

KEPEMIMPINAN KEPALA DESA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DESA KARANGAN PUTIH KECAMATAN KELUA KABUPATEN TABALONG

Sapitri¹, Ni Made Musiyani Anjasmari², Selamat Riadi³

Program Studi Administrasi Publik
Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai
Email: sapitri151103@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh lemahnya kepemimpinan Kepala Desa Karang Putih yang tercermin dari kurangnya pengawasan, rendahnya motivasi kerja pegawai, serta minimnya koordinasi antarperangkat desa. Tujuan penelitian adalah untuk mendeskripsikan kepemimpinan kepala desa dalam meningkatkan kinerja pegawai serta mengidentifikasi faktor pendukung dan penghambatnya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan melalui reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan, dengan uji keabsahan melalui triangulasi dan perpanjangan pengamatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala desa belum berjalan optimal, khususnya dalam fungsi instruksi dan pengawasan. Namun, terdapat peran positif dalam fungsi konsultasi, partisipasi, dan delegasi. Faktor penghambat meliputi kurangnya pengawasan dan kesibukan kepala desa, sedangkan faktor pendukung mencakup rapat rutin dan penegakan aturan. Temuan ini penting sebagai dasar perbaikan pola kepemimpinan di tingkat desa agar tercipta lingkungan kerja yang lebih efektif dan harmonis.

Kata Kunci: Kepemimpinan Kepala Desa, Kinerja Pegawai, Pemerintahan Desa

ABSTRACT

This study was conducted in response to weak leadership at the Karang Putih Village Office, indicated by poor supervision, low employee motivation, and limited coordination among village officials. The research aims to describe the leadership of the village head in enhancing employee performance and identify supporting and inhibiting factors. A descriptive qualitative method was used, with data collected through observation, interviews, and documentation using purposive sampling. Data were analyzed using reduction, data display, and conclusion drawing, with credibility ensured through triangulation and extended observation. The results show that the village head's leadership is not yet optimal, especially in terms of instruction and supervision, due to infrequent presence in the office and weak communication. However, positive practices were found in consultation, participation, and delegation, where the village head involves employees in decision-making and delegates authority based on capability. Control is applied through direct guidance, although supervision needs improvement. Inhibiting factors include the village head's external duties, while supporting factors involve regular meetings and stricter regulation enforcement. These findings highlight the importance of consistent presence, communication, and collaboration in strengthening leadership effectiveness in village governance.

Keywords: Village Head Leadership, Employee Performance, Village Governance

PENDAHULUAN

Kehidupan manusia sebagai makhluk sosial menuntut adanya keteraturan dalam interaksi kelompok dan lingkungan sekitarnya. Dalam kehidupan bermasyarakat, terciptanya kondisi harmonis sangat bergantung pada kemampuan individu dalam menjaga keteraturan dan saling menghormati. Untuk itu, diperlukan sumber daya manusia yang tidak hanya memiliki pengetahuan dan keterampilan, tetapi juga semangat kepemimpinan, setidaknya untuk

memimpin dirinya sendiri dalam bertanggung jawab terhadap tugas sosialnya. Dalam konteks pemerintahan, kualitas sumber daya manusia sangat berperan dalam efektivitas pelayanan publik, terutama di tingkat desa yang menjadi ujung tombak penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penentu dalam meningkatkan kinerja pegawai, khususnya di lingkup pemerintah desa. Kepala desa sebagai pemimpin memiliki peran strategis dalam menggerakkan perangkat desa menuju pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Sesuai dengan amanat Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa, kepala desa bertanggung jawab dalam penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan, dan pemberdayaan masyarakat. Oleh karena itu, efektivitas kepemimpinan kepala desa menjadi sorotan penting, terutama dalam mengelola dan mengarahkan pegawai desa untuk memberikan pelayanan optimal kepada masyarakat.

