

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Fokus Penelitian Ini akan mengkaji bagaimana Peranan Kepemimpinan Kepala Kampung Putaapa dalam meningkatkan kinerja aparatur pemerintah kampung putaapa di distrik mapia tegah kabupaten dogiyai. Secara umum kepemimpinan merupakan suatu cara yang di miliki seseorang pemimpin dalam mempengaruhi sekelompok orang atau bawahan untuk bekerja sama berupaya dengan penuh semangat dan keyakinan untuk mencapai tujuan yang telah di tetapkan bersama. Dapat dikatakan bahwa kepemimpinanlah yang memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan suatu organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatan terutama terlihat dalam kinerja para pegawainya yang dapat di lihat dari bagaimana seorang pemimpin dapat berkomunikasi mendorong mempengaruhi bawahanya untuk bekerja sama menghasilkan pekerjaan yang efektif dan efisien. Kepemimpinan mempunyai berbagai fungsi antara lain menyajikan berbagai hal yang berkaitan dengan permasalahan dalam kepemimpinan dan memberikan pengaruh dalam menggunakan berbagai pendekatan dalam hubungannya dengan pemecahan berbagai macam persoalan yang mungkin timbul dalam ekologi kepemimpinan. Kepemimpinanya juga mempunyai peranan dalam bidang atmintrasi

merangkul dan memotivasi bawahan maupun orang lain agar selalu mau bekerja sama dalam melaksanakan tugas tanggung jawab untuk mencapai tujuan yang diinginkan bersama. Definisi ini menjelaskan pada hubungan interaksi antara seseorang yang memotivasi (Pemimpin) dengan orang yang di pengaruh bawahan, dari definisi tersebut maka dapat di artikan kepepemimpinan dalam konteks struktural tidak hanya terkait pada bidang atau sub bidang yang menjadi tugas pokok tetapi juga oleh tujuan target yang telah di tentukan untuk dicapai oleh pemimpin yang lebih tinggi kedudukannya.

Pada Umumnya masyarakat kampung dipedalaman papua, mengharapkan dan mendambakan seorang pemimpin yang mampu merangkul, adil, jujur serta dapat di bertanggung jawab dan dapat di percayai oleh segenap lapisan masyarakat sehingga tentu sebagai seorang pemimpin di harapkan dapat memenuhi syarat - syarat serta kriteria yang di tentukan oleh masyarakat kampung itu sendiri untuk mencalonkan diri Seseorang Pemimpin di tuntut agar dapat melaksanakan tugas dalam suatu organisasi, baik organisasi pemerintah maupun swasta. Lebih dari pada itu, seorang pemimpin juga di tuntut untuk memiliki pengetahuan yang lebih baik di bandingkan bawahannya, berdedikasi baik, serta pengalaman yang luas. Untuk dapat memenuhi kriteria tersebut, maka di pandang penting seseorang pemimpin untuk senantiasa meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kepribadianya, agar dapat memotivasi orang-orang yang di pimpin, sehingga pelaksanaan kegiatan atau pekerjaan sesuai dengan program yang telah di tetapkannya.

Kampung atau desa merupakan unit pemerintahan terendah di bawah kecamatan dalam prakteknya hubungan langsung dengan masyarakat. Kepala Kampung mempunyai peran penting secara aktif membina dan menempatkan para aparatur desa untuk meningkatkan produktivitas. Kepala Kampung merupakan komponen yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja. Serta bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan Pemerintah Kampung, atmintrasi, pembinaan aparatur desa dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana Kampung.

Hal tersebut menjadi lebih penting sejalan dengan semakin kompleksnya tuntutan tugas kepala kampung, yang menghendaki dukungan kinerja yang semakin efektif dan efisien.

Keberhasilan suatu organisasi bergantung pada produktifitas yang di miliki baik secara perorangan ataupun tim didalam organisasi tersebut. Menurut Hasibuan produktivitas merupakan perbandingan antara keluaran dan masukan serta mengutarakan cara pemanfaatan baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi suatu barang atau jasa. Dari pemahaman di atas dapat di katakan bahwa produktivitas menyentuh berbagai aspek dalam diri manusia seperti sikap,mental etika dan keahlian sehingga dapat di jadikan sebagai pendorong dalam meningkatkan mutu untuk menjadi lebih baik setiap harinya, Produktifitas merupakan faktor yang sangat penting untuk kelangsungan perusahaan karena merupakan faktor kunci untuk dapat melakukan perbaikan setiap hari dan hanya tenaga kerja yang dapat meningkatkan prduktifitas.

Tugas utama aparaturnya adalah sebagai abdi masyarakat. Jelas di gariskan dalam UUD 1945 alinea keempat, yang meliputi 4 (empat) aspek pelayanan pokok aparaturnya terhadap masyarakat, yaitu melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan social.

Pembangunan nasional yang multi dimensi secara pengelolaannya melibatkan segenap aparat pemerintahan, baik di tingkat pusat maupun di tingkat daerah bahkan sampai di tingkat Kampung-kampung. Komponen atau aparat dimaksud hendaknya memiliki kemampuan yang optimal dalam pelaksanaan tugasnya.

Kampung atau Desa merupakan sasaran penyelenggaraan aktivitas pemerintahan dan pembangunan, mengingat pemerintahan desa merupakan basis pemerintahan terendah dalam struktur pemerintahan Indonesia yang sangat menentukan bagi berhasilnya ikhtiar dalam pembangunan nasional yang menyeluruh. Aspek-aspek atau bidang yang hendak di bangun di tingkat pemerintahan terendah tersebut, dan salah satu aspek yang terlebih dahulu perlu dibangun adalah peningkatan kemampuan aparat pemerintah desa dalam pelaksanaan tugas-tugas administrasi pemerintahan, di samping memperkuat partisipasi masyarakat dan kelembagaannya serta aspek aspek lainnya.

Berdasarkan Teori yang mengungkap faktor motivasi sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi produktifitas dikemukakan oleh Hasibuan dimana dikatakan bahwa motivasi sangat penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu pegawai dapat membangkitkan keinginan untuk bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Setiap orang memiliki motivasi dalam hidup yang dapat di jadikan sebagai satu alasan pendorong untuk bekerja lebih keras lagi untuk menghasilkan output secara maksimal. Berbagai alasan yang umumnya dimiliki adalah keinginan untuk mendapat kehidupan yang lebih nyaman melalui penghasilan yang lebih tinggi yang hanya bisa diperoleh apabila memiliki suatu jabatan atau prestasi kerja tertentu dalam organisasi.

Pemerintah kampung beserta aparatnya adalah sebagai administrator penyelenggara utama aktivitas pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan serta sebagai Pembina ketentraman dan ketertiban di wilayahnya. Peranan mereka demikian penting dan menentukan maju mundurnya suatu unit pemerintahan.

