing solutions to solving problems, and providing training to employees regarding the ability to use digital-based reporting applications.

Keywords: Leadership, Employee Performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis kepemimpinan lurah dalam meningkatkan kinerja pamong desa di Kalurahan Kemiri. Adapun metode dalam penelitian yang digunakan yaitu deskriptif kualitatif, dimana teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Teknik analisis data melalui pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan menarik kesimpulan. Sedangkan untuk teknik keabsahan data menggunakan triangulasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan lurah dalam meningkatkan kinerja perangkat desa/ pamong desa di Kalurahan Kemiri sudah dikatakan baik, dibuktikan dari beberapa indikator kepemimpinan menurut Siagian (2011). Beberapa faktor penghambat dalam kepemimpinan lurah yaitu terdapat satu pegawai Kalurahan yang memiliki ilmu yang sesuai dengan pekerjaan yang ada di kalurahan, sedangkan pegawai yang lain hanya tamatan SMA sederajat, terdapat masalah pribadi dari pegawai, dan banyak pegawai yang melakukan pekerjaan lain di luar pekerjaannya. Upaya untuk mengatasi hambatan tersebut ialah memberikan motivasi dan semangat kepada pegawai, memberikan teguran secara lisan dan tulisan kepada pamong yang kurang maksimal dalam penyelesaian tugas, melakukan pengawasan kepada pamong mengenai penyelesaian tugas dan tanggung jawab, memberikan jalan keluar dalam penyelesaian masalah, serta memberikan pelatihan-pelatihan kepada pegawai mengenai kemampuan penggunaan aplikasi laporan yang berbasis digital.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Kinerja Pegawai

Submitted: 22-02-2025 | Accepted: 25-02-2025 | Published: 28-02-2025

1. Pendahuluan

Organisasi publik ataupun swasta akan selalu berupaya untuk dapat berusaha untuk mencapai tujuannya melalui beberapa tindakan dan usaha yang strategis, efektif, dan efisien. Pada sisi yang lain, dalam meningkatkan kinerja pegawai, pemimpin dapat mengayomi dan memberikan apresiasi kepada karyawannya sehingga dapat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan (Rifqi, Afief, M; Subroto, 2022). Proses mengarahkan dan mempengaruhi tindakan anggota kelompok dalam kaitannya dengan pekerjaan mereka dikenal sebagai kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan sebuah upaya yang dilakukan untuk mempengaruhi anggota kelompok dengan tujuan supaya anggotanya memahami cara melakukan sesuatu yang efektif untuk mencapai

tujuan organisasi. Di dalam sebuah organisasi kepemimpinan mempunyai peran yang krusial dalam menentukan arah dan tujuan organisasi (Pertiwi & Atmaja, 2021). Kepemimpinan merupakan sebuah bentuk nyata dari jiwa pemimpin (Citraningsih & Noviandari, 2022). Selain itu, kepemimpinan membutuhkan hubungan manusiawi yang efektif, dengan kata lain, kepemimpinan ialah cara pemimpin memperlakukan anggotanya, sehingga umpan baliknya berupa kegiatan yang menunjang/ tidak dalam mencapai tujuan kelompok atau organisasinya (Zainal rivai : 29) dalam (Sumarli, 2020).

Kepala Desa atau dalam hal ini Lurah adalah seseorang yang memiliki tanggung jawab penuh dalam mewujudkan keberhasilan organisasi pemerintah desa (Septia Putri & Febriyanti, 2022). Secara tupoksinya, Lurah atau kepala desa dalam memainkan perannya melayani masyarakat dibantu oleh Pamong Desa atau Perangkat Desa. Lurah dalam melaksanakan tupoksinya harus bisa menjadi contoh, memberikan teladan, dan menjadi panutan terutama dalam hal pelayanan pada masyarakat. Di samping itu, Pamong Desa sebagai bawahan bukan hanya memberikan pelayanan, tetapi juga harus menghormati, mengikuti apa yang diarahkan oleh Lurah, sehingga kondisi ini akan bermuara pada pelayanan pada masyarakat tersebut (Purnama et al., 2024).

