

Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Langkea Raya Kecamatan Towuti Kabupaten Luwu Timur

The Role of Leaders in Improving Employee Performance at the Langkea Raya Village Office, Towuti District, East Luwu Regency

Alvin Marcelo Pawa*, Syamsuddin Maldun, Nurkaidah

Pogram Studi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Bosowa

*email: alvinmarcelo046@gmail.com

Diterima: 14 Februari 2024 / Disetujui: 30 Juli 2024

Abstrak

Kinerja merupakan hasil dari kualitas dan kuantitas kerja yang dilakukan oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab masing-masing. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Desa Langkea Raya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif deskriptif yang berorientasi pada penggambaran kondisi riil dan data objektif mengenai dinamika kepemimpinan dan kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemimpin di Kantor Desa telah berhasil menciptakan kerjasama yang kuat antar pegawai, sehingga berkontribusi dalam peningkatan pelayanan kepada masyarakat. Namun, fokus Kepala Desa lebih tertuju pada pembangunan daerah, sedangkan motivasi pegawai sebagian besar diserahkan kepada sekretariat desa. Penelitian ini menekankan pentingnya peran pemimpin dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, serta perlunya strategi yang lebih tepat sasaran untuk memotivasi pegawai agar dapat meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Diharapkan temuan ini dapat menjadi acuan untuk mengembangkan kepemimpinan yang lebih efektif dalam konteks pemerintahan desa.

Kata Kunci: Pemimpin, Peningkatan Kinerja, Etos Kerja

Abstract

Performance is the result of the quality and quantity of work carried out by employees in carrying out their duties in accordance with their respective responsibilities. This research aims to analyze the role of leaders in improving employee performance at the Langkea Raya Village Office. The method used in this research is a descriptive qualitative approach which is oriented towards describing real conditions and objective data regarding the dynamics of leadership and employee performance. The research results show that leaders at the Village Office have succeeded in creating strong collaboration among employees, thus contributing to improving services to the community. However, the Village Head's focus is more focused on regional development, while employee motivation is largely left to the village secretariat. This research emphasizes the importance of the leader's role in creating a supportive work environment, as well as the need for more targeted strategies to motivate employees in order to improve overall performance. It is hoped that these findings can become a reference for developing more effective leadership in the context of village government.

Keywords: Leader, Performance Improvement, Work Ethic



This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license

A. PENDAHULUAN

Desa merupakan unit administratif terendah dalam suatu negara dan memiliki peran yang penting dalam pembangunan lokal dan layanan kepada masyarakat. Desa berperan dalam menyelenggarakan pemerintahan lokal di tingkat terendah. Desa memiliki

administrasi organisasi yang terdiri dari kepala desa, dewan desa, dan perlengkapan desa lainnya. Mereka bertanggung jawab untuk mengatur dan mengelola urusan internal desa, seperti Meningkatkan pelayanan dan kualitas kehidupan masyarakat melalui upaya di bidang kesehatan, pendidikan, dan sektor lainnya. Pemimpin yang memegang teguh nilai-nilai seperti integritas dan kejujuran percaya bahwa prinsip-prinsip ini akan menciptakan lingkungan kerja yang etis dan mendukung pertumbuhan jangka panjang. Pemimpin yang inspiratif dan motivatif percaya bahwa dengan memiliki visi yang kuat dan memberdayakan tim, setiap individu dapat berkembang melampaui harapan tim.

Pemimpin yang mengutamakan pelayanan menguatkan kepercayaan bahwa dengan memberdayakan dan mendukung tim, mereka akan menciptakan komunitas kerja yang lebih kuat dan kolaboratif. Pemimpin yang jujur dan transparan percaya bahwa dengan menjadi diri sendiri dan menunjukkan kerentanan, mereka dapat membangun hubungan yang lebih kuat dan lebih terpercaya dengan tim. Pemimpin yang berdasarkan prinsip-prinsip universal seperti kejujuran dan keadilan percaya bahwa prinsip-prinsip ini adalah dasar dari setiap keputusan dan tindakan yang benar dan berkelanjutan. Pemimpin yang mengintegrasikan nilai-nilai spiritual seperti kasih sayang dan kebijaksanaan percaya bahwa prinsip-prinsip ini akan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.