Dalam praktiknya, masih banyak dijumpai permasalahan terkait rendahnya kinerja pegawai desa yang seringkali berkaitan langsung dengan pola kepemimpinan kepala desa. Hal ini terlihat dari lemahnya pengawasan, kurangnya motivasi kerja, serta minimnya komunikasi dan koordinasi antarpersonel. Permasalahan ini tidak hanya menghambat produktivitas kerja, tetapi juga berdampak pada rendahnya kualitas pelayanan publik di tingkat desa. Observasi awal yang dilakukan di Kantor Desa Karang Putih, Kecamatan Kelua, Kabupaten Tabalong menunjukkan bahwa masih terdapat sejumlah pegawai yang tidak disiplin waktu, kurang bertanggung jawab dalam menjalankan tugas, serta bekerja tanpa arah dan koordinasi yang jelas. Hal ini diperparah dengan keberadaan kepala desa yang tidak rutin berada di kantor, sehingga fungsi instruksi dan pengawasan tidak berjalan secara optimal.

Isu mengenai efektivitas kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai telah menjadi perhatian dalam berbagai penelitian sebelumnya. Salah satunya adalah penelitian Siti Julaiha (2018) yang menemukan bahwa kepemimpinan lurah di Kantor Ampah Kota belum optimal karena kurang memberikan arahan dan kurang tegas terhadap pelanggaran disiplin pegawai. Penelitian lain oleh Rini Noviati (2016) menunjukkan bahwa kepemimpinan camat di Kecamatan Kelua juga menghadapi kendala serupa, seperti kesibukan pimpinan dan rendahnya kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas. Hasil-hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya pola yang berulang mengenai lemahnya kepemimpinan birokrasi tingkat lokal dalam membina kinerja pegawai secara efektif.

Berdasarkan kajian teoritis, Veithzal Rivai (2017) menjelaskan bahwa kepemimpinan yang efektif terdiri dari lima fungsi utama, yaitu fungsi instruksi, konsultasi, partisipasi, delegasi, dan pengendalian. Fungsi-fungsi ini menjadi kerangka penting dalam menilai sejauh mana kepala desa mampu memainkan perannya sebagai pemimpin organisasi pemerintahan di tingkat desa.

Oleh karena itu, penelitian ini menjadi relevan untuk dilakukan sebagai upaya mendalam dalam menggali peran kepemimpinan kepala desa dalam meningkatkan kinerja pegawai, dengan studi kasus pada Kantor Desa Karang Putih.

Dengan demikian, latar belakang empiris dan kajian teoritis yang telah diuraikan memperkuat urgensi penelitian ini. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis dalam memahami dinamika kepemimpinan desa serta menawarkan rekomendasi strategis bagi penguatan tata kelola pemerintahan desa yang lebih efektif dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat.

METODE

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh lemahnya kepemimpinan Kepala Desa Karang Putih yang berdampak pada rendahnya kinerja pegawai. Permasalahan utama yang ingin diteliti adalah bagaimana bentuk kepemimpinan Kepala Desa dalam meningkatkan kinerja pegawai serta faktor-faktor yang mendukung dan menghambat efektivitas kepemimpinan tersebut. Penelitian ini difokuskan pada aparatur pemerintah desa yang bertugas di Kantor Desa Karang Putih, termasuk Kepala Desa, Sekretaris Desa, Kepala Urusan, serta staf lainnya yang berperan langsung dalam proses pelayanan administrasi desa.

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif deskriptif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi langsung terhadap aktivitas kerja di kantor desa, wawancara mendalam dengan informan kunci yang memiliki pemahaman mengenai kondisi kepemimpinan dan kinerja pegawai, serta dokumentasi berupa arsip kegiatan, absensi, dan laporan kerja. Pemilihan informan dilakukan secara purposive, yakni dengan mempertimbangkan keterlibatan dan pengetahuan mereka terhadap permasalahan yang diteliti.

Data yang diperoleh dianalisis menggunakan teknik analisis interaktif model Miles dan Huberman, yang meliputi tiga tahapan, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Reduksi data dilakukan dengan cara menyortir dan menyederhanakan informasi dari lapangan, kemudian data disajikan dalam bentuk narasi deskriptif yang terstruktur, dan akhirnya ditarik kesimpulan untuk menjawab fokus penelitian. Untuk menjaga keabsahan data, dilakukan triangulasi teknik dan sumber serta peningkatan ketekunan dalam proses pengumpulan data.

