

**GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA DESA DALAM MEMBERIKAN MOTIVASI
DI KANTOR DESA LEMITO KECAMATAN LEMITO KABUPATEN
POHUWATO**

Oleh

SALSADILA HARUN

NIM : S2117168

S K R I P S I

**Diajukan sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana pada Jurusan
Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Ichsan Gorontalo**



**PROGRAM SARJANA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
2021**

HALAMAN PENGESAHAN

GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA DESA DALAM MEMBERIKAN MOTIVASI DI KANTOR DESA LEMITO KECAMATAN LEMITO KABUPATEN POHuwATO

Oleh

SALSADILA HARUN

S2117168

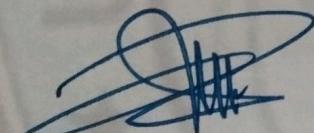
SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian

una memperoleh gelar kesarjanaan

Gorontalo.....2021

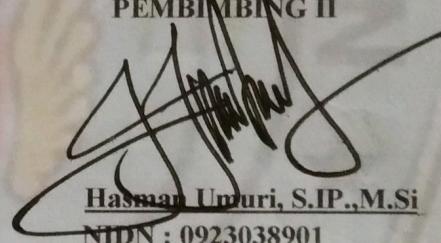
PEMBIMBING I



Iskandar Ibrahim, S.IP.,M.Si

NIDN : 0904068201

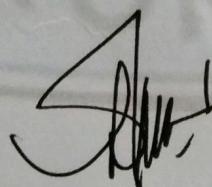
PEMBIMBING II



Hasman Umuri, S.IP.,M.Si

NIDN : 0923038901

Mengetahui
Ketua Jurusan Ilmu Pemerintahan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



Darmawaty Abdul Razak, S.IP.,M.AP
NIDN : 0924076701

HALAMAN PENGESAHAN KOMISI PENGUJI

GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA DESA DALAM MEMBERIKAN MOTIVASI DI KANTOR DESA LEMITO KECAMATAN LEMITO KABUPATEN POHuwATO

OLEH
SALSADILA HARUN
NIM : S2117168

Telah memenuhi syarat dan Dipertahankan Pada Komisi Penguji Ujian Akhir
Tanggal Mei 2021

KOMISI PENGUJI

1. Iskandar Ibrahim, S.IP.,M.Si
2. Hasman Umuri, S.IP., M.Si
3. Dr. Gretty Syatriani Saleh, S.IP., M.Si
4. Edy Sijaya, S.IP.,M.Si
5. Umar Songga Sune, S.Sos.,M.Si

MENGETAHUI,

Dekan Fakultas Ilmu Sosial
Dan Ilmu Politik
Universitas Ichsan Gorontalo

DR. ARMAN, S.Sos.,M.Si
NIDN : 0913.0786.02

Ketua Program Studi
Ilmu Pemerintahan

Darmawaty Abdul Razak, S.IP.,M.AP
NIDN : 0924.0767.01

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya Tulis saya (Skripsi) ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik (Sarjana) baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya Tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dicantumkan sebagai acuan dalam naskah ini dengan disebutkan nama dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguh-sungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena Karya Tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai norma yang berlaku di Perguruan Tinggi ini.

Gorontalo,2021



ABSTRACT

SALSADILA HARUN. S2117168. LEADERSHIP STYLE OF VILLAGE HEAD IN GIVING MOTIVATION AT LEMITO VILLAGE OFFICE, LEMITO SUBDISTRICT, POHuwato DISTRICT

This study aims to determine the leadership style of the village head in giving motivation at the Lemito Village Office, Lemito Subdistrict, Pohuwato District. Lemito, Lemito Subdistrict, Pohuwato District. The research method in this study is the descriptive-quantitative approach which aims to provide an overview or explanation of the leadership style of the Village Head in motivating the apparatus at the Lemito Village Office, Lemito District, Pohuwato Regency. In this case, the population is the entire Lemito village apparatus which consists of the village secretary, the heads of affairs, the hamlet heads amounted to 20 people, as well as the Lemito Village Consultative Agency which amounts to 9 people. The sampling technique in this study employs Saturated Sampling due to the number of populations is less than 100, so all members of the population are sampled. It means that the number of samples in this study is 29 respondents. The results indicate the village head of Lemito can be said to not apply a motivational style in his leadership proven by his current leadership which never reward the Lemito village apparatus with good performance. The leadership style of the Lemito village head in giving motivation to subordinates can be categorized as a leadership style of authoritarian. This can be proven through any work carried out by the Lemito village apparatus, which must be based on direct instructions and directions from the village head. It causes rigidity and lack of creativity and innovation of the apparatus in developing their work. It is also found that the village head of Lemito rarely implements supervision or involved the supervision of other parties in the process of administering village government. The Lemito village head, Lemito sub-subdistrict rarely is involved in the participation of the community in supervising the administration of the village government. The Lemito village head is often assumed to have no transparency of information in the administration of village governance. The Lemito village officials feel unmotivated and unsatisfied with what they have while working as apparatus at the Lemito village office, Lemito sub-subdistrict. This is proven that the salary received so far has not been able to meet the daily needs of village apparatus, especially those who have families.

Keywords: leadership, motivation



ABSTRAK

SALSADILA HARUN. S2117168. GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA DESA DALAM MEMBERIKAN MOTIVASI DI KANTOR DESA LEMITO KECAMATAN LEMITO KABUPATEN POHuwATO

Penelitian ini bertujuan mengetahui Gaya Kepemimpinan Kepala Desa Dalam Memberikan Motivasi di Kantor Desa Lemito Kecamatan Lemito Kabupaten Pohuwato..Metode dalam penelitian ini adalah deskriptif, dengan pendekatan kuantitaif yang bertujuan untuk memberikan gambaran atau penjelasan tentang gaya kepemimpinan Kepala Desa dalam memberikan motivasi Aparat di Kantor Desa Lemito Kecamatan Lemito Kabupaten Pohuwato. Dalam hal ini yang dijadikan populasi adalah seluruh aparatur desa lemito yang terdiri dari sekertaris desa kepala-kepala urusan, kepala-kepala dusun yang berjumlah 20 orang dan ditambah dengan BPD desa lemito yang berjumlah 9 orang. Sedangkan pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Sampling Jenuh karena melihat jumlah populasi kurang dari 100 maka semua anggota populasi dijadikan sampel. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sejumlah 29 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa kepala desa lemito dapat dikatakan tidak menerapkan gaya motivasi dalam kepemimpinannya, hal ini terbukti selama kepala desa lemito saat ini memimpin, tidak pernah sekalipun memberikan reward atau penghargaan apapun kepada aparat desa lemito yang memiliki kinerja baik. Dari hasil penelitian mengenai gaya kepemimpinan kepala desa lemito dalam memberikan motivasi kepada bawahan lebih cenderung menggunakan dan menerapkan gaya kepemimpinan kekuasaan. Hal ini dapat dibuktikan dimana dalam setiap pekerjaan yang dilakukan oleh aparat desa lemito harus berdasarkan petunjuk dan arahan langsung dari pimpinan atau kepala desa, sehingga hal tersebut menyebabkan kekakuan dan kurangnya kreatifitas dan inovasi aparat dalam mengembangkan hasil kerjanya. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan juga bahwa kepala desa lemito jarang menerapkan pengawasan ataupun melibatkan pengawasan pihak lain dalam proses penyelenggaraan pemerintahan desa. hal ini dibuktikan menunjukkan bahwa kepala desa lemito kecamatan lemito jarang melibatkan peran serta masyarakat dalam melakukan pengawasan terhadap jalannya pemerintahan desa, hal ini menyebabkan kepala desa lemito sering dianggap tidak ada transparansi informasi dalam penyelenggaraan pemerintahan desa. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa aparat desa lemito merasa belum termotivasi dan belum puas dengan apa yang didapatkan selama bekerja sebagai aparat di kantor desa lemito kecamatan lemito. Hal ini di buktikan bahwa gaji yang diterima selama ini belum dapat memenuhi kebutuhan hidup aparat desa sehari-hari, apalagi aparat desa yang memiliki keluarga.

Kata kunci: kepemimpinan, motivasi



MOTTO DAN PERSEMBAHAN

M O T T O :

“Memulai dengan Penuh Keyakinan, Menjalankan dengan Penuh Keikhlasan, Menyelesaikan dengan Penuh Kebahagiaan ”

(SALSADILA HARUN)

P E R S E M B A H A N :

sujud syukurku kupersembahkan kepadaMu Ya Allah Tuhan Yang Maha Tinggi
Atas takdirmu saya bisa menjadi pribadi yang berpikir, berilmu, beriman dan
bersabar. Semoga keberhasilan ini menjadi satu langkah awal untuk masa depanku,
dalam meraih cita-cita saya.

Dengan ini saya persembahkan karya ini untuk kedua orang tua saya sebagai bentuk
rasa terimakasih.

Terima Kasih sudah melahirkan, merawat dan mendidik sehingga saya bisa sampai
pada titik ini. Teruntuk papa saya SAIFUL HARUN terima kasih sudah bekerja
keras demi tercapai tujuan anaknya yaitu menjadi seorang sarjana dan terima kasih
juga untuk mama saya SALMA HARAS yang selalu mensuport dan tiada hentinya
menasehati saya sampai dengan saat ini.

Semoga kalian berdua selalu diberi kesehatan dan umur panjang Aamiin.

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan Puji Syukur kehadirat Allah S.W.T serta salam dan taslim atas junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW yang telah mengantar kita semua dari alam kegelapan ke alam terang, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul **” Gaya Kepemimpinan Kepala Desa Dalam Memberikan Motivasi Di Kantor Desa Lemito Kecamatan Lemito Kabupaten Pohuwato.** Tujuan Penelitian ini adalah Untuk mengetahui Gaya Kepemimpinan Kepala Desa Dalam Memberikan Motivasi.

Adapun Dalam penyusunan Skripsi ini, penulis menghadapi banyak hambatan karena kurangnya literature dan referensi dalam mendukung teori-teori, akan tetapi berkat petunjuk berbagai pihak akhirnya Skripsi ini dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Dan penulis sangat menyadari bahwa masih terdapat kekurangan, oleh karena itu Penulis mengharapkan segala kritik dan saran yang sifatnya membangun ke arah perbaikan dan kesempurnaan Skripsi ini.

Melalui kesempatan ini tidak lupa penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat :

1. Muh. Ichsan Gaffar, SE.,M.Ak selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi Ichsan Gorontalo.
2. Bapak DR. Abdul Gaffar La Tjokke, M.Si, selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo.
3. Bapak Dr. Arman, S.Sos.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Ichsan Gorontalo

4. Ibu Darmawati Abdrazak, S.IP.,M.AP selaku Ketua Jurusan Ilmu Pemerintahan Universitas Ichsan Gorontalo.
5. Bapak Iskandar Ibrahim, S.IP.,M.SI dan Bapak Hasman Umuri, S.IP.,M.Si selaku Pembimbing I dan Pembimbing II, yang selalu membimbing dan memberikan arahan dalam penyusunan Skripsi ini.
6. Seluruh staf dosen dilingkungan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
7. Terisitimewa Kedua orang tua tercinta yang selama ini telah bersusah payah membesarkan saya, dan telah banyak membantu mendoakan kesuksesan saya.

Akhirnya penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah berpartisipasi dalam penyelesaian karya tulis ini.

Gorontalo,..... 2021

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL

HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN KOMISI	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
ABSTRACT.....	v
ABSTRAK.....	vi
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xv

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	6
1.3. Tujuan Penelitian.....	6
1.4. Manfaat Penelitian	6

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Konsep Kepemimpinan.....	8
2.2. Definisi Kepemimpinan	9
2.3. Definisi Gaya Kepemimpinan	11
2.4. Macam-macam Gaya Kepemimpinan	13
2.4.1. Kepemimpinan Transformasional	15
2.4.2. Kepemimpinan Transaksional	17
2.5. Konsep Motivasi.....	22
2.6. Teori Motivasi	25
2.7. Konsep Desa.....	28

2.7.1. Pengertian Desa	28
2.7.2. Konsep Pemerintah Desa.....	33
2.7.3. Konsep Kepala Desa	34
2.8. Kerangka Pikir.....	36
BAB III OBJEK METODE PENELITIAN	
3.1.Objek dan Waktu Penelitian	39
3.2. Desain Penelitian	39
3.3. Definisi Operasional Variabel	39
3.4. Populasi dan Sampel.....	41
3.5. Jenis dan Sumber Data.....	41
3.6. Teknik Pengumpulan Data	42
3.7.Teknik Analisis Data	42
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	44
4.1.1. Sejarah Singkat Desa Lemito Kecamatan Lemito	44
4.1.2. Visi dan Misi Desa Lemito Kecamatan Lemito	50
4.2. Analisis Data Hasil Penelitian.....	51
4.2.1. Identitas Responden.....	51
4.2.2. Analisis Hasil Penelitian	53
4.3. Pembahasan Hasil Penelitian.....	68
4.3.1. Pembahasan Gaya Motivasi Kepala Desa Lemito.....	69
4.3.2. Pembahasan Gaya Kekuasan Kepala Desa Lemito	70
4.3.3. Pembahasan Gaya Pengawasan Kepala Desa Lemito	71
4.3.4. Pembahasan Motivasi Aparat Desa	72
BAB V PENUTUP	
5.1. Kesimpulan.....	74
5.2. Saran-Saran	75
DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 : Skema Kerangka Pikir	36
---	----

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1.2. Karakteristik Pemimpin Transaksional dan Transformasional ...	18
Tabel-1 : Jumlah Penduduk Desa Lemito	48
Tabel-2 : Tingkat Pendidikan	48
TABEL-3 : DAFTAR PERANGKAT DESA DESA LEMITO.....	49
Tabel-4 Jenis Kelamin	51
Tabel-5 : Umur Responden	51
Tabel-6 Pendidikan Responden	52
Tabel-7 Kepala Desa Lemito Selalu Memberikan Reward Kepada Aparatur Yang Berkinerja Baik	53
Tabel-8 Kepala Desa Lemito Selalu Memberikan Imbalan Berupa Insentif Kepada Aparatur Yang Memiliki Kinerja Baik	54
Tabel-9 Kepala Desa Lemito Selalu Memberikan Motivasi Dalam Bentuk Pujian Kepada Aparatur Yang Berprestasi.....	55
Tabel-10 Kepala Desa Lemito Selalu Memberikan Perhatian Kepada Aparatur Desa.....	55
Tabel-11 Kepala Desa Lemito Selalu Memberikan Petunjuk Kepada Aparatur Dalam Melaksanakan Pekerjaan Sehari-Hari.....	56
Tabel-12 Kepala Desa Lemito Selalu Mengambil Keputusan Sendiri Dan Tidak Melibatkan Aparat Desa.....	57
Tabel-13 Kepala Desa Lemito Dalam Memerintah Wajib Di Patuhi Oleh Aparat Desa.....	58
Tabel-14 : Kepala Desa Lemito Memberikan Punishment Atau Sanksi Kepada Aparatur Yang Melakukan Penaggaran.....	59
Tabel-15 Kepala Desa Lemito Melibatkan Masyarakat Dalam Mengawasi Jalannya Pemerintahan Desa	60
Tabel-16 Kepala Desa Lemito Selalu Melibatkan BPD Dalam Pengawasan Pemerintahan Desa	61

Tabel-17 Kepala Desa Lemito Selalu Melakukan Pengawasan Terhadap Pekerjaan Aparatur Desa	62
Tabel-18 Kepala Desa Lemito Selalu Memberikan Penekanan Kepada Aparatur Desa Agar Lebih Produktif.....	62
Tabel-19 Gaji Yang Di Berikan Sudah Memenuhi Kebutuhan Aparat Desa Lemito	64
Tabel-20 Gaji Yang Di Berikan Sudah Sesuai Dengan Beban Kerja Aparat Desa Lemito	65
Tabel-21 Pekerjaan Yang Dilakukan Sehari-Hari Mendorong Aparatur Desa Dalam Meningkatkan Produktifitas Kerja	66
Tabel-22 Kondisi Lingkungan Pekerjaan Memberikan Kenyamanan Kepada Aparatur Desa	66
Tabel-23 Apakah Aparat Desa Lemito Mendapatkan Tambahan Penghasilan Berupa Bonus Apabila Mecapai Target Dalam Menyelesaikan Pekerjaan.....	67

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Pedoman Wawancara

Lampiran 2 : Dokumentasi Penelitian

Lampiran 3 : Surat Ijin Penelitian Dari Lemlid

Lampiran 4 : Surat Ijin Dari Lokasi Penelitian

Lampiran 5 : Surat Rekomendasi Bebas Plagiasi

Lampiran 6 : Similarity Hasil Turnitin

Lampiran 7 : Daftar Riwayat Hidup

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pemimpin merupakan unsur yang sangat menentukan lancer atau tidaknya suatu organisasi dalam mewujudkan tujuannya, kepemimpinan merupakan inti dan motor penggerak dari terwujudnya proses pemerintahan yang baik. Demikian pentingnya peranan kepemimpinan dalam proses pencapaian tujuan dari proses pemerintahan, sehingga dapat dikatakan bahwa sukses dan tidaknya kegiatan pemerintahan itu sebagian besar ditentukan oleh kualitas kepemimpinan yang dimiliki orang-orang yang diserahi tugas dalam memimpin proses pemerintahan itu. Setiap komunitas atau organisasi membutuhkan seorang pemimpin yang menjalankan kegiatan kepemimpinan. Seorang pemimpin adalah orang yang paling bertanggung jawab terhadap kelompoknya dengan kata lain seorang pemimpin membutuhkan anggotanya untuk dapat bekerjasama dalam mencapai tujuan bersama.

Kepemimpinan merupakan suatu faktor penentu dalam suatu organisasi, karena kedudukannya penting dan strategis. Siagian (1985 : 36) mengatakan bahwa kepemimpinan merupakan inti manajemen, karena kepemimpinan merupakan motor penggerak bagi sumber-sumber dan alat-alat manusia alat-alat lainnya dalam suatu organisasi. Demikian pentingnya peranan kepemimpinan dalam usaha mencapai tujuan organisasi, sehingga dapat dikatakan bahwa sukses dan kegagalan yang dialami sebagian besar ditentukan oleh kualitas kepemimpinan yang dimiliki oleh orang-orang yang diserahi tugas memimpin dalam suatu organisasi.

Terlaksananya hubungan yang baik antara pemimpin dan bawahannya pada suatu instansi mungkin akan sulit untuk terlaksana atau memenuhi sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya dengan baik tanpa adanya pemimpin dan kepemimpinan yang menyenangkan. Seorang pemimpin dalam kepemimpinannya selalu mempunyai misi dan tujuan yang harus dicapai. Tujuan ini baru dapat direalisasikan bila mana terdapat kerjasama di antara para pemimpin dan bawahannya.