Pemimpin yang menerapkan nilai kepemimpinan menunjukkan kerendahan hati dengan selalu siap belajar dari orang lain dan menerima umpan balik. Mereka juga memiliki empati, memahami dan menghargai perspektif serta perasaan orang lain, yang membantu dalam membangun hubungan yang kuat dan mendukung. Keberanian adalah nilai penting lainnya, memungkinkan pemimpin untuk mengambil keputusan yang sulit namun sesuai dengan prinsip-prinsip mereka. Dengan kebijaksanaan, pemimpin dapat menimbang berbagai sudut pandang dan membuat keputusan yang bijaksana dan terinformasi. Pendekatan ini menekankan bahwa tindakan dan keputusan pemimpin harus selalu selaras dengan nilai-nilai inti mereka, menciptakan dasar yang kuat untuk kepemimpinan yang berkelanjutan dan berdampak positif. Menurut Peraturan Menteri Dalam Negeri (Permendagri) Nomor 35 Tahun 2007, juga dijelaskan mengenai tanggung jawab yang harus dipatuhi oleh Kepala Desa. Hal ini menunjukkan sikap menjunjung tinggi dan mengamalkan Pancasila, melaksanakan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia (UUD NRI) Tahun 1945, serta menjaga dan memelihara persatuan NRI. Selain itu, Kepala desa juga harus berupaya untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat, menjaga ketertiban dan ketentraman masyarakat, menerapkan prinsip-prinsip kehidupan demokratis, dan berkolaborasi dengan semua peraturan perundangan yang relevan. Ini sejalan dengan konsep yang diuraikan oleh Lepa dan rekan-rekannya (2019:3) bahwa kewajiban adalah peran yang dapat dirasakan oleh masyarakat dan memiliki dampak signifikan pada kehidupan. Untuk mencapai target nasional yang telah ditetapkan dalam Undang-Undang 1945, upaya pembangunan nasional harus menjadi suatu usaha yang berkelanjutan yang mencakup semua aspek kehidupan masyarakat, bangsa, dan negara. Untuk mencapai hal ini, diperlukan kebijakan dan strategi yang sesuai dalam menghadapi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pemerintahan dan pembangunan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Semua ini harus didasarkan pada arti penting pembangunan yang melibatkan komitmen nasional dari bangsa Indonesia, sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya.

Kantor Desa Langkea Raya memiliki lokasi yang sangat strategis, terletak di tengah Kecamatan Towuti. Hal ini memudahkan pemberian pelayanan kepada masyarakat desa tersebut dan juga masyarakat dari desa lain yang ingin mengurus administrasi kependudukan saat pindah domisili. Salah satu layanan yang sering diminta oleh penduduk adalah pembuatan dokumen administrasi kependudukan. Namun, pencapaian ini tidak akan terwujud jika peran kepemimpinan seorang camat dalam meningkatkan kinerja pegawai

tergolong masih kurang efektif. Oleh karena itu, pegawai dan bahkan kepala desa memiliki peran penting dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat untuk memenuhi berbagai kebutuhan mereka.

