

**ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA DESA DALAM
MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KINERJA APARATUR
PEMERINTAH DESA
(Desa Madani Kecamatan Sorkam Barat Kabupaten Tapanuli Tengah)**

SKRIPSI

OLEH

**EDO JOSHEP PUTRA SILABAN
188510020**



**PROGRAM STUDI ILMU PEMERINTAHAN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2022**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 21/6/22

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)21/6/22

**ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA DESA DALAM
MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KINERJA APARATUR
PEMERINTAH DESA
(Desa Madani Kecamatan Sorkam Barat Kabupaten Tapanuli Tengah)**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Medan Area



Oleh :

**EDO JOSHEP PUTRA SILABAN
188510020**

**PROGRAM STUDI ILMU PEMERINTAHAN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2022**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 21/6/22

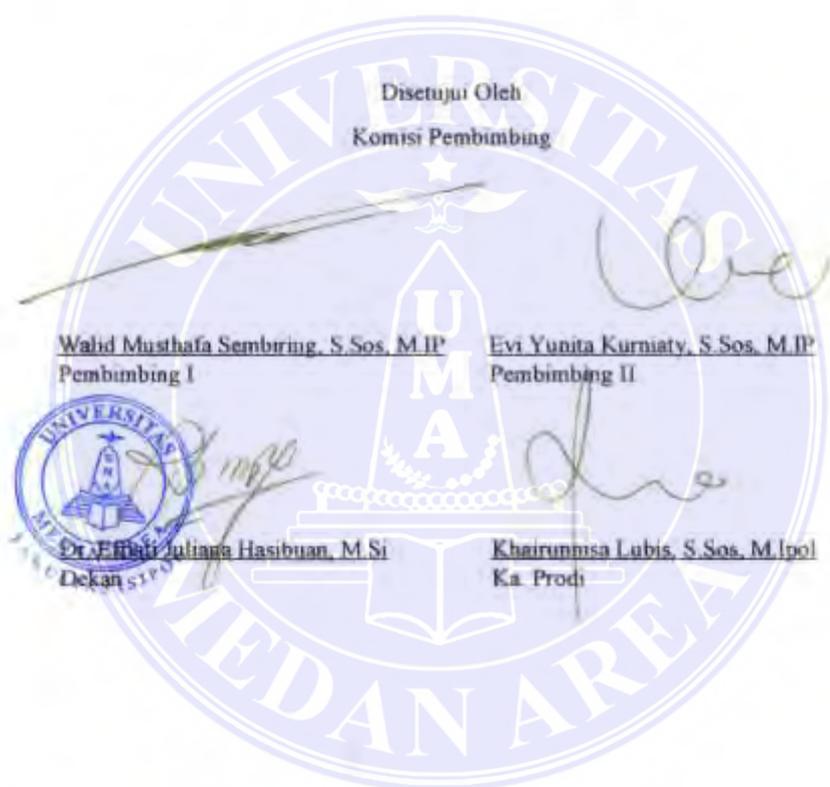
Access From (repository.uma.ac.id)21/6/22

Judul Skripsi : Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Desa dalam meningkatkan Produktivitas Kinerja Aparatur Pemerintah Desa (Desa Madan Kecamatan Sorkam Barat Kabupaten Tapanuli Tengah)

Nama : Edo Joshep Putra Silaban

NPM : 188510020

Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



Tanggal Lulus : 9 Mei 2022

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah tertulis sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 15 Mei 2022

Edo Joshep Putra Silaban
188510020

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Edo Joshep Putra Silaban
NPM : 188510020
Program Studi : Ilmu Pemerintahan
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Jenis Karya : Skripsi

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneklusif (*Non-exclusive Royalti-Free Right*)** atas Karya ilmiah saya yang berjudul : Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Desa dalam Meningkatkan Produktivitas Kinerja Aparatur Pemerintah Desa (Desa Madani Kecamatan Sorkam Barat Kabupaten Tapanuli Tengah)

Dengan Hak Bebas Royalti Noneklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan memublikasikan tugas skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pecipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan
Pada tanggal : 15 Mei 2022
Yang Menyats'



**Edo Joshep Putra Silaban
188510020**

ABSTRAK

Penelitian ini menjelaskan tentang analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Desa Dalam meningkatkan produktivitas kinerja aparatur desa. Penelitian dilakukan di Desa madani Kecamatan Sorkam Barat Kabupaten Tapanuli Tengah. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan yang di terapkan oleh seseorang dalam memimpin sebuah pemerintahan khususnya pemerintahan Desa di dalam meningkatkan produktivitas kinerja aparatur desa. Penelitian ini menggunakan teori besar tentang gaya Kepemimpinan dari S. pamudji, Komang Ardana dan Djatmiko dan juga menggunakan teori besar tentang kepemimpinan dari Marihot Tua Efendi hariadja yang membagi beberapa faktor yang meningkatkan produktivitas kinerja. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dan dengan teknik pengumpulan data, yakni dengan observasi, wawancara, dan dokumentasi. teknik analisis data, yakni dengan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian ini, berdasarkan analisis kualitatif dengan menggunakan teori S. pamudji, Komang Ardana dan Djatmiko, Gaya Kepemimpinan kepala desa madani masuk pada gaya kepemimpinan demokratis dan motivasi hal ini sesuai dengan kerangka pemikiran dengan hasil wawancara bersama informan dan data hasil di lapangan dan dan memiliki indikator-indikator dan ciri-ciri kepemimpinan demokratis dan motivasi, Serta faktor yang meningkatkan prodktivitas kinerja aparatur desa madani ada faktor skill, budaya dan gaya kepemimpinan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh penulis menunjukkan bahwa, Gaya kepemimpinan yang diterapkan kepala desa madani adalah gaya motivasi dan demokratis.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Produktivitas Kerja dan Pemerintah Desa

ABSTRACT

This study describes the analysis Leadership Style of Village Heads increase the productivity of village apparatus. The study was conducted in Madani Village, Sorkam Barat District, Tapanuli Tengah Regency. The purpose of this study is what is the leadership style by someone in leading a government, especially the village government increase the productivity of village apparatus performance. This research uses a big theory about leadership style from s. pamudji, Komang Ardana dan Djatmiko, and also uses a big theory about leadership from Marihot Tua Efendi hariadja which divides several indicators and factors that increase performance productivity. The analysis model used is qualitative method and by testing the validity of the data by triangulation of observation, interviews, and documentation. data analysis techniques, namely by data reduction, data presentation, and drawing conclusions. The results of this study, based on qualitative analysis using the theory of s. pamudji, Komang Ardana and Djatmiko, The leadership style of the civil servant village head is included in the democratic and motivation leadership style, this is in accordance with the framework of thought with the results of interviews with informants and data on results in the field and has indicators and characteristics of democratic leadership and motivation, As well as factors that increase the productivity of the performance of the civil servant village apparatus, there are skills, culture and leadership style factors. Based on the research conducted by the author, it shows that, the leadership style applied by the civil servant village head is a motivational and democratic.

Keywords: Leadership Style, Work Productivity and Village Government

RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama Edo Joshep Putra Silaban lahir di desa Maduma Kecamatan Sorkam Barat Kabupaten tapanuli Tengah Provinsi Sumatera Utara pada tanggal 26 Januari 2000 merupakan anak kelima dari tujuh bersaudara. Penulis lahir dari pasangan suami istri Bapak Epharaim Silaban dan Ibu Esteria Purba.

Penulis sekarang bertempat tinggal di desa Madani Kecamatan Sorkam Barat Kabupaten tapanuli Tengah Provinsi Sumatera Utara. Penulis menyelesaikan pendidikan dasar di Sekolah Dasar Negeri 155700 Maduma (Kelas 1-5), pindah studi ke Sekolah Dasar Negeri 153018 Sipea-pea 1 (Kelas 6) Kecamatan Sorkam Barat Kabupaten Tapanuli Tengah Provinsi Sumatera Utara lulus pada tahun 2012, lalu melanjutkan Sekolah Menengah Pertama di SMP Negeri 1 Sorkam Barat dan lulus pada tahun 2015, dan kemudian melanjutkan pendidikan di SMA Negeri 1 Sorkam Barat lulus pada tahun 2018, kemudian melanjutkan jenjang pendidikan strata 1 ke Universitas Medan Area (UMA) pada Tahun 2018, selama masa perkuliahan penulis mengikuti keanggotaan IKAMITA (Ikatan Mahasiswa Ilmu Pemerintahan) Prodi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, sampai dengan penulisan skripsi ini penulis masih terdaftar sebagai mahasiswa Program S1 studi Ilmu Pemerintahan Universitas Medan Area (UMA) Kampus 1 Jl. Kolam No. 1 Medan.

KATA PENGANTAR

Dengan segala kerendahan hati peneliti mengucapkan Puji Syukur Kehadirat Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan berkat dan lindungannya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Desa Dalam Meningkatkan Produktivitas Kinerja Aparatur Desa (Desa Madani Kecamatan Sorkam Barat Kabupaten Tapanuli Tengah).”

Penulisan ini dimaksud untuk memenuhi sebagian persyaratan memperoleh sarjana ilmu pemerintahan di Program Studi Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Medan Area.

Dalam penyusunan skripsi ini, peneliti banyak mengalami kesulitan-kesulitan seperti pengumpulan bahan, kurangnya pengalaman dalam penulisan karya ilmiah, keterbatasan waktu, tenaga dan dana serta sarana yang dimiliki peneliti sampai akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan.