Maka di perlukan aparat kampung yang benar benar mampu dan dapat bekerja sama dalam pelaksanaan tugasnya sehari-hari, terutama yang berhubungan dengan penyajian data dan informasi yang di butuhkan, semakin dituntut adanya kerja keras dan kemampuan yang optimal guna memperlancar pelaksanaan tugas pemerintahan.

Kepala Kampung sebagai seorang pemimpin di lingkungan suatu masyarakat harus mampu mewujudkan tujuan-tujuan yang telah di tentukan.

Kepemimpinan dalam lingkungan satuan kampung harus melibatkan upaya seorang kepala kampung untuk mempengaruhi perilaku para perangkat pemerintah kampung dalam suatu situasi. Kepala kampung dapat melaksanakan fungsi kepemimpinannya, kepala kampung bukan saja harus memiliki wibawa tetapi harus memiliki kasanggupan untuk menggunakan wibawanya terhadap para perangkat supaya di peroleh atau memunculkan kinerja perangkat yang baik.

Azas-azas yang perlu ditetapkan dalam sebuah lembaga adalah pembagian tugas.

Indikator yang harus diperhatikan dalam azas pembagian tugas ini adalah kemampuan dari individu-individu yang di serahkan tugas.

Maka dalam suatu lembaga perlu adanya manajemen efektif yang mampu mengarahkan dan membina perilaku lembaga dan atmintrasi.

Salah satu ukuran keberhasilan kinerja individu, tim atau organisasi terletak pada produktivitasnya. Apabila produktivitasnya tinggi atau bertambah, dinyatakan berhasil.

Apabila lebih rendah dari standar atau menurun, di katakan tidak atau kurang sukses. Pentingnya produktivitas kerja karyawan ini di tunjukan oleh perusahaan-perusahaan maupun unit usaha masyarakat untuk menjalankan dan pengembangan usahanyua.

Pemikiran tersebut diatas, dikaitkan dengan kondisi sementara Pemerintah Kampung Putaapa, sebagai distrik mapia tengah peringkat ke- 5 kampung yang padat jumlah penduduknya dari 10 kampung di distrik mapia

tengah yaitu 4.072 jiwa, maka dari itu sangat memerlukan seorang pemimpin yang mampu meningkatkan pelayanan dan dengan kepemimpinannya juga yang akan meningkatkan produktifitas aparatur kampung itu sendiri. Menurut observasi awal yang di lakukan peneliti dengan mewawancarai beberapa masyarakat mengenai proses Aparatur Kampung Putaapa dalam melayani masyarakat yang butuh pengurusan pindah masuk, pindah datang, pengantar pengurusan KTP dan KK juga semua keperluan atmintrasi lainnya di laksanakan dengan sangat baik.

Selain itu aparatur kampung Putaapa siap di hubungi via telepon jika kantor sudah tutup sedangkan warga ada keperluan yang sangat mendesak. Masa jabatan kepala kampung dari tahun 2017 hingga 2021 membawa banyak peningkatan, baik pelayanan kepada masyarakat maupun prestasi lainnya di kantor kampung Putaapa distrik mapia tengah Kabupaten Dogiyai, hal ini terjadi juga karena adanya peran kinerja aparatur yang menunjukkan produktivitasnya. Berdasarkan latar belakang tersebut, menarik peneliti untuk menganalisis bagaimana kepala kampung sebagai kepala pemerintahan kampung dapat mengarahkan atau membina aparatur kampungnya dalam meningkatkan produktivitas.

Konteks penyelenggaraan pemerintahan kampung yang terpenting adalah bagaimana pemerintah kampung mampu meningkatkan kesejahteraan rakyatnya, mampu memberikan pelayanan kepada masyarakat kampung, dan mampu meningkatkan daya saing di kampungnya. Hal tersebut akan terwujud apabila urusan yang menjadi kewenangan kepala kampung dapat terlaksana

dengan baik, bahwa dalam implementasinya terdapat berbagai permasalahan yang langsung maupun tidak langsung menghambat pelaksanaan urusan-urusan pemerintahan tersebut.

Perangkat kampung dan kepala kampung merupakan basis pelayanan masyarakat terendah. Tinggi rendahnya kualitas pelayanan yang di berikan bukan hanya tergantung pada kinerja para aparatur kampung saja selaku bawahan, tetapi juga pemimpinnya. Kepemimpinan seseorang akan menentukan maju atau mundurnya, hidup atau mati organisasi yang dipimpinnya. Seorang pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya mempunyai karakteristik kepemimpinan yang efektif, mempunyai suatu karakter kepemimpinan tertentu, sebagai pencerminan dari kepribadian yang dimiliki oleh pemimpin tersebut. Kepemimpinan yang muncul dari dalam diri sendiri menunjukkan efektif atau tidaknya kepemimpinannya.

Mengingat pentingnya kepemimpinan sebagai faktor penentu dalam sukses atau gagalnya suatu organisasi dan usaha. Pemerintahan kampung seperti halnya pemerintah pusat dan daerah, dituntut untuk memberikan pelayanan maksimal bagi masyarakat dan mampu menjawab tuntutan yang makin tinggi dari masyarakat, baik dari kualitas maupun dari segi kuantitasnya. Pemerintahan kampung terdiri atas kepala kampung dan perangkat kampung, tetapi penelitian ini akan lebih fokus pada kepemimpinan kepala kampung dalam meningkatkan motivasi kerja perangkat kampung dalam melaksanakan tugas pemerintahan maupun dalam pelayanan terhadap masyarakat.

Hal ini dikarenakan kinerja perangkat kampung di pimpin oleh kepala kampung.

Berdasarkan uraian permasalahan di atas, penelitian ini sangat penting di lakukan untuk melihat sejauh mana kepemimpinan kepala kampung dalam meningkatkan produktifitas kinerja aparatur di pemerintahan kampung. Adapun judul skripsi ini ialah **“Peranan Kepemimpinan Kepala Kampung Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Pemerintah Kampung Putaapa Distrik Mapia Tengah Kabupaten Dogiyai”**. Dari Masalah Di atas Peneliti mengambil rumusan masalah sebagai berikut

B. Rumusan Masalah

Terkait Judul di atas Peneliti mengajukan beberapa rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Upaya Kepemimpinan Kepala Kampung dalam meningkatkan Kinerja Aparatur Pemerintah Kampung Putaapa distrik Mapia Tengah Kabupaten Dogiyai?
2. Bagaimana Hubungan Kepemimpinan Kepala Kampung dengan Aparatur Kampung dalam Meningkatkan Kinerja Pemerintah Kampung Putaapa distrik Mapua Tengah Kabupaten Dogiyai?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Menganalisis Upaya Kepemimpinan Kepala Kampung dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Pemerintah Kampung Putaapa distrik Mapia Tengah Kabupaten Dogiyai.