Nilai kepemimpinan merupakan pendekatan yang menempatkan nilai-nilai inti sebagai panduan utama dalam setiap tindakan dan keputusan seorang pemimpin. Dalam pendekatan ini, pemimpin bertindak berdasarkan prinsip-prinsip seperti integritas, kejujuran, keadilan, dan tanggung jawab sosial. Misalnya, pemimpin yang mengedepankan integritas akan selalu bersikap jujur dan transparan, memastikan bahwa setiap keputusan yang diambil konsisten dengan standar etika yang tinggi. Kejujuran dalam komunikasi membangun kepercayaan dan reputasi yang dapat diandalkan, sementara keadilan dalam perlakuan terhadap anggota tim menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan harmonis. Peran aparatur pemerintah daerah sangat penting dalam kebijakan publik memiliki tugas, fungsi, hak, dan wewenang yang harus diemban. Dalam era otonomi daerah, menjadi krusial untuk memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) aparatur daerah yang berkualitas tinggi. Kualitas tersebut dapat diukur dari tingkat profesionalisme mereka dalam menjalankan tanggung jawab yang mereka emban. Kerja sama antaraparatur daerah dan dengan pihak lain juga sangat relevan, dan pemimpin dapat memanfaatkan kewibawaan tertentu untuk mencapai hal ini. Selain itu, penting untuk diingat bahwa kekuasaan merupakan aspek yang melekat dalam kehidupan manusia, dan memiliki dampak yang signifikan dalam berbagai aspek kehidupan berbangsa dan bernegara. Menurut Permendagri Nomor 35 Tahun 2007 diatur juga mengenai kewajiban Kepala Desa yaitu Memegang teguh dan mengamalkan Pancasila, melaksanakan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia (UUD NRI) Tahun 1945 serta mempertahankan dan memelihara keutuhan Negara Republik Indonesia (NRI) serta Meningkatkan kesejahteraan masyarakat, Memelihara ketentraman dan ketertiban masyarakat, Melaksanakan kehidupan Demokrasi, Menjalin hubungan kerja dengan seluruh peraturan perundangan yang relevan dengan teori yang dikemukakan oleh Lepa dan Pangemanan (2019:3) bahwa kewajiban adalah suatu peran yang dapat dirasakan oleh masyarakat dan memiliki pengaruh yang besar dalam kehidupan. Menurut Permendagri Nomor 35 Tahun 2007, juga dijelaskan mengenai tanggung jawab yang harus dipatuhi oleh Kepala Desa. Ini termasuk dalam menjunjung tinggi dan mengamalkan Pancasila, melaksanakan UUD NRI Tahun 1945, serta menjaga dan memelihara persatuan NRI. Selain itu, Kepala desa juga harus berupaya untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat, menjaga ketertiban dan ketentraman masyarakat, menerapkan prinsip-prinsip kehidupan demokratis, dan berkolaborasi dengan semua peraturan perundangan yang relevan. Ini sejalan dengan konsep yang diuraikan oleh Lepa dan Pangemanan (2019) bahwa kewajiban adalah peran yang dapat dirasakan oleh masyarakat dan memiliki dampak signifikan pada kehidupan demokratis.

Kantor Desa Langkea Raya memiliki lokasi strategis di tengah Kecamatan Towuti, sehingga memberikan kemudahan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat Desa tersebut dan juga masyarakat dari desa lain yang ingin mengurus administrasi kependudukan. Pelayanan yang paling sering dibutuhkan oleh masyarakat desa adalah pembuatan administrasi kependudukan. Namun, pelayanan yang baik tidak akan terwujud jika peran kepemimpinan seorang Camat dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor tersebut tergolong masih rendah. Oleh karena itu, para pegawai, termasuk Kepala desa sebagai pimpinan, memiliki peran penting dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat untuk memenuhi berbagai kebutuhan yang diharapkan oleh stakeholders.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Desa Langkea Raya.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif untuk menggambarkan dan mengetahui keadaan konkret yang dapat memudahkan peneliti mendapat data objektif dari peran suatu pemimpin pada Kantor Desa Langkea Raya Kecamatan Towuti. Pendekatan penelitian kualitatif digunakan dalam rangka meneliti kondisi obyektif dan alamiah dengan informan kunci adalah peneliti sendiri. Hal ini didukung oleh triangulasi data sebagai tehnik pengumpulan data yang representative. Adapun hasil penelitian menekankan pada generalisasi atas temuan penelitian. sehingga penelitian ini menggambarkan realitas empirik di balik fenomena secara mendalam, rinci dan tuntas (Sugiyono, 2013). Sebagai perbandingan gagasan penyusunan hasil penelitian, maka digunakan gagasan Moleong (2006) bahwa fokus penelitian adalah mengarahkan pengumpulan data dan informasi terhadap permasalahan penelitian dengan konsisten pada tujuan dan masalah yang telah ditetapkan. Dengan demikian, hal ini akan menjadi panduan bagi peneliti dalam menyajikan temuan yang diperoleh dari penelitian di lapangan.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Keterampilan Aparatur Mengambil Keputusan