Lurah sebagai pemimpin organisasi pemerintahan yang paling bawah, tentunya juga memiliki peran yang cukup strategis dalam memimpin, mengarahkan pamong desa serta masyarakat di desa guna mewujudkan keberhasilan pembangunan (Aditya Pratama et al., 2021). Keberhasilan Lurah dalam meningkatkan pelayanan pada masyarakat akan berkontribusi dalam mewujudkan kemajuan pemerintah desa. Lurah juga dapat berperan dalam membangun mental masyarakat, terutama dalam menumbuhkan, mengembangkan semangat dalam bidang pembangunan. Pelayanan yang baik akan lebih menekankan pada kualitas yang bermutu untuk masyarakat, dimana terwujud keseimbangan antara pelayanan dan kebutuhan. Lurah dituntut untuk bisa memimpin, membina, dan meningkatkan kinerja pamong desa, terutama kaitannya dengan disiplin kerja dan pencapaian tujuan. Pada sisi yang lain, adanya jalinan hubungan yang harmonis dalam suatu organisasi sangat penting karena dapat memanfaatkan potensi yang ada secara optimal (Hapsari et al., 2023).

Sebagai organisasi pemerintah paling rendah, desa sebagai sebuah wadah kerjasama

antara lurah dan perangkat desa atau pamongnya dalam melaksanakan urusan desentralisasi, dekonsentrasi, dan tugas bantuan serta tugas - tugas pokok merujuk pada rencana pembangunan di tingkat desa (Ardiyansyah & Wijaya, 2024). Namun demikian, kondisi yang terjadi di lapangan masih terdapat berbagai opini masyarakat yang mengeluhkan bahwa pemerintah tingkat desa dinilai masih belum bisa memberikan pelayanan kepada masyarakat secara optimal. Hal ini dipicu karena Kepala Desa atau Lurah sebagai pemimpin penyelenggaraan pemerintah desa dirasa kurang tegas terutama dalam hal kinerja pamong desa.

Kalurahan Kemiri merupakan kalurahan atau desa yang secara administratif berada di Kapanewon Tanjungsari, Kabupaten Gunungkidul. Kalurahan yang dalam hal ini dipimpin oleh seorang lurah tentunya memiliki persoalan dalam mendukung pelayanan publik di wilayah setempat. Berdasarkan hasil survey awal, wawancara dengan masyarakat setempat ditemukan bahwa kepemimpinan sebelumnya menghadapi berbagai persoalan seperti kurangnya transparansi dan rendahnya kinerja pegawai di kalurahan tersebut. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk menganalisis bagaimana kepemimpinan lurah dalam meningkatkan kinerja pamong desa. Adapun hasil kajian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi dalam meningkatkan kinerja pegawai terutama di lingkup kalurahan atau pemerintah desa.

2. Kajian Pustaka

Menurut Agustinus H (2014) dalam (Handayani, 2023) kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai serangkaian tindakan yang melibatkan pengelolaan, pemberdayaan, dan pengawasan yang diterapkan oleh seorang pemimpin terhadap individu yang dipimpinya. Metode ini bermanfaat dalam meningkatkan SDM guna mencapai tujuan bersama. Proses seperti mempengaruhi, mengarahkan, dan mengontrol tingkah laku dan emosional anggota organisasi biasanya menunjukkan kepribadian seorang pemimpin. Kepemimpinan juga sangat penting dalam setiap perusahaan atau organisasi. Ada sosok pemimpin yang dapat membantu organisasi mencapai tujuan dan keberhasilan.

Menurut Edward Lyman Munson, kepemimpinan dimaknai sebagai kemampuan seseorang untuk mengarahkan orang lain sehingga mencapai hasil optimal dengan konflik

yang minimal dan kerja sama yang maksimal. Sementara itu, Sondang P. Siagian mendefinisikan kepemimpinan sebagai keterampilan dan kemampuan sosok pemimpin dalam mempengaruhi tindakan anggotanya, terutama mempengaruhi anggota di bawahnya, agar dapat berpikir dan bertindak positif untuk berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan (Hutahaean, 2021). Dari kedua definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dimaknai sebagai kemampuan untuk mempengaruhi anggotanya dalam mencapai tujuan organisasi dengan menekankan pada kerja sama dan mengurangi konflik.