Bagaimana Hubungan Kepemimpinan Kepala Kampung Dengan
Aparatur Kampung, dalam Meningkatkan Kinerja Pemerintah Kampung
Putapa Distrik Mapia Tengah Kabupaten Dogiyai

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi semua pihak yang membacanya maupun secara langsung yang terkait di dalamnya. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

a. Kegunaan Teoritis

Diharapkan Penelitian ini dapat berguna bagi Pengembangan Ilmu pemerintahan khususnya terhadap kepemimpinan Kepala Kampung dalam memotivasi bawahannya untuk bekerja lebih baik.

b. Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran terhadap Pemerintah Kampung Putapa Distrik Mapia Tengah Kabupaten Dogiyai, Khususnya berkaitan dengan kepemimpinan kepala kampung dalam hal meningkatkan motivasi kerja perangkat kampung.

c. Bagi Mahasiswa

Sebagai pengetahuan tentang Analisis Kepemimpinan Kepala Kampung dalam Meningkatkan Produktivitas Kinerja Aparatur Pemerintahan Kampung Putapa Distrik Mapia Tengah Kabupaten Dogiyai
Menjadi Pengetahuan Bagaimana Hubungan Kepemimpinan Kepala kampung dalam meningkatkan Kinerja Aparatur Pemerintahan Kampung Putapa Distrik Mapia Tengah Kabupaten Dogiyai.

d. Bagi Masyarakat

Hasil penelitian ini juga bermanfaat bagi masyarakat agar pelayanan publik di pemerintahan Kampung dapat meningkat seiring dengan kebutuhan masyarakat.

D. Tinjauan Pustaka

Secara keseluruhan, peneliti memilih beberapa rujukan yang relevan dalam penulisan penelitian ini. Adapun penelitian terdahulu tersebut adalah: *Penelitian Pertama* Ranny Lendo dalam penelitian yang berjudul “*Kinerja Aparat Desa Dalam Pelayanan Publik Di Desa Wuwuk Kecamatan Tareran Kabupaten Minahasa Selatan*”.

Hasil dari penelitian ini untuk mewujudkan efektivitas pelayanan umum dari aparat pemerintah terhadap warga masyarakat pengguna jasa pelayanan, terlepas dari pengaruh kualitas disiplin kerja aparat pemerintah setempat. Dengan kualitas disiplin kerja aparat pemerintah setempat. Dengan kualitas disiplin kerja aparat pemerintah yang memadai, maka birokrat di tingkat kecamatan mampu memberikan pelayanan kepada masyarakat secara efektif.

Proses pelayanan umum cenderung ditentukan oleh tingkat kedisiplinan aparat dalam melayani kepentingan masyarakat. Adanya disiplin kerja yang baik akan menciptakan interaksi yang harmonis, baik antara aparat dan sesama aparat birokrasi maupun antara aparat dengan masyarakat.¹

Penelitian Kedua Heryanti dalam penelitian yang berjudul “*Produktivitas Kerja Aparatur Pemerintah Desa di Desa Utama Kecamatan Cijeungjing*

Kabupaten Ciamis". Hasil dari penelitian ini adalah Produktivitas kerja aparatur pemerintahan desa sudah berjalan dengan baik, meskipun belum terlalu optimal, Pelatihan dan pengembangan SDM menjadi suatu keniscayaan bagi organisasi, karena penempatan pegawai secara langsung dalam pekerjaan tidak menjamin mereka akan berhasil. Pegawai baru sering tidak mengerti pasti tentang peranan dan tanggung jawab mereka.

Permintaan pekerjaan dan kapasitas pegawai haruslah esimbang melalui program orientasi dan pelatihan. Keduanya sangat di butuhkan. Sekali para pegawai telah di latih dan telah menguasai pekerjaannya, mereka membutuhkan pengembangan lebih jauh untuk menyiapkan tanggung jawab mereka di masa depan. Ada kecenderungan yang terus terjadi, yaitu semakin beragamnya pegawai dengan organisasi yang lebih datar, dan persaingan global yang meningkat, upaya pelatihan dan pengembangan dapat menyebabkan pegawai mampu mengembangkan tugas kewajiban dan tanggung jawabnya yang lebih besar.²

Penelitian Ketiga Intan Kumalasari dalam penelitian yang berjudul *"Kepemimpinan Kepala Desa Ciamis Dalam Pembangunan Desa Di Desa Ciamis Kecamatan Sungkai Utara Kabupaten Lampung Utara"*, Hasil dari peneitian ini adalah Kepemimpinan Kepala Desa Ciamis dalam pembangunan Desa lebih menitikberatkan pada Gaya Kepemimpinan Situasional Delegasi. Hal ini di tandai dengan rendah dukungan dan rendah pengarahan dari kepala desa, dan di sisi lain pengikutnya tidak mampu dan tidak mau dalam mengikuti perintah dan arahan dari pemimpinnya. Kepemimpinan Kepala Desa

ini berpengaruh terhadap rendahnya kinerja pemerintah desa, khususnya dalam pembangunan Desa Faktor Pembangunan Desa yang tidak berjalan seperti jembatan, gorong gorong, talang air, lampu jalan mengakibatkan indeks pembangunan yang ada di Desa Ciamis menjadi kecil dan berakibat desa ciamis masuk ke dalam kriteria Desa Sangat Tertinggal.³

1. Pengertian Desa

Secara etimologi kata desa berasal dari Bahasa Sansekerta, desa Ciamis yang berarti tanah air, tanah asal, atau tanah kelahiran. Dari perspektif geografis, desa atau *village* yang di artikan sebagai *“a group of house or shop in a country are, smaller than and town”*.

Desa adalah kesatuan masyarakat hukum yang memilikibatas-batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat, berdasarkan asal usul dan adat stiadat setempat yang di akui dan di hormati dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia dan berada di daerah kabupaten.

Desa menurut H.A.W. Widjaja dalam bukunya yang berjudul “Otonomi Desa” menyatakan bahwa: Desa adalah sebagai kesatuan masyarakat hukum yang mempunyai susunan asli berdasarkan hal asal usul yang bersifat stimewa. Landasan pemikiran dalam mengenai Pemerintahan Desa adalah keanekaragaman, Partisipasi, Otonomi asli, demokratisasi dan pemberdayaan masyarakat.⁴

Pengertian umum adalah pengertian yang banyak di gunakan oleh masyarakat pada umumnya tentang hakikat atau tentang devinisi dari objek

tertentu yang di bahas. Pada umumnya, desa di maknai oleh masyarakat sebagai tempat permukiman suatu golongan penduduk yang di tandai dengan penggunaan tata bahasa dengan logat kedaerahan yang kental, tingkat pendidikan relative rendah, dan umumnya warga masyarakatnya bermata pencaharian di bidang agraris atau kelautan.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia ,5 desa adalah suatu kesatuanwilayah yang di huni oleh sejumlah keluarga yang mempunyai system pemerintahan sendiri (dikepalai oleh seorang Kepala Desa) atau desa merupakan kelompok rumah di luar kota yang merupakan kesatuan.