Keterampilan Aparatur dalam mengambil keputusan merupakan komponen penting dalam proses tugas dan tanggung jawab. Langkah-langkah untuk pemecahan suatu masalah yang membuat kinerja menjadi tidak maksimal dan penting juga untuk bisa mengambil suatu keputusan dalam suatu masalah terkait kinerja pegawai dan pelayanan stakeholders.

Sebagai bagian dari kewajiban pemerintah terhadap pihak yang berkepentingan, tentunya pelayanan publik harus mencakup semua pihak yang membutuhkannya. Hal ini berarti bahwa tidak boleh ada deskriminasi atau selektif dalam pelaksanaannya. Hal yang terpenting adalah memastikan bahwa semua pihak yang terlibat merasakan kepuasan dari layanan yang stakeholders terima.

Langkah-Langkah Pemecahan Masalah

Sebagai seorang aparatur pemerintah menghadapi dan memecahkan masalah merupakan bagian penting dalam pekerjaan masing-masing setiap aparatur dalam pekerjaan sehari-hari aparatur yang berkenaan dengan masalah internal maupun eksternal yang memerlukan solusi untuk menyelesaikan masalah tersebut.

Tujuan pemecahan masalah adalah menemukan solusi yang tepat dari sebuah permasalahan. Namun sangat tergantung pada jenis dan kompleksitas masalahnya. Pemecahan masalah tersebut memungkinkan melibatkan penggunaan kemampuan yang menantang, seperti perhitungan khusus sebagai wujud keterampilan berpikir kritis aparatur.

Dalam melaksanakan inovasi pelayanan publik, aparatur memegang peranan penting sebagai pelayanan publik. Untuk itu aparatur harus memiliki kecerdasan, ide-ide kreatif, dan menganalisis akar permasalahan untuk perbaikan secara terus-menerus agar meningkatkan kepuasan stakeholders. Hakikat perbaikan proses dan penekanan biaya yang tinggi, maka dilakukan beberapa langkah sebagai berikut: (1) Memahami masalah, yaitu dengan cara melakukan semacam investigasi untuk mengetahui akar permasalahan dari kurang maksimalnya pelayanan masyarakat. (2) memunculkan Ide-ide kreatif, hal ini dilakukan ketika sudah mengetahui akar permasalahan, kemudian mencari alternatif terbaik untuk pemecahan masalah, misalnya yang berimplikasi tinggi dan anggaran yang rendah. (3) eksekusi inovasi, melakukan terobosan yang menjadi pemecah masalah dan dianggap dapat meningkatkan pelayanan publik.

Pengambilan Keputusan

Pengambilan Keputusan adalah proses mental atau tindakan memilih opsi dari berbagai alternatif yang tersedia, dengan tujuan mencapai tujuan atau memecahkan masalah tertentu. Ini adalah aspek penting dalam kehidupan sehari-hari, baik profesional maupun pribadi. Proses pengambilan keputusan melibatkan analisis situasi, pertimbangan konsekuensi dari setiap pilihan, dan akhirnya memilih tindakan yang dianggap paling tepat berdasarkan informasi dan pertimbangan yang ada.

Sebagaimana didefinisikan oleh Mcshane dan Glinow (2019), Pengambilan keputusan adalah sebuah proses memilih beberapa alternatif dengan maksud untuk mencapai ke arah kondisi yang diharapkan. Terdapat enam langkah yang dilakukan dalam mengambil keputusan, yaitu: (1) Proses Identifikasi Masalah. (2) Proses Pendefinisian Tujuan. (3) Proses pengembangan dan evaluasi alternatif. (4) Teknik Pengambilan Keputusan. (5) Langkah-langkah implementasi solusi dan (6) Evaluasi implementasi solusi.