Pada kesempatan ini peneliti tidak lupa menyampaikan rasa terimakasih kepada :

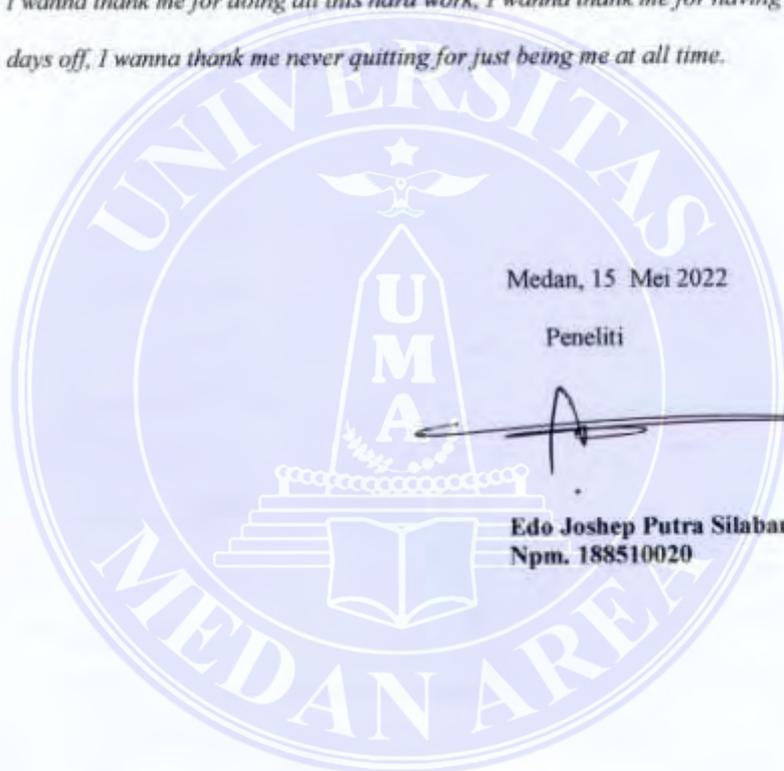
1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc, selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Ibu Dr. Effiati Juliana Hasibuan, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Medan Area.
3. Ibu Khairunnisa Lubis, S.Sos, M.Ipol, selaku Ketua Prodi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Medan Area.

4. Pak Walid Musthafa Sembiring, S.Sos, M.IP, Ibu Evi Yunita Kurniaty, S.Sos, M.IP, dan Ibu Riri Rezeki Hariani, S.Sos, M.AP selaku dosen pembimbing yang telah banyak memberikan bimbingan dan arahan kepada peneliti.
5. Bapak dan Ibu Dosen yang telah banyak memberikan bimbingan dan mengajari peneliti selama masa perkuliahan di Prodi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Medan Area.
6. Seluruh staf dan pegawai/karyawan akademik di Universitas Medan Area.
7. Bapak Jainal M. Silaban selaku Kepala Desa Madani Kecamatan Sorkam Barat Kabupaten Tapanuli Tengah yang telah memberikan kesempatan kepada peneliti untuk mengadakan penelitian di kantor desa tersebut.
8. Aparatur-Aparatur Desa Madani Kecamatan Sorkam Barat Kabupaten Tapanuli Tengah yang telah banyak membantu peneliti selama pelaksanaan penelitian di kantor desa tersebut.
9. Teristimewa kepada Ayahanda Epharaim Silaban dan Ibunda Esteria Purba yang telah memberikan dorongan dana, sarana dan doa sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini.
10. Rekan-rekan mahasiswa stambuk 2018 program Ilmu Pemerintahan yang tidak dapat peneliti sebutkan namanya satu persatu yang saling membantu dan memberikan dorongan moral dalam penulisan skripsi ini.

Kiranya Tuhan Yang Maha Kasih melimpahkan Rahmat dan Karunia-Nya atas kebaikan dan kemurahan hati Bapak/Ibu/Saudara/i.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna dan banyak kekurangannya, oleh sebab itu dengan senang hati peneliti menerima kritik dan saran yang bersifat membangun dari pembaca sebagai bahan masukan dan perbaikan skripsi ini. Akhirnya harapan peneliti, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca.

Last but not least, I wanna thank me, I wanna thank me for believing in me, I wanna thank me for doing all this hard work, I wanna thank me for having no days off, I wanna thank me never quitting for just being me at all time.



Medan, 15 Mei 2022

Peneliti

Edo Joshep Putra Silaban
Npm. 188510020

x

DAFTAR ISI

ABSTRAK	vi
RIWAYAT HIDUP	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Perumusan Masalah.....	7
1.3. Tujuan Penelitian.....	7
1.4. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1. Teori dan Konsep Desa.....	9
2.1.1 Pemerintah Desa	12
2.2. Teori dan Konsep Kepemimpinan	16
2.2.1 Gaya Kepemimpinan	20
2.2.2 Fungsi Kepemimpinan.....	25
2.3. Teori dan Konsep Produktivitas Kinerja	26
2.3.1 Faktor Pendukung dan Penghambat Produktivitas kinerja.....	27
2.4. Kerangka Berpikir	29
BAB III METODOLOGI PELAKSANAAN.....	31
3.1. Jenis Penelitian dan Lokasi Penelitian.....	31
3.1.1 Jenis Penelitian	31

3.1.2 Lokasi Penelitian.....	31
3.2. Waktu Penelitian.....	32
3.3. Teknik Penelitian	33
3.3.1 Teknik Analisis Data	33
3.3.2 Teknik Pengumpulan Data.....	34
3.4. Informan Penelitian.....	35
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	37
4.1. Deskripsi Lokasi Penelitian	37
4.1.1 Profil Desa Madani	37
4.1.2 Demografi	38
4.1.3 Struktur Organisasi Pemerintahan Desa Madani	41
4.2. Gaya Kepemimpinan Kepala Desa Madani Kecamatan Sorkam Barat Kabupaten Tapanuli Tengah	48
4.3. Faktor pendukung dan faktor penghambat terhadap produktivitas kinerja aparatur pemerintah Desa Madani Kecamatan Sorkam Barat Kabupaten Tapanuli Tengah	58
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	66
5.1 Kesimpulan	66
5.2 Saran	67

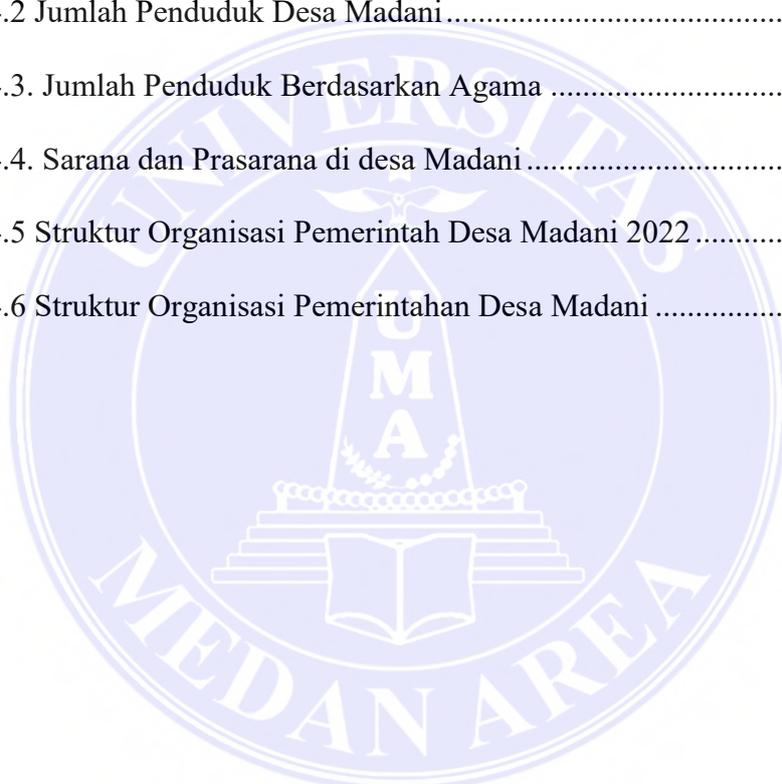
DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Skeme Alur kerangka berpikir	30
Tabel 3.1 Rencana Jadwal Skripsi	32
Tabel 3.2 Informan Utama Penelitian.....	35
Tabel 4.1 Luas Wilayah desa dan kelurahan di kecamatan Sorkam Barat	38
Tabel 4.2 Jumlah Penduduk Desa Madani.....	40
Tabel 4.3. Jumlah Penduduk Berdasarkan Agama	40
Tabel 4.4. Sarana dan Prasarana di desa Madani.....	41
Tabel 4.5 Struktur Organisasi Pemerintah Desa Madani 2022	42
Tabel 4.6 Struktur Organisasi Pemerintahan Desa Madani	47



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Daftar Pertanyaan Wawancara

Lampiran 2 Surat Pengambilan Data/Riset dari Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Medan Area

Lampiran 3 Surat Keterangan telah melakukan Penelitian di kantor Desa Madani Kecamatan Sorkam Barat Kabupaten Tapanuli Tengah

Lampiran 4 Dokumentasi Penelitian



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kepemimpinan adalah upaya memberi pengaruh terhadap orang lain secara individu lewat komunikasi guna menggapai tujuan (Munir, 2012:183). Definisi ini menekankan pada hubungan antara individu yang berkuasa dan individu yang dipengaruhi (bawahan). Pemimpin harus mampu mempunyai suatu kelebihan dalam memimpin organisasi, baik pemerintah maupun swasta. Tidak hanya itu, pemimpin harus lebih berpengetahuan, berdedikasi, dan lebih berpengalaman daripada bawahannya. Syarat dalam Kepemimpinan: 1) menyertakan orang lain, bawahan, 2) kepemimpinan juga menyertakan pembagian kekuasaan yang tak merata antara pemimpin serta anggota tim, dan 3) Disamping mampu mengarahkan bawahan memimpin, dapat memiliki dampak dalam kehidupan bawahannya (Djarmiko, Yayat Hayati, 2005:47).

Secara hirarki, desa yang jadi unit pemerintahan paling rendah di bawah kecamatan terikat kontak langsung dengan masyarakat. Pemerintah desa yang dipimpin kepala desa memiliki peran penting dalam pelatihan atau pembinaan aparatur desa secara aktif untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas. Kepala desa bertanggung jawab dalam pelaksanaan kegiatan pemerintahan tingkat desa, pengelolaan administrasi, pengembangan dan pemanfaatan serta pemeliharaan sarana dan prasarana desa. Untuk memenuhi tuntutan tanggung jawab tersebut,

kepala desa hal ini membutuhkan dukungan kinerja yang lebih efektif dan efisien dari aparatur desa.

Secara jelas tugas dan fungsi aparatur desa sebagai penggerak pemerintahan desa terletak di alinea keempat di Pembukaan UUD 1945 yang memuat yakni “Melindungi segenap bangsa Indonesia serta semua tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, serta melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial”. Dalam pembangunan nasional, seluruh aparatur pemerintah akan melibatkan baik di level pusat ataupun daerah, terutama di level desa. Yang bersangkutan diatas atau Aparatur yang dimaksud harus mampu menjalankan fungsinya secara optimal dan produktivitas.