Dari berbagai tugas pemimpin dalam suatu birokrasi, maka tugas yang paling sulit yang harus dilaksanakan adalah bagaimana memotivasi pengikut atau bawahannya agar mereka mau bekerja lebih giat dan penuh tanggungjawab. Dikatakan sulit karena sifat motivasi itu sendiri bersifat abstrak dan tidak dapat berlaku secara universal pada setiap individu dalam suatu birokrasi. Suatu perlakuan tertentu yang berhasil meningkatkan motivasi seseorang pada waktu tertentu belum tentu berhasil apabila diterapkan kepada orang lain pada tempat dan waktu yang berbeda.

Kepemimpinan yang efektif menurut Blake (dalam Nawawi, 2003:83) bahwa pemimpin mampu mengektifkan organisasi untuk mencapai tujuannya dapat diwujudkan dengan kombinasi perilaku atau gaya kepemimpinan yang berorientasi pada tugas dan pada bawahan atau orang. Pihak yang dipimpin atau masyarakat juga harus berperan aktif. Selain interaksi kepala desa dengan masyarakat, kepemimpinan juga dipengaruhi oleh elemen lingkungan dan situasional kepemimpinan itu berlangsung, terutama perangkat nilai budaya yang menjiwai kehidupan organisasi dan masyarakat dalam segala kegiatannya.

Berdasarkan hal tersebut Kantor Desa Lemito adalah salah satu instansi pemerintahan di Kepala Desa Lemito, dipimpin oleh seorang Kepala Desa bernama Kisman Uwete, yang memimpin masyarakat kurang lebih 2700 jiwa dan 1045 Kepala Keluarga (KK) yang tersebar di 4 (empat) dusun, yakni dusun Mutiara, Mekar Jaya, Nyiur Indah dan dusun Lemito Pantai. Desa lemito adalah salah satu desa di kecamatan Lemito termasuk desa tertua dan masih berkembang. Sehingga dibutuhkan sosok seorang pemimpin dalam hal ini seorang kepala desa agar memiliki kepemimpinan yang unggul sehingga mampu mencuri perhatian pemerintah melalui segala macam prestasi yang dimilikinya.

Namun berdasarkan isu dan pengamatan penulis di Desa Lemito Kepala Desa Lemito, Kepala Desa lebih banyak bekerja sendiri dan kurang dalam menjalin hubungan kerja dengan para aparaturnya bahkan dengan BPD. Oleh sebab itu hubungan Kepala Desa dengan para aparatnya menjadi kurang harmonis sehingga Kepala Desa belum mampu membangun motivasi para Aparatnya untuk bekerja secara efektif dan efisien dalam rangka mencapai tujuan. Hal tersebut dapat terlihat dari semangat kerja para aparatur desa yang masih sangat kurang yaitu pada saat jam kerja, masih banyak aparatur yang melakukan aktivitas lain di luar kegiatan organisasi, mereka merasa enggan untuk menyumbangkan ide pikiran mereka dalam menunjang kelancaran kegiatan pemerintahan di Desa Lemito serta pada jam masuk dan pulang kerja aparat tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

Hal tersebut tentunya berimplikasi luas pada timbulnya kesenjangan antara pemimpin dengan yang dipimpinnya yang berujung pada rusaknya tatanan organisasi di Kantor Desa Lemito dan menyebabkan tidak tercapainya tujuan

organisasi yang telah ditentukan. Oleh sebab itu, Kepala Desa Lemito perlu menerapkan suatu gaya kepemimpinan yang baik untuk menciptakan keharmonisan dengan para pengikut atau bawahannya sehingga mampu mengendalikan mereka dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang aparat.

Gaya kepemimpinan Kepala Desa Lemito yang saat ini menjabat berbeda dengan kepemimpinan kepala desa sebelumnya. Hal tersebut dapat dilihat dari sebelum dan sesudah kepala desa yang baru mengantikan posisi kepala desa sebelumnya hal ini terlihat dari hasil kepemimpinannya sudah hampir 2 tahun sejak terpilih.

Selain itu Kepala Desa tidak mengetahui persis tingkat kebutuhan aparatnya sehingga dalam upaya memberikan motivasi kepada aparatnya melalui persepsinya sendiri tanpa mengetahui apa yang sebenarnya dibutuhkan aparatnya baik itu kebutuhan fisiologis maupun psikologis. Maka penulis berasumsi bahwasanya jika Kepala Desa menerapkan teori kepemimpinan situasional yang menerapkan gaya kepemimpinan berdasarkan level kematangan dan kebutuhan aparat, masalah-masalah pemimpin dan yang dipimpin seperti tersebut di atas akan dapat diatasi.

Dalam upaya memberi motivasi aparat, Kepala Desa perlu mengenal karakter masing-masing aparatnya agar dapat mengetahui dan berusaha memenuhi kebutuhan mereka, baik itu kebutuhan moril maupun materil. Sedangkan Kepala Desa Lemito sendiri kurang mengetahui tingkat kebutuhan aparatnya sehingga tercipta kesalahpahaman diantara keduanya.

Seorang pemimpin yang baik haruslah memiliki pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan dalam menjalankan kepemimpinannya agar ia dapat

mempengaruhi, mengendalikan, dan memimpin bawahannya untuk mencapai tujuan bersama dalam suatu organisasi.

Kepala Desa selaku pemimpin di wilayah desa lemito kecamatan lemito ini sudah seharusnya memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat di desanya. Untuk mendapatkan pelayanan yang baik, aparat di Kantor Desa Lemito harus dapat bekerja seefektif mungkin dalam menjalankan tugasnya. Disinilah dibutuhkan gaya kepemimpinan Kepala Desa dalam memotivasi aparatnya agar bekerja sebaik-baiknya sesuai tugas dan fungsinya masing-masing.

Berdasarkan uraian permasalahan diatas penulis tertarik untuk menganalisis fenomena permasalahan Kepala Desa dengan aparatnya di Kantor Desa Lemito khusunya pada gaya kepemimpinan Kepala Desa sebagai motivator untuk bawahannya. Gaya kepemimpinan seorang Kepala Desa selaku pemimpin harus memiliki pikiran, tenaga, dan kepribadian yang dapat memicu timbulnya hubungan kerjasama antara sekelompok orang di dalam organisasi, serta dapat menjalin hubungan komunikasi yang baik dalam memberikan pengawasan yang efisien dan dapat membawa para bawahannya kepada sasaran yang ingin dituju sesuai dengan kriteria dan waktu yang telah ditetapkan. Maka dari itu penulis akan mengadakan penelitian dengan formulasi judul :“**Gaya Kepemimpinan Kepala Desa Dalam Memberikan Motivasi Di Kantor Desa Lemito Kecamatan Lemito Kabupaten Pohuwato.**”

1.2. RumusanMasalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :Bagaimanakah Gaya

Kepemimpinan Kepala Desa Dalam Memberikan Motivasi di Kantor Desa Lemito Kecamatan Lemito Kabupaten Pohuwato?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : Untuk mengetahui Gaya Kepemimpinan Kepala Desa Dalam Memberikan Motivasi di Kantor Desa Lemito Kecamatan Lemito Kabupaten Pohuwato.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi atau manfaat sebagai berikut :

a. Manfaat Teoritis

1. Hasil dari penelitian ini diharapkan member kontribusi positif terhadap ilmu pemerintahan yang berkaitan dengan motivasi aparat dalam suatu kepemimpinan.
2. Pelaksanaan penelitian dalam tugas akhir ini diharapkan dapat menambah dan memperkaya khasanah pemikiran penulis dalam menganalisis masalah-masalah yang terjadi dalam penerapan Ilmu pemerintahan.

b. Manfaat Praktis

- 1) Diharapkan hasil penelitian ini menjadi bahan masukan yang bermanfaat bagi Kepala Desa Lemito Kecamatan Lemito, terutama mengenai gaya kepemimpinan dan motivasi aparat.
- 2) Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai salah satu pertimbangan bagi para pemimpin dalam upaya mencapai motivasi aparat.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Konsep Kepemimpinan

Dalam bahasa Indonesia "pemimpin" sering disebut penghulu, pemuka, pelopor, pembina, panutan, pembimbing, pengurus, penggerak, ketua, kepala, penuntun, raja, dan sebagainya. Sedangkan istilah Memimpin digunakan dalam konteks hasil penggunaan peran seseorang berkaitan dengan kemampuannya mempengaruhi orang lain dengan berbagai cara. Istilah pemimpin, kepemimpinan, dan memimpin pada mulanya berasal dari kata dasar yang sama "pimpin". Namun demikian ketiganya digunakan dalam konteks yang berbeda.

Pemimpin atau *leader* merupakan inisiator, motivator, stimulator, dan innovator dalam organisasi (*Kartono, 2006:10*). *Kenry Pratt Fairchild* (dalam *Harbani Pasolong 2010*), Pemimpin dapat dibedakan dalam 2 arti :

- a. Pemimpin arti luas, seorang yang memimpin dengan cara mengambil inisiatif tingkah laku masyarakat secara mengarahkan, mengorganisir atau mengawasi usaha-usaha orang lain baik atas dasar prestasi, kekuasaan atau kedudukan.
- b. Pemimpin arti sempit, seseorang yang memimpin dengan alat-alat yang meyakinkan, sehingga para pengikut menerimanya secara sukarela.

Harbani Pasolong (2010 : 47) mengartikan pemimpin sebagai orang yang mempunyai pengikut atau pendukung karena kapasitasnya. Sedangkan *Kartono(2006:51)*, menyatakan pemimpin adalah seseorang pribadi yang memiliki superioritas tertentu, sehingga dia memiliki kewibawaan dan kekuasaan untuk menggerakkan orang lain melakukan usaha bersama guna mencapai sasaran

tertentu. Sedangkan pengertian pemimpin yang paling baru sebagai *post modern* dari Lantu dalam Harbani Pasolong (2010 : 48), menyatakan bahwa pemimpin adalah pelayan. Definisi yang terakhir sangat menarik sebab yang terjadi selama ini adalah pemimpin yang dilayani, bukan melayani?. Intinya pemimpin adalah orang yang mempunyai pengikut karena kapasitasnya.

Dari berbagai definisi para ahli di atas, maka pemimpin dapat diartikan sebagai orang yang memiliki kemampuan dalam menggerakkan seseorang atau sekelompok orang untuk mengikuti kehendaknya demi mencapai tujuan bersama yang spesifik.

2.2. Definisi Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan titik sentral dan penentu kebijakan dari kegiatan yang akan dilaksanakan dalam organisasi. Kepemimpinan adalah kekuatan aspirasional, kekuatan semangat, dan kekuatan moral yang kreatif yang mampu mempengaruhi para anggota untuk mengubah sikap, sehingga mereka menjadi conform dengan keinginan pemimpin (Kartono,2006:10). Selanjutnya George R.Terry (dalam LAN 1977:343) memberikan perumusan bahwa kepemimpinan adalah hubungan dimana satu orang yakni pemimpin mempengaruhi pihak lain untuk bekerja sama secara sukarela dalam usaha mengerjakan tugas-tugas yang berhubungan untuk mencapai hal yang diinginkan pemimpin tersebut.

Pemimpin merupakan seseorang yang mandapat pangakuan dari pengikut/bawahannya akibat proses yang telah ia lewati melalui ruang dan waktu dalam membawakan tujuan-tujuan organisasi yang dipimpinnya, sedangkan pimpinan merupakan seseorang yang secara formal atau legitimate menjadi ketua

di dalam suatu organisasi formal dan biasanya memiliki kekuatan hukum. Intinya pejabat tertinggi sudah pasti pimpinan, tapi belum tentu dapat berperan sebagai pemimpin”.

Agak mirip dengan perumusan George R.Terry, Ordway Tead dalam LAN 1985 memberi arti kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi orang-orang untuk bekerja sama ke arah berbagai tujuan yang sama-sama mereka inginkan, Robert Tannenbaum dan Fred Massarik dalam LAN 1985, mengatakan bahwa kepemimpinan selalu bersangkutan dengan usaha-usaha pada pihak seorang yang mempengaruhi (influencer) untuk mempengaruhi seorang pengikut (yang dipengaruhi/influence) atau pengikut-pengikut dalam suatu situasi.

S. Pamudji (1995:8) mengatakan kepemimpinan adalah salah satu sarana dalam menggerakkan, mengerahkan, dan mengarahkan orang-orang untuk bertindak. Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi dalam menentukan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

Harsey & Blanchard (dalam Harbani Pasolong 2010), menyebut kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi aktivitas seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Kartono (2005:153), menyatakan “Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan suatu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah direncanakan”. Jadi kepemimpinan merupakan aspek yang paling nyata dari kegiatan manajemen. Sedangkan Sondang P.Siagian (2003), mengatakan Kepemimpinan merupakan inti manajemen yakni

sebagai motor penggerak bagi sumber-sumber dan alat-alat bagi organisasi. Sukses tidaknya organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan tergantung atas cara-cara memimpin yang terapkan oleh pemimpin tersebut

Dari berbagai definisi para ahli di atas, maka dapat dijadikan dasar untuk menambah pengertian kepemimpinan yakni Kepemimpinan adalah suatu cara atau sikap yang digunakan seorang pemimpin yang mempengaruhi pengikut atau bawahannya agar dapat bekerja sama secara kooperatif demi tercapainya tujuan bersama yang telah ditentukan.

2.3. Definisi Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan, mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu. Pengertian gaya kepemimpinan yang demikian ini sesuai dengan pendapat yang disampaikan oleh Davis dan Newstrom (*dalam “Leadership That Get Result”* penerjemah Diah Nugraenih P:2003). Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin bersikap, berkomunikasi, dan berinteraksi dengan orang lain dalam mempengaruhi orang untuk melakukan sesuatu. Gaya tersebut bisa berbeda-beda atas dasar motivasi, kuasa ataupun orientasi terhadap tugas atau orang tertentu. Diantara beberapa gaya kepemimpinan, terdapat pemimpin yang positif dan negatif, dimana perbedaan itu didasarkan pada cara dan upaya mereka memotivasi karyawan. Apabila pendekatan dalam pemberian motivasi ditekankan pada imbalan atau reward (baik ekonomis maupun nonekonomis) berartitelah digunakan gaya kepemimpinan yang positif. Sebaliknya jika pendekatannya menekankan pada

hukuman atau punishment, berarti dia menerapkan gaya kepemimpinan negatif. Pendekatan kedua ini dapat menghasilkan prestasi yang diterima dalam banyak situasi, tetapi menimbulkan kerugian manusiawi.

Thoha (1995), menyatakan gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Menurut Harsey & Blanchard (dalam Harbani Pasolong 2010), gaya kepemimpinan adalah pola-pola perilaku konsisten yang mereka terapkan dalam bekerja dengan dan melalui orang lain seperti yang dipersepsikan orang-orang itu. Gaya kepemimpinan menurut Pandji Anoraga (2003:7) adalah ciri seorang pimpinan melakukan kegiatannya dalam membimbing, mengarahkan, mempengaruhi, dan menggerakkan para pengikutnya dalam rangka mencapai tujuan.

Menurut Stoner dalam Harbani Pasolong 2010, gaya kepemimpinan (*leadership style*) adalah berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja. Stoner membagi dua gaya kepemimpinan yaitu : (1) Gaya yang berorientasi pada tugas mengawasi pegawai secara ketat untuk memastikan tugas dilaksanakan dengan baik, (2) Gaya yang berorientasi pada pemimpin lebih menekankan motivasi daripada mengendalikan bawahan.

Dari definisi para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan adalah suatu perilaku yang menjadi tipe atau ciri yang dipergunakan pemimpin dalam memimpin pengikutnya/bawahannya baik secara moril maupun materil dalam rangka pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan

efisien. Secara umum gaya kepemimpinan yang diketahui khalayak hanya dalam dua gaya, yaitu gaya kepemimpinan otoriter dan gaya kepemimpinan demokrasi.

2.4. Macam-macam Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan menurut S. Pamudji (1995:123) sering dibedakan antara gaya motivasi (*motivational style*), gaya kekuasaan (*power style*), dan gaya pengawasan (*supervisory style*).

- a) Gaya motivasi (*motivational style*), yaitu pemimpin dalam menggerakkan orang-orang dengan mempergunakan motivasi, baik yang berupa imbalan ekonomis dengan memberikan hadiah (reward) yang bersifat positif, maupun yang berupa ancaman hukuman (penalties) yang bersifat negative. Dalam pengertian ini kepemimpinan sedapat-dapatnya menekankan pada pemberian motivasi yang bersifat positif.
- b) Gaya Kekuasaan (*power style*), pemimpin yang cenderung menggunakan kekuasaan untuk menggerakkan orang-orang. Dalam menggunakan kekuasaannya dapat dibedakan gaya otokratik, gaya demokratik, dan gaya bebas.
 - Gaya otokratik, yang kadang-kadang disebut kepemimpinan otoritarian, yaitu pemimpin otoriter yang menggantungkan pada kekuasaan formalnya, organisasi dipandang sebagai milik pribadi, mengidentikkan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi.
 - Gaya demokratik, kadang-kadang juga disebut gaya partisipatif, yaitu pemimpin yang memandang manusia adalah mahluk yang bermartabat dan harus dihormati hak-haknya.

- Gaya bebas (free-rein style), yaitu kepemimpinan yang hanya mengikuti kemauan pengikut, menghindarkan diri dari sistem paksaan atau tekanan. Berbeda dengan *gaya Laissez faire* yang dikemukakan oleh *Lippit & white (1960)*, gaya ini berasumsi bahwa suatu tugas disajikan kepada kelompok yang biasanya menentukan teknik-teknik mereka sendiri guna mencapai tujuan dan sasaran organisasi.

Gaya kepemimpinan harus menghindari gaya bebas (free-rein style) ini dan sedapat mungkin mengusahakan gaya partisipatif atau gaya demokratik.

- c) Gaya pengawasan (*supervisory style*), yaitu kepemimpinan yang dilandaskan kepada perhatian seorang pemimpin terhadap perilaku kelompok. Dalam hubungan ini gaya pengawasan dapat dibedakan antara :

- Berorientasi pada pegawai (employee-oriented), dimana pemimpin selalu memperhatikan anak buahnya yang bermartabat.
- Berorientasi kepada produksi (production oriented), dimana pemimpin selalu memperhatikan proses produksi serta metoda-metodanya.

