



## **Kepemimpinan Transformasional dan Tekad Profesional Kepala Desa Terhadap Kinerja Aparatur Desa Teungoh Kecamatan Blang Mangat Kota Lhokseumawe**

### ***Transformational Leadership and Professional Determination of Village Heads on the Performance of Teungoh Village Apparatus, Blang Mangat District, Lhokseumawe City***

**Adnan<sup>1\*</sup>, Muhammad Saleh<sup>2</sup>, Darmadi<sup>3</sup>**

Universitas Islam Negeri Sultanah Nahrasiyah Lhokseumawe Aceh

Email: [anandmrxa08508@gmail.com](mailto:anandmrxa08508@gmail.com)

---

#### Article Info

##### Article history :

Received : 05-01-2026

Revised : 06-01-2026

Accepted : 08-01-2026

Published : 10-01-2026

#### Abstract

*This study aims to analyze the impact of Transformational Leadership and the Village Head's Professional Determination on the Performance of Village Apparatus in Teungoh Village, Blang Mangat District, Lhokseumawe City. This study uses Cognitive Communication Theory. The research method used is a quantitative method with an associative approach. The population in this study was all Teungoh Village apparatus, with a total sampling technique. Data were collected through questionnaires that had been tested for validity and reliability. The results indicate that optimizing village governance in providing public services through improving the competence of village apparatus aims to have sufficient basic capacity to absorb a transformational leadership style and have a strong sense of professionalism.*

**Keywords: Leadership, Transformational, Village Head**

---

#### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Profesional Kepala Desa terhadap kinerja aparatur di Desa Teungoh, Kecamatan Blang Mangat, Kota Lhokseumawe. Penelitian ini didasarkan pada teori Kognitif Komunikasi sebagai kerangka konseptualnya. Pendekatan penelitian yang diterapkan adalah kuantitatif dengan desain asosiatif, yang memungkinkan analisis hubungan kausal antarvariabel. Populasi penelitian mencakup seluruh aparatur Desa Teungoh, dan pengambilan sampel dilakukan secara total sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang telah melalui uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan keakuratan instrumen. Temuan penelitian mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja aparatur desa dalam penyelenggaraan pelayanan publik dapat dicapai melalui pengembangan kompetensi yang memadai, sehingga aparatur mampu menerima dan mengimplementasikan gaya kepemimpinan transformasional serta menunjukkan kesadaran dan profesionalisme yang optimal.

**Kata Kunci : Kepemimpinan, Transformasional, Kepala Desa**

#### PENDAHULUAN

Di era globalisasi, tuntutan terhadap peran pemimpin meningkat. Selain memiliki keterampilan teknis untuk memimpin, pemimpin juga harus memiliki dorongan dan konsentrasi untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik. Hal yang sama berlaku untuk kepemimpinan desa. Apalagi saat ini kepala desa bertugas mengelola dana desa yang berasal dari APBN yang cukup besar. Untuk meningkatkan disiplin kerja penduduk desa dengan menetapkan aturan dan



pengambilan keputusan yang efektif, kepala desa harus mampu mengelola dana desa (Alfian & Rahmat, 2022).

Desa merupakan suatu organisasi dan tempatnya berkumpulnya orang banyak untuk mencapai suatu tujuan melalui sosok pemimpin yang mampu bertanggung jawab secara penuh. Dalam hal kepemimpinan didesa saat ini memiliki peran yang sangat besar dalam membangun semua hal yang ada didalam desa, mulai dari infrastruktur, agraria, pendidikan, sosial, kesehatan dan pelayanan lainnya.

Secara administratif, desa merupakan unit pemerintahan terkecil yang dipimpin oleh kepala desa yang dipilih melalui mekanisme pemilihan langsung. Sebagai entitas pemerintahan paling bawah, aparatur desa berperan sebagai garda terdepan dalam pengelolaan berbagai urusan administratif yang menyangkut kebutuhan masyarakat. Dari perspektif yuridis, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 menyatakan bahwa desa merupakan kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah tertentu serta memiliki kewenangan untuk mengatur dan menyelenggarakan pemerintahan, pembangunan, serta kepentingan masyarakat setempat. Hal ini dilaksanakan berdasarkan prakarsa masyarakat, hak asal-usul, dan/atau hak tradisional yang diakui dan dihormati dalam kerangka sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI).

Pemerintahan desa merupakan unit pemerintahan terkecil dalam struktur Negara Kesatuan Republik Indonesia, namun perannya dalam proses pembangunan cukup signifikan. Apabila setiap desa mampu melaksanakan pembangunan secara optimal, tujuan pemerintah pusat untuk mencapai pemerataan kesejahteraan dan pembangunan yang adil akan lebih mudah diwujudkan.

Dalam kerangka administrasi pemerintahan, desa merupakan organisasi pemerintahan resmi pada level paling dasar. Desa dipimpin oleh seorang kepala desa yang berfungsi sebagai penyelenggara sekaligus penanggung jawab atas pelaksanaan pemerintahan dan pembangunan di wilayahnya. Tugas dan wewenang kepala desa diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2005 tentang desa, khususnya pada Pasal 14, yang mencakup: (1) penyelenggaraan urusan pemerintahan; (2) pelaksanaan urusan pembangunan; dan (3) pengelolaan urusan kemasyarakatan.