2. Gaya Kepemimpinan Kepala Desa yang berperan untuk meningkatkan Kinerja Pegawai

Kemampuan Mengambil Keputusan

Kemampuan untuk membuat keputusan dikenal sebagai kemampuan untuk mengambil keputusan tindakan atau opsi yang paling tepat dalam suatu situasi yang dihadapi. Hal ini melibatkan proses berpikir kritis dan evaluasi yang hati-hati untuk memilih solusi terbaik berdasarkan informasi yang tersedia dan tujuan yang ingin dicapai. Berdasarkan hasil wawancara bersama beberapa informan yaitu langkah-langkah yang diambil oleh Kepala Desa, seperti pendekatan persuasif, mendengarkan keluhan pegawai, dan evaluasi kinerja berkala yang dilakukan sekretariat Desa, telah membantu meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kantor Desa Langkea Raya. Pergantian Kepala Desa baru juga tampaknya memiliki pengaruh positif terhadap budaya kerja dan pelayanan kepada masyarakat.

Kemampuan dalam Berkomunikasi

Menurut Effendy (2011:2) Komunikasi adalah proses penyampaian pesan oleh seseorang kepada orang lain untuk memberitahu atau mengubah sikap (attitude), pendapat (opinion) dan perilaku (behavior) baik secara langsung atau lisan, maupun tidak langsung. Kemudian kemampuan berkomunikasi sangat diperlukan dalam berorganisasi untuk mengetahui penyebab dan solusinya terkait dengan kinerja pegawai yang mengalami penurunan kinerja. Oleh karena itu, diperlukan kemampuan berkomunikasi Kepala Desa terhadap para pegawainya agar secara suka rela aparat desa dapat secara terbuka menyampaikan problem yang dialami sehingga aparat merasa nyaman dalam bekerja.

Kemampuan dalam Memotivasi Bawahan

Motivasi adalah salah satu faktor yang sangat krusial dalam menentukan tingkah laku individu, termasuk tingkah laku di tempat kerja. Kebermaknaan motivasi ini dikarenakan motivasi adalah faktor yang mempengaruhi, mengarahkan, dan meningkatkan tingkah laku aparat, sehingga aparat siap untuk bekerja dengan komitmen tinggi untuk mencapai hasil yang efektif dan efisien. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada Kepala Desa Langkea Raya, untuk saat ini beliau belum memikirkan motivasi apa yang harus diberikan kepada para pegawainya karena beliau memfokuskan pembangunan desa. Oleh karena penangan motivasi aparat di percayakan kepada sekretariat Desa mengembang manah tersebut.

Kemampuan dalam Memfasilitasi Pegawai

Memfasilitasi pegawai menjadi salah satu hal penting untuk menunjang kinerja pegawai. Fasilitas yang lengkap dapat mempermudah pegawai untuk mengerjakan tugasnya dalam melayani masyarakat. Seperti halnya pelatihan untuk para pegawai akan membuat

pegawai lebih mahir dan mengurangi kemungkinan mereka melakukan kesalahan dalam pekerjaan. Dalam hal ini Kepala desa harus memastikan bahwa semua pegawai telah mendapatkan pelatihan yang cukup untuk mendukung pekerjaan mereka. Hal ini akan memperkuat fungsi dan kemampuan para pegawai dalam sebuah pelayanan kepada masyarakat. Berdasarkan kenyataan dilapangan kantor desa sudah memiliki fasilitas berupa kendaraan dinas untuk para pegawai, kendaraan tersebut berupa mobil dan motor dinas kantor desa Langkea Raya. Hampir semua fasilitas untuk para pegawai sudah ada pada Kantor desa tersebut, mulai dari tempat parkir yang lumayan besar, kantin untuk pegawai dan lokasi kantor desa ini sangat strategis yaitu berada di tengah-tengah kecamatan Towuti, jaminan sosial untuk para pegawai yaitu BPJS ketenagakerjaan.