PEMBAHASAN

A. Kepemimpinan Kepala Desa Karang Putih Kecamatan Kelua Kabupaten Tabalong

1. Fungsi Intruksi

a. Komunikasi

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi di lapangan, dapat diketahui bahwa pola komunikasi kepemimpinan Kepala Desa Karang Putih masih belum optimal. Interaksi antara kepala desa dan para pegawai jarang terjadi, yang sebagian besar disebabkan oleh ketidakhadiran kepala desa di kantor akibat berbagai kesibukan di luar. Kondisi ini membuat ruang komunikasi antara pimpinan dan bawahan menjadi terbatas dan kurang terbangun secara konsisten.

Situasi tersebut tidak sejalan dengan pandangan Veitzhal Rivai (2017:34–35), yang menyatakan bahwa komunikasi merupakan bagian penting dalam fungsi instruksi seorang pemimpin. Seorang pemimpin harus mampu menyampaikan apa yang harus dilakukan, bagaimana cara melakukannya, serta kapan dan dari mana perintah tersebut dijalankan. Kepemimpinan yang efektif menuntut keterampilan komunikasi yang baik agar mampu menciptakan kerja sama yang harmonis di lingkungan kerja.

b. Kemampuan menggerakkan

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi di lapangan, dapat disimpulkan bahwa kemampuan Kepala Desa Karang Putih dalam menggerakkan bawahannya masih belum optimal. Hal ini disebabkan oleh keterbatasan waktu yang dimiliki kepala desa untuk berada di kantor, sehingga proses penggerakan pegawai belum berjalan efektif. Masih terdapat pegawai yang bekerja secara individual dan kurang menunjukkan kerja sama, serta tidak selalu mengikuti arahan yang diberikan oleh pimpinan.

Keadaan ini tidak sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Veitzhal Rivai (2017:34–35), yang menyatakan bahwa seorang pemimpin merupakan komponen penting dalam menentukan arah, cara, waktu, dan sumber pelaksanaan perintah. Kepemimpinan yang efektif membutuhkan kemampuan dalam menggerakkan serta memotivasi orang lain agar bersedia menjalankan instruksi yang telah ditetapkan.

2. Fungsi Konsultasi**a. Penetapan keputusan**

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi di lapangan, dapat disimpulkan bahwa proses penetapan keputusan di Kantor Desa Karang Putih telah berjalan dengan baik. Setiap keputusan umumnya diambil melalui forum rapat atau diskusi bersama antara kepala desa, pegawai, dan masyarakat. Mekanisme ini memungkinkan munculnya pertimbangan yang matang, sehingga keputusan yang diambil lebih tepat dan sesuai dengan kebutuhan serta kepentingan desa.

Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Veitzhal Rivai (2017:34–35),

yang menyatakan bahwa dalam proses pengambilan keputusan, seorang pemimpin sering kali memerlukan pertimbangan dari orang-orang yang dipimpinnya, terutama mereka yang memiliki informasi relevan. Konsultasi ini tidak hanya dilakukan sebelum keputusan ditetapkan, tetapi juga dapat berlangsung selama pelaksanaan keputusan, sebagai upaya memperoleh umpan balik yang konstruktif.

b. Menerima masukan

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi di lapangan, dapat disimpulkan bahwa kemampuan Kepala Desa dalam menerima masukan sudah berjalan dengan baik. Masukan dari pegawai maupun masyarakat umumnya dipertimbangkan dengan matang dan dibahas melalui forum rapat sebelum diambil keputusan bersama. Proses ini menunjukkan keterbukaan dalam kepemimpinan dan kehati-hatian dalam menentukan langkah.

Hal ini selaras dengan pendapat Veitzhal Rivai (2017:34–35), yang menyatakan bahwa pada tahap awal dalam proses pengambilan keputusan, seorang pemimpin sering kali membutuhkan berbagai bahan pertimbangan melalui konsultasi dengan pihak-pihak yang dipimpinnya, terutama mereka yang memiliki informasi penting yang relevan dengan keputusan yang akan diambil.