Selain gaya kepemimpinan tersebut di atas, terdapat gaya kepemimpinan yang paling baru yang dikemukakan pertama kali oleh *James MacGregor Burns* dan disempurnakan serta diperkenalkan ke dalam konteks organisasional oleh *Bernard Bass*, yakni *Gaya kepemimpinan “Transformasional” dan “Transaksional”*.

2.4.1. Kepemimpinan Transformasional (Transformational Leadership)

Model kepemimpinan transformasional merupakan model yang relatif baru dalam studi kepemimpinan. Model ini dianggap sebagai model yang terbaik dalam

menjelaskan karakteristik pemimpin. Konsep kepemimpinan transformasional mengintegrasikan ide-ide yang dikembangkan dalam pendekatan watak, gaya dan kontingensi. Burns, merupakan salah satu pengembang yang secara eksplisit mendefinisikan kepemimpinan transformasional. Menurut Burns (*dalam Harbani Pasolong 2010*), kepemimpinan transformasional sebagai sebuah proses yaitu para pemimpin dan pengikut saling meningkatkan motivasi dan moralitas yang lebih tinggi.

Kepemimpinan transformasional pada hakekatnya menekankan seorang pemimpin perlu memotivasi para bawahannya untuk melakukan tanggungjawab mereka lebih dari yang mereka harapkan. Pemimpin tipe ini lebih memperhatikan kebutuhan psikologis bawahan yakni harga diri dan aktualisasi diri bawahan dalam mengembangkan kemampuannya. Pemimpin transformasional harus mampu mendefinisikan, mengkomunikasikan dan mengartikulasikan visi organisasi, dan bawahan harus menerima dan mengakui kredibilitas pemimpinnya.

Dengan demikian, pemimpin transformasional merupakan pemimpin yang kharismatik dan mempunyai peran sentral dan strategis dalam membawa organisasi mencapai tujuannya. Pemimpin transformasional juga harus mempunyai kemampuan untuk menyamakan visi masa depan dengan bawahannya, serta menempatkan kebutuhan bawahan pada tingkat yang lebih tinggi.

Pemimpin transformasional biasanya membujuk para bawahannya melakukan tugas-tugas mereka melebihi kepentingan mereka sendiri demi kepentingan organisasi yang lebih besar. pemimpin transformasional juga mengartikulasikan visi masa depan organisasi yang realistik, menstimulasi

bawahan dengan cara yang intelektual, dan menaruh perhatian pada perbedaan-perbedaan yang dimiliki oleh bawahannya.

Dengan demikian, keberadaan para pemimpin transformasional mempunyai efek transformasi baik pada tingkat organisasi maupun pada tingkat individu. Selanjutnya Bass dan Avolio dalam sebuah artikel di internet oleh *Dwi Ari Wibawa*, mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai empat dimensi yang disebutnya sebagai "the Four I's". Dimensi yang pertama disebutnya sebagai idealized influence (pengaruh ideal). Berikut keempat dimensi tersebut :

1. Dimensi yang pertama ini digambarkan sebagai perilaku pemimpin yang membuat para pengikutnya mengagumi, menghormati dan sekaligus mempercayainya.
2. Dimensi yang kedua disebut sebagai inspirational motivation (motivasi inspirasi). Dalam dimensi ini, pemimpin transformasional digambarkan sebagai pemimpin yang mampu mengartikulasikan pengharapan yang jelas terhadap prestasi bawahan, mendemonstrasikan komitmennya terhadap seluruh tujuan organisasi, dan mampu menggugah spirit tim dalam organisasi melalui penumbuhan entusiasme dan optimisme.
3. Dimensi yang ketiga disebut sebagai intellectual stimulation (stimulasi intelektual). Pemimpin transformasional harus mampu menumbuhkan ide-ide baru, memberikan solusi yang kreatif terhadap permasalahan-permasalahan yang dihadapi bawahan, dan memberikan motivasi kepada bawahan untuk mencari pendekatan-pendekatan yang baru dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi.

4. Dimensi yang terakhir disebut sebagai individualized consideration (konsiderasi individu). Dalam dimensi ini, pemimpin transformasional digambarkan sebagai seorang pemimpin yang mau mendengarkan dengan penuh perhatian masukan-masukan bawahan dan secara khusus mau memperhatikan kebutuhan-kebutuhan bawahan akan pengembangan karir.

2.4.2. Kepemimpinan Transaksional

Pemimpin transaksional pada hakekatnya menekankan bahwa seorang pemimpin perlu menentukan apa yang perlu dilakukan para bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Burns (dalam “*Harbani Pasolong*” 2010) pada kepemimpinan transaksional, hubungan antara pemimpin dengan bawahan didasarkan pada serangkaian aktivitas tawar menawar antar keduanya. Karakteristik kepemimpinan transaksional adalah contingent reward dan management by-exception. Pada contingent reward dapat berupa penghargaan dari pimpinan karena tugas telah dilaksanakan, berupa bonus atau bertambahnya penghasilan atau fasilitas. Hal ini dimaksudkan untuk memberi penghargaan maupun pujian untuk bawahan terhadap upaya-upayanya. Selain itu, pemimpin bertransaksi dengan bawahan, dengan memfokuskan pada aspek kesalahan yang dilakukan bawahan, menunda keputusan atau menghindari hal-hal yang kemungkinan mempengaruhi terjadinya kesalahan.

Menurut Bycio dkk dalam artikel Dwi Ari Wibawa. kepemimpinan transaksional adalah gaya kepemimpinan di mana seorang pemimpin menfokuskan perhatiannya pada transaksi interpersonal antara pemimpin dengan karyawan yang melibatkan hubungan pertukaran. Pertukaran tersebut didasarkan pada kesepakatan

mengenai klasifikasi sasaran, standar kerja, penugasan kerja, dan penghargaan. Disamping itu, pemimpin transaksional cenderung memfokuskan diri pada penyelesaian tugas-tugas organisasi.Untuk memotivasi agar bawahan melakukan tanggungjawab mereka, para pemimpin transaksional sangat mengandalkan pada sistem pemberian penghargaan dan hukuman kepada bawahannya.

Dampak positif dari gaya kepemimpinan transaksional ini terletak pada efisiensi di dalam pelaksanaan kerja, karena kejelasan pembagian kerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing staf dalam organisasi, standarisasi pedoman atau aturan kerja, konsistensi terhadap tata aturan yang telah ditetapkan. Selain itu gaya ini juga menjamin pencapaian tujuan dalam jangka pendek dan kemudahan dalam pengawasan dan pengelolaan pegawai. Sedangkan dampak negatifnya adalah kepemimpinan yang berorientasi pada kekuasaan yang hierarkhis, tidak adanya pemberdayaan pegawai dan pembagian kewenangan dalam pengambilan keputusan, kondisi yang kurang kondusif karena penerapan komunikasi yang *Top-down* dan formalitas hubungan atasan bawahan serta loyalitas berlebihan pada pemimpin

Tabel 2.1.2. Karakteristik Pemimpin Transaksional dan Transformasional :

Karakteristik Pemimpin Transaksional dan Transformasional		
No.	Transaksional	Transformasional
1.	<i>Imbalan</i> : menyajikan imbalan untuk kinerja yang baik, mengakui prestasi	<i>Kharisma</i> : memberikan visi dan misi, menanamkan kebanggaan, memperoleh kepercayaan
2.	<i>Manajemen dengan pengecualian (aktif)</i> : menjaga dan mencari penyimpangan dari aturan dan standar, mengambil tindakan koreksi.	<i>Inspirasi</i> : mengkomunikasikan harapan yang tinggi, menggunakan lambang untuk memfokuskan upaya, mengungkapkan

		maksudmaksud penting dalam cara yang sederhana.
3.	<i>Manajemen dengan pengecualian (pasif)</i> :hanya ikut campur jika standar tidak terpenuhi.	<i>Rangsangan intelektual</i> : menggalakkan kecerdasan, resionalitas, dan pemecahan masalah yang bteliti
4.	<i>Laissez-Fair</i> : melepaskan tanggung jawab, menghindari pengambilan keputusan	<i>Pertimbangan yang diindividualkan</i> :memberikan perhatian pribadi, memperlakukan tiap karyawan secara individual, melatih menasehati.

Sumber :B.M. Bass (1990) dikutip dari Harbani Pasolong(2010)

Kesimpulannya jika seorang pemimpin menerapkan gaya Kepemimpinan transformasional akan menunjukkan hasil yang lebih baik dibanding kepemimpinan transaksional. Hal tersebut karena praktik gaya kepemimpinan transformasional mampu membawa perubahan-perubahan yang lebih mendasar seperti perluasan nilai-nilai, tujuan dan kebutuhan bawahan dan perubahan-perubahan tersebut berdampak pada upaya bawahan karena dengan terpenuhinya kebutuhan yang lebih tinggi membuat bawahan mempertinggi motivasi dalam mencapai hasil kerja yang lebih optimal dan membuat bawahan berupaya lebih keras dengan bekerja lebih baik.

Selanjutnya terdapat pula gaya kepemimpinan yang di kembangkan oleh *Reddin*, yakni model 3 dimensi kepemimpinan Reddin disebut juga Three-dimensional model atau disingkat “3-D model” (Model 3 dimensi). Pendekatan ini menghubungkan tiga kelompok gaya kepemimpinan yaitu Gaya Dasar, Gaya Efektif, dan Gaya Tidak Efektif dalam satu kesatuan.

Berikut gaya tiga dimensi kepemimpinan menurut Reddindalam Sutarto (1995 : 87) :

1. Kelompok Gaya Dasar:

- a) Integrated (terpadu), Gaya yang berorientasi tinggi pada hubungan dan tugas.
- b) Dedicated (pengabdi), Gaya yang berorientasi rendah pada hubungan dan tinggi pada tugas
- c) Related (penghubung), Gaya yang berorientasi tinggi pada hubungan dan rendah pada tugas.
- d) Separated (pemisah), Gaya yang Keduanya rendah.

2. Kelompok gaya Efektif

- a) Bureaucrat (birokrat), Gaya ini memberikan perhatian yang minimum baik terhadap tugas maupun hubungan kerja. Manajer ini sangat tertarik pada peraturan-peraturan dan menginginkan peraturan tersebut dipelihara serta melakukan control situasi secara teliti.
- b) Benevolent autocrat (otokrat bijaksana), Gaya Kepemimpinan ini menekankan perhatian yang maksimum terhadap pekerjaan (tugas-tugas) dan perhatian terhadap hubungan kerja yang minimum sekali, tetapi tetap berusaha agar menjaga perasaan bawahannya.
- c) Developer (pengembang), Pada gaya ini lebih mempunyai perhatian yang penuh terhadap hubungan kerja, sedangkan perhatian terhadap tugas-tugas pekerjaan adalah minim.
- d) Executive (eksekutif), Gaya ini mempunyai perhatian yang banyak terhadap tugas-tugas pekerjaan dan hubungan kerja. Manajer seperti ini berfungsi sebagai motivator yang baik dan mau menetapkan produktivitas yang tinggi.

3. Kelompok Gaya Tidak Efektif

- a) Deserter (pelari), Manajer yang memiliki gaya kepemimpinan seperti ini sama sekali tidak memberikan perhatian, baik kepada tugas maupun hubung kerja.
 - b) Autocrat (otocrat), Pemimpin tipe seperti ini memberikan perhatian yang banyak terhadap tugas dan sedikit perhatian terhadap hubungan kerja dengan perilaku yang tidak sesuai.
 - c) Missionary, Manajer seperti ini menilai keharmonisan sebagai suatu tujuan, dalam arti memberikan perhatian yang besar dan maksimum pada orang-orang dan hubungan kerja tetapi sedikit perhatian terhadap tugas dan perilaku yang tidak sesuai.
 - d) Compromiser (kompromis), Gaya Kompromi ini menitikberatkan perhatian kepada tugas dan hubungan kerja berdasarkan situasi yang kompromi
- Dari beberapa gaya kepemimpinan tersebut di atas, ada teori kepemimpinan yang menarik untuk digunakan, yakni teori Kepemimpinan Situasional oleh Hersey & Blanchard (1982), yaitu teori kepemimpinan dimana pemimpin harus menyesuaikan gaya kepemimpinannya pada level kematangan dari orang-orang yang akan dipengaruhinya (bawahan). Asumsi yang digunakan dalam teori ini adalah bahwa tidak ada satu pun gaya kepemimpinan yang tepat bagi setiap pemimpin dalam segala kondisi.

2.5. Konsep Motivasi

Motif merupakan dorongan yang sudah terikat pada suatu tujuan. Misalnya, apabila seseorang merasa haus, berarti orang tersebut membutuhkan minuman.

Berikut beberapa definisi motif menurut para ahli yang dikutip dalam "Kepemimpinan Birokrasi" oleh Harbani Pasolong (2010:112)

- 1) Atkinson (1958), menyatakan motif sebagai sesuatu disposisi yang berusaha dengan kuat untuk menuju ke tujuan tertentu, tujuan ini berupa prestasi, afiliasi, ataupun kekuasaan.
- 2) Gerungan (1975), menyatakan motif itu merupakan suatu pengertian yang melengkapi semua penggerak alasan-alasan atau dorongan-dorongan dalam diri manusia yang menyebabkan ia berbuat sesuatu.
- 3) Sri Mulyani Martaniah (1982), menyebutkan motif adalah suatu konstruksi yang potensial dan laten yang dibentuk oleh pengalaman-pengalaman yang secara relatif dapat bertahan meskipun kemungkinan berubah masih ada, dan berfungsi menggerakan serta mengarahkan perilaku ke tujuan tertentu.
- 4) Lindzey, Hall dan Thompson (1975), motif adalah sesuatu yang menimbulkan tingkah laku.

Dari beberapa definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motif merupakan segala hal yang menjadi penggerak, alasan atau dorongan dalam diri manusia yang menyebabkan ia berbuat sesuatu. Sementara itu motivasi sendiri sering dikaitkan dengan kata hasrat, keinginan, tujuan, harapan, dorongan dan impian. Motivasi berasal dari bahasa latin yakni "*moveare*" yang berarti bergerak. Selanjutnya beberapa definisi tentang motivasi dari beberapa pakar/ahli yang dikutip dari "Kepemimpinan Birokrasi" oleh Harbani Pasolong 2010-114 :

- 1) Dafft (1999), menyatakan motivasi adalah dorongan yang bersifat internal atau eksternal pada individu yang menimbulkan antusiasme dan ketekunan untuk mengejar tujuan-tujuan spesifik.
- 2) Luthans (1995), mengartikan motivasi sebagai sebuah proses yang dimulai dari adanya kekurangan baik secara fisiologis maupun psikologis yang memunculkan perilaku atau dorongan yang diarahkan untuk mencapai sebuah tujuan spesifik atau intensif.
- 3) Greenberg dan Baron (1993:114), menyebutkan motivasi ialah suatu proses yang mendorong, mengarahkan, dan memelihara perilaku manusiake arah pencapaian suatu tujuan.
- 4) Gibson (1996:185), mendefinisikan motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang pegawai yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku.
- 5) Stoner (1996:134), menyatakan motivasi adalah karakteristik psikologi manusia yang memberi kontribusi pada tingkat komitmen seseorang.

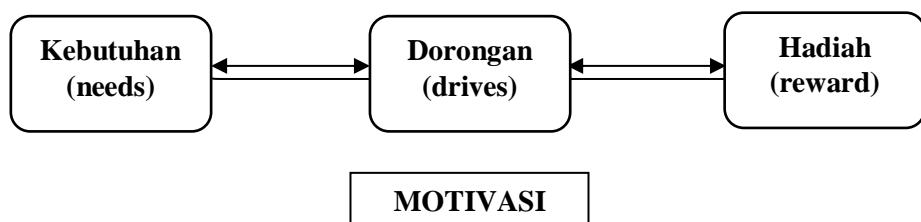
Dari beberapa definisi di atas, maka motivasi dapat diartikan sebagai proses yang bermula dari adanya kekurangan dari dalam diri seseorang baik secara fisiologis maupun psikologis yang memunculkan perilaku untuk bertindak yang diarahkan untuk memenuhi tujuan yang spesifik. Maka dapat disimpulkan menurut Stoner (1996:135) unsur-unsur motivasi sebagai berikut :

- a) Kebutuhan (needs), yaitu keadaan yang memunculkan ketidak- seimbangan dan kekurangan baik secara fisiologis maupun secara psikologis. Kebutuhan dapat diartikan sebagai sesuatu keadaan internal yang menyebabkan hasil-hasil

tertentu tampak menarik. Misalnya jika tubuh kita terlihat kotor, maka tubuh kita membutuhkan air untuk mandi agar menjadi bersih.

- b) Dorongan (drives), kadang disamakan dengan motif yang memicu munculnya perilaku tertentu untuk mengurangi atau memenuhi kebutuhan. Misalnya jika tubuh kekurangan cairan, keadaan ini menimbulkan rasa haus, kemudian rasa haus menimbulkan ketegangan secara fisiologis sehingga mendorong individu untuk mencari minuman.
- c) Incentif yaitu segala sesuatu yang memuaskan, mengurangi, dan memenuhi kebutuhan sehingga menurunkan ketegangan. Ketika seseorang berhasil mendapatkan minuman kemudian rasa hausnya hilang, maka ia dapat beraktivitas kembali seperti biasa.

Jadi unsur-unsur yang menyebabkan terjadinya motivasi dapat dilihat dari gambar berikut ini :



Gambar 2.1. Proses Motivasi

2.6. Teori Motivasi

Teori motivasi merupakan suatu sistem pemberian motivasi kepada orang atau sekelompok orang, yang bersifat normatif, dalam artian di dalamnya terdapat prinsip dan norma-norma yang digunakan sebagai pedoman dalam memotivasi. Ada beberapa macam teori motivasi, antara lain seperti yang dikutip dari "Teori Motivasi" oleh Sondang P. Siagian 1995 sebagai berikut :

1. Teori Kepuasan

Teori kepuasan terdiri dari :

- ❖ Teori Kebutuhan Berjenjang/ Hierarki (Needs Hierarchy) Oleh Abraham Maslow (1943:65).