Pembangunan dipahami sebagai suatu proses transformasi yang dilaksanakan secara sadar dan terstruktur melalui serangkaian tahapan, dengan tujuan utama meningkatkan kualitas hidup dan kesejahteraan masyarakat. Dalam konteks pembangunan infrastruktur di tingkat desa, peran dan kinerja kepala desa sebagai pimpinan pemerintahan desa menjadi sangat krusial. Kepala desa dituntut untuk menjalankan tugas utama dalam memimpin serta mengoordinasikan seluruh aktivitas pemerintahan desa agar proses pembangunan dapat terlaksana secara efektif dan efisien (Wahyuni, 2024).

Sebagai pemimpin desa, kepala desa memiliki tanggung jawab utama dalam pelaksanaan program pembangunan. Partisipasi masyarakat desa juga menjadi komponen penting, khususnya melalui mekanisme perencanaan pembangunan berbasis masyarakat (Deibby K.A, 2021). Perencanaan ini menetapkan prioritas pembangunan, program dan kegiatan yang akan dilaksanakan, serta sumber daya yang dialokasikan, baik melalui Anggaran Pendapatan dan Belanja Desa (APBDes), lembaga swadaya masyarakat desa, maupun Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) kabupaten/kota, berdasarkan evaluasi terhadap kebutuhan masyarakat desa.



Maka dari Fenomena yg bisa di amati pada Desa Teungoh Kecamatan Blang Mangat Kota Lhokseumawe masih terdapat sejumlah persolalan mendasar pada SDM, Antara lain rendahnya pendidikan masyarakat dan masih ada masalah lainnya yang tidak adil terhadap masyarakat yang kurang mampu. Disiplin kerja adalah faktor berikutnya yang berdampak pada kinerja aparatur desa. Pelaksanaan kepemimpinan kepala desa, khususnya dalam pemberian disiplin berupa pembinaan, belum dilakukan secara konsisten yang terbukti dari ketidaktaatan aparatur desa dalam melaksanakan peraturan kerja, seperti pelanggaran jam kerja, dan minimnya sanksi tegas yang diberikan, seperti peringatan ringan kepada perangkat desa.

Kedisiplinan dalam meningkatkan kedisiplinan kerja masih belum optimal. Secara konsisten, seperti melalui cuti sakit, alpa, dan terlambat bekerja. Warga Desa Teungoh telah menyatakan, berdasarkan hasil wawancara peneliti, bahwa meskipun kepala desa telah meningkatkan disiplin kerja karakteristik desa, beberapa aparatur desa masih kurang disiplin. Aparatur Desa Teungoh Kecamatan Blang Mangat Kota Lhokseumawe menunjukkan tingkat disiplin kerja yang tidak maksimal. Pemimpin di desa Teungoh harus memperhatikan kurangnya disiplin yang ditampilkan oleh aparatur desa. Jika tingkat disiplin tetap rendah, kewenangan kepala desa atas hukuman para aparatur desa akan berada di bawah pengawasan. Keadaan ini juga tampaknya bertentangan dengan klaim sebelumnya bahwa kepemimpinan kepala desa berfungsi dengan cukup baik.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menerapkan pendekatan kualitatif dengan memanfaatkan teknik studi pustaka (library research). Pengumpulan data dilakukan melalui kajian literatur untuk memperoleh data sekunder yang berfungsi sebagai dasar teoritis penelitian. Selain itu, penelitian lapangan dilakukan dengan dua metode utama, yaitu observasi, yang melibatkan pengamatan langsung terhadap objek penelitian, dan wawancara, yang dilaksanakan dengan aparatur Desa Teungoh, Kecamatan Blang Mangat, Kota Lhokseumawe, guna memperoleh informasi mendalam terkait fenomena yang diteliti.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Kepemimpinan Transformasional**

#### **a. Pengertian Kepemimpinan**

Menurut Hasibuan (2018) pemimpin ialah individu yang mempergunakan kewenangan serta kepemimpinan yang dimilikinya untuk memberi arahan terhadap bawahan ketika melaksanakan pekerjaannya agar meraih tujuan. Pemimpin ialah seseorang yang mempunyai wibawa serta sifat kepemimpinan. Kepemimpinan ialah metode seseorang untuk memberi pengaruh terhadap perilaku bawahan supaya bisa bekerja sama dan melakukan pekerjaannya dengan produktif agar meraih tujuan organisasi.

Menurut Imelda Andayani (2019) mengemukakan bahwa kepemimpinan pada organisasi ditujukan agar memberi pengaruh terhadap bawahan agar bisa melakukan tindakan seperti yang menjadi kehendak atau arahan individu lain yang menjadi pemimpinnya. Farida dan Hartono (2016) mengemukakan kepemimpinan termasuk faktor utama dari keberhasilan sebuah organisasi yang mana keefektifan dari pemimpin bisa menentukan kesuksesan sebuah organisasi.



Dari pengertian beberapa ahli tersebut bisa ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan ialah metode yang dilakukan oleh pemimpin untuk memberi pengaruh terhadap perilaku bawahannya supaya bisa melakukan pekerjaan dengan produktif berdasarkan apa yang diinginkan untuk meraih tujuan yang menjadi ketentuan organisasi.