Unang Sunardjo menjelaskan bahwa desa adalah sebagai tempat kesatuan masyarakat hukum, bertempat tinggal di sebuah daerah dengan ikatan lahir dan batin yang kuat, baik disebabkan faktor keturunan ataupun karena kesamaan kepentingan politik, ekonomi, sosial serta keamanan dan lainnya. Desa juga punya pemimpin yang dipilih oleh langsung, dan desa mempunyai sejumlah kekayaan serta hak untuk menjalankan rumahnya sendiri. Namun aspek yang akan dikembangkan di tingkat pemerintahan desa dan aspek yang perlu dibangun terlebih dahulu yakni peningkatan kemampuan aparatur pemerintah desa melaksanakan tugas administrasi pemerintahan, dan selain itu penguatan partisipasi masyarakat, sehingga meningkatkan produktivitas masyarakat. Dan kepala desa sebagai pemimpin di pemerintah desa yang menjadi penggerak di pemerintahan desa dalam hal menjalankan tugas dan kegiatan, diperlukan gaya

kepemimpinan kepala desa untuk mengatur bawahannya. (Rahyunir Rauf, Sri Maulidiah, 2005:10).

Sebagaimana dinyatakan dalam buku kepemimpinan visioner oleh pemimpin daerah, gaya kepemimpinan yakni cara yang dipilih seorang pemimpin memberi pengaruh, perasaan serta emosi, sikap dan perilaku kepada anggota organisasi. Sedangkan Agus Dharma mendefinisikan gaya kepemimpinan sebagai cara yang dilakukan seseorang ketika mempengaruhi orang lain. Paul Hersey dan Kenneth Blanchard mengatakan gaya kepemimpinan adalah cara ketika seseorang mencoba mempengaruhi orang lain dalam mencapai tujuannya. Menurut Tannenbaum dan Schmidt, terdapat empat faktor yang memberi pengaruh gaya kepemimpinan, yaitu: 1. Sistem nilai, 2. Kepercayaan pada anggota untuk memimpin, 3. Kecenderungan untuk memimpin, 4. Rasa percaya diri dalam situasi tertentu (2015:12). Ada teori yang mengungkapkan bahwa faktor gaya Kepemimpinan yang menjadi motivasi bagi bawahan merupakan faktor yang memberi pengaruh peningkatan produktivitas, serta motivasi sangat penting karena pemimpin menggunakan gaya-gaya motivasi, dengan harapan agar setiap karyawan atau bawahan memiliki keinginan bekerja keras serta selalu produktivitas dalam bekerja dan semangat. Tiap orang punya motivasi hidup yang bisa jadi pendorong bekerja lebih keras guna menciptakan kinerja yang maksimal. Banyak alasan yang diterima oleh pekerja yakni keinginan hidup lebih nyaman lewat pendapatan lebih tinggi, yang hanya dapat dicapai jika seseorang memiliki jabatan atau prestasi kerja tertentu di organisasi swasta atau publik.

Pemerintah desa dan aparatur desa merupakan penyelenggara utama lembaga pemerintahan, penggerak pembangunan desa serta kegiatan

kemasyarakatan ketentraman serta ketertiban di daerahnya (Rahyunir, Sri maulidiah,2015:42). Tugas utama pemerintah desa yakni melaksanakan tugas yang diberikan kabupaten dan menjalankan tugas utama menurut aturan perundangan-undangan. Sebagai organisasi pemerintahan di bawah kecamatan, tujuan penyelenggara pemerintah desa yakni untuk melaksanakan fungsi pemerintahan yang efektif serta efisien sesuai wewenang yang dilimpahkan kabupaten, termasuk fungsi administrasi oleh pelayanan aparatur desa kepada masyarakat (Rahyunir, Sri maulidiah 2015:43). Pemerintah desa dan aparaturnya merupakan pengelola garda terdepan pemerintahan desa dalam hal pembangunan dan kegiatan masyarakat, serta pelayanan publik di wilayahnya oleh karena itu diperlukannya produktivitas dalam bekerja. Produktivitas adalah elemen kunci dari suksesnya kegiatan organisasi yang menggapai tujuan yang sudah diputuskan.

Menurut Maulidah bahwa; Kepala desa mempunyai fungsi untuk mengurus urusan pemerintahan serta juga mengurus kepentingan masyarakat setempat. Artinya kepala desa mempunyai kekuasaan membuat peraturan desanya sendiri, termasuk yang menyangkut pemerintahan desa dan yang menyangkut cara kepala desa mempengaruhi masyarakatnya sendiri. Oleh sebab itu sangat penting kepala desa memiliki gaya kepemimpinan untuk menunjang produktivitas bawasanya dalam bekerja (Rahyunir, Sri maulidiah, 2015:40).

Oleh karena itu, sangat penting bagi kepala desa memiliki gaya kepemimpinan untuk mendukung produktivitas bawasanya dalam bekerja. Ukuran keefektifan kinerja individu, kelompok ataupun organisasi adalah produktivitasnya. Jika produktivitasnya meningkat, itu dikatakan sukses. Jika di bawah standar atau rendah, dikatakan gagal atau kurang berhasil. Pentingnya produktivitas untuk para

pekerja swasta ataupun negeri sudah diperlihatkan oleh perusahaan ataupun pemerintahan guna melaksanakan serta mengembangkan usahanya maupun tujuan.

Sebagai yang mendukung pembahasan di atas terkait dengan kondisi sementara Pemerintahan Kabupaten Tapanuli Tengah yang mempunyai 20 kecamatan mampu mempertahankan zona hijau dalam penyebaran covid 19 khususnya di kecamatan Sorkam Barat yang mempunyai penduduk yaitu 17.822 jiwa mampu mengatasi penyebaran covid 19, dikarenakan pemimpin yang dapat bekerja sama serta mengatur bawahannya serta masyarakat dengan menggunakan pendekatan budaya adat, dimana kepala desa bekerja sama dengan Penatua-penatua adat dengan mensosialisasikan kepada masyarakat agar tetap tertib dan dapat bekerja sama dengan pemerintah, karena persoalan covid 19 itu adalah tentang kerja sama.

Observasi awal sudah dilakukan oleh peneliti dengan menelusuri kinerja kepala desa dengan memperoleh data dari Kepala Seksi Pemberdayaan Masyarakat Desa/kelurahan kecamatan Sorkam Barat, peneliti menemukan bahwa kepala desa Madani selalu tepat waktu menyelesaikan segala dokumen-dokumen administrasi seperti RKPDes yaitu rencana kegiatan atau program Pemerintahan Desa selama satu tahun anggaran dan RAB APBDes setiap tahunnya dan RAB-RAB lainnya. Peneliti juga mewawancarai berbagai masyarakat terkait proses Aparatur desa madani saat melayani masyarakat misalnya urusan administrasi desa KTP, KK dan surat perizinan lainnya dan Monitoring penanganan covid 19 sudah dilaksanakan sebagaimana mestinya. Selain itu aparat desa Madani siap di menerima keluhan masyarakat desa Madani. Masa jabatan kepala desa dari tiap

periodenya memiliki banyak peningkatan dalam pelayanan kepada masyarakat. Hal ini dipengaruhi oleh peran kinerja perangkat yang menunjukkan efisiensi kerjanya. Dengan latar belakang itu, menarik dikaji bagaimana gaya kepala desa selaku kepala pemerintahan di garis depan bisa membimbing kelembagaan di tingkat desa untuk meningkatkan produktivitas. Pada dasarnya tugas terpenting penyelenggaraan pemerintahan desa yakni bagaimana memampukan pemerintah desa untuk menaikkan kesejahteraan penduduk, memberi layanan publik yang layak, dan meningkatkan daya saing tingkat desa. Pelayanan publik yakni hal yang paling utama dilaksanakan karena rangkaian aktivitas ini yang mampu mencukupi kebutuhan masyarakat baik memberi layanan ke setiap warga negara dan individu. Produktivitas layanan akan meningkat seiring dengan peningkatan kualitas layanan. Semakin tinggi kualitas pelayanan publik maka semakin tinggi pula kepercayaan masyarakat pada pemerintah. Hal ini bakal menaikkan partisipasi masyarakat di kegiatan pengabdian kepada masyarakat.

Hal ini mendorong peneliti untuk mengkaji bagaimana pemimpin pemerintah desa yaitu kepala desa dalam mempengaruhi aparatur desa, namun penelitian ini lebih fokus ke gaya kepemimpinan kepala desa dalam meningkatkan kinerja aparatur desa dalam memenuhi tanggung jawab pemerintahan dan melayani masyarakat. Ini disebabkan penyelenggaraan aparatur desa sudah baik, dan bagaimana cara kepala desa dalam memimpin aparatur pemerintah desa.

Dari uraian masalah yang ada, maka penelitian ini penting diadakan guna memahami efektivitas kepala desa meningkatkan kinerja pemerintahan desa. Dan judul penelitian ini yakni “**Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Desa Dalam**

Meningkatkan Produktivitas Kinerja Aparatur Pemerintah Desa” (Desa Madani Kecamatan Sorkam Barat Kabupaten Tapanuli Tengah).

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas yang telah diuraikan, maka rumusan masalah yang akan diangkat oleh peneliti dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana gaya kepemimpinan Kepala Desa Madani Kecamatan Sorkam Barat Kabupaten Tapanuli Tengah ?
2. Apa faktor pendukung produktivitas kinerja aparatur pemerintah desa di Desa Madani Kecamatan Sorkam Barat Kabupaten Tapanuli Tengah?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka yang menjadi tujuan penelitian ini dilakukan adalah :

1. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan seperti apa yang diterapkan kepala desa di desa Madani Kecamatan Sorkam Barat Kabupaten Tapanuli Tengah,
2. Untuk mengetahui apa saja Faktor pendukung produktivitas kinerja aparatur pemerintah desa di Desa Madani Kecamatan Sorkam Barat Kabupaten Tapanuli Tengah.

1.5 Manfaat Penelitian

Sejalan dengan tujuan penelitian yang telah diuraikan diatas, Adapun manfaat yang akan diperoleh dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Desa Madani Kecamatan Sorkam Barat Kabupaten Tapanuli Tengah, sebagai tambahan informasi dan ilmu kepada setiap masyarakat ataupun anak milenial yang ingin menjadi pemimpin di Desa Madani dalam menerapkan gaya kepemimpinan yang dapat meningkatkan produktivitas kinerja dengan aparatur pemerintah desa atau bawahaannya.
2. Bagi Universitas Medan Area sebagai tambahan literatur kepustakaan Universitas bidang penelitian mengenai Gaya Kepemimpinan Kepala Desa dalam meningkatkan produktivitas kinerja aparatur pemerintah desa di Desa Madani Kecamatan Sorkam Barat Kabupaten Tapanuli Tengah.
3. Bagi peneliti, menambah pengetahuan dan pemahaman khususnya tentang Gaya Kepemimpinan Kepala Desa dalam meningkatkan produktivitas kinerja aparatur pemerintah desa di Desa Madani Kecamatan Sorkam Barat Kabupaten Tapanuli Tengah.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori dan Konsep Desa

Secara umum, desa diartikan oleh masyarakat umum sebagai tempat tinggal sekelompok orang yang bercirikan penggunaan tata bahasa yang logat daerah masih kuat, level pendidikan yang rendah, serta mata pencaharian masyarakatnya ada pada bidang pertanian ataupun kelautan.