D. KESIMPULAN

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa peran serta aparatur pada Kantor Desa menunjukan aktivitas yang baik dalam hal menyelesaikan masalah baik internal maupun eksternal, sebagai wujud kerja sama dan kolaborasi yang kuat. dalam rangka meningkatkan layanan terhadap stakeholders. Peran aktif Kepala Desa berokus kepada pembangunan daerah setempat dibandingkan dengan memotivasi para pegawainya. Namun demikian Kepala Desa menghendel melalui pemberian tugas kepada sekretaris Desa untuk memotivasi para pegawai Kantor Desa Langkea Raya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru di SMP Swasta Imelda Medan (Doctoral dissertation, Universitas Dharmawangsa).
- Ardana, I Komang. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia (Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Udayana).
- Bormasa, M. F., & Sos, S. (2022). Kepemimpinan Dan Efektivitas Kerja. CV Pena Persada.
- Daswati, D. (2012). Implementasi Peran Kepemimpinan Dengan Gaya Kepemimpinan Menuju Kesuksesan Organisasi. *Academica*, 4(1).
- Djuremi, D., Hasiholan, L. B., & Minarsih, M. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pasar Kota Semarang. *Journal of Management*, 2(2).
- Danim, Sudarwan (2004). Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok. PT Rineka Cipta. Jakarta.
- Effendy, Onong Uchjana (2011). Ilmu Komunikasi. Teori Dan Praktek, Bandung, Rosda.
- Handoko T. Hani, 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: BPEF.
- Hasibuan, M. S. (2007). Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah.
- Irawan, E. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan UD. Arsita Jati (Doctoral dissertation, Unisnu Jepara).
- Kartono, Kartini. (2013). Patologi Sosial Jilid I. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Lepa, O., Pangemanan, S. (2019). Peran Pemerintah Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow dalam Pembangunan Pertanian (Studi di Kecamatan Passi Timur). *Jurnal Eksekutif*. 3(3) 38-54.
- Lewin, K, Lippitt, R., & White, R. K. (1939). Patterns of Agg Aggressive Behavior in Experimentally Created "Social Climates". *Journal of Social Psychology*, 10, 271-299.
- Lubis, Lubis. (2020). Konsep Kepemimpinan Perpustakaan Perguruan Tinggi Di Era Digital (Sebuah Kajian Terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional). *Jurnal Ilmu Perpustakaan (JIPER)* 1.2.
- McShane, S. L., & Glinow, M. A. Von. (2021). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill Education.
- Moleong, Lexy J. (2006). *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung, PT Remaja. Rosdakarya.
- Mutiarasari, R. R. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop Ii Bandung. (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi Unpas Bandung).

- Mattayang, B. (2019). Tipe Dan Gaya Kepemimpinan: Suatu Tinjauan Teoritis. *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)*, 2(2), 45-52.
- Mulyono, (2014). Sinergitas Penyelenggaraan pemerintahan desa pasca pemberlakuan UU No. 6 Tahun 2014 tentang Desa. *Masalah-Masalah Hukum*, 43(3), 438-444.
- Nurjaya, Nunu. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona.. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional* 3.1 (2021): 60-74.
- Pridarsanti, K. Y., & Yuyetta, E. N. A. (2013). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Studi Empiris pada Pegawai Direktorat Jenderal Perbendaharaan Kementerian Keuangan di Kota Semarang) (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis).
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja kerja pegawai bappeda. *Industrial Engineering Journal*, 2(1).
- Sugiyono, 2013, Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Bandung: ALFABETA.
- Syafiie, Inu Kencana (2006). Ilmu Administrasi Publik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ulum, M. B., Manik, Y. M., & Sarwoko, E. (2023). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi, Kedisiplinan Dan Kinerja. *REMIK: Riset dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 7(2), 926-934.
- Wijaya, M. E., Mita, F. K., Afrianto, E., & Asminar, A. (2022). Agricultural Development: The Role of Government in Agricultural Development (Article Review). *Baselang*, 2(2), 93-100.