3. Fungsi Partisipasi

a. Ikut serta mengambil keputusan

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi di lapangan, dapat disimpulkan bahwa proses pengambilan keputusan yang dilakukan oleh Kepala Desa di Kantor Desa Karanganyar Putih sudah berjalan dengan baik. Kepala Desa turut berperan aktif dalam setiap penetapan keputusan, yang biasanya dilaksanakan melalui rapat bersama agar seluruh pihak dapat berpartisipasi dan tidak hanya bergantung pada keputusan individu.

Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Veitzhal Rivai (2017:34–35), yang menyatakan bahwa dalam menjalankan fungsi kepemimpinannya, seorang pemimpin perlu mengaktifkan partisipasi dari orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam proses pengambilan keputusan maupun pelaksanaannya. Partisipasi tersebut harus berlangsung secara terarah dan terkendali dalam bentuk kerja sama yang tidak saling tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.

b. Ikut serta mengarahkan kegiatan

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi di lapangan, dapat disimpulkan bahwa Kepala Desa telah menjalankan perannya dengan baik dalam mengarahkan jalannya kegiatan di Kantor Desa Karanganyar Putih. Beliau terlibat langsung dalam proses pengarahan, memberikan bimbingan, serta memantau pelaksanaan tugas para pegawai

sesuai dengan tanggung jawab masing-masing.

Hal ini sejalan dengan pendapat Veitzhal Rivai (2017:34–35), yang menyatakan bahwa dalam menjalankan fungsinya, seorang pemimpin perlu mengaktifkan partisipasi bawahannya, baik dalam pengambilan keputusan maupun pelaksanaan kegiatan. Partisipasi tersebut harus dilakukan secara terkendali dan terarah, dalam bentuk kerja sama yang tidak saling mencampuri tugas pokok masing-masing individu.

4. Fungsi Delegasi

a. Pelimpahan Wewenang

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi di lapangan, dapat disimpulkan bahwa pelimpahan wewenang oleh Kepala Desa Karang Putih telah berjalan dengan baik. Kepala desa memberikan wewenang kepada pegawai sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing. Apabila kepala desa tidak berada di kantor, maka pelaksanaan tugas pemerintahan dilimpahkan kepada sekretaris desa atau pegawai lain yang dianggap mampu dan dapat dipercaya untuk menjalankan fungsi tersebut secara bertanggung jawab.

Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Veitzhal Rivai (2017:34–35), yang menyatakan bahwa fungsi delegasi dilakukan dengan memberikan pelimpahan wewenang dalam pengambilan keputusan, baik dengan persetujuan maupun tanpa persetujuan langsung dari pimpinan. Delegasi pada dasarnya merupakan bentuk kepercayaan kepada individu yang memiliki kesamaan prinsip, persepsi, dan aspirasi dengan pemimpin.

b. Pemberian Tanggung Jawab

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi di lapangan, ditemukan adanya kesesuaian bahwa tanggung jawab yang dijalankan oleh Kepala Desa Karang Putih sudah cukup baik. Beliau memberikan tanggung jawab secara penuh kepada pegawai, baik secara langsung maupun tidak langsung, guna menciptakan hubungan kerja yang harmonis. Pendekatan ini mendorong terjalinnya kerja sama yang baik serta menumbuhkan kepercayaan diri pegawai dalam menerima pelimpahan wewenang, karena Kepala Desa tetap bertanggung jawab sepenuhnya atas pelimpahan tersebut.

Hal ini sejalan dengan pendapat Veitzhal Rivai (2017:34–35) yang menyatakan bahwa fungsi delegasi dilakukan melalui pelimpahan wewenang dalam menetapkan keputusan, baik dengan persetujuan maupun tanpa persetujuan langsung dari pemimpin. Delegasi pada dasarnya merupakan bentuk kepercayaan kepada bawahan yang diyakini memiliki prinsip, persepsi, dan aspirasi yang sejalan dengan pemimpin.

5. Fungsi Pengendalian

a. Bimbingan

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi di lapangan, dapat disimpulkan bahwa Kepala Desa Karang Putih telah menjalankan fungsi bimbingan kepada bawahan dengan cukup baik. Hal ini terlihat dari pemberian arahan yang jelas, mudah dipahami, serta keterlibatan pegawai dalam berbagai pelatihan guna meningkatkan kompetensi mereka.