Selanjutnya, menurut Siagian (2011) dalam (Ihsan, 2020) kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai bergantung pada beberapa indikator kepemimpinan yakni:

- a. Peran Interpersonal: Seorang pemimpin bertindak sebagai interpersonal dengan berkomunikasi dengan pegawainya, seperti memberikan motivasi kerja dan sering mengawasi mereka.
- b. Peran Informasional: Seorang pemimpin bertindak sebagai informasional, berkomunikasi dengan pegawainya.
- c. Pemimpin pengambilan keputusan harus berkomitmen pada pekerjaan mereka. Tanpa komitmen, pekerjaan mereka bisa terasa berat karena tidak memiliki tujuan yang ingin dicapai atau terbengkalai karena tidak ada batasan waktu. Oleh karena itu, komitmen sangat penting dalam pekerjaan apa pun.
- d. Peran Pengawasan: Pemimpin dapat menjalankan peran pengawas bawahannya sesuai dengan tupoksinya.
- e. Kuantitas Pekerjaan: Pemimpin selalu berupaya untuk bekerja secara maksimal sesuai dengan tupoksi kinerja yang dijanjikan oleh pegawai sehingga kinerja pegawai mencapai standar kinerja pemerintah.
- f. Kualitas Pekerjaan: pekerjaan yang baik memungkinkan anggota untuk berkembang hingga mencapai tujuannya.
- g. Ketetapan Waktu adalah waktu di mana pekerjaan dimulai dan selesai. Ini adalah strategi mengelola waktu yang membuatnya unggul dibandingkan dengan orang lain karena dapat menyelesaikan tugas dengan cepat.
- h. Kedisiplinan di tempat kerja ditunjukkan dengan kehadiran pegawai.

- i. Kemampuan Kerjasama adalah kemampuan untuk bekerja sama dalam pekerjaan yang harus dilakukan bersama-sama dan tidak dapat dilakukan secara mandiri.

Menurut Mangkunegara (2000:66) dalam (Suwanto, 2020), kinerja dimaknai sebagai hasil akhir kinerja baik kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh individu dalam melakukan tupoksinya. Kinerja atau *performance* adalah istilah yang sering digunakan untuk menggambarkan hasil akhir suatu organisasi/ individu. Kinerja adalah ukuran yang menggambarkan seberapa banyak individu berkontribusi pada pelaksanaan strategi organisasi, baik dalam mencapai tujuan tertentu sesuai posisi mereka atau dengan menunjukkan kemampuannya. Dalam pengertian tugas, kinerja sering disebut prestasi kerja. Kinerja pegawai didefinisikan oleh Mangkunegara (2002:67) dalam (Djuraidi & Laily, 2020) sebagai hasil kerja (kualitas maupun kuantitas) yang dicapai oleh pegawai selama melakukan tugas sesuai dengan tupoksi mereka.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada awal Bulan Mei sd Juni 2024 di Kalurahan Kemiri, Tanjungsari, Gunungkidul, Daerah Istimewa Yogyakarta. Penentuan lokasi ini dilaksanakan *purposive/* secara sengaja karena lokasi ini merupakan daerah yang mempunyai kinerja pegawai yang dapat diteliti dan dikaji. Metode Penelitian menggunakan penelitian deskriptif kualitatif. Menurut Baswori dan Suwandi (2008) dalam (Syafitri et al., 2024) mengemukakan bahwa penelitian deskriptif kualitatif dapat diartikan sebagai suatu metode penelitian yang mempunyai tujuan agar mendapatkan pemahaman dan penjelasan mengenai kenyataan dengan melalui proses berpikir secara logis. Penelitian yang dilakukan penulis adalah dengan melibatkan 10 informan. Pemilihan informan dilakukan secara *purposive sampling*, dimana informan ada dua yaitu informan utama dan informan kunci. Informan utama terdiri dari lurah, pamong, BPD di kalurahan. Sedangkan informan tambahan, yaitu tokoh masyarakat dan masyarakat.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara dan dokumentasi. Data yang telah digali, kemudian dikumpulkan dan selanjutnya dicatat dalam kegiatan penelitian (harus dipastikan ketepatan dan kebenarannya). (Reinold & Mulia, 2023). Teknik Analisis Data dilakukan dengan teknik yang dikembangkan Miles dan Huberman yang terdiri atas pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan menarik