Desa adalah wilayah yang penduduknya saling mengenal, hidup bergotong royong, memiliki adat istiadat yang sama, dan mempunyai tata cara sendiri dalam mengatur kehidupan masyarakatnya.

Selain itu tinjauan tentang desa juga banyak di tentukan dalam undang undang maupun peraturan pemerintah sebagaimana yang terdapat dalam Undang Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang desa yang memberikan penjelasan mengenai pengertian desa yang dikemukakan bahwa :6

Pasal 1 angka 1 disebutkan bahwa:

“Desa adalah desa dan desa adat atau yang di sebut dengan nama lain, selanjutnya di sebut desa, adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat, berdasarkan, asal usul dan adat stiadat setempat yang di akui dan di hormati dalam system Pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia”.

Pasal 1 angka 3 di sebutkan bahwa:

“Pemerintah Desa atau yang disebut dengan nama lain adalah Kepala Desa dan Perangkat Desa sebagai atmintrasi penyelenggara pemerintah desa”.

Dalam pengertian menurut Widjaja dan Undang-Undang di atas sangat jelas sekali bahwa desa merupakan *self community* yaitu komunitas yang mengatur dirinya sendiri. Dengan pemahaman bahwa desa memiliki kewenangan untuk mengurus dan mengatur kepentingan masyarakat sesuai dengan kondisi dan sosial budaya setempat, maka posisi desa yang memiliki otonomi asli sangat strategis sehingga memerlukan perhatian yang seimbang terhadap penyelenggaraan Otonomi Daerah. Karena dengan Otonomi Desa yang kuat akan mempengaruhi secara signifikan perwujudan Otonomi Daerah. Desa memiliki wewenang sesuai yang tertuang dalam pasal 19 Undang-Undang Nomor 6 tahun 2014 tentang Desa yakni⁷: Kewenangan berdasarkan hak asal usul.

Kewenangan local berskala Desa kewenangan yang di tugaskan oleh Pemerintah, Pemerintah Daerah Provinsi, atau Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota dan kewenangan lain di tugaskan oleh pemerintah, Pemerintah Daerah Provinsi, atau Pemerintah Daerah Kabupaten/kota sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Desa juga memiliki hak dan kewajiban yang tertuang dalam pasal 67 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa yakni,⁸Desa berhak: Mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat berdasarkan hak asal usul,

adat istiadat, dan nilai sosial budaya masyarakat Desa Menetapkan dan mengelola kelembagaan Desa dan Mendapatkan sumber pendapatan.

Desa berkewajiban:

- a. Melindungi dan menjaga persatuan, kesatuan, serta kerukunan masyarakat Desa dalam rangka kerukunan nasional dan keutuhan Negara Kesatuan Republik Indonesia
- b. Meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat Desa
- c. Mengembangkan kehidupan demokrasi
- d. Mengembangkan pemberdayaan masyarakat Desa dan
- e. Memberikan dan meningkatkan pelayanan kepada masyarakat Desa.
- f. Pemerintah Desa atau Pemerintah Desa

2. Pemerintah Desa

Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa Pasal 25 bahwa Pemerintah Desa adalah Kepala Desa atau yang disebut dengan nama lain dan yang di bantu oleh perangkat desa atau yang di sebut dengan nama lain⁹. Dalam ilmu manajemen pembantu pimpinan di sebut *staf*. Selanjutnya pada pasal 26 Undang-Undang Nomor 6 tahun 2014 di sebutkan,¹⁰ Kepala Desa bertugas menyelenggarakan Pemerintah Desa, melaksanakan Pembangunan Desa, Pembinaan Kemasyarakatan Desa, dan Pemberdayaan Masyarakat Desa. Dengan demikian dapat di simpulkan bahwa perangkat desa adalah Pembantu Kepala Desa dan pelaksanaan tugas penyelenggaraan Pemerintah Desa, melaksanakan pembangunan desa, pembinaan kemasyarakatan Desa, dan pemberdayaan masyarakat desa. Atas

dasar tersebut, Kepala Desa memiliki kewenangan yang sesuai dengan tugas-tugasnya itu. Diantaranya adalah, bahwa Kepala Desa berwenang untuk:

- a. Memimpin penyelenggaraan Pemerintahan Desa
- b. Mengangkat dan memberhentikan perangkat desa
- c. Memegang kekuasaan pengelolaan Keuangan dan Aset Desa
- d. Menetapkan Peraturan Desa
- e. Menetapkan Anggaran Pendapatan dan Belanja Desa
- f. Membina Kehidupan masyarakat desa
- g. Membina ketentraman dan ketertiban masyarakat desa
- h. Membina dan meningkatkan perekonomian desa serta mengintegrasikan agar mencapai perekonomian skala produktif untuk sebesar-besarnya kemakmuran masyarakat desa
- i. Mengembangkan Sumber pendapatan desa
- j. Mengusulkan dan menerima pelimpahan sebagian kekayaan Negara guna meningkatkan kesejahteraan masyarakat desa
- k. Mengembangkan kehidupan sosial budaya masyarakat desa
- l. Memanfaatkan teknologi tepat guna
- m. Mengordinasikan pembangunan desa secara partisipatif.

Mewakili desa di dalam dan di luar pengadilan atau menunjuk kuasa hukum untuk mewakilinya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan, Melaksanakan wewenang lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Berdasarkan wewenang yang di miliki kepala desa, maka secara hukum memiliki tanggung jawab yang besar, oleh karena itu untuk lebih efektif harus ada pendelegasian kewenangan kepada para pembantunya atau memberikan mandat. Oleh karena itu untuk lebih efektif harus ada pendelegasian kewenangan kepada para pembantunya atau memberikan mandat. Oleh karena itu dalam melaksanakan kewenangan Kepala Desa diberikan sebagaimana ditegaskan pada pasal 26 ayat (3) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014, yaitu dalam melaksanakan tugas Kepala Desa berhak:

- a. Mengusulkan struktur organisasi dan tata kerja Pemerintah Desa
- b. Mengajukan rancangan dan menetapkan Peraturan Desa
- c. Menerima penghasilan tetap setiap bulan, tunjangan, dan penerimaan lainnya yang sah, serta mendapat jaminan kesehatan
- d. Mendapatkan perlindungan hukum atas kebijakan lainnya kepada perangkat Desa.