Hal tersebut sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Veitzhal Rivai (2017:34–35), yang menyatakan bahwa fungsi pengendalian dalam kepemimpinan bertujuan mengarahkan aktivitas anggota secara terstruktur dan terkoordinasi, guna mencapai tujuan bersama secara optimal. Fungsi ini tercermin melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan.

b. Koordinasi

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi di lapangan, dapat disimpulkan bahwa koordinasi yang dilakukan oleh Kepala Desa Karang Putih sudah cukup baik. Kepala desa selalu terbuka dalam menyampaikan informasi, baik melalui rapat formal maupun komunikasi di luar forum, serta tetap menjaga kesinambungan koordinasi dengan para pegawai.

Hal ini sejalan dengan pendapat Veitzhal Rivai (2017:34–35) yang menyatakan bahwa fungsi pengendalian dalam kepemimpinan yang efektif mencakup kemampuan dalam mengarahkan aktivitas anggota secara terstruktur dan melalui koordinasi yang baik, sehingga mendukung tercapainya tujuan bersama secara maksimal. Fungsi ini diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan.

c. Pengawasan

Berdasarkan hasil wawancara serta observasi di lapangan, ditemukan bahwa sistem pengawasan yang dilakukan oleh Kepala Desa masih belum optimal, khususnya dalam hal pengawasan kehadiran aparatur desa. Kurangnya ketegasan dan perhatian dari pimpinan terhadap disiplin kehadiran bawahan berdampak pada terganggunya kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Temuan ini belum sejalan dengan pandangan Veitzhal Rivai (2017: 34–35) yang menjelaskan bahwa fungsi pengendalian dalam kepemimpinan mencerminkan kemampuan seorang pemimpin dalam mengarahkan aktivitas anggotanya secara sistematis dan terkoordinasi, guna mencapai tujuan bersama secara efektif. Pelaksanaan fungsi pengendalian ini melibatkan kegiatan seperti bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan yang berkesinambungan.

B. Faktor-faktor yang memppengaruhi kepemimpinan kepala desa pada kantor kepala desa kecamatan kelua kabupaten tabalong

1. Faktor pengambat

a. Kurang mya pengawasan pimpinan di kantor

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan penulis, faktor penghambat dalam kepemimpinan Kepala Desa Karang Putih disebabkan oleh kurangnya pengawasan langsung dari pimpinan. Hal ini terjadi karena Kepala Desa sering berada di luar kantor untuk melaksanakan tugas dinas maupun urusan lainnya, sehingga pegawai menjadi kurang disiplin, seperti datang terlambat ke kantor. Hasil observasi di lapangan juga memperkuat temuan ini. Penulis melihat bahwa frekuensi keberangkatan Kepala Desa keluar kantor berdampak pada lemahnya pengawasan terhadap bawahannya. Akibatnya, kehadiran pegawai tidak tepat waktu dan penyelesaian tugas menjadi tidak optimal, yang kemudian berimbas pada tertundanya pelayanan kepada masyarakat.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lemahnya pengawasan menjadi salah satu faktor penghambat efektivitas kepemimpinan Kepala Desa dalam menjalankan fungsi pemerintahan. Hal ini tidak sesuai dengan pandangan Veitzhal Rivai (2017:34–35) yang menyatakan bahwa seorang pemimpin merupakan komponen penting dalam menentukan arah dan pelaksanaan tugas secara tepat. Kepemimpinan yang efektif memerlukan kemampuan pengawasan yang baik guna membentuk kerja sama yang harmonis dalam organisasi.

b. Banyaknya kesibukan Kepala Desa diluar kantor

Berdasarkan hasil wawancara, peneliti menyimpulkan bahwa faktor penghambat kepemimpinan Kepala Desa Karang Putih adalah banyaknya kesibukan, baik di dalam maupun di luar kantor. Kesibukan ini menyebabkan kepala desa jarang menjalin komunikasi dengan bawahannya. Hasil observasi di lapangan menunjukkan bahwa Kepala Desa sering keluar kantor karena tugas dinas maupun urusan lainnya. Kondisi ini menyebabkan minimnya interaksi dan arahan langsung kepada pegawai, sehingga kemampuan kepala desa dalam menggerakkan bawahannya menjadi terbatas.