#### b. Pengertian Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional merujuk pada kemampuan seorang pemimpin untuk memberikan inspirasi kepada bawahannya sehingga mereka tidak hanya berfokus pada kepentingan pribadi, serta mampu memberikan pengaruh yang mendalam terhadap perilaku dan sikap bawahan (Robbins & Judge, 2022). Bass dan Ruth, dikutip dalam Wijonarko (2021), menyatakan bahwa pemimpin transformasional menggunakan strategi khusus untuk memengaruhi bawahannya agar muncul rasa percaya, kebanggaan, loyalitas, dan penghormatan terhadap pemimpin, sekaligus mendorong motivasi mereka untuk melaksanakan tugas melebihi ekspektasi yang ditetapkan. Selanjutnya, Burn dalam Rejeki, Mas'ud, dan Maryadi (2020) menambahkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki kemampuan untuk memotivasi dan menginspirasi seluruh anggota organisasi, meningkatkan peran serta karyawan ke arah yang lebih produktif, serta secara keseluruhan memberikan manfaat signifikan bagi organisasi, terutama dalam hal peningkatan efektivitas dan produktivitas kerja.

Robbin dalam Wijonarko (2021) menyatakan para bawahan dari sosok pemimpin ini merasa lebih percaya, kagum, setia serta menghormati pemimpinnya dan termotivasi agar melaksanakan pekerjaannya melebihi apa yang sebelumnya dikerjakan. Perihal tersebut diciptakan dari pemimpin transformasional dengan pendekatan diri kepada bawahannya. Bass dan Avolio (2022) mengemukakan kepemimpinan transformasional ialah pemimpin yang memiliki metode khusus untuk memberi pengaruh terhadap bawahannya agar mereka memiliki rasa percaya, bangga, loyalitas serta menghormati atasannya, dan memiliki motivasi agar menyelesaikan pekerjaan lebih dari apa yang diharapkan.

## 2. Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Aparatur Desa

Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang berfokus pada penciptaan perubahan positif pada para pengikutnya. Pendekatan ini mendorong individu untuk meningkatkan kinerja mereka, melampaui harapan pribadi, serta termotivasi untuk mencapai hasil yang lebih tinggi. Secara empiris, kepemimpinan transformasional terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Hasil penelitian Suryantini et al. (2021) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini juga diperkuat oleh studi Isabel Buila dan Eva Martínez (2019) dalam penelitian berjudul *Transformational Leadership and Employee Performance: The Role of Identification, Engagement and Proactive Personality*, yang menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Selain itu, disiplin kerja merupakan faktor krusial dalam menunjang kinerja organisasi. Disiplin kerja menjadi indikator positif bagi pencapaian tujuan individu dan organisasi. Tingkat



kedisiplinan yang tinggi pada pegawai cenderung berdampak langsung pada peningkatan kinerja mereka, karena setiap instansi memiliki aturan dan mekanisme pengawasan yang bertujuan memastikan pegawai bekerja sesuai standar yang ditetapkan. Hal ini sejalan dengan temuan Asmu'i et al. (2019), yang membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor PDAM. Dengan demikian, pegawai yang menunjukkan kedisiplinan tinggi biasanya juga memiliki kinerja yang optimal dalam organisasi mereka.

Temuan ini diperkuat oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Peter Strelan dan Amanda Osborn (2020) dalam studi berjudul *The Flipped Classroom: A Meta-Analysis of Effects on Student Performance Across Disciplines and Education Levels*, yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja siswa.

### 3. Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat dipahami sebagai mekanisme yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan, sehingga mendorong mereka untuk menyesuaikan perilaku demi meningkatkan kesadaran serta kesediaan dalam mematuhi peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Menurut Sinambela (2017), disiplin kerja merupakan kemampuan individu untuk bekerja secara konsisten, teratur, dan tekun, dengan senantiasa mematuhi ketentuan dan aturan yang telah ditetapkan. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja mencakup:

a. Kehadiran di tempat kerja

Kehadiran pekerja di lokasi bekerja dapat menjadi salah satu faktor untuk mengukur kedisiplinan dalam bekerja. Kehadiran bisa menunjukkan sikap apakah pegawai telah disiplin menggunakan waktu untuk bekerja. Ukuran yang digunakan antara lain adalah waktu datang dan pulang kerja dan bagaimana pegawai memanfaatkan waktu yang disediakan untuk bekerja.

b. Ketaatan pada peraturan kerja

Ketaatan dalam menjalankan peraturan di tempat kerja menjadi indikator disiplin kerja karena bisa mengukur apakah seorang pegawai melakukan pelanggaran atau tidak. Selain itu ketaatan juga akan menciptakan harmoni yang akan membuat suasana jadi terkendali dan nyaman untuk bekerja.

c. Ketaatan pada standar kerja

Karyawan diharapkan menyelesaikan setiap tugas dan tanggung jawab sesuai dengan prosedur dan pedoman yang telah ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, kepatuhan terhadap standar kerja menjadi salah satu tolok ukur penting dalam menilai tingkat disiplin kerja individu.

d. Tingkat kewaspadaan tinggi

Kewaspadaan yang tinggi memungkinkan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan secara cermat, hati-hati, dan terukur. Dengan tingkat perhatian yang optimal, karyawan mampu



menyelesaikan tugas secara efektif tanpa mengganggu kelancaran alur kerja di lingkungan organisasi.