Jika pengertian desa di Kamus Besar Bahasa Indonesia disebutkan desa adalah (1) wilayah yang dihuni oleh sejumlah keluarga yang mempunyai sistem pemerintahan sendiri (dikepalai oleh Kepala Desa), (2) sekelompok rumah diluar kota yang merupakan kesatuan kampung, dusun, (3) udik atau dusun (dalam arti daerah pedalaman atau lawan dari kota), (4) tempat, tanah, daerah. Menurut Soetardjo Kartohadikoesoemo (1984:280) desa adalah sebuah tempat kesatuan hukum yang didalamnya bertempat tinggal masyarakat dengan kuasa dan masyarakat tersebut mempunyai pemerintahan sendiri. Sedangkan Talizihudu Ndraha (1981:13) mengartikan desa di bukunya “Dimensi-dimensi Pemerintahan Desa” yakni unit organisasi pemerintahan paling rendah, dengan batas wilayah tertentu, berada langsung dibawah naungan kecamatan, serta kesatuan hukum masyarakat yang berhak untuk mengatur rumah tangganya. Selain pengertian desa di atas, terdapat pula istilah desa yang digunakan dalam peraturan perundang-undangan, sebagaimana tercantum di UU No 6 Tahun 2014 mengenai Desa, yang memberi pengertian mengenai pengertian desa, yaitu:

“Desa adalah desa dan desa adat atau yang disebut dengan nama lain, selanjutnya disebut desa, adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas-batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat, berdasarkan asal-usul dan adat istiadat setempat yang diakui dan dihormati dalam sistem Pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia”.

Pasal 1 nomor 2 disebutkan bahwa :

“Pemerintahan Desa adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia”.

Pasal 1 nomor 3 disebutkan bahwa :

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

Dalam penjelasan desa di atas, menurut Soetardjo Kartohadikoesoemo, Talizihudu Ndraha serta undang-undang, sangat jelas desa adalah masyarakat otonom, yakni masyarakat yang mengelola dirinya. Menyadari bahwa desa berhak mengurus serta mengatur kepentingan masyarakat sesuai kondisi setempat serta sosial budaya, sehingga desa punya otonomi primitif yang strategis yang harus mendapat perhatian di pelaksanaan otonomi daerah. Sebab adanya otonomi desa yang kuat bakal sangat menentukan terwujudnya otonomi daerah.

Menurut Suhartono (2000:14), Ciri umum desa yakni: (1) desa umum terletak pada dekat dengan pusat kawasan pertanian, (2) pertanian merupakan kegiatan ekonomi utama di daerah tersebut, (3) faktor penguasaan lahan menentukan cara hidup masyarakat, (4) Berbeda dengan kota metropolitan yang

mayoritas penduduknya pendatang, penduduk pedesaan sifatnya turun temurun, (5) kontrol sosial lebih informal, interaksi antar warga desa sifatnya tatap muka, serta (6) ada tingkat homogenitas lebih tinggi, hubungan sosial lebih banyak dengan kota.

Di Peraturannya desa mempunyai hak serta kewajiban di pasal 67 UU No 6 Tahun 2014 mengenai Desa, Desa mempunyai hak:

- a) Mengatur serta mengurus kepentingan masyarakat menurut hak asal usul, adat istiadat, serta nilai sosial budaya masyarakat Desa
- b) Memutuskan serta mengelola kelembagaan Desa
- c) Memperoleh sumber pendapatan.

Desa mempunyai kewajiban:

- a) Melindungi serta menjaga persatuan, kesatuan, kerukunan warga Desa pada kerukunan nasional serta keutuhan NKRI,
- b) Menaikkan kualitas hidup masyarakat Desa
- c) Mengembangkan kehidupan demokrasi
- d) Mengadakan pemberdayaan masyarakat Desa
- e) Memberi serta menaikkan layanan ke masyarakat Desa.

Disamping itu Desa memiliki hak serta kewajiban yang disebut kewenangan desa yang ada di Pasal 19 kewenangan desa yakni :

- a) kewenangan menurut hak asal usul;
- b) kewenangan lokal dengan skala Desa;
- c) kewenangan oleh Pemerintah, Pemprov, ataupun Pemda/Pemkot/Pemkab;

- d) kewenangan lain oleh Pemerintah, Pemprov, ataupun Pemda/Pemkot/Pemkab menurut aturan perundangan.

2.1.1 Pemerintah Desa

Dalam sistem pemerintahan desa di Indonesia ada dua unsur pengelolaan desa, yaitu pertama pemerintah desa (kepala desa + perlengkapan/peralatan desa) serta kedua Badan Pembina Desa (BPD). Pasal 25 UU No 6 Tahun 2014 mengenai Desa berbunyi sebagai berikut; " Pemerintah Desa sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 adalah Kepala Desa atau yang disebut dengan nama lain dan yang dibantu oleh perangkat Desa atau yang disebut dengan nama lain."

Karenanya, dari ketentuan di pasal diatas, bisa diketahui unsur Pemerintah Desa yakni:

a. Kepala Desa

Kepala desa berkewajiban menjalankan tugas penyelenggaraan pemerintahan desa serta pelaksanaan pembangunan desa, berupa melaksanakan berbagai bentuk rencana dan aktivitas pembangunan desa sesuai rencana yang sudah diputuskan. Bekerjasama dengan masyarakat desa dalam hal pembangunan desa, membina kelembagaan masyarakat desa, dan bekerja untuk melaksanakan program pemberdayaan desa, baik yang dikembangkan pemerintah ataupun program pemberdayaan masyarakat itu sendiri. (Rahyunir Rauf, Sri Maulidiah, 2005:133).

Dalam upaya untuk melaksanakan tugas serta fungsi kepala desa, maka kepala desa juga diberikan kewenangan pemerintah melalui aturan perundangan.

Kewenangan dari kepala desa di Pasal 26 UU No 6 Tahun 2014 mengenai desa saat menjalankan tugas sebagai Kepala Desa ialah:

1. Kepala Desa punya tugas menjalankan Pemerintahan Desa, menjalankan Pembangunan Desa, pembinaan masyarakat Desa, serta pemberdayaan masyarakat Desa.

2. Pada pelaksanaan tugas seperti di ayat (1), Kepala Desa punya kewewenangan:

- a) memimpin pelaksanaan Pemerintahan Desa;
- b) mengangkat serta memberhentikan perangkat Desa;
- c) mempunyai kekuasaan pengelolaan Keuangan serta Aset Desa;
- d) menetapkan aturan Desa;
- e) menetapkan APB Desa;
- f) membina kehidupan masyarakat Desa;
- g) membina ketenteraman serta ketertiban masyarakat Desa;
- h) membina serta menaikkan ekonomi Desa dan intergrasi supaya tercapai ekonomis skala produktif kemakmuran masyarakat Desa;
- i) melakukan pengembangan sumber pendapatan Desa;
- j) mengusulkan serta menerima pelimpahan kekayaan negara untuk menaikkan kesejahteraan masyarakat Desa;
- k) pengembangan kehidupan sosial budaya masyarakat Desa;
- l) memanfaatkan teknologi tepat guna;
- m) melakukan koordinasi Pembangunan Desa yang partisipatif;
- n) mewakili Desa di dalam serta di luar pengadilan sesuai aturan perundangan;

- o) menjalankan kewewenangan lain sesuai aturan perundangan.

3. Dalam menjalankan tugas seperti di ayat (1), Kepala Desa mempunyai hak:

- a) memberi usul struktur organisasi serta tata kerja Pemerintah Desa;
- b) memberi pengajuan rancangan serta keputusan Peraturan Desa;
- c) menerima penghasilan tiap bulan, tunjangan, serta penerimaan yang sah, dan memperoleh jaminan kesehatan;
- d) memperoleh perlindungan hukum terhadap kebijakan yang ada;
- e) memberi mandat pelaksanaan tugas serta kewajiban ke perangkat Desa.

4. Pada saat menjalankan tugas seperti di ayat (1), Kepala Desa mempunyai kewajiban:

- a) memegang teguh serta mengamalkan Pancasila, menjalankan UUD Tahun 1945, dan mempertahankan serta memelihara keutuhan NKRI, serta Bhinneka Tunggal Ika;
- b) menaikkan kesejahteraan masyarakat Desa;
- c) memelihara ketenteraman serta ketertiban masyarakat Desa;
- d) menaati dan serta aturan perundangan;
- e) menjalankan kehidupan demokrasi serta berkeadilan gender;
- f) menjalankan prinsip tata Pemerintahan Desa yang akuntabel, transparan, profesional, efektif serta efisien, bersih, dan bebas KKN;
- g) menjalin kerja sama serta koordinasi dengan semua stakeholder di Desa;
- h) menjalankan administrasi Pemerintahan Desa secara baik;
- i) pengelolaan Keuangan serta Aset Desa;
- j) menjalankan urusan pemerintahan yang jadi wewenang Desa;

- k) menyelesaikan perselisihan masyarakat di Desa;
- l) mengadakan pengembangan ekonomi masyarakat Desa;
- m) membina serta melestarikan nilai sosial budaya masyarakat Desa;
- n) mengadakan pemberdayaan masyarakat serta lembaga kemasyarakatan di Desa;
- o) mengadakan pengembangan potensi SDA serta melestarikan lingkungan hidup;
- p) memberi informasi ke masyarakat Desa.

Karenanya, kepala desa mempunyai kewajiban melaksanakan fungsinya yang berkaitan penyelenggaraan pemerintahan desa, penyelenggaraan pembangunan di desa, dan pelaksanaan berbagai program kegiatan sesuai dengan yang direncanakan dan telah disepakati bersama dengan masyarakat desa.

b. Aparatur Desa

Aparatur desa adalah yang membantu kepala desa dalam menjalankan tugas pengelolaan pemerintahan desa. Aparatur desa atau biasa disebut dengan perangkat desa merupakan salah satu komponen pemerintahan desa, dan terkait pengaturan aparat desa dijelaskan dalam Pasal 48 UU No 6 Tahun 2014 mengenai desa, selanjutnya aparat desa meliputi;

- a) Sekretariat Desa
- b) Pelaksana Kewilayahan; serta pelaksana teknis.