Secara keseluruhan, hasil wawancara dan observasi menunjukkan bahwa beban pekerjaan yang tinggi, baik internal maupun eksternal, berdampak pada lemahnya komunikasi dan koordinasi dengan pegawai. Akibatnya, kepemimpinan kepala desa menjadi kurang efektif dalam menjalankan tugas pemerintahan di Desa Karang Putih. Situasi ini tidak sejalan dengan teori Veitzhal Rivai (2017:34–35) yang menegaskan bahwa pemimpin harus mampu menentukan arah tindakan serta memiliki kemampuan

menggerakkan dan memotivasi orang lain agar perintah dapat dijalankan secara efektif.

2. Faktor pendukung

a. Melakukan Agenda Rapat Rutin

Berdasarkan hasil wawancara, penulis menyimpulkan bahwa faktor yang mendorong kepemimpinan Kepala Desa Karang Putih antara lain adalah peningkatan kerja sama serta pelaksanaan rapat rutin. Komunikasi yang baik melalui forum resmi seperti rapat dapat meningkatkan efektivitas kerja aparatur dan kepuasan masyarakat terhadap pelayanan desa. Hasil observasi di lapangan juga menunjukkan bahwa pelaksanaan rapat secara rutin menjadi salah satu kunci dalam memperkuat komunikasi antarperangkat desa dan mendukung efektivitas kepemimpinan kepala desa.

Secara keseluruhan, hasil wawancara dan observasi menunjukkan bahwa kepemimpinan yang baik dapat ditunjang melalui kegiatan rapat rutin, yang berperan dalam memperlancar komunikasi serta meningkatkan kinerja pegawai desa. Temuan ini sejalan dengan teori Veitzhal Rivai (2017:34–35) yang menyatakan bahwa pemimpin merupakan pihak yang menentukan arah dan pelaksanaan keputusan, serta harus memiliki kemampuan untuk menggerakkan dan memotivasi orang lain agar melaksanakan perintah secara efektif.

b. Meningkatkan Pengawasan Kepala Desa terhadap bawahan dengan mempertegas peraturan

Berdasarkan hasil wawancara penulis terkait faktor yang mendorong kepemimpinan Kepala Desa, dapat disimpulkan bahwa salah satu cara yang efektif adalah dengan meningkatkan pengawasan terhadap bawahan, seperti mempertegas sikap kepemimpinan dan memberikan sanksi kepada aparat desa yang melanggar aturan. Hasil observasi di lapangan menunjukkan bahwa pemberian sanksi kepada pegawai yang tidak disiplin, khususnya dalam hal kehadiran, dapat menjadi dorongan bagi peningkatan kualitas kepemimpinan di Desa Karang Putih. Penerapan sanksi yang konsisten dinilai mampu membangun budaya kerja yang lebih tertib dan bertanggung jawab.

Selain itu, peran Kepala Desa dalam memberikan contoh kedisiplinan juga menjadi faktor penting dalam mendorong perubahan perilaku bawahan. Keterbukaan komunikasi antara Kepala Desa dan aparatnya turut mendukung terbangunnya sistem kerja yang transparan dan akuntabel. Hal ini sejalan dengan teori Veitzhal Rivai (2017:34–35) yang menyatakan bahwa fungsi pengendalian merupakan bagian penting dari kepemimpinan efektif, di mana seorang pemimpin harus mampu mengarahkan kegiatan anggotanya secara terkoordinasi untuk mencapai tujuan bersama. Fungsi ini

diwujudkan melalui bimbingan, pengarahan, dan pengawasan yang berkelanjutan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan dalam penelitian yang dilakukan di Kantor Desa Karang Putih Kecamatan Kelua Kabupaten Tabalong, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan Kepala Desa dalam meningkatkan kinerja pegawai masih belum optimal. Hal ini terlihat dari masih adanya permasalahan pada pelaksanaan fungsi instruksi, khususnya dalam hal komunikasi dan kemampuan menggerakkan pegawai, yang kurang efektif karena kepala desa jarang berada di kantor. Namun demikian, beberapa aspek lain seperti fungsi konsultasi, partisipasi, dan delegasi sudah terlaksana dengan cukup baik, yang ditandai dengan keterlibatan pegawai dalam pengambilan keputusan, penerimaan masukan dari pegawai, serta pelimpahan wewenang dan tanggung jawab yang disesuaikan dengan bidang masing-masing. Pada fungsi pengendalian, bimbingan dan koordinasi telah dilaksanakan dengan baik, namun pengawasan terhadap kehadiran pegawai masih lemah, sehingga berdampak pada terganggunya pelayanan publik.