#### **4. Teori Kognitif Komunikasi**

Teori kognitif dalam komunikasi diperkenalkan oleh Belch dan Belch (2003), yang menjelaskan bahwa respons kognitif merupakan rangkaian pemikiran yang muncul pada penerima pesan saat mereka membaca, melihat, atau mendengar pesan komunikasi. Pemikiran-pemikiran ini mencerminkan proses kognitif individu sekaligus membantu membentuk sikap penerima dalam menerima atau menolak pesan tersebut. Dalam konteks komunikasi, respons kognitif muncul sebagai salah satu pendekatan persuasi yang berkembang beberapa tahun setelah penelitian Hovland dan rekan-rekannya mengenai faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas komunikasi persuasif dipublikasikan.

Pendekatan respons kognitif menekankan bahwa dalam proses persuasi, reaksi kognitif individu terhadap pesan memiliki peranan yang lebih krusial dibandingkan dengan isi pesan itu sendiri. Respons kognitif ini mencakup pemikiran yang mendukung pesan (supporting arguments) maupun yang menentangnya (counterarguments). Proses persuasi dikatakan berhasil apabila pengirim pesan mampu mendorong penerima untuk menghasilkan respons kognitif yang positif terhadap pesan maupun terhadap pengirimnya.

#### **5. Pemerintahan Desa**

Negara Kesatuan Republik Indonesia terdiri atas beberapa provinsi, yang masing-masing provinsi terbagi lagi menjadi kabupaten dan kota, di mana setiap provinsi, kabupaten, dan kota memiliki pemerintahan daerah yang diatur melalui peraturan perundang-undangan (Arafat, 2024). Berdasarkan struktur pembagian wilayah administrasi tersebut, penyelenggaraan pemerintahan desa dapat dipandang sebagai subsistem dari sistem pemerintahan nasional. Dengan demikian, efektivitas tata kelola pemerintahan desa turut menentukan keberhasilan pelaksanaan pemerintahan secara nasional.

Sebagai subsistem yang berada di garda terdepan dalam pelaksanaan pemerintahan nasional, desa diberikan kewenangan untuk mengatur urusan pemerintahan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai entitas pemerintahan. Selain memiliki kewenangan berdasarkan hak asal usul dan kewenangan lokal berskala desa, desa juga memperoleh otoritas dari pemerintah pusat, pemerintah provinsi, maupun pemerintah kabupaten/kota. Pasal 22 Undang-Undang No. 6 Tahun 2014 menegaskan bahwa kewenangan tersebut mencakup penyelenggaraan pemerintahan desa, pelaksanaan pembangunan, pembinaan kemasyarakatan, dan pemberdayaan masyarakat.

Mengingat pentingnya peran desa, perlu dipahami makna pemerintah desa dan pemerintahan desa secara lebih mendalam. Pasal 25 UU No. 6 Tahun 2014 menjelaskan bahwa pemerintah desa terdiri atas kepala desa, atau sebutan lain yang relevan, yang dibantu oleh perangkat desa. Sementara itu, dalam ketentuan umum UU No. 6 Tahun 2014, pemerintah desa didefinisikan sebagai penyelenggaraan urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat dalam kerangka sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Berdasarkan teori pemerintahan dan definisi pemerintah desa sebagaimana diatur dalam UU No. 6 Tahun 2014, dapat disimpulkan bahwa desa memenuhi dua dari empat elemen utama teori pemerintahan Van Vollenhoven, yaitu: pertama, unsur kekuasaan yang dijalankan oleh



kepala desa, dan kedua, aspek regeling atau pengaturan, di mana kepala desa memiliki kewenangan untuk menetapkan peraturan desa, selain peran Badan Permusyawaratan Desa.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 Pasal 1 Ayat 1 tentang Desa, disebutkan bahwa “desa, baik berupa desa maupun desa adat atau sebutan lain yang relevan, selanjutnya disebut desa, merupakan kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah tertentu dan memiliki kewenangan untuk mengatur serta mengurus urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat berdasarkan prakarsa masyarakat, hak asal-usul, dan/atau hak tradisional yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia.”

Desa merupakan entitas wilayah yang didiami oleh masyarakat yang menjadi unsur utama dalam pelaksanaan berbagai aktivitas kelompok, di mana kehidupan sosialnya sangat dipengaruhi oleh tradisi serta dilindungi oleh norma-norma yang berlaku. Dalam konteks kepemimpinan, kepala desa memegang peranan penting. Menurut Suardjo (2010), kepala desa adalah tokoh masyarakat yang memenuhi sejumlah persyaratan atau standar tertentu. Lebih lanjut, UU Nomor 6 Tahun 2014 menyatakan bahwa pemerintah desa terdiri atas kepala desa, atau sebutan lain yang relevan, yang dibantu oleh perangkat desa sebagai unsur penyelenggara pemerintahan desa. Kepala desa bertindak sebagai pemimpin pemerintahan desa dan bertanggung jawab atas pelaksanaan seluruh urusan administrasi dan pembangunan di wilayahnya.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kepala desa berperan sebagai pemimpin tertinggi di tingkat desa dan menjadi figur teladan bagi warganya dalam melaksanakan berbagai kegiatan dan aktivitas. Pemilihan kepala desa dilakukan melalui mekanisme demokratis, di mana kepala desa terpilih merupakan calon yang memperoleh suara terbanyak dari masyarakat. Selain itu, kepala desa juga dianggap memiliki kapasitas untuk memberdayakan, membimbing, serta memberikan pelayanan yang optimal kepada seluruh anggota masyarakat desa.

