

PERANAN KEPEMIMPINAN KEPALA
DESA DALAM MENINGKATKAN KINERJA
PEMERINTAHAN DESA HILIMBOWO
IDANOI KECAMATAN GUNUNGSITOLI
IDANOI

By MARNIWATI LAOLI

14

**PERANAN KEPEMIMPINAN KEPALA DESA DALAM MENINGKATKAN
KINERJA PEMERINTAHAN DESA HILIMBOWO IDANOI KECAMATAN
GUNUNGSITOLI IDANOI**

SKRIPSI



Oleh
MARNIWATI LAOLI
NIM 2320178

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NIAS
2024

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Secara umum, organisasi adalah kelompok sosial yang dikelola dengan sengaja, memiliki batasan yang dapat dikenali, dan beroperasi terus-menerus untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya dan memenuhi tanggung jawab sosialnya sangat tergantung pada kepemimpinan. Jika pemimpin dapat menjalankan tugasnya dengan baik, maka organisasi tersebut memiliki peluang besar untuk meraih tujuannya. Organisasi memerlukan pemimpin yang efektif, yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi perilaku anggotanya. Dengan demikian, seorang pemimpin diakui jika dia dapat mempengaruhi dan mengarahkan anggotanya menuju pencapaian tujuan organisasi. Hal ini juga berlaku untuk organisasi pemerintahan desa, yang seringkali menghadapi masalah karena sumber daya manusia, yang dapat menyebabkan kegagalan dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya. Untuk memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat setempat, dibutuhkan seorang pemimpin yang mampu meningkatkan kinerja pemerintahan desa melalui kebijakan-kebijakan yang dibuat.

Kinerja pegawai yang unggul akan berdampak langsung pada kinerja organisasi atau instansi. Memperbaiki kinerja pegawai memerlukan waktu dan proses yang panjang. Untuk meningkatkan kinerja para pegawai maka dibutuhkan peran seorang pemimpin yang mampu mengatur dan memajemen pekerjaan pegawai itu sendiri.

Hasil penelitian Wahyudi, dkk (2022) menyatakan Kepemimpinan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif dan pemimpin yang tepat dapat meningkatkan kinerja pegawai. Pemimpin yang kompeten mampu melakukan pengawasan langsung, memberikan arahan, dan memberikan umpan balik yang konstruktif kepada

pegawainya. Dengan demikian, pegawai akan terdorong untuk bekerja lebih keras dan mencapai hasil kerja yang optimal.

Selanjutnya Silaen, dkk(2021) ¹ menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawabnya. Dalam hal ini baik buruknya ⁴² kinerja seorang karyawan dapat diukur dengan hasil kerja atas tanggung jawab yang sudah diberikan. ¹⁸ Kinerja yang baik adalah kinerja yang mampu menghasilkan kegiatan yang bermanfaat untuk organisasi ataupun untuk masyarakat setempat. Kemudian Istianto dalam (Sirajudin, 2018) mengemukakan bahwa Dalam ⁶ sebuah organisasi pemerintahan, keberhasilan atau kegagalan dalam pelaksanaan tugas dan penyelenggaraan pemerintahan sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan. Dengan adanya kepemimpinan yang efektif dan didukung oleh kapasitas organisasi yang memadai, tata pemerintahan yang baik (Good Governance) dapat tercapai. Sebaliknya ⁶ kelemahan dalam kepemimpinan seringkali menjadi penyebab utama buruknya kinerja birokrasi di Indonesia.

Kepemimpinan dapat diartikan sebagai ³⁴ bakat yang melekat pada seorang pemimpin dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Hutahaean (2021), ²⁰ kepemimpinan adalah keterampilan dan kapasitas seseorang untuk mempengaruhi perilaku orang lain, baik yang memiliki posisi lebih tinggi maupun lebih rendah, sehingga perilaku yang awalnya bersifat individualistis dan egosentris dapat berubah menjadi perilaku yang lebih terfokus pada kepentingan organisasi. ⁷ Dalam hal ini seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi lingkungan dan orang-orang disekitarnya untuk mencapai sebuah tujuan organisasi.

Fungsi dan peranan pemerintah desa diatur penuh dalam ²² UU No.6 Tahun 2014 tentang Desa, dimana dalam Undang-undang tersebut ⁹ memiliki tujuan untuk mengatur tata cara pelaksanaan otonomi desa, memperkuat tata kelola pemerintahan desa yang demokratis dan partisipatif, serta mendorong pembangunan desa yang berkelanjutan dan berkeadilan. ⁷ Sebagai lembaga pemerintahan yang paling dekat dengan masyarakat, Pemerintah Desa memiliki tugas

untuk menyelenggarakan pemerintahan, memberikan pelayanan publik, dan mengembangkan wilayahnya secara berkelanjutan.

Hughes dalam (Muizu et al., 2019) mengemukakan bahwa untuk membedakan keberhasilan atau kegagalan pemimpin tidak dilihat dari perilaku atau atribut yang dimilikinya, tetapi lebih mempertimbangkan apakah pengikutnya produktif atau puas. Desa sebagai unit pemerintahan terendah di bawah kecamatan dalam prakteknya berhubungan langsung dengan masyarakat. Kepala desa mempunyai peran penting secara aktif membina dan menempatkan para aparatur desa untuk meningkatkan kinerja pelayanan terhadap masyarakat. Kepala desa merupakan komponen yang berpengaruh dalam meningkatkan produktivitas kinerja. Serta bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan kantor desa, administrasi, pembinaan aparatur desa dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana desa. Hal tersebut menjadi lebih penting sejalan dengan semakin kompleksnya tuntutan tugas kepala desa, yang menghendaki dukungan kinerja yang semakin efektif dan efisien.

Sebagai pemimpin pemerintahan di tingkat yang paling bawah, Kepala Desa mempunyai peran yang sangat penting dalam memimpin dan mengarahkan perangkat desa serta masyarakat di desa untuk menuju keberhasilan pembangunan baik secara moral maupun material. Dimana masih adanya opini masyarakat sampai saat ini bahwa pemerintah desa dinilai masih belum dapat melayani kebutuhan masyarakat secara optimal. Hal ini dikarenakan Kepala Desa dalam memimpin penyelenggaraan pemerintah desa kurang tegas berkaitan dengan kinerja perangkat desa. Seorang kepala desa juga harus mampu membangun sistem kerja dalam organisasi pemerintahan. Sehingga dengan adanya sistem yang baik, maka kinerja pemerintahan desa dapat ditingkatkan sesuai dengan kebutuhan masyarakat yang dilayani. Dengan adanya sistem yang baik juga akan berpengaruh terhadap tumbuhnya partisipasi masyarakat dalam pembangunan yang di kerjakan di Desa. Seorang pemimpin dalam pemerintahan desa juga harus mampu menjadi teladan dan memberikan contoh yang baik kepada bawahannya. Kepemimpinan sangatlah

penting bagi karyawan maupun organisasi (Wijaya & Anoraga, 2021). Seorang pemimpin atau kepala desa harus mampu mengatur bawahannya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing. Hal-hal yang dapat diatur oleh seorang pemimpin dalam hal ini adalah seperti mengatur tugas dan tanggung jawab masing-masing dari bawahan sesuai dengan jabatan yang diemban, dan menerapkan disiplin kerja para pegawai.

Berdasarkan pengamatan awal penulis, di Desa Hilimbowo Idanoi Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli ada beberapa keluhan masyarakat terkait kinerja dan pelayanan Pemerintah Desa. Keluhan ini berupa keluhan terhadap jam kantor yang tidak efektif, disiplin para perangkat desa dalam mengikuti rapat dan pertemuan lainnya dan juga efektivitas perangkat desa dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka. Hal-hal ini sangat berdampak pada kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat yang seharusnya dilayani dengan maksimal. Fenomena ini tentunya tidak lepas dari peran seorang pemimpin dalam mengatur dan memotivasi para aparatur pemerintah Desa. Sehingga dengan adanya peranan seorang Pemimpin yang baik, permasalahan-permasalahan tersebut dapat diatasi.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, penulis melihat bahwa perlu dilakukan penelitian lebih mendalam tentang peranan seorang kepala desa dalam meningkatkan kinerja pemerintah desa.

1.2 Fokus penelitian

Fokus penelitian adalah domain tunggal ataupun beberapa domain yang terkait dari situasi sosial. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Penelitian ini akan difokuskan pada “Peranan Kepemimpinan Kepala Desa dalam Meningkatkan Kinerja Pemerintahan Desa Hilimbowo Idanoi Kecamatan Gunungsitoli Idanoi.”