Dalam hal penyelenggara pemerintahan desa, kepala desa, dibantu oleh sekretaris desa dan aparat desa, dalam pasal 49 Undang-Undang No 6 Tahun

2014 tentang desa dengan jelas mengatur aparatur desa berperan membantu kepala desa menjalankan tugas serta wewenangnya dalam hal ini, yakni;

(1) Perangkat Desa seperti di Pasal 48 mempunyai tugas membantu Kepala Desa menjalankan tugas serta wewenangnya.

(2) Perangkat Desa seperti di ayat (1) diangkat Kepala Desa sesudah dikonsultasikan bersama Camat atas nama Bupati/Walikota.

(3) Dalam menjalankan tugas serta kewenangnya, perangkat Desa seperti di ayat (1) bertanggung jawab ke Kepala Desa.

Menurut ketentuan pasal sebelumnya, bisa dikatakan secara jelas tugas perangkat desa yakni memudahkan kepala desa menjalankan tugas serta kewenangan kepala desa. Seseorang yang ditunjuk selaku perangkat desa diangkat kepala desa atas nama bupati/walikota dengan musyawarah terlebih dahulu dengan persetujuan Camat. Oleh karena itu, perangkat desa bertanggung jawab kepada kepala desa menjalankan tugas serta wewenangnya. Pasal 50 UU No 6 Tahun 2014 tentang Desa secara jelas mengatur persyaratan pengangkatan sebagai perangkat desa dan berbunyi sebagai berikut:

- a) pendidikan terendah SMU ataupun sederajat;
- b) berusia 20-42 tahun;
- c) terdaftar menjadi penduduk Desa serta tinggal di Desa minimal 1 tahun sebelum pendaftaran;
- d) syarat lain di Perda Kabupaten/Kota.

2.2 Teori dan Konsep Kepemimpinan

Di mata para ahli, terkhusus ilmu sosial, terdapat berbagai penjelasan yang beragam berdasarkan metode yang digunakan dalam menjelaskan kata kepemimpinan. Dari perspektif kata kepemimpinan, kata kepemimpinan mengacu pada orang yang memiliki kemampuan dan kelebihan, terutama dalam aspek keterampilan dalam bidang tertentu yang memungkinkan dirinya memberi pengaruh orang lain untuk berkegiatan guna menggapai maksud serta tujuan.

Seorang pemimpin yakni seseorang yang dapat memberi pengaruh terhadap orang lain untuk melakukan apa yang ingin mereka lakukan. Kepemimpinan yakni proses memberi pengaruh orang lain untuk mau ataupun tidak melakukan apa yang mereka inginkan (Kartini Kartono, 2002:5), dan Wills (1967) menyatakan bahwa kepemimpinan yakni berbagai bentuk yang bisa diberikan seseorang guna membantu tujuan kelompok. Siagian (1983) mengemukakan bahwa pemimpin harus mempunyai kemampuan memberi pengaruh serta memungkinkan orang lain agar mau mengikuti keinginannya, guna mencapai tujuan yang sudah diputuskan sebelumnya secara efisien, efektif serta ekonomis. (Andriansyah, 2015:1).

Dari berbagai pengertian di atas, bisa diambil kesimpulan konsep pemimpin yakni kewenangan yang menyertai kemampuan individu memberi pelayanan mendorong orang bekerja keras menuju tujuan yang sudah diputuskan oleh organisasi swasta atau publik.

Kepemimpinan hakekatnya bisa muncul di mana pun, jika ada unsur berikut:

1. Ada orang yang memimpin,
2. Ada orang yang dipengaruhi, bawahan yang mau dikendalikan,

3. Adanya kegiatan menggerakkan bawahan guna menggapai tujuan bersama,
 4. Adanya tujuan yang diperjuangkan lewat berbagai tindakan
- (Andriansyah, 2015:2).

Teori kepemimpinan biasanya mencoba menjelaskan faktor yang mengakibatkan timbulnya seseorang pemimpin serta hakikat dari kepemimpinan. Mengingat banyaknya pandangan mengenai teori kepemimpinan, sehingga teori kepemimpinan yang dikemukakan dalam penelitian ini berasal dari pandangan Pamuji, yaitu:

a. Kepemimpinan Menurut Teori Sifat

Jika dianalisis secara ilmiah, kepemimpinan bisa dilihat dari kata pemimpin itu sendiri. Teori sifat, pertama kali dikembangkan di Yunani Kuno serta Roma, menyatakan para pemimpin dilahirkan, bukan diciptakan, lalu kita kenal sebagai "*the greatma theory*". Studi mengenai sifat pertama-tama berusaha untuk menentukan sifat dan ciri-ciri fisik, dan watak serta kepribadian orang-orang yang dianggap sebagai pemimpin yang sudah ada dari lahir. Ratusan penelitian sudah dilakukan terhadap sifat/ciri-ciri, Tapi sifat itu tak punya hubungan kuat serta konsisten dengan berhasilnya kepemimpinan. Penelitian tentang sifat tak menjawab pertanyaan mengenai bagaimana sifat berinteraksi sebagai integrator kepribadian serta perilaku seorang pemimpin.

b. Kepemimpinan Menurut Teori Perilaku

Dalam tiga dekade di awal 1950-an, penelitian tentang perilaku kepemimpinan difokuskan pada beberapa perilaku. Sebagian besar studi perilaku kepemimpinan

pada periode ini menggunakan pertanyaan-pertanyaan untuk mengukur perilaku kepemimpinan. Beberapa penelitian sudah diadakan guna memahami kaitan perilaku ini serta ukuran efektivitas kepemimpinan misalnya kepuasan kinerja bawahan. Peneliti lain telah memakai eksperimen laboratorium guna mempelajari bagaimana perilaku kepemimpinan memberi pengaruh terhadap kinerja bawahan. Apabila di perhatikan lebih dekat, satu-satunya temuan yang konsisten serta cukup kuat dari teori perilaku ini yakni bagaimana perilaku pemimpin mendapatkan perhatian terhadap bawahannya. Hasil penelitian kepemimpinan Ohio State University memperlihatkan ada dua jenis perilaku pemimpin yakni : *consideration and initiating structure*.

Temuan lainnya pada penelitian di Michigan University memperlihatkan perilaku punya kecenderungan berorientasi atribut, produksi/berorientasi hasil. Di saat yang sama, model kepemimpinan dan sistem manajemen Likert memperlihatkan bagaimana para pemimpin memperlakukan bawahan mereka dalam pengambilan keputusan. Menurut teori ini, perilaku pemimpin mencakup perilaku berpusat ke orang serta produksi.

c. Teori Kontingensi

Teori ini menjabarkan produktivitas kepemimpinan memerlukan pola perilaku kepemimpinan yang berbeda dalam situasi yang berbeda. Teori kepemimpinan kontingensi ini mengkaji bagaimana berbagai aspek perilaku kepemimpinan mempengaruhi kinerja bawahan. Secara umum, para pemimpin memotivasi pengikut dengan mengetahui apa yang dipikirkan pengikut tentang kemungkinan hasil dari upaya mereka. Pengikut lebih mungkin untuk mencoba jika mereka

percaya hasil bisa didapat lewat usaha yang sungguh-sungguh serta usaha tersebut bakal berhasil.

d. Teori Kepemimpinan Kontemporer

Teori Kepemimpinan Kontemporer berpandangan bahwa kepemimpinan hanyalah suatu atribusi seseorang atau pemimpin kepada orang lain yang jadi bawahannya. Berbagai teori atribusi yang masih dianut banyak orang adalah:

1. Teori Penyimpulan Terkait : Perilaku orang lain ialah sumber informasi terbanyak.
2. Teori Sumber Perhatian dalam Kesadaran : Persepsi di dalam kognisi orang yang menjalankan persepsi.
3. Teori Atribusi Internal serta Eksternal : Dikemukakan oleh Kelly & Micella, 1980 yakni teori dengan fokus ke akal sehat (Andriansyah, 2015:38-40)

2.2.1 Gaya Kepemimpinan

Kartono (2002:22) di bukunya Pemimpin serta kepemimpinan menjabarkan gaya kepemimpinan yakni cara pemimpin dalam mengarahkan bawahannya untuk melakukan sesuatu.

Menurut Thoah, gaya kepemimpinan yakni norma perilaku seseorang saat berupaya memberi pengaruh pada perilaku orang lain (Thoah, Miftah, 2007:15). Dalam konteks ini, menjadi sangat penting untuk mencoba mendamaikan sudut pandang antara mereka yang memberi pengaruh perilaku serta yang mendapat pengaruh perilaku tersebut.

Menurut S. Pamudji (1995 :123-125) Gaya kepemimpinan pemerintah Indonesia secara garis besar yakni :

1. Gaya Motivasi, yaitu kepemimpinan menggunakan motivasi berupa imbalan finansial dan hadiah (*rewards*) untuk membuat bawahaannya terkesan. Berkaitan dengan hal tersebut, kepemimpinan pemerintahan Indonesia sebisanya mungkin menekankan untuk memberikan motivasi yang positif. Motivasi harus memiliki aspek tujuan jelas serta justifikasi kuat, sebab loyalitas, kreativitas, keterlibatan, antusiasme, keterbukaan, komunikasi, etika, akuntabilitas, kepuasan karyawan, yang membuat produktivitas serta kinerja meningkat. Motivasi yakni memberikan dorongan yang menimbulkan semangat seseorang yang membuat mereka mau bekerja, pentingnya motivasi sebab motivasilah yang mengakibatkan, serta mendukung manusia agar bekerja keras serta bersemangat untuk mendapatkan hasil yang terbaik.

Menurut Hasibuan (2003: 40) pola motivasinya yakni:

- a. *Achievement motivation* yakni keinginan menyelesaikan tantangan bagi kemajuan serta pertumbuhan,
- b. *Affiliation motivation* yakni dorongan menjalankan hubungan bersama orang lain,
- c. *Competence motivation* dorongan berprestasi dengan mengadakan pekerjaan dengan mutu tinggi,
- d. *Power motivation* yakni dorongan mengendalikan keadaan serta kecenderungan mengambil resiko menghadapi rintangan yang ada.