## **6. Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan komponen krusial yang memegang peran sentral dalam memastikan kelancaran seluruh aktivitas organisasi, yang harus dikelola secara optimal melalui manajemen sumber daya manusia (MSDM). Kepemimpinan memiliki peranan penting dalam memberikan arahan kepada setiap anggota organisasi agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan, termasuk dalam merancang SDM yang mampu bekerja secara efektif dan efisien. Secara ideal, manajemen SDM bertujuan untuk menciptakan kepuasan kerja yang optimal bagi manajemen perusahaan, yang pada gilirannya dapat berdampak positif terhadap nilai perusahaan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Beberapa ahli dalam bidang MSDM memberikan definisi terkait hal tersebut sebagai berikut:

Menurut Hasibuan (2016) MSDM dapat diartikan sebagai ilmu serta seni yang berfungsi untuk mengontrol hubungan serta peran pekerja supaya efektif dan efisien dan memudahkan dalam perwujudan tujuan dari organisasi, pekerja serta masyarakat. Pengertian MSDM Mangkunegara (2017) ialah sebuah rencana, koordinasi, pelaksanaan serta kontrol pada pengadaan, pengembangan serta pemberian balas jasa, integrasi, memelihara serta memisahkan



pekerja agar meraih tujuan organisasi. Berdasarkan keterangan tersebut, ada banyak perspektif yang berbeda dari pengertian MSDM sehingga bisa ditarik kesimpulan bahwa MSDM ialah sumber daya penting yang terdapat dalam suatu organisasi agar bisa meraih tujuannya melalui dimensi yang terdapat pada manusia.

Menurut Sedarmayanti (2015) tujuan MSDM secara umum ialah Agar memberi kepastian bahwa organisasi bisa meraih kesuksesan melalui pekerjaannya. Dan secara khusus MSDM memiliki tujuan untuk:

- a. Memberi kemungkinan pada organisasi untuk memperoleh serta menjaga pekerja dengan kecakapan serta bisa dipercaya dan mempunyai kemauan yang tinggi seperti yang dibutuhkan.
- b. Mengoptimalkan sistem kerja melalui kinerja tinggi yang terdiri dari prosedur perekrutan serta penyeleksian secara teliti, sistem kompensasi serta insentif yang setara dengan kinerjanya, mengembangkan manajemen dan memberi pelatihan yang berkaitan dengan kebutuhan organisasi.
- c. Meningkatkan praktik manajemen melalui komitmen tinggi dan sadar bahwa pekerja merupakan pihak yang berkaitan dengan organisasi yang memiliki nilai serta membantu mengembangkan iklim kerjasama serta kepercayaannya.
- d. Mewujudkan iklim, yang mana hubungan produktif serta harmonis bisa dijaga dengan asosiasi antara manajemen dan pekerja.
- e. Membantu organisasi mewujudkan keseimbangan serta melakukan adaptasi kebutuhan pihak terkait (pemilik, instansi atau wakil pemerintah, manajemen karyawan, pelanggan, supplier, serta masyarakat).

## **7. Peran Kepemimpinan Kepala Desa Terhadap Kinerja Aparatur Desa Teungoh Kecamatan Blang Mangat Kota Lhokseumawe**

Dalam pelaksanaan pemerintahan desa, khususnya terkait pelayanan yang diberikan oleh aparatur desa kepada masyarakat, kedisiplinan dalam jam kerja menjadi sangat penting karena hal ini secara langsung memengaruhi efektivitas pelaksanaan tugas dan penyelesaian pekerjaan oleh kepala desa. Masyarakat menilai kualitas pelayanan dari aparatur desa berdasarkan kinerja dan sikap mereka dalam menjalankan tugas. Kepala Desa Teungoh, Kecamatan Blang Mangat, menunjukkan sikap inisiatif yang tinggi. Berdasarkan hasil wawancara, kepala desa menyatakan bahwa salah satu tanggung jawab utamanya adalah memberikan arahan dan motivasi kepada aparatur desa agar dapat memaksimalkan kemampuan mereka dalam mencapai kinerja optimal, sambil menekankan pentingnya kewibawaan sebagai pondasi kepemimpinan. Selain itu, aparatur desa diharapkan tetap bersikap ramah dalam melayani masyarakat, meskipun menghadapi tekanan atau perlakuan yang kurang menyenangkan, tanpa membalas dengan emosi.

Sikap profesional dan ramah tersebut tentu menciptakan citra positif di mata masyarakat. Kepala desa yang mampu membangun partisipasi masyarakat dengan cara bersikap jujur, ramah, dan terbuka akan mempermudah koordinasi serta meningkatkan kinerja aparatur desa. Kehadiran kepala desa yang dekat dengan masyarakat, termasuk generasi muda desa, tidak mengurangi wibawa kepemimpinannya, justru memperkuat hubungan sosial dan kepercayaan masyarakat.