1.3 Rumusan Masalah

Menurut Sugiyono (2017), rumusan masalah adalah sebuah pertanyaan yang mencari sebuah jawaban lewat pengumpulan data dan penelitian. Berdasarkan latar belakang masalah diatas, permasalahan pokok yang akan diteliti yaitu :

1. Bagaimana Kepemimpinan Kepala Desa di Desa Hilimbowo Idanoi Kecamatan Gunungsitoli Idanoi?
2. Bagaimana Peranan Kepemimpinan Kepala Desa dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Pemerintah Desa di Desa Hilimbowo Idanoi Kecamatan Gunungsitoli Idanoi?
3. Apa saja kendala yang dihadapi Kepala Desa dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Pemerintah Desa di Desa Hilimbowo Idanoi Kecamatan Gunungsitoli Idanoi?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Untuk mengetahui Bagaimana Kepemimpinan Kepala Desa di Desa Hilimbowo Idanoi Kecamatan Gunungsitoli Idanoi.
2. Untuk mengetahui Bagaimana Peranan Kepemimpinan Kepala Desa dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Pemerintah Desa di Desa Hilimbowo Idanoi Kecamatan Gunungsitoli Idanoi.
3. Untuk mengetahui apa saja kendala yang dihadapi Kepala Desa dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Pemerintah Desa di Desa Hilimbowo Idanoi Kecamatan Gunungsitoli Idanoi.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun beberapa manfaat dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Kegunaan Secara Teoritis

- a. Penelitian ini dapat memberikan kontribusi terhadap teori organisasi dengan memperluas pemahaman tentang bagaimana Peranan kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pemerintahan desa
 - b. Dapat dijadikan sebagai sumber informasi pada pembangunan Ilmu Pengetahuan, serta dapat dijadikan tambahan bahan pembelajaran khususnya pada Analisis Peranan Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja pemerintah desa.
2. Kegunaan Secara Praktis
- Bagi Pemerintah Desa Hilimbowo Idanoi
Sebagai bahan pertimbangan dan masukan bagi Kepala Desa Hilimbowo Idanoi sebagai pemimpin dalam meningkatkan kinerja pemerintah desa.
 - Bagi Universitas Nias
Dapat dijadikan sebagai tambahan bahan pembelajaran mengenai peranan kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pemerintah desa, untuk dipelajari dan dijadikan pedoman, sehingga dapat menambah wawasan bagi mahasiswa.
 - Bagi Peneliti Selanjutnya
Dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi peneliti lainnya yang ingin memperluas bidang kajian serta dapat dijadikan sebagai pedoman untuk penelitian mengenai peranan kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pemerintah desa pada penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Kepemimpinan

2.1.1 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan faktor yang menentukan dalam suatu Perusahaan ataupun organisasi. Pada dasarnya suatu kepemimpinan muncul bersamaan dengan adanya peradaban manusia, yaitu sejak zaman nabi dan nenek moyang. Disini terjadi perkumpulan bersama yang kemudian bekerja sama untuk mempertahankan hidupnya dari kepunahan, sehingga perlu suatu kepemimpinan. Pada saat itu seorang yang dijadikan pemimpin adalah orang yang paling kuat, paling cerdas, dan paling pemberani. Jadi, kepemimpinan muncul karena adanya peradaban dan perkumpulan antara beberapa manusia (Mu'ah, dkk 2018).

Menurut (Sunarso, 2021) Kepemimpinan sendiri merupakan kemampuan atau kecerdasan seseorang untuk mendorong sejumlah orang agar bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan bersama. Dalam bukunya yang berjudul Teori Kepemimpinan, Sunarso memaparkan bahwa untuk dapat melihat konsepsi kepemimpinan ada beberapa terminologi yang dapat dipergunakan dilihat dari luasnya substansi kita memandang, maka kepemimpinan itu dapat dilihat dalam arti yang luas dan arti yang sempit.

- a) Dalam pengertian luas kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai berikut:
1. Seseorang yang mempengaruhi anggota-anggota kelompok.
 2. Seseorang yang mempengaruhi anggota-anggota organisasi dalam banyak kegiatan.
 3. Seseorang yang mempengaruhi anggota-anggota kelompok untuk ikut dengan permintaannya dengan rela atau tidak rela.
 4. Kemampuan seni/art/teknik untuk membuat sekelompok orang dengan segala aktivitasnya mengikuti dan mentaati segala keinginannya dalam mencapai tujuannya yang telah ditetapkan.

Dari pengertian luas ini kita dapat melihat bahwa pengaruh adalah komponen utama yang harus dimiliki seseorang yang dikatakan sebagai pemimpin. Komponen selanjutnya adalah kepatuhan orang-orang yang dikenai pengaruh tersebut baik kepatuhan itu karena mengakui atas kepemimpinannya atau tidak rela terhadap apa yang mengenyainya.

- b) Selanjutnya konsepsi kepemimpinan secara sempit dapat diterjemahkan yaitu Seseorang yang dengan komitmen yang penuh terhadap anggota kelompok dalam mencapai sebuah tujuan. Memimpin bukanlah apa yang hak dimiliki untuk berbuat semaunya dan mengeruk untung sebanyak-banyaknya.

Menurut Hoyt dalam (Sunarso, 2021) memaparkan kepemimpinan adalah kegiatan atau seni mempengaruhi orang lain agar mau bekerja sama yang didasarkan pada kemampuan orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan kelompok. Selanjutnya lebih mendalam kepemimpinan menurut Young dalam (Sunarso, 2021) berpendapat bahwa kepemimpinan adalah bentuk dominasi yang didasari atas kemampuan pribadi yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu yang berdasarkan penerimaan oleh kelompoknya dan memiliki keahlian khusus yang tepat bagi situasi yang khusus.

2.1.2 Fungsi Kepemimpinan

Seorang pemimpin berfungsi untuk membantu mengembangkan wawasan, pengetahuan, pengalaman, dan kemampuan para anggota timnya. Selain itu, pemimpin juga dapat membentuk karakter anggota timnya menjadi lebih baik daripada sebelumnya dengan tujuan tercapainya tujuan organisasi.

Menurut (Afrizal,dkk , 2020) ada empat jenis fungsi kepemimpinan seorang kepala desa yaitu :

1. Fungsi Instruktif

Kepala desa memiliki fungsi instruktif dalam memberikan perintah dan arahan. Hal ini sesuai dengan Pasalong dalam (Afrizal,dkk, 2020) yang

mengatakan bahwa Fungsi Instruktif adalah “Fungsi kepemimpinan yang bersifat satu arah kepada yang dipimpinnya. Pemimpin sebagai pengambil keputusan berfungsi memerintahkan pelaksanaanya kepada orang-orang yang dipimpinnya”.

2. Fungsi Konsultatif

Kepala Desa dalam kepemimpinan juga merupakan sebagai tempat konsultasi dalam penyelesaian masalah desa dan masyarakat desa yang menurut Pasaolong dalam (Afrizal,dkk, 2020) “ Fungsi kepemimpinan yang bersifat dua arah kepada yang dipimpinnya, meskipun pelaksanaan sangat tergantung pada pihak pemimpin. Ketika pemimpin akan mengambil suatu keputusan biasanya memerlukan beberapa pertimbangan yang mengharuskan berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinnya”.

3. Fungsi Partisipatif

Kepala desa mempunyai fungsi partisipatif dalam mengarahkan, mengajak, dan ikut terlibat langsung dalam kegiatan pemerintahan desa dan masyarakat desa karena Pasaolong dalam (Afrizal,dkk, 2020) yang mengatakan “ fungsi kepemimpinan yang bersifat dua arah kepada yang dipimpinnya, tetapi juga berwujud pelaksanaan hubungan manusia yang efektif antara pemimpin dan yang dipimpin. Dalam fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakan keputusan”.

4. Pasaolong dalam (Afrizal,dkk, 2020) mengatakan “ fungsi pemimpin untuk mendelegasikan wewenang untuk membuat, menetapkan, dan atau melaksanakan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan pimpinan. Fungsi ini mengharuskan pemimpin memilah-milah tugas pokok organisasi dan mengevaluasi yang dapat dan tidak dapat didelegasikan kepada orang-orang yang dipercayainya”.

2.1.3 Peran Kepemimpinan

Dalam kerangka manajemen, kepemimpinan merupakan sub sistem dari pada manajemen. Karena mengingat peranan vital seorang pemimpin dalam menggerakkan bawahan, maka timbul pemikiran di antara para ahli untuk bisa jauh lebih mengungkapkan peranan apa saja yang menjadi beban dan tanggung jawab pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya. Pengertian peran itu sendiri adalah adalah perilaku yang diatur dan diharapkan dari seseorang dalam posisi tertentu. Jadi dari keterangan di atas dapat disimpulkan bahwa peranan kepemimpinan adalah seperangkat perilaku yang diharapkan dilakukan oleh seseorang sesuai kedudukannya sebagai seorang pemimpin (Rizky et al., 2015).

Sedangkan menurut para ahli, berikut pengertian kepemimpinan :

- a. Sarbin dan Allen (Thoha, 1995), merumuskan “peranan sebagai suatu rangkaian perilaku yang teratur, yang ditimbulkan karena suatu jabatan tertentu, atau karena adanya suatu yang mudah dikenal”.
- b. Wahjosumidjo (1994), “peranan kepemimpinan ditekankan kepada sederatan tugas-tugas apa yang perlu dilakukan oleh setiap pemimpin dalam hubungannya dengan bawahan”.
- c. Stoner dan Mintzberg, keduanya memandang kepemimpinan sebagai sub sistem dari manajemen.

Menurut (Rizky et al., 2015), Peranan Kepempinan terdiri dari :

1. Peran Mencari dan Memberi

Informasi Informasi merupakan jantung kualitas perusahaan atau organisasi; artinya walaupun produk dan layanan purna jual perusahaan tersebut bagus, tetapi jika komunikasi internal dan eksternalnya tidak bagus, maka perusahaan itu tidak akan bertahan lama karena tidak akan dikenal masyarakat dan koordinasi kerja di dalamnya jelek. Pencarian serta penyampaian atau penyebaran informasi harus dirancang sedemikian rupa sehingga informasi

benar-benar sampai kepada komunikan yang dituju dan memberikan manfaat yang diharapkan. Informasi yang disebarkan harus secara terus-menerus dimonitor agar diketahui dampak internal maupun eksternalnya. Monitoring tidak dapat dilakukan asal-asalan saja, tetapi harus betul-betul dirancang secara efektif dan sistemik. Selain itu, seorang pemimpin juga harus menjalankan peran consulting baik ke lingkungan internal organisasi maupun ke luar organisasi secara baik, sehingga tercipta budaya organisasi yang baik pula. Sebagai orang yang berada di puncak dan dipandang memiliki pengetahuan yang lebih baik dibanding yang dipimpin, seorang pemimpin juga harus mampu memberikan bimbingan yang tepat dan simpatik kepada bawahannya yang mengalami masalah dalam melaksanakan pekerjaannya.