kesimpulan (Miles & A Michael Huberman, 2010) dalam (Putri et al., 2022). Sedangkan teknik keabsahan data dipilih secara triangulasi.

4. Hasil dan Pembahasan Penelitian

Profil Kalurahan Kemiri

Kalurahan Kemiri merupakan salah satu kalurahan dari lima kalurahan yang berada di Kapanewon Tanjungsari. Kalurahan Kemiri dipimpin oleh seorang lurah yang bernama Bapak Payadi. Kalurahan Kemiri mempunyai batasan wilayah, dimana sebelah utara berbatasan dengan Kalurahan Mulo (Kapanewon Wonosari), sebelah selatannya dengan Kalurahan Kemadang (Kapanewon Tanjungsari), sebelah baratnya dengan Kalurahan Giring (Kapanewon Paliyan) dan sebelah timurnya dengan Kalurahan Banjarejo (Kapanewon Tanjungsari). Kalurahan Kemiri sendiri terdiri atas 11 padukuhan yaitu Kemiri, Glagah, Bareng, Gerbang, Guyangan, Karangnongko, Dayakan 2, Dayakan 1, Panggang, Wates, dan Ngasem. Kalurahan Kemiri mempunyai luas wilayah total sebesar 111.165.555 hektar, yang jumlah penduduknya sebanyak 4.722 jiwa yang berada di 11 padukuhan. Total jumlah penduduk terdiri atas 2.310 pria dan 2.412 wanita, serta ada 1.441 kepala keluarga.

Kepemimpinan Lurah Dalam Meningkatkan Kinerja Pamong Desa

Penelitian tentang kepemimpinan lurah dalam meningkatkan kinerja pamong desa di Kalurahan Kemiri ini berdasarkan pada penelitian Sutikno (2014) dalam (Ihsan, 2020) yang mengemukakan bahwa kepemimpinan dalam organisasi difokuskan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya, supaya mau bertindak sesuai yang diharapkan/diarahkan oleh pemimpinnya. Kepemimpinan kepala desa atau dalam hal ini lurah dalam meningkatkan kinerja perangkat desa atau pamong desa di Kalurahan Kemiri, Kapanewon Tanjungsari berdasarkan pada indikator kepemimpinan menurut Siagian (2011) yakni:

1. Peran Interpersonal

Peran pemimpin interpersonal yaitu komunikasi yang efektif kepada pamong desa,

misal dengan motivasi kerja, pengawasan yang berkaitan dengan peningkatan kinerja, dan arahan kepada perangkat desa untuk bekerja secara efektif dan efisien di Kalurahan Kemiri. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lurah Kemiri sudah menjalankan perannya sebagai pemimpin yang bersifat interpersonal. Berdasarkan hasil wawancara dengan informan, Lurah Kemiri mampu berkomunikasi dengan baik kepada bawahannya, sering memberikan motivasi dan semangat kerja yang diberikan pada rapat koordinasi mingguan. Lurah kemiri selalu menekankan bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh seluruh jajaran pegawai Kalurahan untuk kemajuan kalurahan dan kemajuan masyarakat. Penekanan lain yang diberikan oleh Lurah Kemiri ialah setiap pekerjaan yang dilakukan mengacu pada sumpah atau janji pada saat pelantikan pegawai kalurahan, apabila pegawai sudah tidak sanggup mengemban tanggung jawab yang diberikan maka SK (Surat Keputusan) yang diberikan mohon diserahkan kembali.