Keseluruhan teori motivasi yang dikembangkan oleh Maslow berintikan pendapat yang mengatakan bahwa kebutuhan manusia itu dapat diklasifikasikan pada lima hierarki kebutuhan, yaitu :

- 1) Kebutuhan Fisiologis (physiologic need), merupakan kebutuhan untuk mempertahankan hidup yakni terdiri dari 3 kebutuhan pokok, yaitu Sandang, Pangan, dan Papan. Dalam organisasi : Gaji yang cukup dan kondisi kerja yang baik.
- 2) Kebutuhan Keamanan (Safety need), mencakup semua rasa aman, yakni keamanan jiwa dan harta.
- 3) Kebutuhan Sosial (social need), dapat digolongkan menjadi tiga macam, yakni :
 - Kebutuhan akan rasa diakui atau diterima oleh orang lain (*sense of belonging*).
 - Kebutuhan akan pencapaian prestasi (*sense of achievement*)
 - Kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*)
- 4) Kebutuhan penghargaan (esteem need), berhubungan dengan status. Semakin tinggi kedudukan seseorang dalam jenjang organisasi, semakin tinggi pula status dan prestisinya. Dalam organisasi yaitu gelar, ruang kerja sendiri, ataupun kendaraan dinas.

5) Kebutuhan untuk aktualisasi diri (self actualization), merupakan kebutuhan untuk mengembangkan kemampuan atau prestasi.

Seorang pemimpin perlu memahami kelima tingkat kebutuhan manusia di atas untuk memberi motivasi kepada para pegawai untuk mengembangkan organisasi.

❖ Teori *Frederick Herzberg*

Teori ini juga disebut teori motivasi-Higiene. Menurut teori ini ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi para pegawai, yakni faktor yang memberi kepuasan kerja (*satisfier*) dan faktor yang tidak memberi kepuasan kerja (*dissatisfier*).

❖ Teori Tiga Kebutuhan oleh *McClelland*

Menurut teori ini ada tiga macam kebutuhan yang harus diperhatikan oleh seorang pemimpin apabila hendak memotivasi pegawainya. Kebutuhan tersebut ialah kebutuhan akan kekuasaan (needs for power), kebutuhan akan kerja sama (needs for affiliation), kebutuhan akan penghargaan (needs for achievement).

Selain itu ada beberapa teori motivasi yang dikutip dari “Kepemimpinan Birokrasi” oleh Harbani Pasolong 2010 sebagai berikut :

2. Teori Pengharapan (Expectancy Theory)

Teori ini diperkenalkan oleh Victor Vroom. Menurut teori pengharapan, semangat kerja seseorang sangat ditentukan oleh tujuan khusus yang ingin dicapai oleh orang tersebut. Oleh karena itu, apabila pemimpin ingin memotivasi para pegawai pemimpin perlu memberikan pengertian tentang tujuan pribadi,

hubungan antara usaha dan hasil, dan hubungan antara hasil dan kepuasan yang dicapai.

3. Teori Hedonisme

Menurut teori ini, motivasi para pegawai dapat ditumbuhkan dengan cara memenuhi kesenangan para pegawai. Teori ini berdasarkan pada pendapat bahwa manusia pada dasarnya adalah mahluk yang mementingkan kehidupan yang penuh dengan kusukaan atau kemewahan.

4. Teori Naluri

Perilaku atau tindakan seseorang pada dasarnya digerakkan oleh naluri. Oleh karena itu dalam memotivasi pegawai, pemimpin perlu memperhatikan naluri-naluri pegawai tersebut, yakni naluri untuk mempertahankan diri (defence), naluri untuk mengembangkan jenis (heredity), dan naluri untuk mengembangkan diri.

5. Teori daya dorong

Teori ini sebenarnya merupakan campuran antara teori naluri dan teori reaksi. Teori reaksi mengatakan bahwa perilaku atau tindakan seseorang tidak hanya berdasarkan pada naluri semata, tetapi juga dipengaruhi oleh nilai atau pola tingkah laku yang dipelajari dari perkembangan kebudayaan masyarakat tempat orang itu tinggal.

Dari beberapa teori di atas, penulis lebih tertarik pada penerapan teori hierarki kebutuhan menurut *Abraham Maslow*, dimana seorang pemimpin harus memperhatikan tingkat kebutuhan bawahannya agar mereka bisa lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik.

2.7. Konsep Desa

2.7.1. Pengertian Desa

Secara etimologi kata desa berasal dari bahasa Sansekerta, deca yang berarti tanah air, tanah asal, atau tanah kelahiran. Dari perspektif geografis, desa atau *village* diartikan sebagai “*a groups of houses or shops in a country area, smaller than a town*”. Desa adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki kewenangan untuk mengurus rumah tangganya sendiri berdasarkan hak asal-usul dan adat istiadat yang diakui dalam pemerintahan nasional dan berada di daerah kabupaten.

Desa dalam pengertian umum adalah sebagai suatu gejala yang bersifat universal, terdapat dimana pun di dunia ini, sebagai suatu komunitas kecil, yang terikat pada lokalitas tertentu baik sebagai tempat tinggal (secara menetap) maupun bagi pemenuhan kebutuhannya, dan yang terutama yang tergantung pada sektor pertanian.

Pengertian Desa secara umum lebih sering dikaitkan dengan pertanian. Egon E. Bergel (1955: 121), mendefinisikan desa sebagai “setiap pemukiman para petani (peasants)”. Sebenarnya, faktor pertanian bukanlah ciri yang harus melekat pada setiap desa. Ciri utama yang terlekat pada setiap desa adalah fungsinya sebagai tempat tinggal (menetap) dari suatu kelompok masyarakat yang relatif kecil.

Menurut Koentjaraningrat dalam bukunya yang berjudul Masyarakat Desa di Indonesia, hal.162 (1977) memberikan pengertian tentang desa melalui pemilahan pengertian komunitas dalam dua jenis, yaitu komunitas besar (seperti: kota, negara bagian, negara) dan komunitas kecil (seperti: band, desa, rukun tetangga dan sebagainya). Dalam hal ini Koentjaraningrat mendefinisikan desa

sebagai “komunitas kecil yang menetap tetap di suatu tempat”. Koentjaraningra tidak memberikan penegasan bahwa komunitas desa secara khusus tergantung pada sektor pertanian. Dengan kata lain artinya bahwa masyarakat desa sebagai sebuah komunitas kecil itu dapat saja memiliki ciri-ciri aktivitas ekonomi yang beragam, tidak di sektor pertanian saja.

Paul H. Landis, seorang sarjana sosiologi perdesaan dari Amerika Serikat, pada bukunya Pengantar Sosiologi Desa dan pertanian, (hal.12-13) mengemukakan definisi tentang desa dengan cara membuat tiga pemilahan berdasarkan pada tujuan analisis.

Untuk tujuan analisis statistik, desa didefinisikan sebagai suatu lingkungan yang penduduknya kurang dari 2500 orang. Untuk tujuan analisa sosial-psikologi, desa didefinisikan sebagai suatu lingkungan yang penduduknya memiliki hubungan yang akrab dan serba informal diantara sesama warganya. Sedangkan untuk tujuan analisa ekonomi, desa didefinisikan sebagai suatu lingkungan yang penduduknya tergantung kepada pertanian.

Desa menurut H.A.W. Widjaja (2012:3) menyatakan bahwa: Desa adalah sebagai kesatuan masyarakat hukum yang mempunyai susunan asli berdasarkan hak asalusul yang bersifat istimewa. Landasan pemikiran dalam mengenai Pemerintahan Desa adalah keanekaragaman, partisipasi, otonomi asli, demokratisasi dan pemberdayaan masyarakat. Kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan, 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 dibentuk atas prakarsa masyarakat dengan memperhatikan asal-usul desa dan kondisi sosial budaya masyarakat setempat. Pembentukan desa dapat berupa penggabungan beberapa desa, atau bagian desa yang bersandingan, atau pemekaran dari satu desa menjadi dua desa atau lebih, atau pembentukan desa di luar desa yang telah ada. Pembentukan desa tidak semata-mata sesuai dengan keinginan peranangkat desa yang berwenang mengatur keseluruhan kegiatan di desa, seperti halnya dengan pembentukan atau pendirian organisasi baru, pembentukan desa pun harus memenuhi aturan-aturan yang ada, berikut landasan hukum pembentukan desa adalah UU No 6 tahun 2014 tentang Desa dan diatur lebih lanjut dalam PP No 43 tahun 2014 yang telah direvisi menjadi PP No 47 tahun 2015 tentang peraturan pelaksanaan UU No 6 tahun 2014.

UU No 6 Tahun 2014 dalam pasal 8 pembentukan desa harus memenuhi syarat sebagai berikut:

- a) Batas usia Desa induk paling sedikit 5 (lima) tahun terhitung sejak pembentukan;
- b) Jumlah penduduk sebagaimana diatur pada pasal 8 ayat (3) b;
- c) Wilayah kerja yang memiliki akses transportasi antarwilayah;
- d) Sosial budaya yang dapat menciptakan kerukunan hidup bermasyarakat sesuai dengan adat istiadat Desa;
- e) Memiliki potensi yang meliputi sumber daya alam, sumber daya manusia, dan sumber daya ekonomi pendukung;

- f) Batas wilayah Desa yang dinyatakan dalam bentuk peta Desa yang telah ditetapkan dalam peraturan Bupati/Walikota;
- g) Sarana dan prasarana bagi Pemerintahan Desa dan pelayanan publik; dan tersedianya dana operasional, penghasilan tetap, dan tunjangan lainnya bagi perangkat Pemerintah Desa sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Landasan hukum yang menjadi latar belakang pembentukan suatu desa, ada hal lain yang harus dilengkapi juga yaitu unsur-unsur desa. Dalam hal ini, yang dimaksud dengan unsur-unsur desa adalah komponen-komponen pembentuk desa sebagai satuan ketatanegaraan. Komponen-komponen tersebut adalah :

- a) Wilayah desa, merupakan wilayah yang menjadi bagian dari wilayah Kecamatan
- b) Penduduk atau masyarakat desa, yaitu mereka yang bertempat tinggal di desa selama beberapa waktu secara berturut-turut.
- c) Pemerintahan, adalah suatu system tentang pemerintah sendiri dalam arti dipilih sendiri oleh penduduk desa yang nantinya akan bertanggung jawab kepada rakyat desa.
- d) Otonomi, adalah sebagai pengatur dan pengurus rumah tangga sendiri.

Landasan dan unsur-unsur pemerintah desa merupakan salah satu beberapa hal yang harus diperhatikan oleh pemerintah desa dalam penyelenggaraan pemerintahannya, keseluruhan yang tersebut di atas merupakan aturan atau dasar ideal pelaksanaan pemerintahan desa. Otonomi daerah yang diterapkan membantu pemerintah desa dalam melakukan improvisasi kinerja dan program-program yang

telah di tentukan bisa dijalankan dengan maksimal. Otonomi tersebut memberi peranan seutuhnya pada pemerintah desa dalam mengatur rumah tangga sendiri dengan tetap berpegang teguh pada kearifan local yang dimiliki masyarakat tersebut, karena masyarakat adalah unsur yang paling mendasar terciptanya desa yang merupakan pemerintahan yang paling terkecil.

Desa memiliki wewenang sesuai dengan yang tertuang dalam UU No 6 tahun 2014 tentang desa:

- a) kewenangan berdasarkan hak asal usul;
- b) kewenangan lokal berskala Desa;
- c) kewenangan yang ditugaskan oleh Pemerintah, Pemerintah Daerah Provinsi, atau Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota; dan kewenangan lain yang ditugaskan oleh Pemerintah, Pemerintah Daerah Provinsi, atau Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

2.7.2. Konsep Pemerintah Desa

Inu Kencana Syafi'I, (1994:97), lebih baiknya kita mengetahui pengertian pemerintah atau pemerintahan itu sendiri. Pemerintahan adalah proses, cara, perbuatan memerintah yang berdasarkan demokrasi, gubernur memegang tampuk daerah tingkat I, segala urusan yang dilakukan oleh Negara dalam menyelenggarakan kesejahteraan masyarakat dan kepentingan Negara.

Pemerintah Desa merupakan bagian dari pemerintah nasional, yang penyelenggaranya ditujukan kepada desa. Pemerintahan desa adalah suatu proses

dimana usaha-usaha masyarakat desa yang bersangkutan dipadukan dengan usaha-usaha pemerintah untuk meningkatkan taraf hidup masyarakat.

Pemerintah desa berdasarkan Undang-Undang Nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah dimakani sebagai kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas-batas wilayah yurisdiksi, berwenang untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat berdasarkan asal-usul dan adat istiadat setempat yang diakui dan/atau dibentuk dalam sistem pemerintahan nasional dan berada di kabupaten/kota, sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Landasan pemikiran dalam pengaturan mengenai pemerintah desa adalah keanekaragaman, partisipasi, otonomi asli, demokratisasi, dan pemberdayaan masyarakat.

2.7.3. Konsep Kepala Desa

Dalam konteks UU No 6 Tahun 2014 tentang Desa. Pemerintah desa adalah kepala desa yang dibantu oleh perangkat desa lainnya dan Badan Permusyawaratan Desa (BPD) dalam menjalankan tugasnya. Pada pasal 26 ayat (2) menyatakan, bahwa Dalam melaksanakan tugas Kepala Desa berwenang:

1. memimpin penyelenggaraan Pemerintahan Desa;
2. mengangkat dan memberhentikan perangkat Desa;
3. memegang kekuasaan pengelolaan Keuangan dan Aset Desa;
4. menetapkan Peraturan Desa;
5. menetapkan Anggaran Pendapatan dan Belanja Desa;
6. membina kehidupan masyarakat Desa;
7. membina ketenteraman dan ketertiban masyarakat Desa;

8. membina dan meningkatkan perekonomian Desa serta mengintegrasikannya agar mencapai perekonomian skala produktif untuk sebesar-besarnya kemakmuran masyarakat Desa;
9. mengembangkan sumber pendapatan Desa;
10. mengusulkan dan menerima pelimpahan sebagian kekayaan negara guna meningkatkan kesejahteraan masyarakat Desa;
11. mengembangkan kehidupan sosial budaya masyarakat Desa; 1.) memanfaatkan teknologi tepat guna;
12. mengoordinasikan Pembangunan Desa secara partisipatif;
13. mewakili Desa didalam dan diluar pengadilan atau menunjuk kuasa hukum untuk mewakilinya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
14. melaksanakan wewenang lain yang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Berdasarkan kewenangan yang dimiliki oleh kepala desa, maka secara hukum memiliki tanggung jawab yang besar, oleh karena itu untuk efektif harus ada pendeklasian kewenangan kepada para pembantunya atau memberikan mandat. Oleh karena itu dalam melaksanakan kewenangan Kepala Desa diberikan sebagaimana ditegaskan pada pasal 26 ayat (3) UU No 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 pelindungan hukum atas kebijakan yang ilaksanakan; dan
- e) memberikan mandat pelaksanaan tugas dan kewajiban lainnya kepada perangkat Desa.

Patut disadari, bahwa disamping kewenangan dan hak yang dimiliki Kepala Desa memiliki kewajiban yang ditegaskan dalam UU No 6 Tahun 2014 pada pasal 26 ayat (4) Dalam melaksanakan tugas Kepala Desa berkewajiban:

- a) memegang teguh dan mengamalkan Pancasila, melaksanakan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, serta mempertahankan dan memelihara keutuhan Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Bhinneka Tunggal Ika;
- b) meningkatkan kesejahteraan masyarakat Desa;
- c) memelihara ketenteraman dan ketertiban masyarakat Desa;
- d) menaati dan menegakkan peraturan perundangundangan;
- e) melaksanakan kehidupan demokrasi dan berkeadilan gender;
- f) melaksanakan prinsip tata Pemerintahan Desa yang akuntabel, transparan, profesional, efektif dan efisien, bersih, serta bebas dari kolusi, korupsi, dan nepotisme;
- g) menjalin kerja sama dan koordinasi dengan seluruh pemangku kepentingan di Desa;
- h) menyelenggarakan administrasi Pemerintahan Desa yang baik;
- i) mengelola Keuangan dan Aset Desa;
- j) melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Desa;

- k) menyelesaikan perselisihan masyarakat di Desa;
- l) mengembangkan perekonomian masyarakat Desa;
- m) membina dan melestarikan nilai sosial budaya masyarakat Desa;
- n) memberdayakan masyarakat dan lembaga kemasyarakatan di Desa;
- o) mengembangkan potensi sumber daya alam dan melestarikan lingkungan hidup; dan memberikan informasi kepada masyarakat Desa.

2.8. Kerangka Pemikiran

Ada beberapa hal pokok yang menjadi landasan berpikir dalam penelitian ini, untuk itu penulis mengutip beberapa penjelasan berhubungan dengan masalah yang hendak dikaji.

Pemimpin merupakan seseorang yang mandapat pangakuan dari pengikut/bawahannya akibat proses yang telah ia lewati melalui ruang dan waktu dalam membawakan tujuan-tujuan organisasi yang dipimpinnya, sedangkan pimpinan merupakan seseorang yang secara formal atau legitimate menjadi ketua di dalam suatu organisasi formal dan biasanya memiliki kekuatan hukum. Intinya pejabat tertinggi sudah pasti pimpinan, tapi belum tentu dapat berperan sebagai pemimpin”.

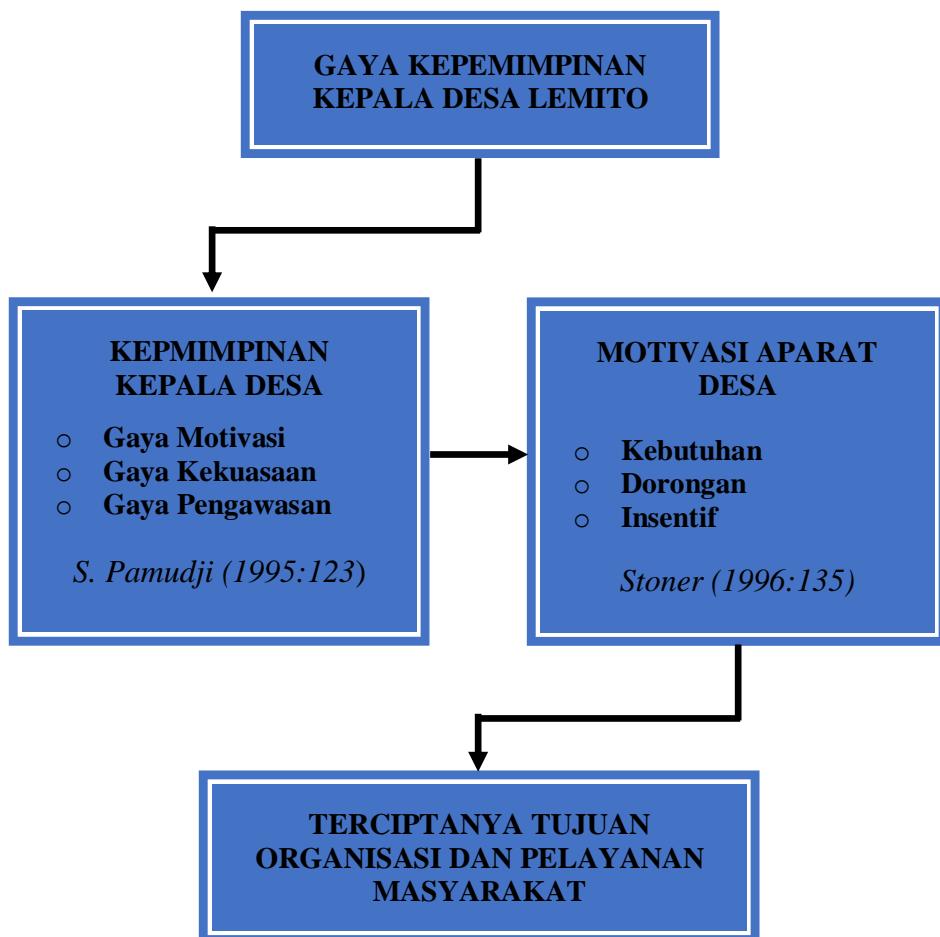
Gaya Kepemimpinan adalah suatu perilaku yang menjadi tipe atau ciri yang dipergunakan pemimpin dalam memimpin pengikutnya/bawahannya baik secara moril maupun materil dalam rangka pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Secara umum gaya kepemimpinan yang diketahui khalayak hanya dalam dua gaya, yaitu gaya kepemimpinan otoriter dan gaya kepemimpinan demokrasi.