2. Peran Mempengaruhi Orang Lain

Kepemimpinan merupakan proses dimana seorang individu mempengaruhi sekelompok individu untuk mencapai suatu tujuan. Untuk menjadi seorang pemimpin yang efektif, seorang kepala sekolah harus dapat mempengaruhi seluruh warga sekolah yang dipimpinnya melalui cara-cara yang positif untuk mencapai tujuan pendidikan di sekolah. Secara sederhana kepemimpinan transformasional dapat diartikan sebagai proses untuk mengubah dan mentransformasikan individu agar mau berubah dan meningkatkan dirinya, yang didalamnya melibatkan motif dan pemenuhan kebutuhan serta penghargaan terhadap para bawahan. Pengaruh sebagai inti dari kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk mengubah sikap, perilaku orang atau kelompok dengan cara-cara yang spesifik. Seorang pemimpin yang efektif tidak hanya cukup memiliki kekuasaan, tetapi perlu pula mengkaji proses-proses mempengaruhi yang timbal balik yang terjadi antara pemimpin dengan yang dipimpin. Dengan penerapan kepemimpinan transformasional bawahan akan merasa dipercaya, dihargai, loyal dan respek kepada pimpinannya. Pada akhirnya bawahan akan termotivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan. Menurut Bass dan Avolio (1990) dalam (Rizky et al., 2015), ada 4 unsur yang mendasari kepemimpinan transformasional yaitu:

- Charisma Kharismatik pada pemimpin transformasional didapatkan dari pandangan pengikut, sehingga seorang pemimpin yang berkharisma akan mempunyai banyak pengaruh dan dapat menggerakkan serta dapat mengilhami bawahannya dengan suatu visi yang dapat diselesaikan melalui usaha keras.
- Inspiration Pemimpin yang inspirasional dapat mengartikulasikan tujuan bersama serta dapat menentukan suatu pengertian mengenai apa yang dirasa penting serta apa yang dirasakan benar, sehingga pemimpin dapat mempertinggi arti serta meningkatkan harapan yang positif mengenai apa yang perlu dilakukan.
- Intellectual stimulation Para pemimpin membantu bawahannya untuk dapat memikirkan mengenai masalah masalah lama dengan cara baru.
- Individualized consideration Seorang pemimpin harus mampu untuk memperlakukan bawahannya secara berbeda beda namun adil, yaitu mampu memperhatikan satu persatu bawahannya dan tidak hanya mengenali kebutuhannya serta meningkatkan perspektif bawahan, namun juga memberikan prasarana dalam rangka pencapaian tujuan secara efektif serta memberi pekerjaan yang memberikan tantangan yang lebih. Pada kepemimpinan transformasional, bawahan akan melakukan pekerjaan yang melebihi apa yang telah ditetapkan, hal ini dikarenakan adanya pengaruh dari pimpinan

3. Peran Membangun Hubungan

Peran pemimpin dalam membangun hubungan contohnya adalah seperti hubungan dalam tim. Peranan kepemimpinan dalam tim Kepemimpinan didefinisikan sebagai proses untuk memberikan pengarahan dan pengaruh pada kegiatan yang berhubungan dengan tugas sekelompok anggotanya. Mereka yakin bahwa tim tidak akan sukses tanpa mengkombinasikan kontribusi setiap anggotanya untuk mencapai tujuan akhir yang sama. Adapun peranan pemimpin dalam tim adalah sebagai berikut:

- a. Memperlihatkan gaya pribadi
- b. Proaktif dalam hubungan
- c. Mengilhami kerja tim
- d. Memberikan dukungan timbal balik
- e. Membuat orang terlibat dan terikat
- f. Memudahkan orang lain melihat peluang dan prestasi
- g. Mencari orang yang ingin unggul dan dapat bekerja secara konstruktif
- h. Mendorong dan memudahkan anggota untuk bekerja
- i. Mengakui prestasi anggota tim
- j. Berusaha mempertahankan komitmen

4. Peran Membuat Keputusan

Pemimpin memainkan peran utama dalam proses pembuatan keputusan. Karena wewenang dan kedudukan formalnya sebagai pusat syaraf organisasi, hanya dialah yang bisa mengambil keputusan yang bersifat strategis. Peran pemimpin dalam membuat keputusan adalah :

- Peran selaku wiraswastawan (entrepreneur): pemimpin bertanggungjawab untuk memajukan dan menyesuaikan organisasinya dengan perkembangan lingkungan. Perannya selaku pengumpul informasi, suatu ketika mungkin menemukan gagasan-gagasan baru.
- Peran selaku penghalau gangguan: tidak ada suatu organisasi pun yang selalu berjalan mulus. Suatu saat pasti akan mengalami gangguan tertentu yang disebabkan perkembangan situasi/keadaan.
- Peran selaku pembagi sumberdaya; peran ini adalah tanggungjawab pemimpin untuk menentukan “siapa akan dapat apa” dalam organisasi yang dipimpinnya. Sumberdaya yang paling penting untuk diatur pembagiannya adalah waktu yang dimilikinya. Selanjutnya pemimpin dibebani tugas untuk mengatur pola hubungan formal yang mengatur bagaimana pekerjaan dibagi dan dikoordinasikan.
- Peran selaku perunding; penelitian membuktikan bahwa pemimpin menggunakan waktunya yang tidak sedikit untuk mengadakan

perjanjian demi perjanjian. Penutupan perjanjian ini nampaknya telah merupakan tugasnya yang rutin, yang mengalir dari kedudukannya sebagai pusat syaraf organisasi dan kewenangan yang dimilikinya dalam organisasi.

Tjokroamindjojo dalam (Basri & Prihantika, 2021) menyebutkan kepala desa memiliki tiga peran utama yaitu motivator, fasilitator, dan mobilisator. Dalam hal ini seorang kepala desa diharapkan dapat menjadi seorang motivator, fasilitator dan mobilisator yang baik bagi seluruh aparatur pemerintah desa demi mewujudkan tujuan bersama yaitu mencapai apa yang menjadi visi misi bersama dan memberikan pelayanan yang terbaik.

Sementara itu, Mintzberg dalam (Hapsari & Darma, 2023) menjelaskan bahwa seorang ahli manajemen mengidentifikasi sepuluh peran yang dimainkan oleh seorang Kepala Desa dalam tempat kerjanya, yang kemudian dapat dikelompokkan menjadi tiga kelompok utama, yaitu:

1. Peran Hubungan Antar Pribadi (Interpersonal Role):

Dalam peran ini, terfokus pada pengembangan hubungan interpersonal. Contohnya adalah pengembangan hubungan Kepala Desa dengan dunia sekitarnya. Peran ini terbagi menjadi tiga subperan:

- a. Peran Sebagai Tokoh (Figurehead Role): Kepala Desa memiliki kewajiban formal dalam organisasi dan seringkali harus melaksanakan tugas-tugas seremonial
- b. Peran Sebagai Pemimpin (Leader Role): Kepala Desa bertindak sebagai pemimpin dan bertanggung jawab atas kinerja bawahannya. Ini melibatkan motivasi dan pemeliharaan semangat kerja bawahannya serta keselarasan antara kebutuhan mereka dan kepentingan organisasi.
- c. Peran Sebagai Pejabat / Penghubung (Liaison Role): Kepala Desa menjalin hubungan di luar jalur komando dengan individu atau kelompok di luar organisasi.

2. Peran Berhubungan Dengan Informasi (Informational Role):

Peran ini berkaitan langsung dengan pengelolaan informasi. Terbagi menjadi tiga subperan:

- a. Peran Selaku Pencatat (Monitor Role): Kepala Desa memiliki jaringan kontak luas yang memungkinkan dia mengumpulkan informasi dari berbagai sumber. Informasi ini dapat berupa data langsung atau kabar angin yang berguna bagi organisasi.
- b. Peran Selaku Penyebar (Disseminator Role): Jika informasi yang diperoleh penting bagi bawahannya, Kepala Desa dapat menyampaikannya secara langsung. Kepala Desa juga berfungsi sebagai penghubung antara anggota organisasi yang membutuhkan informasi yang sama.
- c. Peran Selaku Juru Bicara (Spokesman Role): Kepala Desa memberikan penjelasan dan informasi kepada pihak luar tentang organisasi yang dipimpinya.

3. Peran Pembuat Keputusan (Decision Role):

Informasi adalah dasar bagi proses pengambilan keputusan. Kepala Desa memainkan peran utama dalam proses ini, yang terbagi menjadi empat subperan:

- a. Peran Sebagai Wiraswastawan (Entrepreneur Role): Kepala Desa bertanggung jawab untuk mengembangkan dan menyesuaikan organisasinya dengan perubahan lingkungan. Pemimpin dapat memunculkan gagasan baru dan mengimplementasikannya jika diperlukan.
- b. Peran Sebagai Penanggulangan Gangguan (Disturbance Handler Role): Kepala Desa harus siap untuk mengatasi masalah dan gangguan dalam organisasi, bahkan jika tidak dapat meramalkan mereka sebelumnya.
- c. Peran Sebagai Pembagi Sumber Daya (Resource Allocator Role): Kepala Desa mengelola alokasi sumber daya, termasuk waktu, dalam organisasi
- d. Peran Sebagai Perunding (Negotiator Role): Kepala Desa sering terlibat dalam perundingan dan perjanjian dengan pihak luar.