Jika ada wewenang, tentu ada kewajiban, wewenang yang dimaksud di atas merupakan format yang diakui oleh konstitusi Negara Republik Indonesia. Sedangkan kewajiban untuk menjadi Kepala Desa tidaklah mudah, diantaranya adalah:

- a. Memegang teguh dan mengamalkan Pancasila, melaksanakan Undang-Undang Dasar Negara Republik Inonesia Tahun 1945, serta mempertahankan dan memelihara keutuhan Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Bhineka Tunggal Ika
- b. Meningkatkan kesejahteraan masyarakat desa

- c. Menaati dan menegakkan peraturan perundang-undangan
- d. Melaksanakan kehidupan demokrasi dan berkeadilan gender
- e. Melaksanakan prinsip tata Pemerintahan Desa yang akuntabel, transparan, profesional, efektif dan efisien, berih serta bebas dari kolusi, korupsi, dan nepotisme
- f. Menjalin kerja sama dan koordinasi dengan seluruh pemangku kepentingan di desa
- g. Menyelenggarakan admintrasi pemerintahan desa yang baik
- h. Mengelola keuangan dan Aset Desa
- i. Melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan desa
- j. Menyelesaikan perselisihan masyarakat di desa
- k. Mengembangkan perekonomian masyarakat desa
- l. Membina dan melestarikan nilai sosial budaya masyarakat desa
- m. Memberdayakan masyarakat dan lembaga kemasyarakatan desa
- n. Mengembangkan Potensi sumber daya alam dan melestarikan lingkungan hidup
- o. Memberikan informasi kepada masyarakat desa.

Dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya, kepala desa Bersama dengan Badan Permusyawaratan Desa membuat rencana strategis desa. Hal ini tercantum pada pasal 55 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa yang berbunyi, Badan Permusyawaratan Desa mempunyai: 11

- a. Mengawasi dan meminta keterangan tentang penyelenggaraan pemerintahan desa kepada pemerintah desa

- b. Menyatakan pendapat atas penyelenggara pemerintah desa, pelaksanaan pembangunan desa, pembinaan masyarakat desa, dan pemberdayaan masyarakat desa
- c. Mendapatkan biaya operasional pelaksanaan tugas dan fungsinya dari Anggaran Pendapatan dan Belanja.

Selain Bersama Badan Permusyawaratan Desa, sesuai dengan undang-undang bahwa kepala desa di bantu oleh perangkat desa. Perangkat desa menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa tercantum dalam pasal 48 Perangkat Desa terdiri atas:12

- d. Sekretaris Desa

3. Pelaksana Kewilayahan dan Pelaksana Teknis

Perangkat desa diangkat oleh kepala desa setelah dikonsultasikan dengan camat atas nama Bupati/Walikota. Dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya, perangkat desa bertanggung jawab kepada Kepala Desa. Perangkat desa diangkat dari warga desa yang memenuhi persyaratan, karena tugas pemerintah desa begitu berat maka perangkat desa harus memiliki kemampuan yang memadai untuk bisa mendukung Kepala Desa dalam menjalankan pemerintah dan pembangunan.

Pemerintah desa berkewajiban melaksanakan tugas-tugas pemerintahan sesuai dengan kewenangannya. Dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa pasal 18 di sebutkan bahwa kewenangan desa meliputi kewenangan di bidang penyelenggaraan Pemerintah Desa, pelaksanaan pembangunan desa, dan pemberdayaan masyarakat desa, berdasarkan prakarsa

masyarakat, hak asal-usul dan adat istiadat desa.¹³ Untuk Melaksanakan tugas tugas ini di perlukan susunan organisasi dan perangkat desa yang memadai agar mampu menyelenggarakan pemerintahan dengan baik. Dengan demikian susunan organisasi pemerintah desa yang ada saat ini perlu di kembangkan sesuai dengan kebutuhan dalam upaya melaksanakan amanat Undang-Undang Desa.

4. Pengertian Kepemimpinan

Pemimpin adalah Seseorang orang yang mampu mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu yang diinginkan sesuai yang diinginkan. Dan pemimpin adalah suatu proses dalam mempengaruhi orang lain agar mau atau tidak melakukan sesuatu yang di inginkan.

Menurut Greenberg dan Baron dalam Buku Wibowo Perilaku dalam organisasi kepemimpinan sebagai proses dimana satu individu mempengaruhi anggota kelompok menuju pencapaian tujuan kelompok atau organisasional yang di definisikan. Sedangkan pemimpin adalah individu dalam kelompok atau organisasi yang paling berpengaruh terhadap terhadap orang lain. ¹⁴ Sedangkan Ricky W. Griffin dalam buku Irham Fahmi menjelaskan bahwa pemimpin adalah individu yang mampu mempengaruhi perilaku orang lalin tanpa harus mengandalkan kekerasan, pemimpin adalah individu yang di terima oleh orang lain sebagai pemimpin.¹⁵

a. Tipologi Kepemimpinan

Banyak pendekatan di gunakan untuk membedakan kepemimpinan. Salah satunya yang umum di kenal menurut Djatmiko dalam buku Komang

Ardana adalah yang menyatakan bahwa para pemimpin pada dasarnya dapat di kategorikan menjadi lima tipe yaitu sebagai berikut 16:

a. Tipe Otokratik

Dengan ciri-ciri antara lain: mengambil keputusan sendiri, memutuskan kekuasaan dan pengambilan keputusan pada dirinya, bawahan melakukan apa yang di perintakan, menggunakan wewenang dan tanggung jawab sepenuhnya, dan biasanya berorientasi pada kekuasaan.

b. Tipe Paternalistik

Ciri-Cirinya antara lain: mengambil keputusan cenderung menggunakan cara sendiri tanpa melibatkan bawahan, hubungan dengan bawahan bersifat bapak-anak, berusaha memenuhi kebutuhan fisik anak buah untuk mencuri perhatian dan tanggungjawab mereka, orientasinya adalah menjaga hubungan yang baik dengan anak buah.

c. Tipe Karismatik

Dengan Ciri-ciri yang menonjol diantaranya: memelihara hubungan dengan bawahan agar pelaksanaan tugas dapat terselenggara dengan baik sekaligus memberi kesan bahwa hubungan tersebut berbasis pada rasionalitas bukan kekuasaan.

d. Tipe *Laisses Faire (Free Reign)*

Dengan ciri-ciri: menghindari penumpukan kekuasaan dengan jalan mendelegasikan kepada bawahan, tergantung pada kelompok dalam menentukan tujuan dan penyelesaian masalah, efektif bila di lingkungan profesional yang bermotifasi tinggi.

e. Tipe Demokratis (*Partisipatif*)

Yang ciri-cirinya antara lain: membagi tanggung jawab pengambilan keputusan dengan kelompok, mengembangkan tanggung jawab kelompok untuk menyelesaikan tugas, memakai pujian dan kritik, meski pengambilan keputusan di limpahkan, namun tanggung jawab tetap pada pemimpin.

b. Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Faktor yang mempengaruhi efektifitas kepemimpinan mencakup kepribadian, pengalaman masa lampau, dan harapan dari atasan, kepribadian dan perilaku atasan, karakteristik, harapan, dan perilaku bawahan, persyaratan tugas, kultur dan kebijakan organisasi, harapan serta perilaku rekan sekerja.¹⁷ Kepribadian, Pengalaman Masa lampau, dan harapan Pemimpin Kepribadian dan pengalaman masa lampau manajer membantu membentuk kepemimpinannya, tetapi bukan berarti bahwa kepemimpinannya tidak dapat diubah.