Peran kepala desa sangat krusial dalam keberhasilan pengelolaan wilayahnya. Kepemimpinan yang memberi teladan kepada bawahan mendorong aparatur desa untuk meniru sikap positif dan menjadi panutan dalam pelayanan publik. Kepala desa yang efektif dalam mengarahkan dan menjalankan roda pembangunan secara merata dapat mendorong perubahan nyata di desa. Peningkatan kinerja aparatur desa, khususnya dalam hal inisiatif, terlihat dari kemampuan kepala desa memberikan arahan dan penjelasan prosedural secara jelas sehingga pelayanan terhadap masyarakat berjalan optimal.

Kepala desa seharusnya mencerminkan sosok pemimpin yang ramah, peduli terhadap masyarakat, serta mampu membangun kedekatan dengan generasi muda desa. Kedekatan tersebut tidak mengurangi wibawa dan otoritas kepala desa dalam memimpin. Di Desa Teungoh, kepala desa senantiasa memperhatikan motivasi dan kebutuhan aparatur desa, sehingga mereka bersedia mengikuti arahan dan kebijakan yang diberikan. Kepemimpinan yang jujur dan konsisten memungkinkan aparatur memahami target kinerja mereka, sekaligus mendorong partisipasi aktif dalam meningkatkan kualitas pekerjaan, memperkuat kerja sama tim, dan mendukung pelaksanaan program pemerintah desa bahkan dalam lingkup tugas yang melampaui tanggung jawab utama mereka.

Kepala Desa Teungoh, Kecamatan Blang Mangat, menunjukkan kepemimpinan yang tegas, termasuk dalam penerapan sanksi bagi aparatur yang tidak maksimal dalam memberikan pelayanan publik. Desa Teungoh juga melaksanakan berbagai program pemberdayaan masyarakat yang terstruktur, berkelanjutan, efektif, dan efisien. Program-program tersebut dirancang dengan inovasi yang kreatif sehingga menghindari kesan dibuat-buat semata untuk memperoleh anggaran. Selain itu, kepala desa mengoptimalkan penggunaan dana desa untuk mendukung pembangunan desa, administrasi pemerintahan, operasional kantor, serta pelayanan kepada masyarakat, sehingga seluruh kegiatan dapat berjalan selaras dengan tujuan peningkatan kualitas hidup warga desa.

Masyarakat Desa Teungoh, Kecamatan Blang Mangat, sebagai penerima layanan dari kepala desa, membutuhkan pelayanan yang efektif dan berkualitas, mengingat banyak aspek kehidupan sehari-hari mereka yang berkaitan langsung dengan fungsi layanan yang diselenggarakan oleh kepala desa. Layanan ini mencakup, antara lain, pembuatan Kartu Keluarga (KK), Kartu Tanda Penduduk (KTP), serta penyediaan fasilitas umum lainnya. Oleh karena itu, peran kepala desa dalam mendorong kemajuan desa menuntut kemampuan untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab secara optimal.

Berdasarkan wawancara dengan Kepala Desa Teungoh, beliau menyatakan bahwa pelayanan telah dilaksanakan dengan cepat dan sesuai prosedur yang berlaku. Meskipun masih terdapat kekurangan di beberapa aspek, upaya terus dilakukan untuk memberikan layanan terbaik bagi masyarakat. Kepala desa juga menekankan keterbukaan terhadap kritik dan masukan masyarakat, yang akan ditindaklanjuti demi perbaikan kualitas pelayanan aparatur desa.

Dalam pelaksanaan layanan di kantor desa, telah diterapkan pembagian tugas dan tanggung jawab secara jelas, sehingga masyarakat dapat terlayani dengan efisien tanpa mengalami birokrasi yang berbelit. Kepemimpinan kepala desa terlihat secara nyata dalam keberhasilan perbaikan sarana dan prasarana desa, karena aparatur desa merupakan ujung tombak dalam mewujudkan pembangunan desa. Keyakinan masyarakat terhadap manfaat pembangunan dan perbaikan fasilitas



mendorong terjadinya perubahan positif dalam lingkungan sekitar, meningkatkan taraf hidup, dan mendorong tumbuhnya swadaya serta kemandirian masyarakat. Dengan demikian, pengembangan partisipasi masyarakat secara aktif menciptakan keselarasan dinamis dan saling mendukung dalam mencapai tujuan pembangunan yang telah disepakati bersama.

Berdasarkan hasil wawancara, Kepala Desa Teungoh menyampaikan bahwa beliau telah memberikan instruksi untuk memperbaiki sarana dan prasarana kantor desa maupun fasilitas umum di lingkungan Desa Teungoh. Selain itu, Kepala Desa aktif melaksanakan sosialisasi, pembinaan, dan turut serta dalam berbagai kegiatan masyarakat. Dalam penyelenggaraan pemerintahan desa, upaya perbaikan infrastruktur, seperti perbaikan jalan atau gang, perbaikan parit, dan fasilitas penunjang lainnya, dilakukan secara konsisten untuk mendukung keberhasilan pembangunan desa.