2.1.4 Faktor Yang mempengaruhi Kepemimpinan

Menurut Siswanto dalam (Kamal, 2020), faktor yang mempengaruhi efektivitas kepemimpinan mencakup kepribadian, pengalaman masa lampau, dan harapan dari atasan, kepribadian dan perilaku atasan, karakteristik, harapan, dan perilaku bawahan, persyaratan tugas, kultur dan kebijakan organisasi, harapan serta perilaku rekan sekerja.

1. **Kepribadian, Pengalaman Masa lampau, dan harapan Pemimpin**
Kepribadian dan pengalaman masa lampau manajer membantu membentuk kepemimpinannya, tetapi bukan berarti bahwa kepemimpinannya tidak dapat diubah. Manajer belajar bahwa kepemimpinan tertentu memberikan hasil lebih baik bagi mereka daripada kepemimpinan lainnya. Apabila kepemimpinannya itu cocok, mereka dapat mengubahnya. Akan tetapi, perlu diingat bahwa manajer yang mencoba memilih pemimpin yang sangat tidak sesuai dengan kepribadian dasarnya, mustahil menggunakan kepemimpinan tersebut secara efektif. Demikian pula harapan manajer mengenai pemimpin seperti apa yang diperlukan agar bawahannya bekerja secara efektif memengaruhi pilihan kepemimpinannya.
2. **Kepribadian dan Perilaku Atasan**
Kepemimpinan yang disetujui atasan seorang manajer sangat penting dalam penentuan orientasi yang akan dipilih manajer. Karena otoritas untuk menentukan besarnya kompensasi ada pada atasan, hal itu memengaruhi perilaku manajer tingkat yang lebih rendah. Di samping itu, manajer tingkat yang lebih rendah cenderung menjadikan atasan sebagai model.
3. **Karakteristik, Harapan, dan Perilaku Bawahan**
Karakteristik bawahan mempengaruhi kepemimpinan manajer dengan beberapa cara. Pertama, keterampilan dan pelatihan bawahan mempengaruhi pilihan manajer. Bawahan yang aktivitasnya tinggi biasanya kurang memerlukan pendekatan yang bersifat perintah. Kedua, sikap bawahan juga akan menjadi determinasi yang mempengaruhi.

4. Persyaratan Tugas Sifat tanggung jawab pekerjaan bawahan akan mempengaruhi kepemimpinan yang akan dilakukan manajer. Pekerjaan yang memerlukan instruksi yang tepat menuntut suatu pemimpin yang berorientasi pada tugas daripada pekerjaan yang prosedur operasinya sebagian besar diserahkan kepada serikat kerja tertentu.
5. Kultur dan Kebijakan Organisasi Kebudayaan organisasi, baik langsung maupun tidak langsung akan membentuk perilaku manajer maupun harapan bawahan. Kebijakan organisasi yang sudah ditentukan juga mempengaruhi kepemimpinan manajer.
6. Harapan dan Perilaku Rekan Rekan manajer adalah kelompok referensi yang penting. Manajer membina persahabatan dengan rekan-rekannya di dalam organisasi, dan pendapat rekan-rekan tersebut sangat berarti bagi manajer yang bersangkutan. Sikap rekan manajer seringkali dapat mempengaruhi efektivitas tindakan manajer. Rekan memusuhi manajer dapat bersaing secara agresif memperebutkan sumber daya organisasi, menjatuhkan reputasi manajer yang bersangkutan, dan memperlihatkan sikap tidak mau bekerja sama dengan berbagai cara.

2.2.5 Indikator Kepemimpinan

Ada lima indikator kepemimpinan yang dijabarkan oleh Samsul Arifin (2019) di antaranya adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik
Seorang pemimpin lebih mengutamakan membina kerjasama dan hubungan baik dengan para pegawai masing-masing. Selain itu, kemampuan seorang pimpinan dalam memotivasi para pegawai pun sangat diperlukan.
2. Kemampuan yang efektivitas
Berusaha untuk dapat menyelesaikan tugas di luar kemampuannya apabila diperlukan. Selain itu, bagi pimpinan maupun pegawai mampu

menyelesaikan tugas yang dibebankan dengan tepat waktu, serta dapat hadir tepat waktu dan tidak terlambat.

3. Kepemimpinan yang partisipatif

Dalam pengambilan keputusan, lebih mengutamakan penentuan secara musyawarah bersama dengan para pegawai. Pimpinan juga diharapkan mampu dengan cepat meneliti masalah yang terjadi pada pekerjaan, sehingga masalah dapat diselesaikan secara cepat dan tepat pula.

4. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu

Pimpinan diharapkan bersedia untuk membawa kepentingan pribadi dan organisasi kepada kepentingan yang lebih luas, yaitu kepentingan organisasi menggunakan waktu sisa untuk keperluan pribadi. Selain itu juga selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditentukan.

5. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang

Seorang pemimpin mengutamakan tanggung jawab pimpinan dalam menyelesaikan tugas mana yang harus ditangani sendiri, dan mana yang harus ditangani secara berkelompok. Pimpinan harus selalu memberikan bimbingan dan pelatihan dalam pengambilan keputusan kepada para pegawai.

Sedangkan menurut I Nyoman Jaka A. W (2013) menyatakan bahwa untuk menjaga kinerja pada sebuah organisasi dibutuhkan suatu strategi kepemimpinan melalui empat indikator, yaitu:

1. Kecerdasan

Berdasarkan hasil penelitian pemimpin yang mempunyai kecerdasan yang tinggi di atas kecerdasan rata-rata dari pengikutnya akan mempunyai kesempatan berhasil yang lebih tinggi pula. Karena pimpinan pada umumnya memiliki tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dibandingkan dengan pengikutnya.

2. Kedewasaan dan keluasan hubungan sosial

Umumnya di dalam melakukan interaksi sosial dengan lingkungan internal maupun eksternal, seorang pemimpin yang berhasil mempunyai emosi yang matang dan stabil. Hal ini membuat pimpinan tidak mudah panik dan goyah dalam mempertahankan pendirian yang diyakini kebenarannya.

3. Motivasi diri dan dorongan berprestasi

Seorang pimpinan yang berhasil umumnya memiliki motivasi diri yang tinggi serta dorongan untuk berprestasi. Dorongan yang kuat ini kemudian tercermin pada kinerja yang optimal, efektif dan efisien.

4. Sikap hubungan kemanusiaan

Adanya pengakuan terhadap harga diri dan kehormatan sehingga para bawahannya mampu berpihak kepadanya.

29

2.2 Kinerja Karyawan

2.2.1 Pengertian Kinerja

Bagi orang-orang yang berkecimpung dalam manajemen sumber daya manusia pada umumnya sependapat bahwa kinerja pegawai merupakan bagian penting dari seluruh proses pegawai. Pentingnya prestasi kerja yang rasional dan objektif meliputi paling sedikit dua kepentingan yaitu: kepentingan pegawai yang bersangkutan dan kepentingan organisasi. Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawabnya merupakan pengertian dari kinerja (Silaen, 2021).

Menurut Suprianto dalam (SIREGAR, 2019) kinerja adalah suatu kondisi yang diperoleh seorang pegawai pada suatu periode tertentu. Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu tolak ukur tingkat pencapaian hasil tugas karyawan pada tugas dan waktu tertentu. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh (Shaleh, n.d.) bahwa Kinerja karyawan atau pegawai pada dasarnya adalah merupakan hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Sedangkan menurut Soedarmayanti dalam (Shaleh, n.d.) Kinerja adalah hasil atau keluaran dari suatu proses, kinerja memiliki hubungan yang erat dengan produktivitas karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Tinggi rendahnya kinerja karyawan merupakan ukuran terhadap efisiensi dan efektivitas suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Penekanan kinerja dapat bersifat jangka pendek maupun jangka panjang, juga dapat pada tingkatan individu, kelompok ataupun organisasi. Kinerja individu berakibat pada kinerja kelompok selanjutnya memberikan kontribusi pada kinerja organisasi.

2.2.2 Faktor-Faktor Penentu Kinerja

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di tempat kerja, mulai dari motivasi, lingkungan, karir, hingga kompensasi. Penting bagi sebuah perusahaan untuk tidak mengabaikan kebutuhan-kebutuhan dari karyawan tersebut, agar performa setiap karyawan tetap baik. Berikut ini adalah beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

1. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang termotivasi akan bekerja lebih keras dan lebih produktif. Motivasi kerja dapat berasal dari dalam diri karyawan atau dari luar, seperti pengakuan, penghargaan, dan kesempatan untuk berkembang.

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, bersih, dan aman akan membuat karyawan merasa nyaman dan lebih fokus dalam melakukan pekerjaannya. Selain itu, lingkungan kerja yang ramah dan penuh kebersamaan juga dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.

3. Kepemimpinan

Kepemimpinan yang baik juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kepemimpinan yang efektif dapat memberikan arahan yang jelas, memotivasi karyawan, dan membangun hubungan kerja yang baik antara karyawan dan atasan. Sebaliknya, kepemimpinan yang buruk dapat membuat karyawan merasa tidak nyaman dan tidak termotivasi untuk bekerja.

4. Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan karir mereka akan merasa lebih termotivasi untuk bekerja dan lebih siap untuk mengambil tanggung jawab yang lebih besar.

5. Insentif dan Kompensasi

Insentif dan kompensasi yang adil dan memadai juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang merasa dihargai dan diberikan penghargaan yang layak untuk pekerjaannya akan bekerja lebih keras dan lebih produktif.

6. Kebijakan Perusahaan

Kebijakan perusahaan juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kebijakan yang adil dan konsisten akan membuat karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja. Di sisi lain, kebijakan yang tidak jelas atau tidak adil dapat membuat karyawan merasa tidak nyaman dan tidak termotivasi untuk bekerja dengan baik.