Pemilihan gaya kepemimpinan yang benar disertai dengan motivasi eksternal yang tepat dapat mengarahkan pencapaian tujuan perseorangan maupun tujuan birokrasi, cara pemilihan seperti ini biasanya disebut dengan teori kepemimpinan situasional yaitu memilih gaya kepemimpinan untuk diterapkan sesuai kondisi lingkungan organisasi. Dengan gaya kepemimpinan atau teknik memotivasi yang tidak tepat, tujuan birokrasi akan terganggu dan pegawai-pegawai dapat merasa kesal, gelisah, konflik dan tidak puas. Oleh karena gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya.

Dengan menggunakan teori kepemimpinan situasional, maka pemimpin akan dengan mudah mengetahui tingkat kebutuhan pegawainya sehingga dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat, baik itu gaya kepemimpinan transformasional maupun transaksional dalam memotivasi pegawai disesuaikan dengan tingkat kebutuhannya.

Adapun konsepsi berpikir dalam penelitian ini digambarkan dalam bentuk skema kerangka pikir berikut :

Gambar 2.1 : Skema Kerangka Pikir



BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1. Objek Dan Waktu Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah penulis uraikan diatas, maka yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan Kepala Desa dalam memberikan motivasi Aparat di Kantor Desa Lemito Kecamatan Lemito, Kabupaten Pohuwato. Penelitian ini direncanakan selama 3 bulan

3.2. Desain Penelitian

Tipe penelitian adalah deskriptif, dengan pendekatan kuantitaif yang bertujuan untuk memberikan gambaran atau penjelasan tentang gaya kepemimpinan Kepala Desa dalam memberikan motivasi Aparat di Kantor Desa Lemito Kecamatan Lemito Kabupaten Pohuwato.

3.3. Definisi Operasional

Ada beberapa hal yang menjadi focus pada penelitian ini yakni mengenai jalannya birokrasi di Kantor Desa Lemito terutama berkenaan dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan kepala desa selaku pemimpin di Kantor Desa Lemito dan motivasi pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya, sebagai aparaur desa dalam melaksanakan tugasnya Berikut beberapa penjelasan mengenai definisi operasional penelitian

1. Gaya kepemimpinan, mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk

tertentu. Gaya kepemimpinan menurut S. Pamudji (1995:123) yang dijadikan indikator dalam penelitian ini sering dibedakan yaitu :

- 1) Gaya motivasi (*motivational style*),

Yaitu pemimpin dalam menggerakkan orang-orang dengan mempergunakan motivasi, baik yang berupa imbalan ekonomis dengan memberikan hadiah (reward) yang bersifat positif, maupun yang berupa ancaman hukuman (penalties) yang bersifat negatif.

- 2) Gaya kekuasaan (*power style*),

Pemimpin yang cenderung menggunakan kekuasaan untuk menggerakkan orang-orang. Dalam menggunakan kekuasaannya dapat dibedakan gaya otokratik, gaya demokratik, dan gaya bebas.

- 3) Gaya pengawasan (*supervisory style*).

yaitu kepemimpinan yang dilandaskan kepada perhatian seorang pemimpin terhadap perilaku kelompok.

2. Motivasi dapat diartikan sebagai proses yang bermula dari adanya kekurangan dari dalam diri seseorang baik secara fisiologis maupun psikologis yang memunculkan perilaku untuk bertindak yang diarahkan untuk memenuhi tujuan yang spesifik. Menurut Stoner (1996:135) unsur-unsur motivasi sebagai berikut :

- d) Kebutuhan (needs), yaitu keadaan yang memunculkan ketidak- seimbangan dan kekurangan baik secara fisiologis maupun secara psikologis.
- e) Dorongan (drives), kadang disamakan dengan motif yang memicu munculnya perilaku tertentu untuk mengurangi atau memenuhi kebutuhan.

- f) Incentif yaitu segala sesuatu yang memuaskan, mengurangi, dan memenuhi kebutuhan sehingga menurunkan ketegangan. Ketika seseorang berhasil mendapatkan minuman kemudian rasa hausnya hilang, maka ia dapat beraktivitas kembali seperti biasa.

3.4. Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang terdiri atas beberapa subjek atau peristiwa-peristiwa sebagai sumber data yang memiliki karakteristik tertentu di dalam suatu penelitian (Hadari Nawawi (1995 : 141). Dengan menetapkan populasi, dimaksud agar penelitian dapat mengukur sesuatu sesuai dengan masalahnya. Dalam hal ini yang dijadikan populasi adalah seluruh aparatur desa lemito yang terdiri dari sekertaris desa kepala-kepala urusan, kepala-kepala dusun yang berjumlah 20 orang dan ditambah dengan BPD desa lemito yang berjumlah 9 orang

Sedangkan pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Sampling Jenuh karena melihat jumlah populasi kurang dari 100 maka semua anggota populasi dijadikan sampel. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sejumlah 29 responden.

3.5. Sumber data

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

1. Data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung berupa hasil wawancara dan pengamatan langsung di lapangan.

2. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari dokumen berupa keadaan administratif, data geografi wilayah, demografi penduduk, data karakteristik sosial budaya.

3.6. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Studi kepustakaan, yaitu mempelajari dan menganalisa buku atau bahan tulisan yang ada hubungannya dengan penelitian.
- b. Studi lapangan, yaitu pengumpulan data dan informasi dilakukan dengan cara langsung mengunjungi lokasi penelitian yaitu Kantor Desa Lemito, melalui :
 - 1) Observasi yaitu pengumpulan data dan informasi dengan mengadakan pengamatan langsung di lokasi penelitian.
 - 2) Wawancara yaitu pengumpulan data dan informasi dengan cara Tanya jawab secara langsung kepada sejumlah Narasumber/Informan, dengan tujuan untuk memperoleh data dan informasi yang berkaitan erat dengan penelitian ini.
 - 3) Kuesioner (Angket), menurut Sugiyono (1998:162) adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

3.7. Teknik Analisis Data

Data dan informasi yang diperoleh dari hasil penelitian ini akan dianalisis secara kualitatif dengan dukungan data kuantitatif yang berupa angka-angka dengan menggunakan tabel frekuensi dari variabel-variabel yang merupakan indikator penelitian. Beberapa jawaban yang relevan akan diberikan nilai dengan bobot

tertinggi 5 dan terendah 0. Teknik analisis data menggunakan teknik analisis statistic deskriptif yaitu dengan menggunakan skala Likert. Untuk keperluan analisis secara kuantitatif.

Selanjutnya jawaban responden dapat ditentukan berdasarkan total skor masing-masing jawaban. Untuk menentukan persentase jawaban maka digunakan rumus :

$$P = \frac{f}{n} \times 100$$

Keterangan :

P = Presentase

f = Frekuensi

N = JumlahResponden

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1. Sejarah Singkat Desa Lemito Kecamatan Lemito

Jauh sebelum desa ini menjadi suatu pendukuh Wilayah ini masih merupakan hutan belantara yang murni yang belum pernah dijamah oleh manusia, yang pada waktu itu sekitar tahun 1840. Pada suatu waktu satu kelompok manusia yang menamakan suku tomini yang berasal dari Sulawesi tengah. Tiba disuatu pulau kecil yang terletak jauh dari muara sungai, yang sekarang ini bernama pulau payata. Mereka meninggalkan kampong halamanya berlayar kearah timur dengan maksud mencari/mendapatkan tempat kayu untuk membuat perahu.

Pada saat itu sebagai tempat penjemuran, mereka menggunakan kayu dan sebahagian dari mereka memasak makanan untuk makan tengah hari. Dalam peristiwa ini salah seorang diantara mereka yang duduk menghadap kederat, melihat bahwa didarat ditengah hutan belantara itu tampak olehnya asap yang mengepul keudara. Kemudian orang yang melihat asap itu berdiri dan menunjuk ketempat dimana ada asap tadi sambil berteriak-teriak tanda gembira serta mengucapkan kata –kata atau dialeg tomini (yang katanya LEMBETOO, LEMBETOO, berulang-ulang) yang artinya bahwa disana ada orang.

Maksdunya oleh karena disana ada asap, maka pasti pula disana ada orang. Sementara itu mereka telah berdiri semua melihat keadaan itu, dan dengan hati gembira mereka memandag kearah asap dan berteriak LEMBETOO,..... LEMBETOO,.. LEMBETOO, berulang – ulang, selesai mereka makan, mereka

berkemas dan kemudian berangkat mendayung perahu menuju kederat melalui muara sungai.

Sepeninggal mereka di pulau itu masih terdapat bekas penjemuran kayu sampai berbulan-bulan bahkan bertahun-tahun lamanya belum juga rusak sehingga setiap orang yang singgah kepulau itu menamakan pulau tersebut dengan sebutan payata (dalam bahasa daerah gorontalo pilomayata) yang artinya penejemuran kayu.

Tiba dimuara sungai perahu yang mereka tumpangi, mereka ikatkan pada tiang dari kayu dan mereka meneruskan perjalanan menuju tempat asap tadi, dengan susah payah mereka melawati hutan belantara akhirnya tiba juga di tempat mereka cari. Disana mereka dapati atau jumpai tiga orang yang sementara bekerja membuat perahu, mereka bersalam –salaman dan masing-masing menceritakan pengalaman –pengalaman serta maksud mereka datang ke tempat tersebut.

Dalam percakapan mereka dapat diketahui bahwa ketiga orang itu ternyata adalah bersaudara. Dalam hutan itu mereka telah bersatu dan bekerja sama membuat perahu, tempat pertemuan mereka ditandai dengan nama LEMBETOOG, akhirnya nama tersebut itu makin dikenal orang, bahwa LEMBETOOG tempat pengeluaran perahu –perahu yang baik. Dikalangan masyarakat wonngarasi sampai kesulawesi tengah. Mendegar berita ini makin banyak orang yang datang berkunjung ketempat tersebut untuk membeli perahu dan hasil-hasil hutan.

Disamping mereka membuat perahu, sebagian dari mereka membuka tanah perkebunan, sehingga tempat ini menjadi satu lingkungan masyarakat yang baik dan teratur. Mengingat desa wonggarasi terlalu luas maka oleh pemerintah

dijadikan satu pedukuhan yang disebut pedukuhan LEMBETOO. Akhirnya nama LEMBETOO berubah menjadi LEMITO, disesuaikan dengan Gorontalo.

Kemudian pada tahun 1946 dengan semakin bertambahnya jumlah penduduk maka pedukuhan ini ditingkatkan menjadi satu desa yang definitive yaitu Desa Lemito yang terdiri dari Dusun Lemito Pantai, Lemito Tengah, Walomo, Lemito Utara, Bindaladula'a, Lomuli, dan Babalonge.

Secara administrative pada tahun 1960-an Desa Lemito menjadi ibu kota kecamatan Popayato Kabupaten Gorontalo Provinsi Sulawesi Utara. Selanjutnya tahun 2001 kecamatan Popayato berubah menjadi Kecamatan Lemito dengan ibu kota di Desa Lemito berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Boalemo Nomor 71 Tahun 2001.

1. Sejarah Kepemimpinan Desa

- a. Isa k. Tangahu Tahun 1946 s/d 1953
 - b. Tahjudin Botutihe Tahun 1953 s/d 1954
 - c. Taha B. Pakaya Tahun 1954 s/d 1955
 - d. Abdulrahman M. Bula Tahun 1955 s/d 1957
 - e. Kasim B. Pakaya Tahun 1957 s/d 1962
 - f. Polamolo B. Tawaa Tahun 1962
 - g. Thaib Bouthy Tahun 1962 s/d 1964
 - h. Yancen Cornelis Tooy Tahun 1964 s/d 1967
 - i. Hasan Pasau Tahun 1968
 - j. Thaib Bouthy Tahun 1968 s/d 1984
 - k. Hasmoto Humokor Tahun 1984 s/d 1994

1. Reni Montolalu Tahun 1994 s/d 1998
 - m. Rasyid Pakaya Tahun 1998 s/d 2006
 - n. Rasyid Pakaya Tahun 2006 s/d 2012
 - o. Rustam Adjie Tahun 2012 s/d 2018
 - p. Kisman Uwete Tahun 2018 s/d Sekarang

2. Keadaan Geografis Desa

2. Keadaan Geografis Desa

a. Letak wilayah

Secara geografis Desa Lemito merupakan salah satu Desa di Kecamatan Lemito yang mempunyai luas wilayah mencapai 6.460 Ha. Dengan jumlah penduduk Desa Lemito sebanyak 2.727 Jiwa. Desa Lemito merupakan salah satu Desa dari 8 (Delapan) Desa yang ada di kecamatan Lemito Kabupaten Pohuwato.

Sebelah utara : Desa Lemito Utara

Sebelah Timur : Desa Wonggarasi Barat

Sebelah Selatan : Teluk Tomini

Sebelah Barat : Desa Lomuli / Lemito Utara

b. Sumber Daya Alam

- Pertanian
 - Perikanan
 - Peternakan
 - Perkebunan

c. Orbitasi

Orbitasi atau jarak dari pusat – pusat pemerintah :

- Jarak dari pusat pemerintah kecamatan :
- Jarak dari pusat pemerintah kabupaten :
- Jarak dari pusat pemerintah Provinsi :
- Jarak dari pusat Pemerintah Pusat :

d. Karakteristik Desa

Desa Lemito merupakan desa yang memiliki potensi untuk dikembangkan sebagai kawasan budidaya seperti perikanan, pertanian, dan perikanan

3. Demografi Wilayah Admnistratif Desa Lemito

a. Keadaan Penduduk

Berdasarkan pemutakhiran data data pada bulan Desember Tahun 2018 Desa Lemito terdiri dari 2.717 Jiwa dengan rincian sebagai berikut:

Tabel-1 : Jumlah Penduduk Desa Lemito

NO	NAMA DUSUN	JUMLAH PENDUDUK		
		L	P	L+P
1.	NYIUR INDAH	316	348	664
2.	MEKAR JAYA	290	285	575
3.	MUTIARA	287	253	540
4.	LEMITO PANTAI	491	447	938
JUMLAH		1.384	1.333	2.717

b. Menurut kelompok umur

c. Menurut Tingkat Pendidikan

Tabel-2 : Tingkat Pendidikan

No	Tingkat pendidikan	Jumlah
1.	Strata 2	
2.	D4 / Strata 1	
3.	D3 / Sarjana Muda	
4.	D1 / D2	
5.	SLTA Sederajat	
6.	SLTP Sederajat	
7.	SD Sederajat	

8.	Tidak Sekolah	
	Jumlah	

5. Keadaan social

A. Sarana dan Prasana Ekonomi Desa Lemito

1. Perekonomian Desa

Perokonomian yang ada di desa lemito merupakan aset yang besar bagi pertumbuhan perekonomian penduduk desa selain mayoritas penduduk sebagai petani, perikanan, dan peternakan.

2. Kemampuan keuangan desa

Kemampuan keuangan desa masih mengandalkan bantuan dari pemerintah sementara untuk pendapatan asli desa dan bantuan pihak ketiga masih sangat kurang.

3. Prasana dan Sarana Perekonomian Desa

B. Keadaan Pemerintah Desa Lemito

1. Pembagian wilayah desa lemito

Desa lemito terbagi menjadi 4 dusun dengan jumlah kk mencapai KK

2. Struktur organisasi pemerintah desa lemito

TABEL-3 : DAFTAR PERANGKAT DESA DESA LEMITO

NO	NAMA	JABATAN	KET
1.	KISMAN UWETE	KEPALA DESA LEMITO	
2.	YUSUF DOHOLIO, S.Si	SEKRETARIS DESA	
3.	SARMIN MANTO, S.Sos	KEPA SEKSI PEMERINTAHAN	
4.	RULLYANTO ABDJUL	KEPALA SEKSI KESEJAHTERAAN DAN PEMBERDAYAAN MASYARAKAT	
5.	SUSELAWATI BALIDE	KEPALA SEKSI PELAYANAN	

6.	ASIA BOTUTIHE, S.Sos	KEPALA URUSAN TATA USAHA DAN UMUM	
7.	LISA M. LAISA, SP	KEPALA URUSAN KEUANGAN	
8.	FADLUN PAKAYA	KEPALA URUSAN PERENCANAAN	
9.	NAWIR DUNGGIO	KEPALA DUSUN NYIUR INDAH	
10.	ISMANTO GUAMO	KEPALA DUSUN MEKAR JAYA	
11.	MARLINA LAHIYA	KEPALA DUSUN MUTIARA	
12.	HERMAN PAKAYA	KEPALA DUSUN LEMITO PANTAI	
13.	FADILA RADJI	OPERATOR SISKEUDES	
14.	DELVIN NOHI	OPERATOR PROFIL	
15.	WINDARTY NIATI	STAF PELAYANAN	
16.	RIAN AHYANI	STAF UMUM	
17.	FERNANDO SALEH	TRANTIB	
18.	MOHAMAD KONIYO, SIP	KADER TEHNIK	
19.	EQIYAWATI MANTU, S.Ag	KADER PEMBERDAYAAN	
20.	FERNANDO SALEH	TRANTIB	
21.			