Meskipun kepemimpinan dan kinerja Kepala Desa kerap menuai tanggapan beragam dari masyarakat, perlu dipahami bahwa proses pembangunan di desa sering menghadapi tantangan, antara lain partisipasi masyarakat yang masih terbatas, luasnya wilayah, serta keterbatasan pendanaan. Perbaikan infrastruktur yang dilakukan oleh Kepala Desa memiliki peran strategis, namun Desa Teungoh masih menghadapi berbagai permasalahan yang perlu segera ditangani oleh pemerintah agar tidak menghambat proses pembangunan dan menimbulkan kesenjangan pembangunan.

Percepatan pembangunan secara merata di wilayah desa menjadi agenda utama pemerintah desa, khususnya Kepala Desa Teungoh, sebagai upaya untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat hingga ke pelosok desa. Kepemimpinan Kepala Desa diarahkan untuk meningkatkan kinerja penyelenggaraan pemerintahan desa dengan memastikan keamanan, ketentraman, dan kenyamanan bagi seluruh aparatur desa serta pihak-pihak yang terlibat. Rasa aman dan nyaman bagi aparatur desa merupakan tanggung jawab Kepala Desa dan dapat terwujud melalui kerja sama yang positif, penyelesaian masalah secara efektif, serta terciptanya lingkungan kerja yang kondusif. Kondisi ini mendorong aparatur desa untuk bekerja lebih giat, percaya diri, dan mampu mencapai target yang telah direncanakan, sehingga pelaksanaan tugas pemerintahan desa berjalan dengan optimal.

Kepala desa sejatinya telah memainkan peran penting dalam sistem komunikasi, baik dengan bawahan maupun dengan masyarakat sebagai pengguna layanan. Namun, implementasi komunikasi ini belum dapat dikatakan sepenuhnya optimal. Hal ini disebabkan perbedaan cara penerimaan informasi oleh masing-masing pihak, sehingga respons yang diterima tidak selalu memuaskan secara keseluruhan. Berbagai faktor memengaruhi perbedaan respons tersebut. Oleh karena itu, diharapkan ke depan Kepala Desa selalu melibatkan seluruh anggota dalam pengambilan keputusan atau kebijakan melalui musyawarah, kemudian meminta saran dan pendapat sebelum menetapkan kebijakan yang telah disepakati bersama.

Hasil wawancara dengan salah satu warga, Muhammad Isa, mengungkapkan bahwa “apabila masyarakat menyampaikan saran, kritik, atau keluhan, kepala desa mendengarkan, namun tindak lanjutnya belum tampak, sehingga masukan kami sering tidak terealisasi dan terkesan terlupakan.” Hal ini menunjukkan perlunya kepemimpinan kepala desa yang lebih responsif terhadap kritik masyarakat agar pembangunan desa dapat dilakukan secara partisipatif. Warga berharap Kepala Desa melibatkan mereka secara aktif dalam pelaksanaan pembangunan agar proses pembangunan desa berjalan lebih efektif dan optimal.



Berdasarkan hasil wawancara tersebut, dapat disimpulkan bahwa partisipasi masyarakat Desa Teungoh dalam menyampaikan saran dan ide masih sangat terbatas. Akibatnya, keterlibatan masyarakat dalam pelaksanaan pembangunan, perbaikan sarana-prasarana, dan kegiatan desa lainnya tergolong rendah. Kondisi ini menjadi salah satu faktor yang memengaruhi efektivitas kinerja Kepala Desa, khususnya di Desa Teungoh, Kecamatan Blang Mangat, Kota Lhokseumawe.

## KESIMPULAN

Kepemimpinan transformasional terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur desa di Desa Teungoh, Kecamatan Blang Mangat, Kota Lhokseumawe, begitu pula disiplin kerja yang memengaruhi efektivitas pelaksanaan tugas perangkat desa. Penerapan gaya kepemimpinan transformasional oleh Kepala Desa, melalui inspirasi dan motivasi personal, mendorong inovasi pelayanan publik dan peningkatan produktivitas aparatur, sementara tekad profesional kepala desa, termasuk disiplin waktu dan penguatan tata kelola administrasi, berdampak langsung pada kualitas layanan masyarakat. Dukungan sistematis dari pimpinan, pelimpahan wewenang yang terstruktur, serta pengembangan kapasitas sumber daya manusia menjadi faktor kunci dalam menunjang kinerja aparatur desa. Oleh karena itu, sinergi antara visi transformatif kepala desa dan budaya kerja profesional, didukung kolaborasi erat antara Kepala Desa dan seluruh perangkat desa, menjadi fondasi utama untuk merespons kebutuhan masyarakat secara efektif dan responsif, sehingga Desa Teungoh dapat dijadikan model tata kelola pemerintahan desa yang unggul di wilayah Kota Lhokseumawe.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aprilia, R., & Shauki, E. R. (2020). Peran Masyarakat dalam Pengawasan Dana Desa. *Indonesian Treasury Review Jurnal Perbendaharaan Keuangan Negara Dan Kebijakan Publik*, 5(1), 61–75.
- Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. "Manajemen sumber daya manusia." (2018).
- E Wahyuni, (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Organisasi Sektor Publik Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pegawai Pemerintah Kota Tasikmalaya). *Jurnal NOMINAL* 4, No. 1 (n.d.).
- Ekhsan, Muhamad, and Indra Setiawan. "The Role of Motivation Mediation on the Effect of Transformational Leadership Style on Employee Performance." *International Journal of Management Science and Information Technology* 1, no. 1 (January 2021): 35. <https://doi.org/10.35870/ijmsit.v1i1.232>.
- Fahmi, I. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta, n.d.
- Fitri, Agus zaenul, and Nik Haryanti. "Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif Dan Reasarch and Development." *Madani Media*, 2020, 115.
- Ghozali, I, and H Latan. *Partial Least Square Konsep Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, n.d.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9. Semarang: Badan penerbit Universitas Diponegoro. Variabel Pemoderasi. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 23 (2), 1470, 1494.