2.2.3 Pengukuran Kinerja

Notoatmodjo dan Soekidjo dalam (Shaleh, 2018) menjelaskan bahwa penilaian kinerja yang baik harus dapat menggambarkan secara akurat tentang apa yang diukur. Agar penilaian mencapai tujuan ini, maka ada 2 hal yang perlu diperhatikan, yaitu :

1. Penilaian harus mempunyai hubungan dengan pekerjaan (job related), artinya sistem penilaian itu benar-benar menilai perilaku atau kerja yang mendukung kegiatan organisasi dimana karyawan itu bekerja.

2. Adanya standar pelaksanaan kerja (performance standard). Standar pelaksanaan adalah ukuran yang dipakai untuk menilai kinerja tersebut, agar penilaian itu efektif maka standar penilaian hendaknya berhubungan dengan hasil-hasil yang diinginkan setiap pekerjaan. Dengan demikian standar pelaksanaan kerja menjadi semacam alat ukur kinerja, alat ukur yang baik harus memenuhi sekurang-kurangnya dua kriteria yakni reliabilitas dan validitas. Alat yang validitasnya tinggi apabila alat itu mengukur apa yang harus diukur, sedangkan alat yang reliabilitasnya tinggi apabila alat ukur itu mempunyai hasil yang konsisten.

Pelaksanaan pengukuran atau penilaian terhadap pelaksanaan kinerja dibutuhkan suatu penilaian yang memenuhi syarat-syarat tertentu. Cascio dalam (Shaleh, 2018) menyatakan bahwa syarat-syarat dari sistem penilaian kinerja meliputi:

1. Relevance artinya bahwa suatu sistem penilaian digunakan untuk mengukur kegiatan-kegiatan yang ada hubungan antara hasil pekerjaan dan tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu.
2. Acceptability artinya bahwa hasil dari sistem penilaian tersebut dapat diterima dari kesuksesan pelaksanaan pekerjaan dalam suatu organisasi.
3. Reliability artinya bahwa hasil dari sistem penilaian tersebut dapat diterima dari kesuksesan pelaksanaan pekerjaan dalam suatu organisasi.
4. Sensitivity artinya bahwa sistem penilaian tersebut cukup peka dalam menunjukkan kegiatan yang berhasil atau gagal dilakukan oleh seorang karyawan. Hal ini sangat penting, karena jangan sampai terjadi suatu sistem tidak memiliki kemampuan membedakan karyawan yang berhasil dan karyawan yang tidak berhasil.
5. Practicality artinya bahwa sistem penilaian dapat mendukung secara langsung tercapainya tujuan organisasi perusahaan melalui peningkatan produktivitas pada karyawan.

Sedangkan menurut (Banne, dkk 2023) ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain motivasi, kepuasan kerja dan disiplin karyawan itu sendiri. Ketiga hal tersebut dapat dimiliki seorang karyawan ketika karyawan memiliki seorang pemimpin yang mampu memotivasi, memberikan penghargaan, dan mengatur anggotanya.

2.2.4 Indikator Kinerja

Menurut (Robbins, 2016) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

2. Kuantitas

Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut. misalnya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan. Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

3. Ketepatan waktu

Kinerja Karyawan juga dapat diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas karyawan tersebut. Efektifitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya.

4. Efektivitas

Bahwa dalam pemanfaatan sumber daya baik itu sumber daya manusia itu sendiri maupun sumber daya yang berupa teknologi, modal, informasi dan bahan baku yang ada di organisasi dapat digunakan semaksimal mungkin oleh karyawan. Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas.

5. Kemandirian

Kinerja karyawan itu meningkat atau menurun dapat dilihat dari kualitas kerja karyawan, kuantitas kerja karyawan, ketepatan waktu karyawan dalam bekerja disegala aspek, efektifitas dan kemandirian karyawan dalam bekerja. Artinya karyawan yang mandiri, yaitu karyawan ketika melakukan pekerjaannya tidak perlu diawasi dan bisa menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

3.2 Hubungan Kepemimpinan Dengan Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan (Solong dkk., 2022). Keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan sangat banyak ditentukan oleh pemimpin organisasi. Pemimpin yang baik dan berhasil adalah pemimpin yang selalu mengedepankan kepentingan dan keinginan serta kebutuhan pengikutnya (bawahan), pengikut yang setia adalah pengikut yang selalu mendengar dan

mengikuti apa yang diperintahkan atasannya sepanjang perintah itu berkaitan dengan kepentingan orang banyak.

Seseorang yang menerima tuntutan tugas pekerjaan yang tinggi akan dapat menimbulkan kemauan yang keras untuk mau mengerjakan suatu kegiatan yang menjadi kewajibannya bahkan tugas-tugas diluar peran dan tanggung jawabnya. Sebab bagaimanapun kepemimpinan seseorang akan selalu diarahkan untuk kepentingan bersama yaitu kepentingan anggota dan organisasi. Tidak jarang diantara pekerja atau karyawan berhasil dalam mencapai tujuan organisasi karena merasa apa yang dikerjakan dalam upaya untuk kepentingan bersama, disamping sebagai tanggung jawab yang diamanahkan karena itu harus dilaksanakan dan dipertanggung jawabkan sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Dengan demikian kepemimpinan yang baik adalah pemimpin yang selalu mengarahkan pengikutnya untuk bekerja secara sungguh-sungguh dalam meningkatkan kinerja pekerjaan untuk kepentingan bersama.

Menurut (Shaleh, 2018) menyimpulkan bahwa berdasarkan analisis koefisien jalur, kepemimpinan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai atau karyawan. Artinya, semakin baik sistem kepemimpinan yang diterapkan dalam mengarahkan dan memerintahkan bawahan akan mendorong semangat dan motivasi kerja pegawai yang pada akhirnya akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Dengan kata lain ada hubungan positif antara kepemimpinan yang diterapkan dengan baik dengan hasil kerja yang diharapkan.

2.4 Penelitian Terdahulu

Adapun beberapa penelitian sebelumnya yang terkait dengan hubungan kepemimpinan dan kinerja, sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

NAMA PENELITI	JUDUL	METODE PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
Muhammad Kamal (2019)	Analisis Kepemimpinan Kepala Desa Dalam meningkatkan Produktivitas Kinerja Aparatur Pemerintah Desa(Di Gampong Lamgugob Kecamatan Syiah Kuala Kota Banda Aceh)	Metode penelitian Kualitatif	Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa Keuchik Gampong Lamgugob menerapkan beberapa pendekatan seperti pendekatan demokratis,kepemimpinan laisses faire (free reign) dan karismatik. Kemudian diperkuat dengan adanya beberapa faktor seperti personal factor, team factor dan leadership factor, dan yang paling dominan dari ketiga faktor tersebut adalah leadership factor karena dengan adanya pemimpin maka ada yang memberi dorongan, masukan dan

NAMA PENELITI	JUDUL	METODE PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
			bimbingan kepada bawahan atau pegawai dalam bekerja. Kata
Aras Solong,Sartika dan Dzulqarnain (2022)	Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Desa Dalam Meningkatkan Kinerja Aparat Pemerintah Desa di Desa Tenri Pakkua Kecamatan Lappariaja Kabupaten Bone	Metode penelitian Kualitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada dasarnya kepala desa dalam meningkatkan kinerja aparatnya menggunakan gaya kepemimpinan karismatik, <i>liazez faire</i> dan demokrasi dalam memberikan motivasi aparatnya untuk bekerja lebih baik. Namun dalam penerapannya lebih dominan menggunakan gaya kepemimpinan demokrasi untuk mendorong aparat desa agar lebih termotivasi dalam menjalankan tugas-tugas pemerintahan desa
Sirajudin	Analisis Peranan	Metode penelitian	Dari hasil penelitian

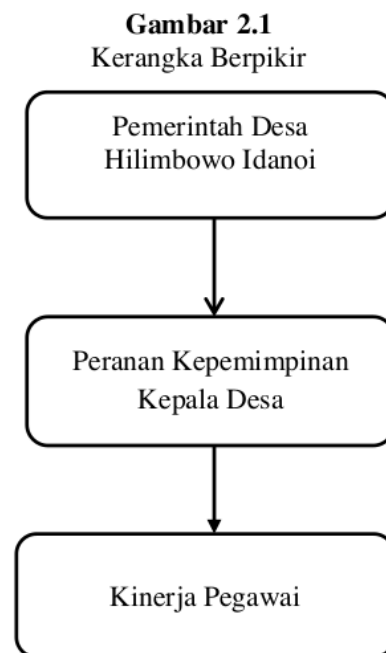
NAMA PENELITI	JUDUL	METODE PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
(2018)	Kepemimpinan Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Kantor Dinas Catatan Sipil Kabupaten Gowa Sulawesi Selatan	Kualitatif	dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai CAPIL Kabupaten Gowa sudah meningkat dan cukup baik dilaksanakan oleh para pegawai. Masalah kinerja selalu mendapat perhatian dalam manajemen karena sangat berkaitan dengan produktivitas lembaga atau organisasi.
Dedi Wahyudi, Abshor Marantika dan Yusup (2022)	Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Fasilitas Kantor Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Kampar	Metode penelitian Kuantitatif	Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka kesimpulan yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : 1. Ada pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Kampar. Besarnya pengaruh kepemimpinan adalah

NAMA PENELITI	JUDUL	METODE PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
			<p>9,48%.</p> <p>2. Ada pengaruh signifikan kepemimpinan, lingkungan kerja, dan fasilitas kantor terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Kampar. Besarnya pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan fasilitas kantor terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Kampar adalah 52,8%</p>
Nanda Pramana Putra, S.I.Kom., M.M.	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas PUPR Kabupaten Pesawaran Nanda	Metode penelitian Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Pesawaran.