Adapun faktor-faktor yang memengaruhi kepemimpinan kepala desa terdiri atas faktor penghambat dan faktor pendukung. Faktor penghambat meliputi kurangnya pengawasan pimpinan dan kesibukan kepala desa di luar kantor, sementara faktor pendukung meliputi adanya agenda rapat rutin dan peningkatan pengawasan melalui penegakan aturan. Penelitian ini menunjukkan bahwa efektivitas kepemimpinan sangat dipengaruhi oleh keterlibatan langsung pemimpin dalam aktivitas kantor. Peran kepala desa sangat menentukan dalam menciptakan suasana kerja yang tertib, terarah, dan produktif. Oleh karena itu, diperlukan konsistensi dan keseriusan kepala desa dalam menjalankan fungsi-fungsi kepemimpinan secara menyeluruh. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi acuan dalam memperbaiki pola kepemimpinan di desa agar pelayanan publik semakin baik dan masyarakat merasakan manfaatnya secara nyata.

Kepemimpinan yang efektif di tingkat desa sangat bergantung pada kemampuan kepala desa dalam membangun hubungan kerja yang baik dengan seluruh aparatur desa. Selain itu, keberhasilan seorang pemimpin juga ditentukan oleh sejauh mana ia mampu menetapkan visi yang jelas, memberikan teladan, serta menciptakan sistem evaluasi kinerja yang objektif dan berkelanjutan. Dalam konteks ini, kepala desa harus lebih responsif terhadap kebutuhan internal organisasi, terutama dalam aspek disiplin kerja dan kedisiplinan kehadiran pegawai. Dengan demikian, pembenahan pola kepemimpinan menjadi langkah strategis dalam meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat dan mendorong terciptanya

pemerintahan desa yang transparan, akuntabel, dan berorientasi pada kepentingan publik. Upaya peningkatan kualitas kepemimpinan kepala desa perlu diiringi dengan komitmen yang kuat dalam menjalankan tugas secara konsisten dan bertanggung jawab.

DAFTAR PUSTAKA

- Anonim. (2014) *Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa*. Jakarta: Pemerintah Republik Indonesia.
- Affrian, R. and Jumaidi, J. (2025) 'Partisipasi Masyarakat Sebagai Penentu Efektivitas Kebijakan Kebersihan Pasar Di Amuntai Tengah', *Jurnal ilmiah Manajemen Publik dan Kebijakan Sosial*, 9(1), pp. 109–126.
- Hidayatullah, G.M. and Mahpuzah, A. (2025) 'Pengelolaan Pasar Mebel Muara Tapus pada Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Hulu Sungai Utara', *Administratus*, 9(2), pp. 26–33.
- Setiawan, I. (2025) 'Fenomena Penggunaan Sepeda Listrik di Kabupaten Hulu Sungai Utara', *Jurnal Niara*, 18(1), pp. 323–327.
- Julaiha, S. (2018) *Kepemimpinan lurah dalam meningkatkan kinerja pada Kantor Ampah Kota Kecamatan Dusun Tengah Kabupaten Barito Timur*. Skripsi. STIA Amuntai.
- Kartono, K. (2014) *Pemimpin dan kepemimpinan*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Noviati, R. (2016) *Kepemimpinan camat dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kelua Kabupaten Tabalong*. Skripsi. STIA Amuntai.
- Pesalong, H. (2017) *Teori administrasi publik*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V. (2017) *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Sugiyono. (2018) *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Edisi ke-25. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2016) *Kepemimpinan: pemahaman dasar, perdagangan konvensional, gagasan kontemporer*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.