Menurut Armstrong (1999:66) Gaya motivasi dicirikan oleh sesuatu yang menggerakkan orang ke arah yang ingin mereka lakukan, apa yang ingin di lakukan serta apa yang mau dia lakukan tidak perlu bersama, gaya digambarkan sebagai drive), yang membuat orang melakukan sesuatu atau melakukannya karena takut akan sesuatu. Misalnya, jika seseorang menginginkan promosi atau gaji, tindakannya akan mendukung keinginan itu. Pada saat yang sama, gaya kepemimpinan motivasi Bernad Berendoom serta Gary A. Stainer ddialam Sedarmayanti (2001: 66) digambarkan keadaan mental yang mendorong kegiatan serta memberikan energi yang mengarah pada pemenuhan kebutuhan, pemuas ataupun pengurangan ketidakseimbangan. Menurut Ambar T (2003:58), motivasi adalah suatu pemberian dorongan ke bawahan supaya bawahan bisa bekerja dalam batasan untuk menggapai tujuan organisasi dengan sebaik-baiknya. Dari sudut pandang di atas, gaya kepemimpinan motivasional yakni gaya kepemimpinan pemimpin yang mendorong atau mendorong seseorang untuk bekerja dengan cara terbaik untuk mencapai kebutuhannya.

2. Gaya Pengawasan, yakni kepemimpinan pemerintahan yang dilandaskan ke perhatian pemimpin terhadap perilaku kelompok. Di hubungan ini gaya pengawasan bisa dikelompokkan berikut:

a. Gaya kepemimpinan yang berorientasi pada aparat (*employee oriented*), yaitu pemimpin memperhatikan bawahannya seperti manusia dengan martabat. Pemimpin ini memahami kebutuhan pengikut serta menghormati kemanusiaan.

b. Gaya kepemimpinan dengan orientasi produksi (*production oriented*), Di sinilah para pemimpin selalu fokus pada proses produksi serta metodenya.

Harapan mencapai hasil terbaik lewa perbaikan metode serta penyesuaian SDM. Jadi dalam gaya kepemimpinan ini, aparat harus menyesuaikan diri dngan proses produksi.

Banyak metode yang digunakan untuk membedakan kepemimpinan, menurut Komang Ardana dan Djatmiko (2009), gaya kepemimpinan bisa diketahui oleh ciri-cirinya sebagai pemimpin bisa dikelompokkan jadi lima gaya kepemimpinan, yakni:

1. Gaya Kepemimpinan otoriter punyai ciri berikut : membuat keputusan sendiri, pengambilan keputusan dengan sepihak, memerintah bawahannya dengan sesuka hati, dan memakai kewewenangan serta tanggung jawab sepenuhnya, serta umumnya berorientasi kekuasaan.

2) Ciri-ciri paternalistik yakni: Pemimpin kecenderungan untuk membuat keputusan dengan caranya sendiri dengan tak menyertakan bawahan, hubungan dengan bawahan adalah hubungan ayah-anak, berupaya mencukupi kebutuhan fisik bawahan guna mencuri perhatian serta tanggung jawab bawahan, dan orientasinya yakni untuk menjaga hubungan baik dengan bawahan.

3) Gaya kepemimpinan Karismatik, Menurut Dian Wisnuwardhani (2018) ada empat ciri-ciri yang menonjol dalam gaya kepemimpinan karismatika antara lain:

a) Percaya diri, Pemimpin karismatik memperlihatkan mereka percaya bisa menggapai tujuan mereka. Dengan kepercayaan dirinya, mereka bisa memberi pengaruh orang lain untuk percaya mereka bisa menggapai tujuan yang diinginkan.

- b) Menarik, Pemimpin karismatik menarik karena mereka cenderung ekspresif, antusias, dan optimis tentang masa depan. Pemimpin karismatik juga dianggap menarik karena biasanya memiliki retorika yang baik. Jika mereka berbicara atau memberikan pidato, orang-orang yang mendengarnya akan terbawa, menjadi antusias, percaya diri, serta bersedia berkomitmen ke tujuan bersama.
- c) Berani mengambil resiko, Dengan eksplorasi situasi yang belum jelas. Mereka meyakinkan diri sendiri serta orang lain mereka mau merubah "status quo" jadi lebih baik.
- d) Visioner, Artinya mereka punya kemampuan berpikir kreatif ke depan. Pemimpin karismatik bisa membayangkan serta mencerminkan masa depan lebih baik, sehingga meyakinkan anggota bahwa pemimpin bakal membawa mereka ke kondisi lebih baik.
- 4) gaya *Laisses Faire (Free Reign)* memiliki ciri sebagai berikut: menghindari penumpukan kekuasaan dengan mendelegasikan ke bawahan, bergantung ke kelompok guna memutuskan tujuan serta penyelesaian masalah.
- 5) Gaya kepemimpinan Demokratis berikut 3 ciri-ciri utama kepemimpinan demokratis menurut S. Pamudji (1995) sebagai berikut:
- a) Menerapkan pendekatan dua arah, Gaya kepemimpinan demokratis menggunakan pendekatan dua arah yang mendorong diskusi serta musyawarah. Seorang pemimpin yang demokratis tak memaksakan keputusan sepihak pada tim, jika ia mempunyai kekuatan untuk mengawasi bawahannya.

Dalam pembuatan keputusan, para pemimpin demokratis mendengarkan semua orang di tim. Anggota tim punya kebebasan berpartisipasi di diskusi dan berkontribusi pada proses apa pun yang memungkinkan pertukaran ide, meskipun akhirnya terserah pada pemimpin untuk memutuskan apa yang akan dipilih.

- b) Mendorong Partisipasi Kegiatan, Ciri kedua yakni pemberian hak sama menyampaikan pendapat, saran, serta kritik. Dengan mendorong tiap orang untuk berpartisipasi di proses, kepemimpinan demokratis bakal meningkatkan motivasi serta loyalitas tim. Sebab tiap suara didengar dan anggota tim dihargai. partisipasi kolektif membuat keputusan yang dibuat oleh para pemimpin jadi keputusan kolektif daripada keputusan individu.
- c) Menghargai ide dan kreativitas, Ciri lainnya yakni keterbukaan pada ide serta kreativitas. Pemimpin tidak memosisikan diri mereka sebagai orang yang tepat, sebaliknya, mereka tak melihat anggota tim sebagai tidak berpengalaman atau tak terampil.

2.2.2 Fungsi kepemimpinan

Menurut Kartono (1994:81), Fungsi kepemimpinan adalah untuk menginspirasi, membimbing, membentuk dan memberi motivasi kerja, mengendalikan organisasi, menjalin jaringan komunikasi antar anggota, dan mengawasi secara efektif terhadap pengikutnya supaya target organisasi yang direncanakan dapat tercapai sesuai dengan waktu yang diharapkan. Fungsi kepemimpinan dapat juga menunjukkan atau membuat pengikut/bawahan terkesan, terutama dalam pengambilan keputusan harus memperhatikan tuntutan dari luar. Harapannya pemimpin dapat memimpin bawahannya supaya dapat

mencapai tujuan. Karenanya, pemimpin wajib memahami kebutuhan semua pihak.

Sehubungan dengan hal di atas, perlu pemimpin untuk memahami dan melaksanakan prinsip kepemimpinan Ki Hajar Dewantara yang dikutip oleh Soehardjono (1981:12):

1. *Ing ngarso sung tulodo* berarti pemimpin wajib bisa melalui sikap serta perbuatannya, menjadikan dirinya tiruan bagi pengikutnya ;
2. *Ing madio mangun karso* berarti pemimpin wajib bisa membangkitkan semangat berkarya serta berkreasi ke orang yang pengikutnya atau yang ia pimpin;
3. *Tut wuri handayani* yang artinya pemimpin wajib dapat mendorong orang yang dipimpin supaya berani jalan didepan serta bertanggung jawab.

2.3 Teori dan Konsep Produktivitas Kinerja

Konsep produktivitas adalah perbandingan *output* serta *input* per satuan waktu, Produktivitas dinyatakan baik jika :

- a) kuantitas produksi yang keluar meningkat dengan kuantitas yang masuk/sumber daya yang sama,
- b) kuantitas produksi yang keluar sama ataupun bertambah dengan yang masuk/ sumber daya yang kecil.
- c) kuantitas produksi yang keluar meningkat dengan penambahan sumber daya yang relatif kecil (Tarwaka. Ergonomi:2004).

Dari konsep yang diatas, Produktivitas dapat diartikan sebagai hubungan antara hasil aktual dan fisik dan pendapatan aktual. *Performance Productivity*

mencakup pola pikir yang selalu menerapkan filosofi hidup pada produksi dalam suatu perusahaan dimana produksi hari ini wajib lebih baik dari hari kemarin. Tiap orang selalu berusaha meningkatkan pekerjaannya untuk mendapatkan hasil yang lebih baik. Juga, produktivitas adalah ukuran bagaimana seseorang mencapai hasil terbaik dari segi kualitas dan kuantitas.

Dewan produktivitas Nasional Indonesia merumuskan defenisi dari produktivitas secara kompherenship yakni :

- a) Produktivitas adalah sikap mental yang memiliki kualitas hidup hari ini lebih baik dari hari kemarin serta hari esok lebih baik dari hari selanjutnya,
- b) Umumnya, produktivitas mempunyai arti perbandingan hasil yang diperoleh dengan total sumber daya yang dipakai.
- c) Produktivitas ditandai dengan, yakni efisiensi yang mengarah ke pencapaian kinerja yang maksimal, atau pencapaian tujuan terkait kualitas, kuantitas serta waktu.

2.3.1 Faktor Pendukung dan Faktor Penghambat Produktivitas Kinerja

Dalam hal ada faktor-faktor baik itu faktor pendukung maupun faktor penghambatnya, menurut Hariandja (2002) sebagai berikut :

- a) Keterampilan atau skill, yaitu kemampuan yang dimiliki seseorang, baik dalam pengetahuan yang diperoleh melalui pendidikan formal maupun melalui Pengalaman. Dengan kemampuan ini seseorang dapat meningkatkan produktivitas kerjanya. Melalui Keterampilan, pegawai diharapkan mampu melakukan pekerjaannya secara produktif. Keterampilan adalah variabel terpenting dalam membentuk produktivitas.

Dengan kata lain, ketika seorang karyawan memiliki keterampilan yang baik mereka lebih produktif.