Sumber: Olahan Penulis, (2024)

2.5 Kerangka Berpikir

Menurut Sugiyono (2017), kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Sistem ini dimaksudkan untuk mengkoordinir penulis dalam memimpin pemeriksaan, sehingga tidak terjadi kesalahan dalam pengambilan informasi. Berdasarkan defenisi diatas, maka kerangka berpikir dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Sumber: Olahan Penulis, (2024)

Desa Hilimbowo Idanoi menjadi objek yang akan diteliti. Pada penelitian ini, peneliti akan berfokus untuk melihat bagaimana peranan kepemimpinan kepala desa dalam meningkatkan kinerja pemerintah Desa Hilimbowo idanoi kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli. Selain itu, sesuai dengan rumusan masalah peneliti akan berusaha untuk mencari tau apa saja faktor lain yang mempengaruhi kinerja pemerintahan desa dan bagaimana kepemimpinan kepala Desa Hilimbowo Idanoi.

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian tentang analisis peranan kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja perangkat desa ini menggunakan pendekatan kualitatif, yaitu pengumpulan data pada suatu latar alamiah dengan maksud menafsirkan fenomena yang terjadi dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci. Menurut Dasim (2020), Pendekatan kualitatif dianggap sesuai dalam penelitian ini karena peneliti mempunyai alasan, yaitu lebih mudah apabila berhadapan dengan kenyataan dan menyajikan secara langsung hakekat hubungan antara peneliti dengan subyek penelitian, lebih peka dan lebih dapat menyesuaikan diri dengan banyak penajaman pengaruh bersama terhadap pola-pola nilai yang dihadapi.

Menurut Sahir (2022), terdapat dua jenis penelitian yaitu:

- a. Metode kualitatif merupakan metode dengan proses penelitian berdasarkan persepsi pada suatu fenomena dengan pendekatannya datanya menghasilkan analisis deskriptif berupa kalimat secara lisan dari objek penelitian. Penelitian kualitatif harus didukung oleh pengetahuan yang luas dari peneliti, karena peneliti mewawancarai secara langsung objek penelitian.
- b. Metode kuantitatif merupakan metode penelitian dengan tingkat variasi yang lebih rumit, karena meneliti sampel yang lebih banyak, akan tetapi penelitian kuantitatif lebih sistematis dalam melakukan penelitian dari awal sampai akhir.

Berdasarkan teori tersebut diatas, maka penelitian ini menggunakan jenis penelitian Deskriptif kualitatif. Dimana penulis akan menganalisa perbandingan berdasarkan data dan informasi berupa kalimat secara lisan yang di peroleh dari objek penelitian.

3.2 Variabel Penelitian

Menurut Sahir (2022), Variabel penelitian adalah komponen yang sudah ditentukan oleh seorang peneliti untuk diteliti agar mendapatkan jawaban yang sudah dirumuskan yaitu berupa kesimpulan penelitian. Sedangkan menurut Sugiyono (2017), Variabel penelitian adalah komponen yang sudah ditentukan oleh seorang peneliti untuk diteliti agar mendapatkan jawaban yang sudah dirumuskan yaitu berupa kesimpulan penelitian. Variabel penelitian merupakan suatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut Sugiyono (2017:39) menyatakan bahwa; “Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan.

Penelitian ini melibatkan dua variabel, yaitu variabel dependen atau terikat (Y), adalah kinerja pemerintah desa, dan satu variabel independen atau bebas yaitu peranan kepemimpinan. Definisi operasional dalam penelitian ini dinyatakan sebagai berikut:

3.2.1 Variabel terikat (Y)

Menurut Sugiyono (2017), Variabel terikat merupakan variabel yang di pengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel independen. Dalam penelitian ini variabel dependen ini yaitu kinerja pemerintah desa.

3.2.2 Variabel bebas (X)

Menurut Sugiyono (2017), variabel bebas adalah faktor yang memiliki pengaruh atau menjadi penyebab perubahan atau munculnya variabel dependen atau yang terikat. Dalam konteks penelitian ini, yang menjadi variabel bebas adalah peranan kepemimpinan.

21 3.3 Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Desa Hilimbowo Idanoi Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli Provinsi Sumatera Utara.

2.3.2 Jadwal Penelitian

No	KEGIATAN	BULAN																			
		12				MEI				JUNI				JULI				AGUSTUS			
		I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV				
1.	Penyusunan Proposal	■	■	■	■																
2.	Pengajuan Proposal					■	■														
3.	Seminar Proposal							■													
4.	Revisi Proposal									■	■										
5.	Pengambilan Data Awal											■									
6.	Konsultasi Dengan Dosen Pembimbing											■	■								
7.	Pengambilan Data Lanjutan												■	■							
8.	Penulisan Naskah Skripsi											■	■	■	■	■					
9.	Pemeriksaan Oleh Dosen Pembimbing																	■			
10.	Penyempurnaan Data																	■			
11.	Penulisan Naskah Skripsi Lanjutan																	■			
12.	Penyempurnaan Naskah Dan Persiapan																		■		

	Ujian Skripsi																		
13.	Penyerahan Naskah Dan Persiapan Meja Hijau																		

Sumber: Olahan Penulis, (2024)

3.4 Sumber Data

Jenis data yang diperlukan penulis dalam penelitian adalah:

1. Data Primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumber penelitian. Menurut Sugiyono (2017), Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini, yang menjadi sumber data primer adalah menyiapkan daftar pertanyaan selanjutnya peneliti melakukan wawancara untuk mendapatkan informasi sesuai dengan keadaan di lokasi penelitian.

Tabel 3.1
Data Informan

No.	Nama	Jabatan	Jumlah
1.	Eliasa Laoli	Kepala Desa	1
2.	Tri Darman Laoli, SE	Sekretaris Desa	1
3.	Artinus Gulo	Kepala Kaur Keuangan	1
4.	Eferi Laoli	Kepala Kaur Umum	1
5.	Nesi Niat Laoli	Kepala Kaur Program	1
6.	Agus Elvi Laoli	Kepala Seksi Kesejahteraan	1
7.	Marlinus Laoli	Kepala Seksi Pemerintahan	1
8.	Ya'amo Gulo	Kepala Dusun 1	1
9.	Yulianus Laoli	Kepala Dusun 2	1
JUMLAH			9

2. Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh melalui studi dokumen-dokumen dan laporan-laporan serta data pendukung lainnya yang berkaitan dengan penelitian. Menurut Sugiyono (2017), Sumber data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya dari pihak lain atau lewat dokumen. Dalam penelitian ini, sumber data sekunder yang dibutuhkan yaitu dokumen terkait profil desa dan sejarah desa Hilimbowo Idanoi.

2.7 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat ukur yang digunakan untuk mengumpulkan data atau informasi dalam sebuah penelitian. Instrumen penelitian ini dapat mempermudah peneliti dalam mengelola, menganalisa dan menarik kesimpulan dari data yang telah dikumpulkan. Menurut Sugiyono (2017), bahwa “Dalam penelitian kualitatif, yang menjadi instrumen atau alat penelitian adalah peneliti itu sendiri. Oleh karena itu, peneliti sebagai instrumen juga harus "divalidasi" seberapa jauh peneliti kualitatif siap melakukan penelitian yang selanjutnya terjun ke lapangan. Validasi terhadap peneliti sebagai instrumen meliputi validasi terhadap pemahaman metode penelitian kualitatif, penguasaan wawasan terhadap bidang yang diteliti, kesiapan peneliti untuk memasuki objek penelitian, baik secara akademik maupun logistiknya”. Sebelum peneliti melakukan penelitian dilapangan, peneliti perlu menyiapkan pertanyaan yang akan diajukan kepada informan.

31

3.7 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2017), Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti ialah:

- a. Observasi, yaitu melakukan pengamatan langsung pada objek penelitian.

- b. Wawancara, yaitu kegiatan menggali data dengan memberikan pertanyaan langsung kepada objek penelitian sehingga diharapkan memperoleh data yang lebih jelas. Menurut Esterberg dalam (Sugiyono, 2017), terdapat beberapa macam wawancara, yaitu wawancara terstruktur, semi terstruktur, dan tidak terstruktur. Jenis wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara semi terstruktur. Pada jenis wawancara ini, pertanyaan yang diajukan tidak sesuai dengan urutan wawancara yang sudah ditetapkan, namun tetap koridor atau satu tema yang sama.
- c. Dokumentasi, yaitu mendokumentasikan hasil observasi dan wawancara. Menurut Sugiyono (2017), Dokumentasi merupakan suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian. Dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data kemudian ditelaah.

26

3.7 Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2017), Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah difahami oleh diri sendiri maupun orang lain. Analisis data dalam penelitian kualitatif, dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. Pada saat wawancara, peneliti sudah melakukan analisis terhadap jawaban yang di wawancarai. Bila jawaban yang di wawancarai setelah di analisis terasa belum memuaskan, maka peneliti akan melanjutkan pertanyaan lagi, sampai tahap tertentu, diperoleh data yang dianggap kredibel.

- a. Pengumpulan data dilakukan untuk mengumpulkan data dari berbagai sumber yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder.