Manajer belajar bahwa kepemimpinan tertentu memberikan hasil lebih baik bagi mereka daripada kepemimpinan lainnya. Apabila kepemimpinannya itu cocok, mereka dapat mengubahnya. Akan tetapi, perlu diingat bahwa manajer yang mencoba memilih pemimpin yang sangat tidak sesuai dengan kepribadian dasarnya, mustahil menggunakan kepemimpinan tersebut secara efektif.

Demikian pula harapan manajer yang mencoba memilih pemimpin yang sangat tidak sesuai dengan kepribadian dasarnya, mustahil

menggunakan kepemimpinan tersebut secara efektif. Demikian pula harapan manajer mengenai pemimpin seperti apa yang diperlukan agar bawahannya bekerja secara efektif memengaruhi pilihan kepeimpinannya.

c. Kepribadian dan Perilaku Atasan

Kepemimpinan yang di setuju atasan seorang manajer sangat penting dalam penentuan orientasi yang akan dipilih manajer. Karena otoritas untuk menentukan besarnya kompensasi ada pada atasan, hal itu memengaruhi perilaku manajer tingkat yang lebih rendah. Di samping itu, manajer tingkat yang lebih rendah cenderung menjadikan atasan sebagai model.

d. Karakteristik, Harapan,dan Perilaku Bawahan

Karakteristik bawahan mempengaruhi kepemimpinan manajer dengan beberapa cara. *Pertama*, keterampilan dan pelatihan mempengaruhi pilihan manajer. Bawahan yang aktivitasnya tinggi biasanya kurang memerlukan pendekatan yang bersifat perintah. *Kedua*, sikap bawahan juga akan menjadi determinasi yang mempengaruhi.

e. Persyaratan Tugas

Sifat tanggung jawab pekerjaan bawahan akan mempengaruhi kepemimpinan yang akan di lakukan manajer. Pekerjaan yang memerlukan intruksi yang tepat menuntut suatu pemimpin yang berorientasi pada tugas dari pada tugas dari pada pekerjaan yang prosedur operasinya sebagian besar di serahkan kepada serikat kerja tertentu.

f. Kultur dan Kebijakan Organisasi

Kebudayaan Organisasi, langsung maupun tidak langsung akan membentuk perilaku manajer maupun harapan bawahan. Kebijakan organisasi yang sudah ditentukan juga mempengaruhi kepemimpinan manajer.

g. Harapan dan Perilaku Rekan

Rekan manajer adalah kelompok referensi yang penting. Manajer membina persahabatan dengan rekan-rekannya di dalam organisasi, dan pendapat rekan-rekan tersebut sangat berarti bagi manajer yang bersangkutan. Sikap rekan manajer seringkali dapat mempengaruhi efektivitas tindakan manajer. Rekan memusuhi manajer dapat bersaing secara agresif memperebutkan sumber daya organisasi, menjatuhkan reputasi manajer yang bersangkutan, dan memperlihatkan sikap tidak mau bekerja sama dengan berbagai cara.

h. Hubungan Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai

Banyak hal yang mempengaruhi kinerja seseorang. Menurut Marwansyah, menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu pengetahuan atau keterampilan, pimpinan, lingkungan, sumber daya dan motivasi.¹⁸ Kemudian Menurut Baron dalam Wibowo, faktor-faktor yang berpengaruh langsung terhadap tingkat pencapaian kinerja pegawai dalam organisasi sebagai berikut¹⁹:

- a. *Personal Factor*, di tunjukan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang di miliki, motivasi, dan komitmen individu.

- b. *Leader Factor*, di tentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang di lakukan manajer dan *team leader*.
- c. *Team Factor*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.
- d. *System Factor*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang di berikan organisasi.
- e. *Contextual/Situasional Factor*, ditujukan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan external.

Jadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah *leadership faktor* atau faktor kepemimpinan.

Menurut Kusman dan Rifma, kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi, menggerakkan, dan memotivasi orang-orang yang tergabung dalam organisasi agar mereka dengan semangat dan kesadaran tinggi mau berbuat dan menyumbangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk melaksanakan aktivitas demi tercapainya tujuan organisasi.²⁰

i. Fungsi Kepemimpinan

Kepemimpinan memiliki peranan yang sangat penting dalam keberhasilan dan ketercapaian satu tujuan yang diharapkan. Peran kepemimpinan menurut Sedarmayanti dalam buku Mu'iz. Raharjo terdiri dari dua fungsi yakni²¹:

Fungsi Utama, yang penting bagi proses kepemimpinan, yaitu:

- a. Pemimpin sebagai pematik
- b. Pemimpin sebagai eksekutif
- c. Pemimpin sebagai perencana
- d. Pemimpin sebagai pembuat kebijakan
- e. Pemimpin sebagai tenaga ahli
- f. Pemimpin sebagai pengendali hubungan dalam kelompok
- g. Pemimpin sebagai pemberi penghargaan dan hukuman
- h. Fungsi hiasan, yang mungkin dilakukan atau ditugaskan kepada pemimpin karena jabatan kepemimpinannya, yaitu:
 - i. Pemimpin sebagai panutan
 - j. Pemimpin sebagai simbol kelompok
 - k. Pemimpin sebagai ayah angkat

Selain itu seorang pemimpin yang baik harus melaksanakan empat peran penting yaitu:

- a. Menjadi panutan (*Moral Personal*)
- b. Menjadi perintis (*Moral Visioner*)
- c. Menjadi Penyelaras (*Moral Institusional*)

d. Menjadi Pembudaya (*Moral Cultural*)

e. Produktivitas Kerja

5. Pengertian Produktifitas Kerja

Produktifitas menyangkut masalah hasil akhir, yakni seberapa besar hasil akhir yang di peroleh di dalam proses produksi. Dalam hal ini tidak terlepas dengan efisiensi dan efektivitas. Berbicara tentang produktivitas tidak dapat terlepas dari hal tersebut. Efisiensi di ukur dengan rasio *output* dan *input*. Atau dengan kata lain mengukur efisiensi memerlukan identifikasi dari hasil kerja 35 Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, Teori dan Pengembangan dalam konteks Organisasi Publik (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009), Hal.247. Menurut Fremont E. Kast dan James E. Rozenswig, produktivitas adalah suatu ukuran efisiensi dari proses transformasi organisasi yang mengubah masukan (*input*) menjadi keluaran (*output*) Fremont E. Kast dan James E. Rozenswig, *organisasi dan manajemen 2, Edisi Ke Empat, Tri. Hasyim Ali (Jakarta: Bumi Aksara, 1996, Hal. 926.*