4.1.2. Visi dan Misi Desa Lemito Kecamatan Lemito

1. Visi Desa

“ TERWUJUDNYA DESA LEMITO DENGAN PELAYANAN PRIMA,
BERDAYA SAING. RELIGIUS, BERBUDAYA DAN SEJAHTERA”

2. MISI

1. Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik
2. Meningkatkan Peran Serta Masyarakat Dalam Pembangunan Desa Yang Berdaya Saing Guna Peningkatan Kesejahteraan
3. Meningkatkan Nilai-nilai Agama dan Budaya Masyarakat Demi Menuju Masyarakat Yang sejahtera dan Religius

4.2. Analisis Data Hasil Penelitian

4.2.1. Identitas Responden

Berdasarkan kuisioner yang disebarluaskan kepada responden maka diperoleh data sebagai berikut :

Tabel-4 Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Percentase
1	Laki-Laki	18	62.1
2	Perempuan	11	37.9
Jumlah		29	100

Sumber : Hasil Olah Data Kuesioner 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari keseluruhan responden yang berjumlah 29 orang, responden yang berasal dari aparat desa dan BPD Desa Lemito yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 18 orang (62.1%) dan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 11 orang (37.9%). Jadi kesimpulannya kebanyakan responden ini adalah kaum laki-laki. Hal ini menunjukan bahwa keterwakilan gender atau kaum perempuan tidak bisa dinafikan dan tidak bisa dianggap remeh, karena rata-rata aparatur desa banyak di dominasi kaum perempuan mengingat pekerjaan di kantor desa selalu berhubungan dengan administrasi dan perempuan dianggap paling teliti dalam melakukan pekerjaan administrasi kantor.

Tabel-5 : Umur Responden

No	Umur	Frekuensi	Percentase
1	21 – 25	6	20.7
2	26 – 30	12	41.4
3	31 – 35	8	27.6
4	36 – 40	3	10.3
5	41 – 45	-	-
6	45 – 50	-	-
Jumlah		29	100

Sumber : Hasil Olah Data Kuesioner 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa jumlah responden yang berumur dari 21-25, berjumlah 6 orang (20.7%), kelompok umur 26-30 berjumlah 12 orang (41.4%), kelompok umur 31-35 berjumlah 8 orang (27.6%), dan kelompok umur 36-40 berjumlah 3 orang (10.3%). Sedangkan kelempok umur antara 41-45 dan 45-50 tidak ada yang menjadi responden. Hal ini dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden dalam penelitian ini tergolong responden yang produktif dan memahami permasalahan pengelolaan APBDes.

Tabel-6 Pendidikan Responden

No	Umur	Frekuensi	Perentase
1	SD	-	-
2	SLTP	-	-
3	SLTA	20	69.0
4	Sarjana	9	31.0
Jumlah		29	100

Sumber : Hasil Olah Data Kuesioner 2021

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui jumlah responden yang berpendidikan terakhir Sarjana 9 orang (31.0%), sedangkan responden yang berpendidikan SLTA berjumlah 20 orang (69.0%). Sedangkan responden yang berpendidikan SLTP dan SD tidak ada. Hal ini menunjukan bahwa responden yang berpendidikan terakhir kebanyakan lulusan SLTA sebesar 69.0%. Ini sangat berpengaruh terhadap kepentingan penelitian yang berkaitan dengan Gaya Kepemimpinan Kepala Desa Dalam Memberikan Motivasi kepada aparatur desa lemito kecamatan lemito.

4.2.2. Analisis Hasil Penelitian

Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Desa dalam memberikan motivasi Aparat di Kantor Desa Lemito Kecamatan Lemito Kabupaten Pohuwato terdiri dari

3 (tiga) dimensi yaitu Gaya Motivasi, Gaya Kekuasaan, dan Gaya Pengawasan. Sedangkan untuk Motivasi Aparat dapat di lihat dari indikator Kebutuhan, Dorongan dan Insentif.

Adapun hasil penelitian mengenai tanggapan responden dari masing-masing indikator tersebut di uraikan melalui tabel frekuensi berikut ini :

4.2.2.1. Analisis Gaya Motivasi

Gaya motivasi (*motivational style*), yaitu pemimpin dalam menggerakkan orang-orang dengan mempergunakan motivasi, baik yang berupa imbalan ekonomis dengan memberikan hadiah (reward) yang bersifat positif, maupun yang berupa ancaman hukuman (penalties) yang bersifat negative. Dalam pengertian ini kepemimpinan sedapat-dapatnya menekankan pada pemberian motivasi yang bersifat positif.

Adapun tanggapan responden untuk dimensi Gaya Motivasi adalah seperti pada tabel di bawah ini :

Tabel-7
Kepala Desa Lemito Selalu Memberikan Reward Kepada Aparatur Yang Berkinerja Baik

Kategori Jawaban	Frekuensi	Percentase %
Selalu	0	0
Sering	0	0
Kadang-Kadang	6	20.7
Jarang	12	41.4
Tidak Pernah	11	37.9
Total	29	100.00

Sumber : Olah Data Kuesioner 2021

Dari pengamatan pada tabel-7, data menunjukkan bahwa tingkat presentase oleh responden mengenai “Apakah kepala desa Lemito selalu memberikan reward kepada aparatur yang berkinerja baik” yang memberikan jawaban “JARANG”

dengan presentase tertinggi yakni sebesar 41.4%, yang memberikan jawaban “TIDAK PERNAH” adalah sebesar 37.9%, dan yang memberikan jawaban “KADANG-KADANG” adalah sebesar 20.7%. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa aparatur desa selaku responden dalam penelitian ini merasa jarang mendapatkan penghargaan atau reward dari kepala desa sekarang ini apabila mereka memiliki kinerja yang baik. Meskipun penghargaan dalam bentuk reward atau hadiah dalam bentuk apapun sangat diharapkan oleh aparat desa yang berkinerja baik, akan tetapi hal tersebut belum mereka dapatkan dari kepala desa lemito.

Tabel-8
Kepala Desa Lemito Selalu Memberikan Imbalan Berupa Insentif Kepada Aparatur Yang Memiliki Kinerja Baik

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase %
Selalu	0	0
Sering	0	0
Kadang-Kadang	0	0
Jarang	11	37.9
Tidak Pernah	18	62.0
Total	29	100.00

Sumber : Olah Data Kuesioner 2021

Dari pengamatan pada tabel-8, data menunjukkan bahwa tingkat presentase oleh responden mengenai “Apakah kepala desa Lemito selalu memberikan imbalan berupa insentif kepada aparatur yang memiliki kinerja baik” yang memberikan jawaban “TIDAK PERNAH” dengan presentase tertinggi yakni sebesar 62.0%,. Sedangkan yang memberikan jawaban “JARANG” adalah sebesar 37.9%. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kepala desa lemito kecamatan lemito tidak pernah memberikan insentif kepada aparatur desa yang melakukan pekerjaan

dengan baik. Dari pengamatan peneliti didapatkan bahwa sebesar apapun beban pekerjaan yang dilaksanakan oleh aparat desa, tetap mereka menerima gaji yang sudah ditetapkan sebagai aparat desa, begitupula apabila ada aparatur yang mampu menunjukkan kinerja baik juga jarang mendapatkan insentif dari kepala desa.

Tabel-9
Kepala Desa Lemito Selalu Memberikan Motivasi Dalam Bentuk Pujian
Kepada Aparatur Yang Berprestasi

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase %
Selalu	0	0
Sering	0	0
Kadang-Kadang	11	37.9
Jarang	13	44.8
Tidak Pernah	5	17.2
Total	29	100.00

Sumber : Olah Data Kuesioner 2021

Dari pengamatan pada tabel-9, data menunjukkan bahwa tingkat presentase oleh responden mengenai “Apakah kepala desa Lemito selalu memberikan motivasi dalam bentuk pujian kepada aparatur yang berprestasi” yang memberikan jawaban “JARANG” dengan presentase tertinggi yakni sebesar 44.8%, yang memberikan jawaban “KADANG-KADANG” adalah sebesar 37.9%, dan yang memberikan jawaban “TIDAK PERNAH” adalah sebesar 17.2%. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa sebagian aparat desa menanggapi bahwa kepala desa kadang-kadang hanya memberikan motivasi berupa pujian kepada aparat desa yang berkinerja baik, dan sebagian lagi menanggapi bahwa kepala desa jarang melakukan hal itu, hal ini menunjukkan kepala desa lemito saat ini jarang memberikan pengakuan kepada aparatur desa yang berkinerja baik.

Tabel-10
Kepala Desa Lemito Selalu Memberikan Perhatian Kepada Aparatur Desa

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase %
------------------	-----------	--------------

Selalu	0	0
Sering	4	13.8
Kadang-Kadang	13	44.8
Jarang	12	41.4
Tidak Pernah	0	0
Total	29	100.00

Sumber : Olah Data Kuesioner 2021

Dari pengamatan pada tabel-10, data menunjukkan bahwa tingkat presentase oleh responden mengenai “Apakah kepala desa Lemito selalu memberikan perhatian kepada aparatur desa” yang memberikan jawaban “KADANG-KADANG” dengan presentase tertinggi yakni sebesar 44.8%, yang memberikan jawaban “JARANG” adalah sebesar 41.4%, dan yang memberikan jawaban “SERING” adalah sebesar 13.8%. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa menurut tanggapan responden kepala desa lemito kadang-kadang memberikan perhatian kepada aparat desa, bentuk perhatian tersebut hanya sebatas menanyakan keadaan aparatnya tetapi bukan perhatian yang bersifat memberikan semangat atau motivasi dalam pekerjaan.

4.2.2.2. Analisis Gaya Kekuasaan

Gaya Kekuasaan (*power style*), pemimpin yang cenderung menggunakan kekuasaan untuk menggerakkan orang-orang. Dalam menggunakan kekuasaannya dapat dibedakan gaya otokratik, gaya demokratik, dan gaya bebas.

Adapun tanggapan responden untuk dimensi Gaya Kekuasaan adalah seperti pada tabel di bawah ini :

Tabel-11
Kepala Desa Lemito Selalu Memberikan Petunjuk Kepada Aparatur Dalam Melaksanakan Pekerjaan Sehari-Hari

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase %
Selalu	12	41.4

Sering	15	51.7
Kadang-Kadang	2	6.9
Jarang	0	0
Tidak Pernah	0	0
Total	29	100.00

Sumber : Olah Data Kuesioner 2021

Dari pengamatan pada tabel-11, data menunjukkan bahwa tingkat presentase oleh responden mengenai “Apakah kepala desa Lemito selalu memberikan petunjuk kepada aparatur dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari” yang memberikan jawaban “SERING” dengan presentase tertinggi yakni sebesar 51.7%, yang memberikan jawaban “SELALU” adalah sebesar 41.4%, dan yang memberikan jawaban “KADANG-KADANG” adalah sebesar 6.9%. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kepala desa lemito sering memberikan petunjuk kepada aparatur desa terkait dengan pekerjaannya sehari-hari, hal ini dapat dijelaskan bahwa petunjuk dalam pekerjaan adalah merupakan hal yang paling penting, karena pekerjaan tidak akan berhasil apabila tidak melalui petunjuk, terutama petunjuk dari pimpinan dalam hal ini kepala desa, sehingga aparatur dapat mengetahui bagaimana melakukan pekerjaan.

Tabel-12 Kepala Desa Lemito Selalu Mengambil Keputusan Sendiri Dan Tidak Melibatkan Aparat Desa

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase %
Selalu	19	65.5
Sering	10	34.4
Kadang-Kadang	0	0
Jarang	0	0
Tidak Pernah	0	0
Total	29	100.00

Sumber : Olah Data Kuesioner 2021

Dari pengamatan pada tabel-12, data menunjukkan bahwa tingkat presentase oleh responden mengenai “Apakah kepala desa Lemito selalu

mengambil keputusan sendiri dan tidak melibatkan aparat desa” yang memberikan jawaban “SELALU” dengan presentase tertinggi yakni sebesar 65.5%, dan yang memberikan jawaban “SERING” adalah sebesar 34.4%. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kepala desa lemito dalam melaksanakan kepemimpinannya selama ini dalam pengambilan keputusan menurut responden tidak pernah melibatkan peran serta aparatur desa artinya bahwa kepala desa selalu melakukan pengambilan keputusan sendiri dalam menyelesaikan persoalan yang berkaitan dengan penyelenggaraan pemerintah daerah. Hal ini menyebabkan terjadinya kekakuan yang dialami oleh aparat desa karena terbiasa menunggu perintah maupun petunjuk dari kepala desa dalam melaksanakan pekerjaan.

Tabel-13
Kepala Desa Lemito Dalam Memerintah Wajib Di Patuhi Oleh Aparat Desa

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase %
Selalu	9	31.0
Sering	20	69.0
Kadang-Kadang	0	0
Jarang	0	0
Tidak Pernah	0	0
Total	29	100.00

Sumber : Olah Data Kuesioner 2021

Dari pengamatan pada tabel-13, data menunjukkan bahwa tingkat presentase oleh responden mengenai “Apakah kepala desa lemito dalam memerintah wajib di patuhi oleh aparat desa” yang memberikan jawaban “SERING” dengan presentase tertinggi yakni sebesar 69.0%, dan yang memberikan jawaban “SELALU” adalah sebesar 31.0%. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kepala desa lemito dalam menjalankan kepemimpinan dan pemerintahannya wajib dipatuhi oleh aparat desa, hal ini dibuktikan dengan setiap perintah yang diberikan atau yang disampaikan oleh kepala desa kepada aparat desa lemito utara

sesegera mungkin untuk dilaksanakan, mengingat bahwa menurut responden kepala desa dalam pimpinan tertinggi di tingkat desa dan memiliki kewenangan sepenuhnya terhadap penyelenggaraan pemerintahan desa, pelayanan, pembinaan, pemberdayaan dan pembangunan desa.

Tabel-14 : Kepala Desa Lemito Memberikan Punishment Atau Sanksi Kepada Aparatur Yang Melakukan Penaggaran

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase %
Selalu	8	27.6
Sering	16	55.2
Kadang-Kadang	5	17.2
Jarang	0	0
Tidak Pernah	0	0
Total	29	100.00

Sumber : Olah Data Kuesioner 2021

Dari pengamatan pada tabel-14, data menunjukkan bahwa tingkat presentase oleh responden mengenai “Apakah kepala desa Lemito memberikan punishment atau sanksi kepada aparatur yang melakukan penaggaran” yang memberikan jawaban “SERING” dengan presentase tertinggi yakni sebesar 55.2%, yang memberikan jawaban “SELALU” adalah sebesar 27.6%, dan yang memberikan jawaban “KADANG-KADANG” hanya sebesar 17.2%. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kepala desa lemito sering memberikan sanksi atau hukuman kepada aparat desa ketika melakukan pelanggaran dan penyimpangan terutama dalam disiplin pekerjaan, adapun bentuk disiplin yang diterapkan berdasarkan penelusuran peneliti adalah berupa teguran, pembinaan dan surat peringatan.

4.2.2.3. Analisis Gaya Pengawasan

Gaya pengawasan (*supervisory style*), yaitu kepemimpinan yang dilandaskan kepada perhatian seorang pemimpin terhadap perilaku kelompok.

Dalam hubungan ini gaya pengawasan dapat dibedakan antara : Berorientasi pada pegawai (employee-oriented), dimana pemimpin selalu memperhatikan anak buahnya yang bermartabat, dan Berorientasi kepada produksi (production oriented), dimana pemimpin selalu memperhatikan proses produksi serta metoda-metodanya.

Adapun tanggapan responden untuk dimensi Gaya Pengawasan adalah seperti pada tabel di bawah ini :

Tabel-15
Kepala Desa Lemito Melibatkan Masyarakat Dalam Mengawasi Jalannya Pemerintahan Desa

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase %
Selalu	0	0
Sering	0	0
Kadang-Kadang	17	58.6
Jarang	10	34.5
Tidak Pernah	2	6.9
Total	29	100.00

Sumber : Olah Data Kuesioner 2021

Dari pengamatan pada tabel-15, data menunjukkan bahwa tingkat presentase oleh responden mengenai “Apakah kepala desa Lemito melibatkan masyarakat dalam mengawasi jalannya pemerintahan desa” yang memberikan jawaban “KADANG-KADANG” dengan presentase tertinggi yakni sebesar 58.6%, yang memberikan jawaban “JARANG” adalah sebesar 34.5%, dan yang memberikan jawaban “TIDAK PERNAH” adalah sebesar 6.9%. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kepala desa lemito selama kepemimpinannya kadang-kadang melibatkan masyarakat dalam melakukan pengawasan terhadap penyelenggaraan pemerintahan desa, bahkan ada sebagian responden menyatakan bahwa kepala desa jarang melibatkan masyarakat. Penyelenggaraan pemerintahan yang baik dan efektif apabila pemerintah desa selalu memberikan ruang kepada

masyarakat untuk melakukan pengawasan kepada pemerintah desa, hal ini dimaksudkan untuk meminimalisir penyimpangan yang dilakukan oleh kepala desa dan aparat desa itu sendiri, namun kenyataannya pemerintah desa lemito, jarang memberikan kesempatan pengawasan tersebut kepada masyarakat.

Tabel-16
Kepala Desa Lemito Selalu Melibatkan BPD Dalam Pengawasan
Pemerintahan Desa

Kategori Jawaban	Frekuensi	Percentase %
Selalu	2	6.9
Sering	9	31.0
Kadang-Kadang	18	62.1
Jarang	0	0
Tidak Pernah	0	0
Total	29	100.00

Sumber : Olah Data Kuesioner 2021

Dari pengamatan pada tabel-16, data menunjukkan bahwa tingkat presentase oleh responden mengenai “Apakah kepala desa Lemito selalu melibatkan BPD dalam pengawasan pemerintahan desa” yang memberikan jawaban “KADANG-KADANG” dengan presentase tertinggi yakni sebesar 62.1%, yang memberikan jawaban “SERING” adalah sebesar 31.0%, dan yang memberikan jawaban “SELALU” adalah sebesar 6.9%. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kepala desa lemito kadang-kadang melibatkan Badan Permusyawaratan Desa (BPD) Desa Lemito dalam melakukan pengawasan terhadap penyelenggaraan pemerintahan desa, hal ini berdasarkan penelusuruan peneliti didapatkan bahwa salah satu tugas BPD adalah fungsi pengawasan, sehingga tidak perlu pemerintah desa mengajak atau melibatkan langsung BPD dalam pengawasan pemerintahan desa, karena fungsi pengawasan BPD tersebut sudah melekat, artinya tanpa dilibatkan oleh kepala desa, BPD tetap akan menjalankan fungsi pengawasannya.