- b. Reduksi data dilakukan dalam rangka pemilihan dan penyederhanaan data. Kegiatan yang dilakukan pada tahapan ini adalah seleksi data dan pembuangan data yang tidak relevan. Data-data yang relevan dengan penelitian akan diorganisasikan sehingga terbentuk sekumpulan data yang dapat memberi informasi faktual.
- c. Penyajian data dilakukan dalam bentuk sekumpulan informasi, baik berupa tabel, bagan, maupun deskriptif naratif, sehingga data yang tersaji relatif jelas dan informatif. Tindakan lanjutan, penyajian data digunakan dalam kerangka menarik kesimpulan dari akhir sebuah tindakan.
- d. Triangulasi merupakan salah satu pendekatan yang dilakukan peneliti untuk menggali dan melakukan teknik pengolahan data kualitatif. Teknik triangulasi bisa diibaratkan sebagai teknik pemeriksaan keabsahan data dengan membandingkan hasil wawancara terhadap objek penelitian. Dalam teknik pengolahan data kualitatif, instrumen terpenting adalah dari peneliti itu sendiri. Melalui hal tersebut, maka kualitas penelitian kualitatif sangat bergantung dari seorang peneliti. Ketika seorang peneliti memiliki banyak pengalaman dalam melakukan penelitian atau riset maka semakin lebih peka juga terhadap penggalian data serta gejala atau fenomena yang diteliti. Terlepas dari apapun aktivitasnya yang dilakukan oleh peneliti, pastinya selalu diwarnai dengan sudut pandang subjektivitas peneliti. Akan tetapi, hal ini harus dihindari oleh seorang peneliti karena sebisa mungkin setiap peneliti haruslah berusaha untuk semaksimal mungkin bersikap netral dalam penelitiannya sehingga kebenaran yang diperoleh menjadi sebuah kebenaran yang valid atau ilmiah.
- e. Penarikan Kesimpulan, pada tahap ini peneliti akan mengambil kesimpulan secara ringkas dan jelas, sehingga terjawab tujuan dan masalah penelitian yang telah dianalisa sebelumnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN**4.1 Gambaran Umum Desa Hilimbowo Idanoi****4.1.1 Sejarah Singkat Desa Hilibowo Idanoi Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli**

Desa Hilimbowo Idanoi adalah salah satu Desa yang berada di Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli. Asal muasal diberikan nama Desa Hilimbowo Idanoi adalah berawal dari kata Hili dulu para leluhur membuat suatu aturan (HADA) pada Pesta pernikahan Laki-laki maupun Perempuan. Meninggal, dan Mendirikan Rumah.

Nama atau sebutan nama Desa, mereka Sepakati bersama antara beberapa tokoh diantaranya, tokoh agama, tokoh adat, tokoh wanita dan tokoh pemuda merumuskan, menetapkan maka muncul Nama Desa Hilimbowo yang artinya Gunung Jujuran sebab segala sesuatu yang mereka perbuat harus ada aturannya (HADA).

Setelah kesepakatan Nama Desa Hilimbowo muncul ternyata ada nama Desa yang serupa, maka mereka kembali bermusyawarah antara beberapa tokoh diantaranya, tokoh agama, tokoh adat, tokoh wanita dan tokoh pemuda, maka ditambah Idanoi sehingga namanya adalah Hilimbowo Idanoi sampai sekarang.

Desa Hilimbowo Idanoi kaya akan sumber daya alam, diantaranya; Pohon karet, Durian, Pisang, dan berbagai macam tanaman palawija lainnya yang menjadi sumber penghasilan Penduduk. Namun yang dominan dikerjakan penduduk adalah menderes Karet dan bercocok tanam sampai sekarang.

4.1.2 Visi dan Misi

Visi adalah tujuan atau arah utama yang ingin dicapai oleh suatu lembaga atau instansi, organisasi, sedangkan misi adalah suatu proses atau tahapan yang seharusnya dilalui oleh suatu lembaga atau instansi atau organisasi dengan tujuan

agar bisa mencapai visi tersebut. Visi dan Misi Desa Hilimbowo Idanoi Kecamatan Gunungsitoli Idanoi adalah sebagai berikut :

1) Visi

Terwujudnya Masyarakat Desa Hilimbowo Idanoi Yang Maju, Tentram Dan Mandiri

2) Misi.

1. Meningkatkan mutu kerohanian dan membangun masyarakat berkualitas.
2. Menghadirkan tata kelola Pemerintahan yang profesional serta melayani masyarakat secara jujur dan terbuka.
3. Membangun perekonomian yang kokoh dan berkeadilan
4. Memperoleh kehidupan sosial kemasyarakatan yang berbudaya dan taat hukum.
5. Menciptakan dan menjaga keutuhan masyarakat yang rukun, Damai, Aman, dan tertib.
6. Meningkatkan pelayanan kepada masyarakat secara merata tanpa membedakan golongan dan derajat, terutama pelayanan kebutuhan mendasar masyarakat antara lain : Pengurusan KTP, KK, Akta lahir dan Dokumen kependudukan lain tanpa memungut membebankan biaya.

4.1.3 Struktur Organisasi Desa Hilimbowo Idanoi Kecamatan Gunungsitoli Idanoi

Gambar 4.1

Struktur Organisasi Pemerintah Desa Hilimbowo Idanoi



Sumber: SOTK Pemerintah Desa Hilimbowo Idanoi (2024).

Pemerintah Desa terdiri dari :

1. Kepala Desa

Kepala Desa dipilih oleh masyarakat Desa Hilimbowo Idanoi Kecamatan Gunungsitoli Idanoi. Menurut UU No.6 Tahun 2014 Pasal 1 Ayat 3 kepala desa adalah pemerintahan desa atau yang disebut

dengan nama lain yang dibantu perangkat desa sebagai unsur penyelenggara pemerintahan desa. Bertugas untuk menyelenggarakan pemerintah dan pemberdayaan desa.

2. Sekretaris Desa

Sekretaris desa adalah perangkat yang membantu kepala desa menjalankan tugasnya. Fungsi sekretaris meliputi menyiapkan dan melaksanakan pengelolaan administrasi desa, membantu persiapan penyusunan peraturan UU No.6 Tahun 2014 Pasal 1 Ayat 3 51 desa dan bahan untuk laporan penyelenggara pemerintah desa serta melaksanakan tugas lain yang diberikan kepala desa.

3. Kepala Urusan

Kedudukan kepala urusan yaitu sebagai unsur pembantu Sekretaris Desa dalam bidang tugasnya. Tugas utamanya yaitu menjalankan kegiatan-kegiatan Sekretaris Desa dalam bidang tugasnya masing-masing. Kepala Urusan di Desa Hilimbowo Idanoi ada 2 yaitu : Kepala Urusan Keuangan dan Kepala Urusan Umum.

4. Kepala Seksi

Kedudukan kepala seksi yaitu sebagai unsur pelaksana teknis yang bertugas membantu Kepala Desa sebagai pelaksana tugas operasional. Kepala Seksi di Desa Hilimbowo Idanoi ada 3 yaitu: Kepala Seksi Pemerintahan, Kepala Seksi Kesejahteraan, dan Kepala Seksi Pelayanan.

5. Kepala Dusun

Kedudukan kepala dusun yaitu sebagai unsur pelaksana teknis kewilayahan yang bertugas mengontrol warga di wilayahnya masing-masing. Kepala dusun di Desa Hilimbowo Idanoi ada dua yaitu kepala dusun satu dan kepala dusun dua.

2 4.1.4 Demografi

1. Letak dan Luas Wilayah

Desa Hilimbowo Idanoi merupakan salah satu Desa yang terletak di wilayah kecamatan Gunungsitoli idanoi dengan dengan memiliki luas wilayah sebesar 4 km². Adapun batas-batas wilayah Desa Hilimbowo Idanoi sebagai berikut:

- Sebelah utara berbatasan dengan Desa Ehosakhozi Kecamatan Hiliserangkai
- Sebelah barat berbatasan dengan Desa Ehodakhozi Kecamatan Hiliserangkai
- Sebelah Selatan berbatasan dengan Desa Sisobahili Kecamatan Gido dan Desa Tuhegeho II Kecamatan Gunungsitoli Idanoi
- Sebelah timur berbatasan dengan Desa Samasi Kecamatan Gunungsitoli Idanoi

2. Data Kependudukan

Pada tahun 2024 tercatat jumlah penduduk Desa Hilimbowo Idanoi sebanyak 827 orang dengan mayoritas penduduknya masih memiliki pekerjaan yang tidak tetap.

Tabel 4.1

Data Penduduk Desa Hilimbowo Idanoi

Jumlah	Jenis Kelamin		JUMLAH
	Laki-laki	Perempuan	
Jumlah penduduk tahun ini	380 Orang	447 Orang	827 orang
Jumlah penduduk tahun lalu	345 Orang	399 Orang	744 Orang
Persentase perkembangan	9 %	8 %	8,5 %

Sumber : Profil Desa Hilimbowo Idanoi (2024)

Gambar 4.2
Grafik Ekonomi masyarakat Desa Hilimbowo Idanoi



Sumber : Profil Desa Hilimbowo Idanoi (2024)

2 4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Kepemimpinan Kepala Desa di Desa Hilimbowo Idanoi Kecamatan Gunungsitoli Idanoi

Pemimpin merupakan seseorang yang memiliki peran penting dalam suatu perusahaan atau organisasi yang dipimpinnya karena pemimpin bertanggung jawab untuk merencanakan, membina, menggerakkan dan mengerahkan seluruh potensi yang ada disuatu perusahaan untuk dapat mencapai suatu tujuan. Pemimpin dalam perusahaan juga bertanggung jawab atas pengelolaan dan meningkatkan sumber daya manusia yang ada diperusahaan tersebut sehingga untuk mencapai tujuan suatu perusahaan bukanlah hal yang mustahil untuk dicapai. Peneliti mengadakan wawancara terkait peran dan fungsi pemimpin dengan Bapak Eliasa Laoli, selaku Kepala Desa di Desa Hilimbowo Idanoi Kecamatan Gunungsitoli Idanoi sebagai berikut:

1. Fungsi Instruktif

Menurut Pasolong dalam (Afrizal,dkk, 2020), Fungsi Instruktif adalah “Fungsi kepemimpinan yang bersifat satu arah kepada yang dipimpinnya. Pemimpin sebagai pengambil keputusan berfungsi memerintahkan pelaksanaanya kepada orang-orang yang dipimpinnya”.