1. Faktor-Faktor Penentu Produktivitas

Menurut Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, Teori dan Pengembangan dalam konteks Organisasi Publik, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009), Hal 248-250 Dalam anali-sis MSDM produktivitas pegawai merupakan variabel tergantug atau dipengaruhi banyak

yang di tentukan oleh banyak faktor. Ada beberapa faktor yang menentukan besar kecilnya produktivitas suatu instansi antara lain :

a. Knowledge

Pengetahuan dan keterampilan sesungguhnya yang mandasari pencapaian produktivitas. Ada perbedaan substansial antara pengetahuan dan keterampilan. Konsep pengetahuan lebih berorientasi pada intelegensi, daya piker dan penguasaan ilmu serta luas sempitnya wawasan yang di miliki seseorang. Dengan demikian pengetahuan merupakan akumulasi hasil proses pendidikan baik di peroleh secara formal maupun non formal yang memberikan konstribusi pada seseorang di dalam pemecahan masalah, daya cipta, termasuk dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan, dengan pengetahuan yang luas dan pendidikan tinggi, seorang pegawai diharapkan mampu melakukan pekerjaan dengan baik dan produktif.

b. Skills

Keterampilam adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu, yang bersifat kekaryaan. Keterampilan di peroleh melalui proses belajar dan berlatih. Keterampilan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pegawai-pegawai yang bersifat teknis, seperti keterampilan komputer, keterampilan bengkel, dan lain-lain.

Dengan keterampilan yang dimiliki seorang pegawai diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif. Keterampilan

merupakan variabel yang bersifat utama dalam membentuk produktivitas. Dengan kata lain, jika seorang pegawai memiliki keterampilan yang baik maka akan semakin produktif.

c. Abilities

Abilities atau kemampuan terbentuk dari sejumlah kompetensi yang di miliki oleh seorang pegawai. Konsep ini jauh lebih luas, karena dapat mencakup sejumlah kompetensi. Pengetahuan dan keterampilan yang tinggi, diharapkan memiliki ability yang tinggi pula. Melalui kemampuan yang memadai, maka seorang dapat melaksanakan aktivitas dengan tanpa ada permasalahan teknis.

d. Attitude

Attitude sangat erat hubungan antara kebiasaan dan perilaku. *Attitude* merupakan suatu kebiasaan yang terpolakan. Jika kebiasaan yang terpolakan tersebut memiliki implikasi positif dalam hubungan dengan perilaku kerja seseorang maka akan menguntungkan. Arti yang dimaksud diatas, apabila kebiasaan-kebiasaan pegawai adalah baik maka hal tersebut dapat menjamin perilaku kerja yang baik pula.

Dapat di contohkan di sini misalnya seorang pegawai mempunyai kebiasaan tepat waktu, disiplin, simple, maka perilaku kerja juga baik, apabila diberi tanggung jawab akan menepati aturan dan kesepakatan. Dengan demikian perilaku manusia juga akan di tentukan oleh kebiasaan-kebiasaan yang telah tertanam dalam diri pegawai sehingga dapat mendukung kerja yang efektif atau sebaliknya.

Dengan kondisi pegawai tersebut, maka produktivitas dapat di pastikan terwujud.

2. Pengukuran Produktivitas

Pengukuran merupakan bagian integral dari proses manajemen produktivitas.

Adanya system pengukuran produktivitas yang dapat di andalkan memungkinkan organisasi mempertajam rencana strategisnya melalui penciptaan tingkat perbaikan produktivitas yang ditargetkan dihubungkan pada pencapaian sasaran strategis spesifik. Pengukuran produktivitas mewujudkan sejumlah fungsi yang sangat berharga yaitu sebagai berikut²²:

a. Membangun kepedulian

System pengukuran yang sangat kelihatandan sering di sesuaikan membantu menjaga fokus organisasi dan mengomunikasikan minat dan kepentingan manajemen tentang produktivitas.

b. Mengukur masalah dan peluang

Ukuran produktivitas memfasilitasi identifikasi dari bidang dimana perhatian manajemen diperlakukan. Kondisi produktivitas mendatar atau menurun hanya dapat dipastikan melalui suatu ukuran.

c. Mengusahakan mekanisme umpan balik

Tanpa umpan balik, suatu organisasi tidak dapat belajar dan memperbaiki. Dengan mengumpan balik data pengukuran, pekerja dapat menikmati perasaan penyelesaian, dapat belajar dari keberhasilan dan dapat dimotivasi untuk mengatasi masalah ketidakcukupan kinerja.

d. Menfasilitasi integrasi

Pengukuran memfasilitasi proses mengintegrasikan produktifitas ke dalam sistem organisasional lain: perbaikan produktivitas dapat di biayai dan penguatan melalui sistem penghargaan dapat di selesaikan dengan objektivitas lebih besar.

E. Devinisi Konsep dan Operasional Indikator

Berikut ini di jelaskan mengenai variable-variabel yang di inginkan dalam Penelitian antara lain sebagai berikut:

a. Variabel Kepemimpinan (X)

Kepemimpinan adalah sebuah kemampuan yang terdapat di dalam diri seseorang untuk bisa memengaruhi orang lain atau memandu pihak tertentu untuk mencapai tujuan. Menurut Sudarmo dan Sudita dalam sunyoto (2013:35-36) Kepemimpinan mengemukakan beberapa Variabel Y yaitu:

1. Cara Berkomunikasi

Setiap pemimpin harus memberikan informasi yang jelas dan untuk itu harus mempunyai kemampuan berkomunikasi yang baik dan lancer. Karena dengan komunikasi yang baik dan lancar, tentu hal ini akan memudahkan bagi bawahannya untuk menangkap apa yang di kendaki oleh seorang pemimpin.

2. Pemberian Motivasi

Seorang Pemimpin harus mempunyai kemampuan untuk berkomunikasi yang baik dan lancar tentu saja juga harus mempunyai kemampuan untuk memberikan dorongan-dorongan atau motifasi kepada bawahannya.

Perhatian seorang pemimpin akan sangat berarti bagi bawahan, bahwa dari segi penghargaan ataupun pengakuan sangat memberikan makna yang sangat tinggi bagi pegawai.

3. Kemampuan Pemimpin

Tidak semua pemimpin mampu memimpin dan mengayomi, sebab yang berkenaan dengan bakat pembawaan seseorang untuk memiliki kemampuan memimpin yang berbeda beda.

Hal ini dapat di lihat dalam gaya kepemimpinnya, apakah mempunyai gaya Kepemimpinan otoritik, partisipatif atau bebas kendali.

4. Pengambilan Keputusan

Memberikan wewenang dan tanggung jawab dalam pengambilan keputusan kepada pegawainya dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai tupoksi dan kemampuan pengamilan keputusan.

a. Variabel Efektifitas (Y)

Efektifitas adalah suatu kondisi yang menunjukkan tingkat keberhasilan atau pencapaian suatu tujuan yang di ukur dengan kualitas, kuantitas dan waktu, sesuai dengan apa yang telah di rencanakan sebelumnya. Dalam penelitian ini yang menjadi variable Efektifitas dengan beberapa indicator sebagai berikut:

b. Optimasi Tujuan

Optimasi tujuan adalah suatu proses untuk mencapai hasil yang ideal atau nilai efektif yang dapat di capai. Optimasi dapat di artikan sebagai suatu bentuk mengoptimalkan sesuatu hal yang sudah ada ataupun merancang dan membuat sesuatu secara optimal.