2. Peran Informasional

Peran pemimpin informasional sebagai penghubung pemimpin dengan bawahannya, artinya Lurah harus memelihara komunikasi dengan baik dengan pegawai kalurahan supaya tidak muncul miss komunikasi (salah paham) antara lurah dengan pamong desa. Hasil penelitian yang didapatkan lurah selalu melakukan komunikasi dengan baik dengan Pegawai Kalurahan Kemiri dengan rapat koordinasi mingguan berupa laporan perkembangan dari kaur, kasi, dan dukuh. Dengan adanya komunikasi yang baik lurah akan mengetahui sejauh mana perkembangan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai kalurahan, serta mengetahui apa saja hambatan yang dialami dalam pelaksanaan tugas. Apabila tugas yang dilakukan belum maksimal maka lurah akan memberikan teguran secara lisan dan memantau perkembangan tugas yang dilakukan oleh bawahannya.

3. Peran Pengambilan Keputusan

Berdasarkan hasil penelitian pengambilan keputusan berdasarkan pada musyawarah yang dilakukan oleh lurah, pegawai, BPD, dan tokoh masyarakat selaku wakil dari masyarakat. Pengambilan keputusan dilakukan dari tingkat paling rendah seperti musyawarah padukuhan dimana pihak Rukun Tetangga, Rukun Warga, tokoh agama, tokoh masyarakat, dan karang taruna dapat menyampaikan aspirasi dan pendapatnya yang

nantinya akan dirangkum dalam MusrenbanKal (Musyawarah Rencana Pembangunan Kalurahan). Hasil dari aspirasi masyarakat dibuat skala prioritas dengan perencanaan pembangunan yang terstruktur dan tepat sasaran, dan tepat waktu sehingga hasil akhirnya bisa dirasakan manfaatnya oleh masyarakat.

4. Peran Pengawasan

Berdasarkan hasil penelitian peran pengawan Lurah Kemiri dalam hal kinerja pegawai sudah cukup baik. Pengawasan yang dilakukan berupa koordinasi sejauh mana perkembangan tugas dan tanggung jawab, hambatan atau kendala yang dialami, jalan keluar yang tepat untuk menangani masalah tersebut. Proses penyelesaian masalah yang dialami oleh pegawai apabila mampu untuk diatasi sendiri maka lurah akan sepenuhnya melimpahkan kepada pegawai. Namun, apabila penyelesaian masalah tersebut tidak mampu dipecahkan secara individu maka lurah dan pegawai lain akan bekerja sama untuk membantu pegawai yang bersangkutan sehingga masalah tersebut mampu segera diatasi.

5. Kuantitas Pekerjaan

Pemerintah Kalurahan Kemiri, Tanjungsari, Gunungkidul selalu berupaya untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang sudah ditetapkan oleh pemerintah maupun dalam musyawarah. Dalam hal proses penyelesaian tugas pamong akan lembur mengerjakan tugas di Kantor Kalurahan Kemiri untuk mengejar target yang telah ditetapkan meskipun, terdapat pamong yang kurang disiplin mengenai target yang telah ditetapkan.

6. Kualitas Pekerjaan

Kualitas pekerjaan adalah kemampuan seorang pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan, baik secara individu/ kelompok, kualitas pekerjaan mengacu pada *skill* yang dipunyai, kemampuan dari sisi kompetensinya, kualitas kerja, dan motivasi diri untuk menunjang kinerja yang baik hingga mencapai tujuan yang diinginkan. Pegawai Kalurahan Kemiri saat ini sudah menjalankan tugas sesuai dengan tupoksi masing masing. Penyelesaian tugas Pegawai Kalurahan Kemiri berdasarkan pada SOP yang diberikan sehingga pegawai akan selalu berusaha mencapai kualitas pekerjaan yang diharapkan

7. Ketepatan Waktu

Hasil penelitian yang dilakukan di Kalurahan Kemiri, masih terdapat perangkat/

pamong desa yang kurang disiplin mengenai kehadiran dan ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas. Lurah Kemiri selalu memberi arahan dan perbandingan yang mengacu pada kalurahan lain di Kabupaten Gunungkidul dalam hal ketepatan waktu agar Kalurahan Kemiri mampu berupaya melakukan perubahan ke arah yang lebih baik. Lurah Kemiri tidak segan untuk memberi peringatan kepada pegawai yang kurang tepat waktu dalam penyelesaian tugas dengan teguran lisan maksimal tiga kali dan apabila masih mengulangi perbuatan maka, lurah kemiri akan memberi teguran secara tertulis.