- b) Lingkungan/Budaya, Faktor ini umumnya menyangkut struktur dan keadaan di mana seseorang itu dapat bekerja dengan baik dan mudah. Dengan lingkungan rekan rekan kerja dapat membantu membentuk produktivitas kerja dengan saling mendukung.
- c) Gaya kepemimpinan Pemimpin, gaya kepemimpinan adalah cara kerja dan berperilaku seorang pemimpin dalam membimbing bawahannya untuk melakukan sesuatu, dan kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi, menggerakkan dan memotivasi orang-orang yang tergabung dalam organisasi untuk bertindak dengan penuh semangat dan kesadaran, mau dan mendedikasikan waktu, tenaga dan pikirannya untuk melaksanakan kegiatan guna mencapai tujuan perusahaan.
- d) Upah, gaji atau upah yang tidak sesuai akan mengurangi produktivitas tenaga kerja karyawan.
- e) Tingkat pendidikan, tingkat pendidikan bahkan pelatihan tenaga kerja akan mendukung produktivitas kerja seseorang. Dimana tingkat pendidikan pekerja harus selalu dikembangkan atau ditingkatkan melalui pendidikan formal maupun informal. Hal ini sangat penting karena mengacu pada dinamika atau perubahan yang terjadi dalam lingkungan organisasi.
- f) Kontrak kerja, kontrak kerja ini merupakan instrumen yang menjamin hak dan kewajiban pekerja.

- g) Penerapan teknologi, Kemajuan teknologi sangat mendukung produktivitas tenaga kerja, sehingga penerapan teknologi harus ditujukan untuk menjaga produktivitas.

2.4 Kerangka Berpikir

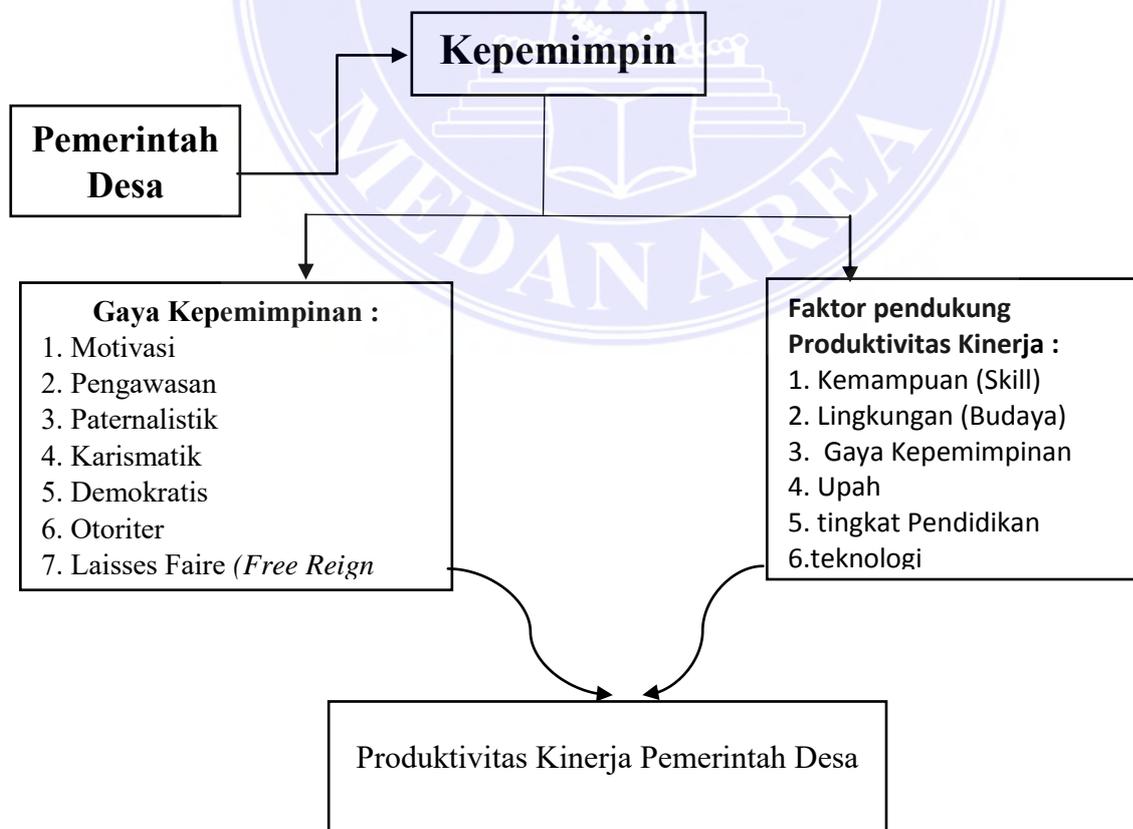
Proses kepemimpinan diawali dengan proses pola gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan bisa menghasilkan iklim organisasi yang menguntungkan. Peran seorang pemimpin di sebuah organisasi harapannya guna menciptakan rasa keadilan karyawan, dan karakteristik seorang pemimpin bakal mempengaruhi iklim kerja di sebuah organisasi. Pemimpin yang sukses adalah pemimpin yang dapat jadi pencipta serta motivator bawahan dengan menciptakan iklim kerja yang mendorong tumbuh dan berkembangnya kinerja pegawai. Proses kepemimpinan diawali dengan proses pola gaya kepemimpinan. Menurut Kartono (2002:22), gaya kepemimpinan yakni cara seorang pemimpin bekerja serta berperilaku ketika memerintahkan bawahannya guna melakukan sesuatu.

Menurut S. Pamudji (1995 :123-125) Gaya kepemimpinan pemerintah Indonesia secara garis besar ada dua, gaya kepemimpinan Motivasi serta gaya kepemimpinan Pengawasan. Gaya kepemimpinan motivasi yaitu kepemimpinan menggunakan motivasi berupa imbalan finansial dan hadiah (*rewards*) untuk membuat bawahannya terkesan. Menurut Hasibuan (2003: 40) ada 4 pola gaya kepemimpinan motivasi, yaitu *Achievement motivation*, *Affiliation motivation*, *Competence motivation*, *Power motivation*. Gaya Pengawasan, yakni kepemimpinan pemerintahan yang disandarkan ke perhatian pemimpin terhadap perilaku kelompok, terdapat dua jenis pengawasan yaitu *employee oriented*,

production oriented. Menurut Djatmiko (2009) dalam buku Komang Ardana ada gaya kepemimpinan berdasarkan ciri-cirinya yaitu, otoriter, paternalistik, karismatik, *laissez Faire (Free Reign)* dan demokratis.

Produktivitas Kinerja karyawan adalah dasar keberhasilan organisasi, dan tanpa kinerja yang baik, tujuan organisasi tidak dapat dicapai. Dengan kinerja yang baik, karyawan dapat menyelesaikan semua beban organisasi secara efektif dan efisien. Produktivitas kinerja melibatkan pola pikir yang selalu menerapkan filosofi hidup pada produksi dalam sebuah perusahaan dimana produksi hari ini wajib lebih baik dari kemarin. Menurut Hariandja (2002), faktor pendukung produktivitas kinerja yakni skill, budaya, tingkat Pendidikan, upah, gaya kepemimpinan, teknologi.

Tabel 2.1 Skeme Alur kerangka berpikir



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian dan Lokasi Penelitian

3.1.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan kegiatan terencana dan terstruktur untuk memperoleh data yang akan menjadi jawaban atas pertanyaan fenomena dalam penelitian ini, sehingga jenis penelitian ini yakni penelitian kualitatif.

Penelitian kualitatif yakni studi karakteristik di mana data disajikan dalam kondisi yang wajar atau tanpa mengubah simbol ataupun angka. Penelitian kualitatif berarti sebagai serangkaian proses untuk mengumpulkan data yang masuk akal tentang sebuah aspek dari suatu objek (Nawawi, Hadari, Mimi 1994:104). Tujuan penelitian ini yakni mengungkap masalah, fenomena, variabel serta situasi yang sebenarnya terjadi. Penelitian ini menjelaskan dan mendeskripsikan apa yang terjadi, sikap serta opini di masyarakat, konflik antara dua situasi, hubungan antar variabel yang muncul, perbedaan informasi, serta pengaruhnya pada apa yang terjadi.

Penelitian kualitatif dapat diartikan sebagai rangkaian kegiatan atau proses untuk mengumpulkan data atau informasi yang sesuai dengan keadaan aspek atau bidang objek pada suatu masalah.

3.1.2 Lokasi Penelitian

Berdasarkan judul penelitian Analisis Gaya kepemimpinan Kepala Desa Dalam Meningkatkan Produktivitas Kinerja Aparatur Desa, maka yang menjadi

Lokasi penelitian adalah Desa Madani Kecamatan Sorkam Barat Kecamatan Sorkam Barat Kabupaten Tapanuli Tengah.

3.2 Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada semester genap tahun ajaran 2021/2022. Dalam penelitian ini peneliti membutuhkan perencanaan waktu empat bulan yaitu dimulai dari bulan Desember 2021 sampai dengan April 2022 dengan jadwal sebagai berikut :

Tabel 3.1 Rencana Jadwal Skripsi

No	Uraian Kegiatan	November				Desember				Januari				Februari				Maret				April			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Penyusunan Proposal	■																							
2.	Seminar Proposal																								
3.	Perbaikan Proposal																								
4.	Penelitian																								
5.	Penyusunan Skripsi																								
6.	Seminar Hasil																								
7.	Perbaikan Skripsi																								

Dalam penelitian kualitatif, inferensi dibuat secara induktif, dimana peneliti mengambil kasus-kasus yang konkrit berdasarkan pengalaman nyata dan kemudian merumuskannya ke dalam teori, konsep. Dengan kata lain, membuat kesimpulan induktif adalah proses penelitian yang dimulai dengan mengumpulkan data dan kemudian mengembangkan kepada teori.

3.3.2 Teknik Pengumpulan Data

Beberapa Teknik pengumpulan Data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Teknik Observasi, observasi dilakukan dengan cara observasi langsung terhadap objek penelitian yaitu di lingkungan pemerintahan desa madani kecamatan sorkam barat. Dengan metode observasi ini, penulis lebih banyak mengamati secara langsung di lapangan. Teknik ini dilakukan dengan mengumpulkan pengetahuan yang beragam baik dari buku tentang berbagai teori dan pendapat maupun dari jurnal penelitian sebelumnya tentang masalah penelitian.

2. Teknik Wawancara, Wawancara merupakan upaya pengumpulan data dan informasi dengan mengajukan serangkaian pertanyaan secara lisan kepada informan yang telah diidentifikasi sebelumnya dalam penelitian ini.

Wawancara mendalam ini dilakukan oleh penyidik terhadap informan yang menjadi subjek penelitian ini yaitu Pemerintah Desa Madani, Kecamatan Sorkam Barat, Kabupaten Tapanuli Tengah. Wawancara ini bertujuan untuk memperoleh

informasi tentang gaya kepemimpinan kepala desa untuk meningkatkan Produktivitas kinerja aparat desa.