Perspektif sistematika adalah adalah subjektif yang unik dan berbeda yang ada pada setiap orang.

c. Perspektif Sistematika

Perspektif Sistematika adalah sistematika subjektif yang uunuk dan berbeda yang ada pada setiap orang.

d. Perilaku pegawai dalam organisasi meliputi:

Perilaku pegawai dalam organisasi adalah bagaimana orang-orang dalam lingkungan kerja dapat mengaktualisasikan dirinya melalui sikap dalam bekerja, termasuk didalamnya semangat giat kerja dalam menunjang mencapai tujuan bersama

F. Metodologi Penelitian

a. Jenis Penelitian

Berdasarkan jenisnya, penelitian ini tergolong pada penelitian yang bersifat kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang memiliki karakteristik, yang dimana datanya di nyatakan dalam keadaan sewajarnya atau sebagaimana adanya dengan tidak berubah simbol-simbol atau bilangan.

Penelitian kualitatif dapat diartikan sebagai rangkaian kegiatan atau proses menjaring data atau informasi yang bersifat sewajarnya

mengenai suatu masalah dalam kondisi aspek atau bidang pada obyeknya.²³

b. Lokasi Penelitian

Lokasi yang digunakan sebagai objek penelitian adalah Pemerintahan Kampung Putaapa Distrik Mapia Tengah Kabupaten Dogiyai, adapun alasan peneliti mengambil lokasi tersebut karena Kampung Putaapa Distrik Mapia Tengah memiliki kepadatan penduduk peringkat ke-5 dari 10 Kampung yang ada di Distrik Mapia Tengah yaitu 762 jiwa dan bertambah setiap tahunnya.

c. Sumber Data

Data Primer.

Data primer adalah data yang diperoleh melalui studi lapangan dan diperoleh melalui narasumber dengan cara melakukan tanya jawab langsung dan menggunakan alat untuk membantu dalam penelitian diantaranya adalah alat tulis, alat dokumentasi dan alat perekam.

Adapun yang menjadi key informan adalah:

- a. Kepala Kampung Putaapa Distrik Mapia Tengah Kabupaten Dogiyai, sebagai kepala pemerintah kampung yang mengetahui informasi dan mempunyai tanggung Jawab penuh di dalam pemerintah kampung.
- b. Sekretaris Kampung Putaapa Kecamatan Mapia Tengah Kabupaten Dogiyai, yang membantu pelayanan ketatausahaan kepada kepala

kampung dalam menyelenggarakan administrasi, pembangunan dan kemasyarakatan.

- c. Kasi Pemerintahan, Kasi Kesejahteraan dan Kasi Pelayanan, sebagai sebagai unsur pelaksana teknis yang bertugas membantu Kepala Kampung sebagai pelaksana tugas operasional.
- d Data Sekunder. Data sekunder adalah data yang di peroleh dari studi kepustakaan yang berupa buku-buku ilmiah, jurnal, artikel hasil penelitian, serta literatur yang dapat memberikan informasi terkait Analisis kepemimpinan kepala desa/ kepala kampung dalam meningkatkan kinerja aparatur pemerintah kampung.

d. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data di lakukan dengan cara:

- . Studi Pustaka/Dokumentasi

Studi pustaka adalah suatu cara untuk memperoleh informasi data penelitian berkaitan dengan Analisis Kepemimpinan Kepala Kampung dalam Meningkatkan Produktifitas Kinerja Aparatur Pemerintah Kampung di Kampung Putaapa. Teknik ini di lakukan dengan cara mengumpulkan berbagai literasi baik dari buku tentang beragam teori dan pendapat, maupun jurnal penelitian sebelumnya yang berhubungan dengan permasalahan penelitian.

- . Observasi

Observasi Merupakan teknik pengumpulan data melalui pengamatan terhadap subjek penelitian. Dengan Menggunakan Teknik dapat diketahui

pola tingkah laku subjek sehingga data dapat diperoleh secara langsung, tanpa pengajuan pertanyaan.

- Wawancara Mendalam

Wawancara merupakan suatu teknik pengumpulan data melalui pengajuan sejumlah pertanyaan lisan yang dijawab secara lisan maupun tulisan kepada informan guna untuk mendapatkan keterangan yang lebih mendalam mengenai sikap, pengetahuan dan perilaku informan yang berkaitan dengan tujuan penelitian. Informan atau narasumber merupakan orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi yang berhubungan dengan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

f. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan salah satu langkah penting dalam rangka memperoleh temuan-temuan hasil penelitian. Teknik analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah Teknik deskriptif dengan membuat gambaran yang dilakukan dengan cara reduksi data atau penyederhanaan (*data reduction*), paparan/sajian data (*data display*) dan penarikan kesimpulan. Teknik analisis data dilakukan dengan cara:

- a. Tahap reduksi data, reduksi data adalah proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengobservasian, dan transformasi data mentah/data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan. Redaksi data dilakukan dengan membuat ringkasan, pengembangan sistem pengkaderan, menelusuri tema, membuat gugus-gugus, dan menuliskan memo.

- b. Tahap Penyajian Data, Penyajian data adalah proses penyusunan informasi yang kompleks dalam bentuk sistematis, sehingga menjadi bentuk yang sederhana serta dapat dipahami maknanya. Penyajian data diarahkan agar data hasil reduksi terorganisir, tersusun, dalam pola hubungan, sehingga makin mudah dipahami dan merencanakan kerja Penelitian selanjutnya.
- c. Tahap penarikan kesimpulan dan verifikasi, penarikan kesimpulan adalah langkah terakhir yang dilakukan peneliti dalam menganalisis data secara terus menerus baik pada saat pengumpulan data atau setelah pengumpulan data. Dalam penelitian kualitatif penarikan kesimpulan tersebut dengan cara induktif, yang mana peneliti berangkat dari kasus-kasus yang bersifat khusus berdasarkan pengalaman nyata kemudian di rumuskan menjadi model, konsep, teori, prinsip, propinsi, atau definisi yang bersifat umum. Dengan kata lain, penarikan kesimpulan secara induktif adalah proses penelitian yang diawali dengan pengumpulan data dan kemudian mengembangkan dengan suatu teori dari data data tersebut. Penarikan kesimpulan kualitatif merupakan temuan baru yang belum pernah ada, temuan tersebut dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu objek yang sebelumnya masih gelap menjadi jelas setelah diteliti Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, Manajemen Sumber Daya Manusia

G. Kerangka Berfikir