8. Kehadiran

Pegawai Kalurahan Kemiri masih banyak yang belum disiplin dalam bekerja. Hal ini didasarkan pada pendapat salah satu responden bahwa banyak pegawai yang datang terlambat dan sering tidak masuk bekerja tanpa ada keterangan apapun. Lurah kemiri biasanya memberi peringatan pada rapat koordinasi mingguan untuk terus mengajak seluruh pegawai untuk datang tepat waktu agar dapat meningkatkan kinerja pegawai dan juga peningkatan kualitas layanan kepada masyarakat.

9. Kemampuan Kerjasama

Pegawai Kalurahan Kemiri saling bekerja sama dalam pekerjaan yang memang harus dikerjakan secara bersama-sama. Lurah kemiri selalu memberi sedikit nasehat harus saling bekerja sama dalam penyelesaian tugas untuk mencapai tugas yang ditetapkan.

Faktor Penghambat Kepemimpinan Lurah dalam Meningkatkan Kinerja Pamong Desa

1. Internal

Adapun faktor internal yang menjadi penghambat kepemimpinan lurah dalam meningkatkan kinerja pegawai yaitu hanya terdapat satu pegawai yang memiliki ilmu yang sesuai dengan pekerjaan yang ada di kalurahan, sedangkan pegawai yang lain hanya tamatan SMA sederajat sehingga perlu bimbingan dan pelatihan yang optimal.

2. Eksternal

Adapun faktor eksternal yang menjadi penghambat kepemimpinan lurah dalam meningkatkan kinerja pegawai yaitu masalah pribadi dari pegawai kalurahan yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, selain itu banyak pegawai yang melakukan pekerjaan lain di luar pekerjaan sebagai pegawai sehingga banyak waktu yang tersita untuk melakukan

pekerjaan lain dibandingkan dengan pekerjaan sebagai pegawai kalurahan.

Upaya Mengatasi Hambatan Kalurahan Dalam Meningkatkan Kinerja Pamong Desa

Hasil penelitian yang didapatkan di lapangan, upaya yang dilaksanakan oleh lurah dalam meningkatkan kinerja pamong desa ialah dengan memberikan motivasi dan semangat kepada pamong, memberikan teguran secara lisan dan tulisan kepada pamong yang kurang maksimal dalam penyelesaian tugas, melakukan pengawasan kepada pamong mengenai penyelesaian tugas dan tanggung jawab, memberikan jalan keluar dalam penyelesaian masalah, memberikan pelatihan-pelatihan kepada pegawai mengenai kemampuan penggunaan aplikasi laporan yang berbasis digital.

5. Kesimpulan

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan lurah dalam meningkatkan kinerja pamong desa di Kalurahan Kemiri, sudah baik dan sesuai. Beberapa indikator kepemimpinan seperti peran interpersonal, informasional, pengambilan keputusan, pengawasan, kualitas dan kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan kerjasama telah dilaksanakan dengan baik. Sehingga dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan lurah dalam meningkatkan kinerja pamong desa sudah sesuai dengan indikator-indikator dari teori Siagian (2011). Adapun saran dalam menghadapi pegawai yang menjalankan tugas kurang disiplin dalam kehadiran dan ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas, diharapkan Lurah Kemiri dapat menindaklanjuti dengan memberikan peringatan kepada para pegawai dengan menggunakan teguran lisan maksimal tiga kali dan apabila masih mengulangi perbuatan maka, di berikan teguran secara tertulis, sehingga dapat memberikan motivasi dalam kinerja pegawai untuk selalu datang tepat waktu agar dapat meningkatkan kinerja pegawai dan juga peningkatan kualitas layanan kepada masyarakat.