- Ghozali, I. “Model Persamaan Struktural, Konsep Dan Aplikasi Dengan Program Amos 24.” In *Keywords in Qualitative Methods*. Semarang: BP UNDIP, n.d.
- Gibson, Ivancovich, and Donelly. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat, 2015.
- Gudiño León., Alfonso Ramiro,; Ricardo Javier; Acuña López., and Víctor Guillermo Terán Torres. “Kecamatan Cot Girek Dalam Angka 2021.” BPS Kabupaten Aceh Utara, 2021, 119.
- Hardiyanti, Dwi. “The Influence of Transformational Leadership on Work
- Hariadi, Ahmad Rizky, and Muafi Muafi. “The Effect of Transformational
- Hasibuan, S. M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71-80.  
<https://acehutarakab.bps.go.id/publication/2021/09/24/ccbc0357e811317ef206d686/kecamatan-lhoksukon-dalam-angka-2021.html>.  
<https://doi.org/10.30596/ijbe.v2i2.6710>.
- Ika, L. “Teknik Pengambilan Sampel Purposive Dan Snowball Sampling.” *Jurnal Kajian, Penelitian & Pengambilan Pendidikan Sejarah* 6, no. 1 (n.d.): 33–39.  
<https://doi.org/http://journal.ummat.ac.id/index.php/historis/article/download/4075/pdf>.
- Jufrizen, Mukmin, Dinda Nurmala, and Hanifah Jasin. “Effect of Moderation of Work Motivation on the Influence of Organizational Culture On Organizational Commitment and Employee Performance.” *International Journal of Business Economics (IJBE)* 2, no. 2 (August 2021): 86-98.
- Leadership on Employee Performance Mediated by Readiness to Change & Work Motivation: A Survey of PT. Karsa Utama Lestari Employees.” *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147- 4478) 11, no. 6 (September 2022): 252–63.  
<https://doi.org/10.20525/ijrbs.v11i6.1945>.
- Mangkunegara, A P. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, n.d.
- Mangkunegara, A. A., & Prabu, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, cetakan 14, PT. Remaja Rosdakarya Offset, Bandung.
- Motivation and Employee Performance (Case Study: PT. Finjaya Nusantara).” *International Journal of Current Economics & Business Ventures* 3, no. 2 (2023): 149–57.
- Puyri, Linzzy, and Hazmanan Pasaribu. “The Effect of Leadership and Motivation on Employee Performance” 64 (2020): 1043–51. <https://doi.org/10.4108/eai.8-10-2018.2289289>.
- Rivai, A. “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.” *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 4, no. 2 (n.d.): 213–223.
- Robbins, S., & Judge, T. A. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Reflika Aditama.
- Rosmaini, R, and H Tanjung. “Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.” *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2, No. 1 (n.d.): 1–15.



- Salimin. (2024). Analisis Dampak Kepemimpinan Transformasional Kepala Desa dan Budaya Organisasi Pada Kinerja Aparatur Desa Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Perantara. *ENLEKTURER: Journal of Islamic Studies* - Vol. 2 No. 2.
- Setyaningsih, S, and W Sunaryo. “Optimizing Transformational Leadership Strengthening, Self Efficacy, and Job Satisfaction to Increase Teacher Commitment.” *International Journal of Instruction* 14, no. 4 (n.d.): 427–438. <https://doi.org/10.29333/iji.2021.14425a>.
- Sugiono, Memahami Penelitian Kualitatif. Cet 1. Bandung: Alfabeta, n.d.
- Sugiyono, P. D. (2017). Metode penelitian bisnis: pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, dan R&D. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung, 225, 87.
- Sugiyono, S. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta, CV. Siregar, Syofian. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif, Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS. Jakarta: Kencana Prenamedia Group.
- Sujarweni, W. (2012). Statistika Untuk Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Baru Press
- Undang-undang Republik Indonesia No mor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintah Daerah.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2013 Tentang Organisasi Kemasyarakatan.
- Wahyuni, E. “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Organisasi Sektor Publik Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pegawai Pemerintah Kota Tasikmalaya.” *Jurnal NOMINAL* 4, no. 1 (n.d.).
- Widodo, D S. “The Effect of Compensation, Leadership and Organizational Culture Through Work Motivation on Employee Performance.” *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan* 5, no. 2 (n.d.): 85201. <https://doi.org/10.1088/1751-8113/44/8/085201>.
- Yasir Arafat. (2024). Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945 dan Perubahannya, Permata Press.
- Zainal Rivai, V., Hadad, D. M., & Ramly, M. (2017). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta: Rajawali Pers.