3. Teknik dokumentasi, Selain teknikn observasi dan wawancara ada satu Teknik lagi dalam pengumpulan data yaitu dengan Teknik dokumentasi diperoleh dari informasi faktual yang disimpan dalam bentuk arsip foto foto penelitian.

3.4 Informan Penelitian

Informan adalah salah seorang yang menjadi anggota kelompok partisipan yang bertugas sebagai pengarah dan penerjemah muatan budaya atau pelaku yang terlibat langsung dengan permasalahan sebuah penelitian. Informan dalam penelitian ini dipilih karena paling banyak mengetahui atau terlibat langsung (Sugiyono, 2016:300).

Adapun yang menjadi informan pada penelitian ini adalah:

1. Informan inti

yaitu para ahli yang sangat memahami dan dapat memberikan penjelasan berbagai hal yang berkaitan dengan penelitian dan tidak dibatasi dengan wilayah tempat tinggal, tokoh masyarakat maupun akademisi (Sugiyono, 2019:25).

Tabel 3.2 tabel informan utama

No	Nama	Jabatan
1	Ismael Silaban	Ketua BPD
2	Tambu Tambunan	Sekretaris Desa
3	Unur Patar Silaban	Kepala Urusan Pemerintahan
4	Leli Marpauang	Kepala Urusan Pembangunan
5	Lismawati Sitanggang	Kepala Urusan Kesejahteraan dan Umum
6	Maria Nauli Siaunturi	Kepala Urusan Keuangan

7	Ester Gorat	Kepala Dusun I
8	Irpan Nainggolan	Kepala Dusun II
9	Sapriadi Tarihoran	Kepala Dusun III

2. Informan Utama

yaitu tokoh yang mengetahui secara teknis dan detail dengan masalah penelitian yang dipelajari (Sugiyono, 2019:25). Maka adapun yang menjadi informan utama dalam penelitian ini adalah Aparatur Pemerintah desa yang bekerja disana, yaitu orang membantu Kepala Desa dalam menjalankan tugasnya. maka dari itu informan utama Pak Jainal M. Silaban selaku kepala desa Madani yang mengetahui informasi tersebut dan bertanggung jawab penuh di lingkungan pemerintahan desa Madani.

BAB V

PENUTUP DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada sejumlah pihak terkait dengan Gaya Kepemimpinan Kepala Desa dalam meningkatkan produktivitas kinerja aparatur pemerintah desa di desa Madani Kecamatan Sorkam Barat, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- a) Gaya kepemimpinan dalam meningkatkan produktivitas kinerja aparatur pemerintah desa di desa Madani Kecamatan Sorkam Barat Kabupaten Tapanuli Tengah menerapkan gaya kepemimpinan campuran yaitu gaya kepemimpinan motivasi dan demokratis dilihat kepala desa Madani memiliki dua pola gaya kepemimpinan motivasi *Affiliation motivation* dan *Competence motivation*, yaitu dorongan pemimpin kepada setiap bawahan untuk melakukan hubungan-hubungan dengan orang lain saling bekerja sama dan saling terbuka, serta dorongan kepada bawahan untuk berprestasi baik dengan melakukan pekerjaan yang bermutu tinggi dengan memberikan *reward* atau hadiah. Dan gaya kepemimpinan Demokratis dilihat dari saat pengambilan keputusan yang selalu memperhatikan usulan dari aparatur pemerintah desa dan lebih mengutamakan keputusan bersama, gaya kepemimpinan demokratis bisa dilihat dari cara mengatasi masalah dan berani menanggung resiko serta cara memperhatikan aparatur sama dengan memperhatikan diri kepala desa Madani itu sendiri.

- b) Faktor yang mendukung serta meningkatkan produktivitas kinerja aparatur di desa Madani, dilihat dari indikator kerjanya yaitu Faktor Kemampuan atau skill, faktor budaya dan lingkungan dan faktor gaya kepemimpinan tetapi yang paling mendukung produktivitas kinerja aparatur pemerintah desa Madani dari ketiga faktor tersebut adalah faktor gaya kepemimpinan kepala desa Madani dilihat dari respon aparatur desa madani, kepala desa madani seorang pemimpin yang memberi dorongan, masukan dan bimbingan kepada bawahan atau pegawai dalam bekerja, apabila nilai dari Gaya Kepemimpinan dinaikkan, maka Kinerja aparatur juga meningkat. Faktor gaya kepemimpinan berpengaruh kepada kualitas sumber daya manusia karena Gaya Kepemimpinan memberikan pemahaman untuk mencapai Kinerja aparatur yang efektif dalam suatu kegiatan atau berbagai kegiatan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, analisis dan kesimpulan yang telah diuraikan sebelumnya, maka ada beberapa saran yang diajukan, sebagai berikut :

- a. Dalam hal meningkatkan produktivitas kinerja aparatur pemerintah desa Madani Kecamatan Sorkam Barat, diharapkan kepala desa mampu mempertahankan gaya kepemimpinan yang sudah diterapkan, lebih tanggung jawab, dan aparatur pemerintah desa Madani dalam meningkatkan produktivitas kerjanya, diharapkan dapat lebih menguatkan skill atau kemampuan supaya Gaya kepemimpinan yang sudah bagus yang diterapkan oleh kepala desa kepada aparatur desa

madani tidak sia-sia karena gaya kepemimpinan yang bagus harus diikuti juga dengan kemampuan dan skill bawahanya yang bagus juga, agar dapat menjalankan kegiatannya yang sudah diberikan negara kepada pemerintah desa.

- b. Saran untuk peneliti selanjutnya karena penelitian ini berkaitan dengan gaya kepemimpinan sebuah pemerintahan, maka harus menyiapkan bahan penelitian dengan sebaik-baiknya serta melakukan komunikasi secara intens dengan pihak terkait serta mengembangkannya kearah yang lebih luas lagi.



DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Andriansyah. (2015). *Kepemimpinan Visioner Kepala Daerah*. Jakarta Pusat: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Prof. Dr. Moestopo Beragama.
- Djarmiko, Yayat Hayati. (2005). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabet.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia :Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta : Grasindo.
- Kartini kartono. (2000). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Munir. (2012). *Six Dimension Organization, dengan Pendekatan Organization Development*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Rahyunir Rauf, Sri Maulidiah. (2015). *Pemerintahan desa*. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- S.pamudji. (1995). *kepemimpinan pemerintah di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soehardjono. (1981). *kepemimpinan*. Malang: Rineka Cipta.
- Soetardjo Kartohadikoesoemo. (1984). *Desa*. Jakarta : Balai Pustaka.
- Suhartono. (2000). *Politik Lokal Parlemen Desa*. Yogyakarta : Lapera Pustaka Utama.
- Talizihudu Ndraha. (1981). *Dimensi-Dimensi Pemerintahan Desa*. Jakarta : PT Bina Aksara.
- Tarwaka. (2004). *Ergonomi Untuk Keselamatan, Kesehatan Kerja Dan Produktivitas*. Surakarta : Uniba Press.

Thoha, Miftah. (2004). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Wirjana, Bernadine R, dan Susilo Supardo.(2005). *Kepemimpinan, dasar-dasar dan pengembangannya*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.

Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)

Jurnal :

Heryanti, Produktivitas Kerja Aparatur Pemerintah Desa di Desa Utama Kecamatan

Cijeungjing Kabupaten Ciamis, di akses pada tanggal 11 Oktober 2021

Bastin Fitriatus Hasanah, Djoko Santoso, Anton Subarno, Peranan Kepemimpinan

Camat Dalam Menumbuhkan Kedisiplinan Pegawai Di Kantor Kecamatan

Jebres Kota Surakarta, di akses pada tanggal 13 oktober 2021

Herlan Lagantondo Gaya Kepemimpinan Kepala Desa Dalam Pelaksanaan

Pembangunan Di Desa Tampemadoro Kecamatan Lage Kabupaten Poso

Diakses Pada Tanggal; 14 Oktober 2021

Undang-Undang :

Pembukaan Undang Undang Republik Indonesia Tahun 1945 Alinea keempat

Undang Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2009 tentang

Pelayanan Publik

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2014 tentang

Lampiran 1

DAFTAR PERTANYAAN WAWANCARA

UNTUK KEPALA DESA MADANI

1. Bagaimana upaya bapak dalam memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja?
2. Gaya Kepemimpinan apa yang bapak terapkan dalam kepemimpinan Bapak menjadi kepala desa Madani?
3. Ciri-ciri kepemimpinan apa yang bapak terapkan di desa Madani ?
4. Apakah sistem budaya dapat menyelesaikan masalah dikantor?
5. Apa hambatan bapak dalam meningkatkan kinerja Aparatur pemerintah desa?
6. Apa faktor penunjang agar aparatur pemerintah desa lebih produktivitas dalam bekerja?
7. Apakah ada factor yang menghambat produktivitas kinerja aparatur bapak, jika ada apa pak ?
8. Apa harapan bapak kedepan pemerintahan desa Madani ini Khususnya dalam peningkatan produktivitas aparatur desa?

UNTUK APARATUR PEMERINTAH DESA MADANI (SEKDES, KEPALA URUSAN DAN KEPALA DUSUN)

1. Apakah Pak kepala desa memberikan aparatur kebebasan bertindak Sesuai pedoman?
2. Apakah pak kepala desa orangnya terbuka, membolehkan, atau mengizinkan?
3. Bagaimana Gaya Kepemimpinan Pak Kepala Desa Madani dalam memimpin ?
4. Bagaimana Pak kepala desa dalam mengambil keputusan ?
5. Bagaimana gaya motivasi yang diterapkan pak kepala desa ?
6. Apakah pak kepala desa menerima kritik dan saran dari aparaturnya?
7. Sikap disiplin yang diterapkan pak kepala seperti apa
8. Apa hambatan bapak dalam masalah produktivitas kerja?
9. Apakah aparatur dilibatkan jika pak kepala desa akan memutuskan sesuatu?
10. Jika ada masalah dikantor, apa yang dilakukan untuk menyelesaikan masalahnya?
11. Seberapa penting budaya dalam menjaga hubungan dikantor desa Madani ?
12. Bagaimana pendapat bapak dan ibu terhadap penunjang produktivitas kerja, apa faktor yang mendukung produktivitas kerja tersebut
13. Menurut bapak dan ibu apa yang hambatan produktivitas kinerja bapak dan ibu ?

Lampiran 4 Dokumentasi Penelitian



Wawancara dengan Kepala Desa Madani dan Sekretaris Desa Madani



Wawancara dengan Aparatur Pemerintah Desa Madani