Tabel-17
Kepala Desa Lemito Selalu Melakukan Pengawasan Terhadap Pekerjaan Aparatur Desa

Kategori Jawaban	Frekuensi	Percentase %
Selalu	4	13.8
Sering	12	41.4
Kadang-Kadang	13	44.8
Jarang	0	0
Tidak Pernah	0	0
Total	29	100.00

Sumber : Olah Data Kuesioner 2021

Dari pengamatan pada tabel-17, data menunjukkan bahwa tingkat presentase oleh responden mengenai “Apakah kepala desa Lemito selalu melakukan pengawasan terhadap pekerjaan aparatur desa” yang memberikan jawaban “KADANG-KADANG” dengan presentase tertinggi yakni sebesar 44.8%, yang memberikan jawaban “SERING” adalah sebesar 41.4%, dan yang memberikan jawaban “SELALU” adalah sebesar 13.8%. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kepala desa lemito kadang-kadang melakukan pengawasan terhadap pekerjaan aparat desa, hal ini terjadi karena kepala desa juga sering di sibukkan oleh pekerjaan lain berkaitan dengan pembangunan desa, sehingga tidak bisa melakukan pengawasan secara terus-menerus, adapun pengawasan yang dilakukan oleh kepala desa kepada aparat desa hanya dilakukan pada waktu-waktu tertentu.

Tabel-18
Kepala Desa Lemito Selalu Memberikan Penekanan Kepada Aparatur Desa Agar Lebih Produktif

Kategori Jawaban	Frekuensi	Percentase %
Selalu	5	17.2
Sering	17	58.6
Kadang-Kadang	7	24.1
Jarang	0	0
Tidak Pernah	0	0
Total	29	100.00

Sumber : Olah Data Kuesioner 2021

Dari pengamatan pada tabel-18, data menunjukkan bahwa tingkat presentase oleh responden mengenai “Apakah kepala desa Lemito selalu memberikan penekanan kepada aparatur desa agar lebih produktif” yang memberikan jawaban “SERING” dengan presentase tertinggi yakni sebesar 58.6%, yang memberikan jawaban “KADANG-KADANG” adalah sebesar 24.1%, dan yang memberikan jawaban “SELALU” hanya sebesar 17.2%. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kepala desa lemito sering memberikan penekanan kepada aparatur desa untuk selalu meningkatkan produktifitasnya dalam pekerjaan. Peningkatan produktifitas aparatur dalam pelaksanaan pekerjaan sangat penting untuk dilakukan, untuk itu dibutuhkan peran kepala desa untuk selalu mengingatkan dan menekankan akan hal tersebut, agar supaya aparatur desa benar-benar dapat melaksanakan pekerjaan secara efektif dan dapat mencapai tujuan.

4.2.2.4. Analisis Motivasi Aparatur

Motivasi dapat diartikan sebagai proses yang bermula dari adanya kekurangan dari dalam diri seseorang baik secara fisiologis maupun psikologis yang memunculkan perilaku untuk bertindak yang diarahkan untuk memenuhi tujuan yang spesifik. Motivasi dalam penelitian ini didasarkan pada unsur-unsur motivasi Menurut Stoner (1996:135) yang dijadikan indikator sebagai berikut :

- g) Kebutuhan (needs), yaitu keadaan yang memunculkan ketidak- seimbangan dan kekurangan baik secara fisiologis maupun secara psikologis.
- h) Dorongan (drives), kadang disamakan dengan motif yang memicu munculnya perilaku tertentu untuk mengurangi atau memenuhi kebutuhan.

- i) Insentif yaitu segala sesuatu yang memuaskan, mengurangi, dan memenuhi kebutuhan sehingga menurunkan ketegangan. Ketika seseorang berhasil mendapatkan minuman kemudian rasa hausnya hilang, maka ia dapat beraktivitas kembali seperti biasa.

Adapun tanggapan responden untuk unsur-unsur motivasi adalah seperti pada tabel di bawah ini :

Tabel-19

Gaji Yang Di Berikan Sudah Memenuhi Kebutuhan Aparat Desa Lemito

Kategori Jawaban	Frekuensi	Percentase %
Selalu	0	0
Sering	6	20.7
Kadang-Kadang	12	41.4
Jarang	11	37.9
Tidak Pernah	0	0
Total	29	100.00

Sumber : Olah Data Kuesioner 2021

Dari pengamatan pada tabel-19, data menunjukkan bahwa tingkat presentase oleh responden mengenai “Apakah gaji yang di berikan sudah memenuhi kebutuhan aparat desa lemito” yang memberikan jawaban “KADANG-KADANG” dengan presentase tertinggi yakni sebesar 41.4%, yang memberikan jawaban “JARANG” adalah sebesar 37.9%, dan yang memberikan jawaban “SERING” adalah sebesar 20.7%. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa gaji yang diterima oleh aparat desa setiap bulannya belum mampu memenuhi kebutuhan mereka sehari-hari. Hal dari temuan peneliti gaji yang didapatkan hanya sekitar dua jutaan, sehingga dianggap belum bisa menutupi kebutuhan sehari-hari apalagi pada era pandemic covid 19 saat ini, begitu pula sebagian responden memberikan jawaban jarang di sebabkan oleh terkadang gaji aparat desa sering

mengalami keterlambatan sampai dengan 2 bulan sehingga belum dapat mengantisipasi kebutuhan sehari-hari.

Tabel-20

Gaji Yang Di Berikan Sudah Sesuai Dengan Beban Kerja Aparat Desa Lemito

Kategori Jawaban	Frekuensi	Percentase %
Selalu	0	0
Sering	3	10.3
Kadang-Kadang	14	48.3
Jarang	12	41.4
Tidak Pernah	0	0
Total	29	100.00

Sumber : Olah Data Kuesioner 2021

Dari pengamatan pada tabel-20, data menunjukkan bahwa tingkat presentase oleh responden mengenai “Apakah gaji yang di berikan sudah sesuai dengan beban kerja aparat desa lemito” yang memberikan jawaban “KADANG-KADANG” dengan presentase tertinggi yakni sebesar 48.3%, yang memberikan jawaban “JARANG” adalah sebesar 41.4%, dan yang memberikan jawaban “SERING” adalah sebesar 10.3%. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden dalam hal ini aparat desa lemito menyatakan bahwa gaji yang diterima belum sesuai atau kadang-kadang sesuai dengan beban kerja yang dilakukan sehari-hari. Kita tau bersama bahwa pekerjaan aparat desa tidak semudah yang kita bayangkan, hal ini karena aparat desa merupakan landasan utama dalam memberikan pelayanan dasar kepada masyarakat, karena aparat desa yang paling dekat dengan masyarakat, tugas aparat desa bukan hanya dalam pelayanan, tetapi membantu kepala desa dalam melaksanakan penyelenggaraan pemerintahan, pembinaan pemberdayaan dan pembangunan desa, sehingga sudah selayaknya dihargai lebih dari beban kerja.

Tabel-21

Pekerjaan Yang Dilakukan Sehari-Hari Mendorong Aparatur Desa Dalam Meningkatkan Produktifitas Kerja

Kategori Jawaban	Frekuensi	Percentase %
Selalu	0	0
Sering	6	20.7
Kadang-Kadang	15	51.7
Jarang	8	27.6
Tidak Pernah	0	0
Total	29	100.00

Sumber : Olah Data Kuesioner 2021

Dari pengamatan pada tabel-21, data menunjukkan bahwa tingkat presentase oleh responden mengenai “Apakah pekerjaan yang dilakukan sehari-hari mendorong aparatur desa dalam meningkatkan produktifitas kerja” yang memberikan jawaban “KADANG-KADANG” dengan presentase tertinggi yakni sebesar 51.7%, yang memberikan jawaban “JARANG” adalah sebesar 27.6%, dan yang memberikan jawaban “SERING” adalah sebesar 20.7%. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden dalam hal ini aparatur desa lemito merasa kurang termotivasi dalam meningkatkan produktifitas kerja mereka. Hal ini disebabkan oleh gaji yang diterima belum dapat memenuhi kebutuhan mereka sehari-hari, selain itu gaji mereka dapatkan pun dirasakan belum sebanding dengan tugas dan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab mereka.

Tabel-22

Kondisi Lingkungan Pekerjaan Memberikan Kenyamanan Kepada Aparatur Desa

Kategori Jawaban	Frekuensi	Percentase %
Selalu	10	34.5
Sering	13	44.8
Kadang-Kadang	6	20.7
Jarang	0	0
Tidak Pernah	0	0
Total	29	100.00

Sumber : Olah Data Kuesioner 2021

Dari pengamatan pada tabel-22, data menunjukkan bahwa tingkat presentase oleh responden mengenai “Apakah kondisi lingkungan pekerjaan memberikan kenyamanan kepada aparatur desa” yang memberikan jawaban “SERING” dengan presentase tertinggi yakni sebesar 44.8%, yang memberikan jawaban “SELALU” adalah sebesar 34.5%, dan yang memberikan jawaban “KADANG-KADANG” hanya sebesar 20.7%. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden merasa nyaman dengan lingkungan pekerjaan sebagai aparat desa. kenyamanan ini dirasakan karena saat ini pemerintah desa lemito telah sejak 2020 kemarin telah menempati Kantor Desa yang baru, yang sudah agak luas dan telah memiliki fasilitas pekerjaan yang memadai, dibandingkan dengan kantor desa yang lama yang dibangun puluhan tahun yang lalu. Sehingga keberadaan kantor desa baru mampu menciptakan kenyamanan dalam bekerja.

Tabel-23
Apakah Aparat Desa Lemito Mendapatkan Tambahan Penghasilan Berupa Bonus Apabila Mecapai Target Dalam Menyelesaikan Pekerjaan

Kategori Jawaban	Frekuensi	Percentase %
Selalu	0	0
Sering	0	0
Kadang-Kadang	5	17.2
Jarang	14	48.3
Tidak Pernah	10	34.5
Total	29	100.00

Sumber : Olah Data Kuesioner 2021

Dari pengamatan pada tabel-23, data menunjukkan bahwa tingkat presentase oleh responden mengenai “Apakah aparat desa lemito mendapatkan tambahan penghasilan berupa bonus apabila mencapai target dalam menyelesaikan pekerjaan” yang memberikan jawaban “JARANG” dengan presentase tertinggi yakni sebesar 48.3%, yang memberikan jawaban “TIDAK PERNAH” adalah

sebesar 34.5%, dan yang memberikan jawaban “KADANG-KADANG” hanya sebesar 17.2%. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa aparat desa lemito sangat jarang bahkan tidak pernah menerima bonus atau tambahan penghasilan apabila mencapai target dalam pekerjaannya. Adapun ada beberapa responden yang menyatakan kadang-kadang mendapatkan hal tersebut apabila ada kegiatan-kegiatan pemerintah desa yang melibatkan aparat desa dalam pelaksanaanya biasanya diberikan honor kegiatan.

4.3. Pembahasan Hasil Penelitian

Kepemimpinan adalah sebuah titik sentral dan menentukan kebijakan kegiatan dari yang akan dilaksanakan oleh sebuah organisasi. Kepemimpinan juga bisa di sebut sebagai kekuatan aspirasional, moral dan kekuatan semangat bagi untuk dapat mempengaruhi dan memberikan pengaruh bagi para bawahannya, sehingga bawahannya atau anggota organisasi dapat merubah sikap, yang intinya akan mencapai tujuan organisasi.

Dalam pola kepemimpinan muncul berbagai teori tentang kepemimpinan yang paling banyak di praktikan di berbagai macam organisasi, baik itu organisasi sektor publik maupun sektor privat. Namun berbagai teori kepemimpinan tersebut melahirkan berbagai macam gaya seseorang dalam memimpin, berbagai macam gaya tersebut terkadang direlevansikan dengan kondisi setiap organisasi.

Dari berbagai macam gaya kepemimpinan yang banyak ditelorkan oleh para ahli, maka dalam penelitian ini peneliti mencoba menganalisis gaya kepemimpinan kepala desa lemito kecamatan lemito kabupate pohuwato, dan pilihan peneliti mengambil indikator gaya kepemimpinan yang unsur-unsurnya terdiri dari Gaya

Motivasi, Gaya Kekuasaan dan Gaya Pengawasan yang di hubungkan dengan motivasi aparatur desa di desa lemito kecamatan lemito. Adapun pembahasan hasil penelitian mengenai ketiga gaya kepemimpinan tersebut peneliti uraikan sebagai berikut :

4.3.1. Pembahasan Gaya Motivasi Kepala Desa Lemito

Gaya motivasi atau *motivation style* merupakan gaya kepemimpinan yang berorientasi pada kemampuan pemimpin dalam memotivasi para anggota organisasi dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari dalam bentuk dorongan, pemenuhan kebutuhan, reward maupun pengakuan, sehingga apa yang di inginkan oleh seorang pemimpin berjalan sebagaimana yang telah direncanakan.

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa kepala desa lemito dapat dikatakan tidak menerapkan gaya motivasi dalam kepemimpinannya, hal ini terbukti selama kepala desa lemito saat ini memimpin, tidak pernah sekalipun memberikan reward atau penghargaan apapun kepada aparat desa lemito yang memiliki kinerja baik. Selain itu kepala desa lemito juga jarang memberikan insentif atau gaji tambahan bagi aparat desa yang berkinerja baik. Disamping reward dan insentif ternyata hasil penelitian membuktikan bahwa kepala desa lemito jarang memberikan motivasi walaupun hanya dalam bentuk pujian. Sedangkan rasa empati pemimpin terhadap bawahannya juga jarang dilakukan oleh kepala desa lemito, empati yang dimaksud adalah perhatian yang diberikan kepala desa kepada aparat desa, meskipun ada sedikit perhatian yang dilakukan oleh kepala desa biasanya hanya diberikan pada orang-orang tertentu saja dan tidak lebih dari urusan pekerjaan.

4.3.2. Pembahasan Gaya Kekuasaan Kepala Desa Lemito

Gaya kepemimpinan kekuasaan adalah gaya kepemimpinan yang sama dengan gaya outokrasi atau gaya kepemimpinan yang berorientasi pada kepentingan pemimpin, dimana seorang pemimpin dengan gaya ini selalu menempatkan dirinya sebagai pemilik organisasi. Selain itu pemimpin dengan gaya kekuasaan adalah pemimpin yang selalu mengambil keputusan sendiri, harus dipatuhi dan jarang melibatkan bawahan dalam pengambilan kebijakan maupun keputusan, semua dilakukan atas dasar pertimbangan dirinya sebagai pemimpin.

Dari hasil penelitian mengenai gaya kepemimpinan kepala desa lemito dalam memberikan motivasi kepada bawahan lebih cenderung menggunakan dan menerapkan gaya kepemimpinan kekuasaan. Hal ini dapat dibuktikan dimana dalam setiap pekerjaan yang dilakukan oleh aparat desa lemito harus berdasarkan petunjuk dan arahan langsung dari pimpinan atau kepala desa, sehingga hal tersebut menyebabkan kekakuan dan kurangnya kreatifitas dan inovasi aparat dalam mengembangkan hasil kerjanya. Selain itu dalam proses pengambilan keputusan dari temuan peneliti didapatkan kepala desa lemito selalu melakukan pengambilan keputusan tanpa melibatkan aparat, walaupun hanya dalam bentuk saran dan masukan aparat tidak pernah di pertimbangkan oleh kepala desa. Kemudian dalam hal memberikan perintah atau memerintah kepala desa lemito menginginkan agar aparat desa wajib mematuhi seingga cara ini menyebabkan aparat desa menjadi ABS atau akan bekerja apabila kepala desa berada di tempat. Sedangkan dalam hal sanksi atau hukuman, kepala desa lemito selalu menerapkan sangsi atau punishment kepada aparat desa yang melakukan pelanggaran, hukuman tersebut dalam bentuk

teguran, pembinaan maupun peringatan bagi aparat yang tidak mematuhi ataupun melakukan pelanggaran dalam pekerjaan.

4.3.3. Pembahasan Gaya Pengawasan Kepala Desa Lemito

Gaya kepemimpinan pengawasan adalah gaya pemimpin yang selalu memperhatikan setiap pekerjaan yang dilakukan oleh anggotanya, perhatian tersebut biasanya dalam bentuk melakukan pengecekan secara langsung pekerjaan bawahan, maupun mengamati setiap perilaku dan sikap bawahan dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari.

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan juga bahwa kepala desa lemito jarang menerapkan pengawasan ataupun melibatkan pengawasan pihak lain dalam proses penyelenggaraan pemerintahan desa. hal ini dibuktikan menunjukan bahwa kepala desa lemito kecamatan lemito jarang melibatkan peran serta masyarakat dalam melakukan pengawasan terhadap jalannya pemerintahan desa, hal ini menyebabkan kepala desa lemito sering dianggap tidak ada transparansi informasi dalam penyelenggaraan pemerintahan desa, dengan tidak adanya peran masyarakat dalam mengawasi jalan pemerintah desa akan berimplikasi pada penyimpangan kepala desa dalam menjalankan pemerintahan. Selain itu pelibatan tidak adanya pelibatan masyarakat, kepala desa juga jarang melibatkan Badan Permusyawaratan Desa dalam mengawasi jalannya pemerintahan, karena dari penelusuran peneliti didapatkan bahwa kepala desa jarang melibatkan BPD karena sudah menjadi tugas BPD untuk mengawasi pemerintahan desa meskipun tanpa di libatkan oleh pemerintah desa, karena salah satu fungsi BPD adalah fungsi pengawasan. Sedangkan pengawasan kepala desa kepada aparat desa juga jarang dilakukan,

karena pengawasan tersebut hanya dilakukan oleh kepala desa pada waktu-waktu tertentu ketika ada hal-hal yang membutuhkan pengawasan kepala desa.

4.3.4. Pembahasan Motivasi Aparat Desa

Motivasi dapat diartikan sebagai proses yang bermula dari adanya kekurangan dari dalam diri seseorang baik secara fisiologis maupun psikologis yang memunculkan perilaku untuk bertindak yang diarahkan untuk memenuhi tujuan yang spesifik.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukan bahwa aparat desa lemito merasa belum termotivasi dan belum puas dengan apa yang didapatkan selama bekerja sebagai aparat di kantor desa lemito kecamatan lemito. Hal ini di buktikan bahwa gaji yang diterima selama ini belum dapat memenuhi kebutuhan hidup aparat desa sehari-hari, apalagi aparat desa yang memiliki keluarga, gaji tersebut dianggap belum cukup memenuhi kebutuhan keluarga. Begitu juga beban kerja yang menjadi tanggungjawab aparat desa sehari-hari dikantor dirasakan belum berbanding lurus dengan pendapatan atau gaji yang diterima, mereka merasakan terlalu besar beban kerja mereka sedangkan gaji mereka tidak sebanding dengan pekerjaan, karena pekerjaan sebagai aparat desa adalah merupakan pekerjaan yang sangat besar tanggung jawabnya karena aparat desa adalah pelayan paling bawah dan paling dekat dengan masyarakat, sehingga dapat dikatakan bahwa sumber utama daripada pelayanan maupun data masyarakat disetiap daerah berada di tangan aparat desa, sehingga sudah sepantasnya mereka dihargai sesuai dengan beban tanggung jawab pekerjaannya. Adapun yang mendapatkan tanggapan responden yang paling tinggi pada motivasi kerja ini hanyalah kondisi lingkungan pekerjaan yang dirasakan

dapat memberikan kenyamanan, dikarenakan kantor desa lemito saat ini adalah merupakan kantor desa yang baru di tempati di tahun 2020 kemarin sehingga dianggap masih dapat memberikan kenyamanan dibandingkan kantor desa yang lama.