Daftar Pustaka

- Aditya Pratama, Y., Hayati, R., & Suryani, L. (2021). Peran Kepala Desa Dalam Meningkatkan Kinerja Aparat Desa Dari Aspek Keteladanan Di Desa Kambitin Raya Kecamatan Tanjung Kabupaten Tabalong. *JAPB*.
- Ardiyansyah, & Wijaya, D. (2024). Peran Kepemimpinan Kepala Desa Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Perangkat Desa Di Desa Sebasang Kecamatan Moyo Hulu Kabupaten Sumbawa. *Jurnal Kapita Selekt Administrasi Publik (JKSAP)*, 5, 375–381. <http://e-journalppmunsa.ac.id/index.php/ksap>
- Citraningsih, D., & Noviandari, H. (2022). Interaksionisme Simbolik: Peran Kepemimpinan Dalam Pengambilan Keputusan. *Social Science Studies*, 2(1), 72–86.
- Djuraidi, A., & Laily, N. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 13(1), 1. <https://doi.org/10.26623/jreb.v13i1.2182>
- Handayani, D. (2023). Kepemimpinan Transformasional. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Hapsari, R. P., Darma, I. G. M., & Ariyanto. (2023). Kepemimpinan Kepala Desa Dalam Meningkatkan Kinerja Perangkat Desa Nusa Agung Kecamatan Belitang III Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur. *Profesional (Jurnal Komunikasi Dan Administrasi Publik)*, 10(2).
- Hutahaean, W. S. (2021). *Teori Kepemimpinan Dr. Wendy Sepmady Hutahaean, SE, M. Th.* Malang: Ahlimedia Press.
- Ihsan, M. (2020). *Kepemimpinan Lurah Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kelurahan Tanjung Rema Darat Kecamatan Martapura Kota Kabupaten Banjar.* 1–86.
- Pertiwi, N., & Atmaja, H. E. (2021). Literature Review: Peran Kepemimpinan Dalam Manajemen Perubahan Di Organisasi. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis (EK Dan BI)*, 4(2), 576–581.
- Purnama, R., Mulyatin, T. C., & Saleh, R. (2024). Kepemimpinan Kepala Desa Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Perangkat Desa (Studi Deskriptif analisis di Desa Jayasari Kecamatan Langkaplancar Kabupaten Pangandaran). *Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 3.
- Putri, A. S., Febriyanti, D., & Amaliatulwalidain, A. (2022). Gaya Kepemimpinan Kepala Desa dalam Meningkatkan Kinerja Pelayanan Publik di Desa Sungai Kedukan. *Journal of Social and Policy Issues*, 3, 140–145. <https://doi.org/10.58835/jspi.v2i3.11>
- Reinold, & Mulia, R. A. (2023). Peran Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kecamatan Padang Utara. *Jurnal Administrasi Dan Pemerintahan*, 1(2), 25–33.
- Rifqi, Afief, M; Subroto, M. (2022). Analisis Penerapan Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik Di Lpka Kelas I Palembang. *Jurnal Komunikasi Hukum*, 8 No 2, 860–870.
- Septia Putri, A., & Febriyanti, D. (2022). Gaya Kepemimpinan Kepala Desa dalam Meningkatkan Kinerja Pelayanan Publik di Desa Sungai Kedukan. *JOURNAL OF SOCIAL AND POLICY ISSUE*, 2(3). <https://doi.org/10.35308/xxxxx>
- Sumarli. (2020). Kepemimpinan Dan Pelayanan Publik. *Yudabbiru Jurnal Administrasi Negara*, Vol 2(No 1),

60–69.

Suwarto, S. (2020). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai. *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 15. <https://doi.org/10.33087/eksis.v11i1.180>

Syafitri, R. A., Nusantara, A. B., Sahila, A. N., Samsi, A., Wahyudin, C., & Salbiah, E. (2024). Peran Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Balai Latihan Kerja. *Karimah Tauhid*, 3(2), 1681–1694. <https://doi.org/10.30997/karimahtauhid.v3i2.11902>