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian yang telah diuraikan diatas, maka secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa berkaitan dengan Gaya Kepemimpinan Kepala Desa Dalam Memberikan Motivasi Kepada Aparat Desa di Desa Lemito Kecamatan Lemito Kabupaten Pohuwato, dengan melihat ketiga indikator penelitian yakni Gaya Motivator, Gaya Kekuasaan dan Gaya Pengawasan, hasil peneltian menunjukan kepala desa lemito lebih cenderung menggunakan dan menerapkan Gaya Kepemimpinan Kekuasaan Dalam Memberikan Motivasi Kepada Aparat Desa Lemito dibandingkan dengan gaya motivasi maupun gaya pengawasan.

BAB V

P E N U T U P

5.1. Kesimpulan

Uraian hasil penelitian dan pembahasan tersebut diatas, melahirkan beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa kepala desa lemito dapat dikatakan tidak menerapkan gaya motivasi dalam kepemimpinannya, hal ini terbukti selama kepala desa lemito saat ini memimpin, tidak pernah sekalipun memberikan reward atau penghargaan apapun kepada aparat desa lemito yang memiliki kinerja baik.
2. Dari hasil penelitian mengenai gaya kepemimpinan kepala desa lemito dalam memberikan motivasi kepada bawahan lebih cenderung menggunakan dan menerapkan gaya kepemimpinan kekuasaan. Hal ini dapat dibuktikan dimana dalam setiap pekerjaan yang dilakukan oleh aparat desa lemito harus berdasarkan petunjuk dan arahan langsung dari pimpinan atau kepala desa, sehingga hal tersebut menyebabkan kekakuan dan kurangnya kreatifitas dan inovasi aparat dalam mengembangkan hasil kerjanya.
3. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan juga bahwa kepala desa lemito jarang menerapkan pengawasan ataupun melibatkan pengawasan pihak lain dalam proses penyelenggaraan pemerintahan desa. hal ini dibuktikan menunjukan bahwa kepala desa lemito kecamatan lemito jarang melibatkan peran serta masyarakat dalam melakukan pengawasan terhadap jalannya pemerintahan

desa, hal ini menyebabkan kepala desa lemito sering dianggap tidak ada transparansi informasi dalam penyelenggaraan pemerintahan desa.

4. Berdasarkan hasil penelitian menunjukan bahwa aparat desa lemito merasa belum termotivasi dan belum puas dengan apa yang didapatkan selama bekerja sebagai aparat di kantor desa lemito kecamatan lemito. Hal ini di buktikan bahwa gaji yang diterima selama ini belum dapat memenuhi kebutuhan hidup aparat desa sehari-hari, apalagi aparat desa yang memiliki keluarga, gaji tersebut dianggap belum cukup memenuhi kebutuhan keluarga.

5.2. Saran-Saran

Dengan adanya temuan-temuan yang didapatkan dalam penelitian ini, maka peneliti memberikan saran-saran sebagai pertimbangan bagi kepemimpinan kepala desa lemito kedepan yaitu :

1. Hendaknya kepala desa dapat menerapkan gaya kepemimpinan demokratis, karena gaya kepemimpinan demokratis dianggap efektif dalam menjalankan pemerintahan desa.
2. Hendaknya kepala desa dapat memberikan perhatian lebih kepada aparat desa terutama perhatian dalam bentuk penghargaan ataupun insentif
3. Hendaknya kepala desa lemito sering memotivasi aparat desa sehingga aparat desa merasa termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya.
4. Perlunya perlibatan masyarakat dalam proses penyelenggaraan pemerintahan desa sehingga masyarakat mendapatkan akses informasi dan transparansi dalam penyelenggaraan pemerintahan desa serta pengawasan masyarakat tersebut dapat meminimalisir penyimpangan pemerintah desa.

DAFTAR PUSTAKA

- A.F.Stoner James, DKK, 1996, Manajemen , Edisi Indonesia, Penerbit PT. Prenhallindo, Jakarta
- Anoraga, Pandji. 2003. *“Psikologi Kepemimpinan”*, PT RinekaCipta, Jakarta.
- Asdy, Ahmad. 2003. *“Mandar Dalam Kenangan”*, Yayasan Maha Putra Mandar, Sulbar.
- Ibrahim, Amin. 2008. *“Pokok-pokok Administrasi Publik dan Implementasinya”*, PT Refika Aditama, Bandung.
- Ilyas, Fairano (Penerjemah). 2008. *“Kepemimpinan Yang Memotivasi (Leadership And Motivation by John Adair)”*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Kartono, Kartini. 2006. *“Pemimpin dan Kepemimpinan : Apakah Pemimpin Abnormal itu ?”*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- LAN, 1985, *“Kepemimpinan”*, STIA-LAN Press, Jakarta.
- Nugraenih P, Diah (Penerjemah). 2003. *“Kepemimpinan Yang Mendatangkan Hasil (Leadership That Get Result)”*, Amara Books, Yogyakarta.
- Pamudji, S. 1995. *“Kepemimpinan Pemerintahan di Indonesia”*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Pasolong, Harbani. 2010. *“Kepemimpinan Birokrasi”*, Alfabetta cv, Bandung.
- Rahman, A. Sukirman, 1984. *“Sejarah Daerah Mandar”*, Balai kajian sejarah dan nilai tradisional, Makassar.
- Siagian, Sondang. P. 2003. *“Teoridan Praktek Kepemimpinan”*, Rineka Cipta., Jakarta.
- Sugiyono. 2011. *“Metode Penelitian Administrasi”*, Alfabetta cv, Bandung.

- Sutarto, 1995. *“Dasar-dasar Kepemimpinan”*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Suyanto, Bagong, &Sutinah (ed) 2005. *“Metode Penelitian Sosial : Berbagai Alternatif Pendekatan*, Kencana, Jakarta.
- Thoha, Miftah. 1995. *“Kepemimpinan Dalam Manajemen”* PT. Grafindo Persada, Jakarta.
- Winardi. 2000. *“Kepemimpinan dalam Manajemen”*, PT. Rineka Cipta,Jakarta.
- Wursanto, Ig. 1989. *“Manajemen Kepegawaian”*, Kanisius, Yogyakarta

DAFTAR PERTANYAAN/QUESIONER

**GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA DESA DALAM MEMBERIKAN
MOTIVASI APARAT DI KANTOR DESA LEMITO KECAMATAN
LEMITO KABUPATEN POHuwATO**

IDENTITAS RESPONDEN

Nama Responden :

Jenis Kelamin :

Usia :

Pendidikan :

Masa Kerja :

Petunjuk Pengisian :

- a. Mohon berikan jawaban atas pertanyaan berikut ini dengan memberi tanda check list (V) atau melingkari jawaban disertai dengan menuliskan penjelasan/komentar, mengapa Bapak/Ibu/Saudara memilih jawaban tersebut.
- b. Pilihan hendaknya seobjektif mungkin, karena kuesioner ini dapat digunakan secara optimal apabila seluruh pertanyaan terjawab, untuk itu harap diteliti kembali apakah semua pertanyaan telah terjawab.

Lampiran 1

Gaya Kepemimpinan Kepala Desa

Deskripsi Pertanyaan Gaya Motivasi

1. Apakah kepala desa Lemito selalu memberikan reward kepada aparatur yang berkinerja baik ?
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-Kadang
 - d. Jarang
 - e. Tidak Pernah
2. Apakah kepala desa Lemito selalu memberikan imbalan berupa insentif kepada aparatur yang memiliki kinerja baik?
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-Kadang
 - d. Jarang
 - e. Tidak Pernah
3. Apakah kepala desa Lemito selalu memberikan motivasi dalam bentuk pujian kepada aparatur yang berprestasi?
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-Kadang
 - d. Jarang
 - e. Tidak pernah
4. Apakah kepala desa Lemito selalu memberikan perhatian kepada aparatur desa?
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-Kadang
 - d. Jarang
 - e. Tidak pernah

Deskripsi Pertanyaan Gaya Kekuasaan

1. Apakah kepala desa Lemito selalu memberikan petunjuk kepada aparatur dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari?
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-Kadang
 - d. Jarang
 - e. Tidak Pernah
2. Apakah kepala desa Lemito selalu mengambil keputusan sendiri dan tidak melibatkan aparat desa?
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-Kadang
 - d. Jarang
 - e. Tidak Pernah

Lampiran 1

3. Apakah kepala desa lemito dalam memerintah wajib di patuhi oleh aparat desa?
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-Kadang
 - d. Jarang
 - e. Tidak Pernah
4. Apakah kepala desa Lemito memberikan punishment atau sanksi kepada aparatur yang melakukan penaggaran?
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-Kadang
 - d. Jarang
 - e. Tidak Pernah

Deskripsi Pertanyaan Gaya Pengawasan

1. Apakah kepala desa Lemito melibatkan masyarakat dalam mengawasi jalannya pemerintahan desa ?
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-Kadang
 - d. Jarang
 - e. Tidak Pernah
2. Apakah kepala desa Lemito selalu melibatkan BPD dalam pengawasan pemerintahan desa ?
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-Kadang
 - d. Jarang
 - e. Tidak Pernah
3. Apakah kepala desa Lemito selalu melakukan pengawasan terhadap pekerjaan aparatur desa?
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-Kadang
 - d. Jarang
 - e. Tidak pernah
4. Apakah kepala desa Lemito selalu memberikan penekanan kepada aparatur desa agar lebih produktif?
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-Kadang
 - d. Jarang
 - e. Tidak pernah

Deskripsi Pertanyaan Motivasi Aparat Desa

Lampiran 1

1. Apakah gaji yang di berikan sudah memenuhi kebutuhan aparat desa lemito?
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-Kadang
 - d. Jarang
 - e. Tidak Pernah
2. Apakah gaji yang di berikan sudah sesuai dengan beban kerja aparat desa lemito?
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-Kadang
 - d. Jarang
 - e. Tidak Pernah
3. Apakah pekerjaan yang dilakukan sehari-hari mendorong aparatur desa dalam meningkatkan produktifitas kerja ?
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-Kadang
 - d. Jarang
 - e. Tidak Pernah
4. Apakah kondisi lingkungan pekerjaan memberikan kenyamanan kepada aparatur desa ?
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-Kadang
 - d. Jarang
 - e. Tidak Pernah
5. Apakah aparat desa lemito mendapatkan tambahan penghasilan berupa bonus apabila mencapai target dalam menyelesaikan pekerjaan?
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-Kadang
 - d. Jarang
 - e. Tidak Pernah

TERIMA KASIH

Dokumentasi Penelitian



Wawancara bersama dirumah ibu pedukuhan dusun Mutiara, Desa Lemito.



Wawancara bersama dirumah Bapak pedukuhan dusun Lemito Pante, Desa Lemito



**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
LEMBAGA PENELITIAN (LEMLIT)
UNIVERSITAS IHSAN GORONTALO**

Jl. Raden Saleh No.17 Kota Gorontalo
Telp. (0435) 824466, 829975 Fax (0435) 829976,
Email : lembagapenelitian@unisan.ac.id

Nomor : 2861/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/IX/2020

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,
Kepala Desa Lemito Kecamatan Lemito
Di-
Marisa

Yang bertangan di bawah ini :

Nama : Dr. Rahmisyari, ST.SE.MM
NIDN : 0929117202
Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian

Meminta kesediaannya untuk memberikan izin pengambilan data dalam rangka penyusunan **Proposal / Skripsi**, kepada :

Nama Mahasiswa : Shalsadilla Harun
NIM : S2117168
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi : Ilmu Pemerintahan
Lokasi Penelitian : Kantor Desa Lemito Kecamatan Lemito
Judul Penelitian : GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA DESA DALAM MEMBERIKAN MOTIVASI DI KANTOR DESA LEMITO KEC. LEMITO

Atas kebijakan dan kerja samanya di ucapan terima kasih.

Gorontalo, 05 September 2020

Mengetahui,

**Ketua Lembaga Penelitian
Universitas Ihsan Gorontalo**

Dr. Rahmisyari, ST. SE. MM





PEMERINTAH DESA LEMITO
KECAMATAN LEMITO
KABUPATEN POHuwATO

Jln.Lemito Dusun Mutiara Kec.Lemito Kab.Pohuwato Kodepos.96468

SURAT KETERANGAN

NOMOR : 474 / DLMT / 116 / III / 2021

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : **YUSUF DOHOLIO, S.Si**
Jabatan : Sekertaris Desa Lemito
Alamat : Desa Lemito Kec. Lemito Kab. Pohuwato

Menerangkan kepada :

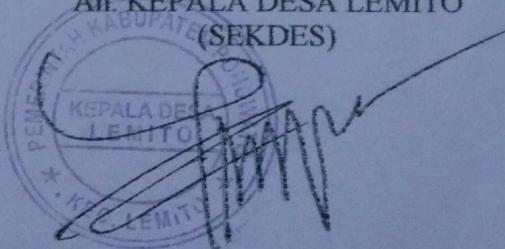
Nama : **SHALSADILA S. HARUN**
NIM : S2117168
Jurusan : Ilmu Pemerintahan
Program Studi : Ilmu Pemerintahan

Benar-benar telah melakukan penelitian di Desa Lemito Kecamatan Lemito Kabupaten Pohuwato untuk menyusun skripsi dengan Judul "**Gaya Kepemimpinan Kepala Desa Dalam Memberikan Motivasi di Kantor Desa Lemito Kecamatan Lemito Kabupaten Pohuwato**"

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Lemito, 24 Maret 2021

An. KEPALA DESA LEMITO
(SEKDES)



YUSUF DOHOLIO, S.Si



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS IHSAN
(UNISAN) GORONTALO**

SURAT KEPUTUSAN MENDIKNAS RI NOMOR 84/D/O/2001
Jl. Achmad Nadjamuddin No. 17 Telp (0435) 829975 Fax (0435) 829976 Gorontalo

SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI

No. 0818/UNISAN-G/S-BP/VI/2021

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sunarto Taliki, M.Kom
NIDN : 0906058301
Unit Kerja : Pustikom, Universitas Ichsan Gorontalo

Dengan ini Menyatakan bahwa :

Nama Mahasiswa : SHALSADILLA S HARUN
NIM : S2117168
Program Studi : Ilmu Pemerintahan (S1)
Fakultas : Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik
Judul Skripsi : Gaya Kepemimpinan Kepala Desa Dalam Memberikan Motivasi Di Kantor Desa Lemito

Sesuai dengan hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi Turnitin untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil Similarity sebesar 26%, berdasarkan SK Rektor No. 237/UNISAN-G/SK/IX/2019 tentang Panduan Pencegahan dan Penanggulangan Plagiarisme, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 35% dan sesuai dengan Surat Pernyataan dari kedua Pembimbing yang bersangkutan menyatakan bahwa isi softcopy skripsi yang diolah di Turnitin SAMA ISINYA dengan Skripsi Aslinya serta format penulisannya sudah sesuai dengan Buku Panduan Penulisan Skripsi, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan BEBAS PLAGIASI dan layak untuk diujangkan.

Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

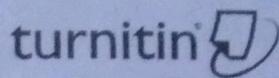
Gorontalo, 05 Juni 2021
Tim Verifikasi,



Sunarto Taliki, M.Kom
NIDN. 0906058301

Tembusan :

1. Dekan
2. Ketua Program Studi
3. Pembimbing I dan Pembimbing II
4. Yang bersangkutan
5. Arsip



SKRIPSI_S2117168_SALSADILA HARUN_Gaya Kepemimpinan Kepala Desa Dalam Memberikan Motivasi Di Kantor Desa Lemito Kecamatan Lemito Kabupa...
Apr 28, 2021
12907 words / 84400 characters

S2117168

SKRIPSI_S2117168_SALSADILA HARUN_Gaya Kepemimpinan K...

Sources Overview

26%

OVERALL SIMILARITY

1	repository.unhas.ac.id INTERNET	13%
2	txpdf.com INTERNET	3%
3	1skripsi.blogspot.com INTERNET	2%
4	www.scribd.com INTERNET	2%
5	anugrahunjasarolangun.blogspot.com INTERNET	2%
6	repository.untag-sby.ac.id INTERNET	1%
7	core.ac.uk INTERNET	<1%
8	repository.uinjkt.ac.id INTERNET	<1%
9	www.slideshare.net INTERNET	<1%
10	123dok.com INTERNET	<1%
11	ejurnal.ikom.fisip-unmul.ac.id INTERNET	<1%
12	documents.mx INTERNET	<1%
13	repository.zadenintan.ac.id INTERNET	<1%
14	repository.upstegal.ac.id INTERNET	<1%
15	gumilar69.blogspot.com INTERNET	<1%
16	muhamadasriutjen.blogspot.com INTERNET	<1%



Excluded search repositories:

- None

Excluded from Similarity Report:

- Bibliography
- Quotations
- Small Matches (less than 20 words)

Excluded sources:

- None

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. Nama Lengkap : **SALSADILA S. HARUN**
2. Nim : S2117168
3. Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
4. Jurusan : Ilmu Pemerintahan
5. Tempat Tanggal Lahir : Popayato, 17 November 1999
6. Jenis Kelamin : Perempuan
7. Agama : Islam
8. Status Perkawinan : Belum Kawin
9. Nama Suami/istri :
10. Anak : -
11. Alamat :
a). Desa : Lemito
b). Kecamatan : Lemito
c). Kabupaten : Pohuwato
d). Provinsi : Gorontalo

I. Data Keluarga :
Ayah : Saiful Harun
Ibu : Salma Haras

II. Pendidikan :
SD : Tamat tahun 2011
SMP : Tamat tahun 2014
SMA : Tamat tahun 2017
Perguruan Tinggi S1 : Universitas Ichsan Gorontalo
No. HP : 082293736706



Pohuwato, 22 Maret 2021

SALSADILA S. HARUN