Berdasarkan hasil wawancara, Bapak Eliasa laoli menjelaskan bahwa selama kepemimpinan beliau di Desa Hilimbowo Idanoi, beliau sudah melaksanakan tugasnya sebagai seorang yang memberikan arahan dan perintah kepada setiap perangkat Desa dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Adapun perintah dan arahan yang diberikan didasari oleh peraturan dan undang-undang yang berlaku dan juga hasil musyawarah dari setiap rapat dan musyawarah yang dilaksanakan bersama-sama dengan masyarakat desa.

Adapun beberapa contoh perintah yang diberikan dapat berupa perintah untuk melaksanakan tugasnya masing-masing sesuai dengan bagian yang mereka tangani. Misalnya, seorang kaur keuangan diperintahkan untuk (Afrizal et al., 2020)mengurus dan memproses pencairan dana Desa.

Hal ini sejalan dengan informasi yang disampaikan oleh Yulianus Laoli selaku kepala Dusun II yang menyampaikan bahwa “Benar, Kepala Desa seringkali memberikan perintah kepada kami, misalnya dalam menghadiri acara yang dilaksanakan oleh warga, ataupun menyelesaikan masalah yang timbul antar warga yang berada di dalam ruanmg lingkup dusun II”

Informasi serupa juga disampaikan oleh kasi Perencanaan/program, yang pada saat diwawancarai menyampaikan bahwa “kepala Desa sering memberikan arahan dan perintah dalam menyusun dan membuat RKPDES bersama dengan aparat Desa lainnya.

Dari uraian hasil wawancara tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa Bapak Eliasa Laoli selaku kepala Desa telah melaksanakan tugas instruktif nya dengan baik.

Dimana hal ini sejalan dengan Fungsi Kepemimpinan yang di utarakan oleh (Afrizal et al., 2020) bahwasanya seorang pemimpin harus mampu memberikan arahan dan instruksi kepada bawahannya.

2. Fungsi Konsultatif

Menurut Pasalong dalam (Afrizal,dkk, 2020) “ Fungsi kepemimpinan yang bersifat dua arah kepada yang dipimpinnya, meskipun pelaksanaan sangat tergantung pada pihak pemimpin. Ketika pemimpin akan mengambil suatu keputusan biasanya memerlukan beberapa pertimbangan yang mengharuskan berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinnya”.

Pada saat wawancara, Bapak Eliasa Laoli menyampaikan bahwa “Dalam menjalankan roda pemerintahan Desa Hilimbowo Idanoi, seringkali beliau mengajak diskusi seluruh perangkat Desa sebelum mengambil sebuah kebijakan ataupun menerapkan sebuah aturan. Begituj juga sebaliknya, ketika perangkat desa mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab mereka, perangkat desa tidak segan meminta pengarahan dan petunjuk kepada saya”. Kepala Desa dalam hal ini berusaha mencarikan solusi pada setiap kendala yang dihadapi oleh setiap perangkat Desa.

Hal serupa juga disampaikan oleh bapak Tri Darman Laoli selaku sekretaris Desa, dalam wawancara mendalam beliau menyampaikan bahwa “dalam menjalankan roda pemerintahan di Desa Hillimbowo Idanoi, kami sering bertanya terlebih dahulu kepada Kepala Desa, sehingga dengan demikian setiap pekerjaan yang kami kerjakan terasa jauh lebih mudah karna Bapak Kades senantiasa memberikan masukan yang baik”. Beliau menyatakan bahwa salah satu contoh adalah ketika ada instruksi dari kantor kecamatan yang disampaikan melalui sekretaris Desa, maka sebelum instruksi tersebut dijalankan, ia akan lebih dulu konsultasi kepada kepala desa untuk meminta petunjuk lebih lanjut bagaimana cara melaksanakan setia instruksi tersebut.

Begitu juga ketika peneliti melakukan wawancara kepada bapak Agus Kelvin Laoli selaku kasi kesejahteraan, beliau menyampaikan bahwa “Konsultasi kepada Kepala Desa sangat membantu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab, saya sebagai kasi Kesejahteraan yang banyak berurusan dengan pembangunan fisik di Desa, sangat sering bertanya kepada kepala Desa mengenai teknis pelaksanaan tugas saya. Contohnya adalah mengenai pengadaan bahan dan tenaga kerja. Sehingga berdasarkan petunjuk dari Pak Kades, setiap pembangunan yang dilaksanakan dengan baik dan sukses”. Pernyataan yang disampaikan ini sesuai dengan pengamatan peneliti di lapangan, dimana semenjak kepemimpinan bapak kepala desa dari tahun 2019, banyak sekali pembangunan fisik yang dilakukan setiap tahunnya. Pemerintah Desa mampu membangun Balai Desa dan juga jalan lintas Desa yang membantu perekonomian masyarakat Desa.

Dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan bapak Eliasa Laoli di Desa Hilimowo Idanoi menjalankan fungsi konsultatif dengan baik. Dimana hal ini sejalan dengan yang disampaikan oleh (Afrizal et al., 2020) bahwa Kepala Desa dalam kepemimpinan juga merupakan sebagai tempat konsultasi dalam penyelesaian masalah desa dan masyarakat desa.

3. Fungsi Partisipatif

Pasalong dalam (Afrizal,dkk, 2020) menyatakan bahwa fungsi patisipatif adalah “ fungsi kepemimpinan yang bersifat dua arah kepada yang dipimpinnya, tetapi juga berwujud pelaksanaan hubungan manusia yang efektif antara pemimpin dan yang dipimpin. Dalam fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakan keputusan”.

Seorang kepala Desa harus berpartisipasi dalam setiap kegiatan yang ada di ruang lingkup Pemerintahan Desa. Begitu juga dalam melaksanakan setiap keputusan bersama, seorang kepala Desa harus mampu menjadi teladan dalam melaksanakan keputusan tersebut. Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak

Eliasa Laoli selaku Kepala Desa Hilimbowo Idanoi, beliau menyampaikan bahwa “Selama beberapa tahun terakhir, beliau kurang aktif dalam mengikuti setiap kegiatan yang di laksanakan di tingkat Desa, Kecamatan maupun Kota Gunungsitoli. Hal ini disebabkan karena kesehatan saya beberapa tahun terakhir menurun drastis. Sehingga setiap kegiatan yang ada seringkali saya delegasikan kepada Sekretaris Desa dan juga perangkat Desa lainnya untuk melaksanakan dan menghadiri kegiatan tersebut”.

Hal senada juga disampaikan oleh Kepala Dusun I bapak Ya’amo Gulo, “iya, beberapa tahun terakhir pak Kades memang lagi kurang sehat, tak jarang ketika ada masalah ataupun acara di wilayah saya, pak Kades hanya memberi perintah kepada kami untuk menghadiri dan menyelesaikan acara tersebut, baru setelah itu nanti kami akan melaporkan kembali hasilnya kepada bapak Kepala Desa”

Dari hasil wawancara tersebut diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa Kepala Desa Hilimbowo Idanoi belum sepenuhnya melaksanakan fungsi partisipatif seorang pemimpin disebabkan karena gangguan kesehatan. Sehingga dia tidak bisa melaksanakan tugas nya dengan maksimal.

4. Fungsi Delegasi

Seorang pemimpin diharapkan mampu mendelegasikan tugas kepada bawahan sesuai dengan bagian mereka masing-masing. Seperti yang di utarakan oleh (Afrizal et al., 2020) bahwa “fungsi pemimpin untuk mendelegasikan wewenang untuk membuat, menetapkan, dan atau melaksanakan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan pimpinan. Fungsi ini mengharuskan pemimpin memilah-milah tugas pokok organisasi dan mengevaluasi yang dapat dan tidak dapat didelegasikan kepada orang-orang yang dipercayainya”.

Bapak Eliasa Laoli selaku Kepala Desa ketika di wawancarai menyatakan bahwa dalam menjalankan roda pemerintahan , beliau memberikan tanggung jawab dan kebebasan penuh kepada perangkat desa dalam menjalankan tugas mereka,

“karena tidak mungkin juga kalau setiap pekerjaan mereka harus mereka sampaikan terlebih dahulu kepada saya. Hanya pada saat dan kondisi tertentu saja mereka wajib konsultasi kepada saya”.

Hal ini senada dengan informasi yang disampaikan oleh kaur Umum bapak Efery Laoli, beliau menyatakan bahwa “Selama kepemimpinan bapak Eliasa Laoli, bapak Kepala Desa selalu memberikan kebebasan penuh kepada kami untuk mengambil keputusan pada setiap kegiatan yang menjadi tanggung jawab kami. Contoh kecilnya saja ketika kami membuat kebijakan baru tentang tata cara pengarsipan dokumen, maka pak kades langsung mendukung”.

Demikian juga disampaikan oleh Marllinus Laoli selaku Kasi pemerintahan, beliau menyampaikan bahwa kepala Desa memberikan kepercayaan penuh dalam melaksanakan tugasnya. Contohnya adalah dalam memproses urusan administrasi masyarakat Desa.

Dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa Bapak Eliasa Laoli selaku kepala desa melaksanakan fungsi Delegasi dengan baik. Sehingga perangkat Desa dapat melaksanakan tugas pokok dan fungsinya masing-masing dengan baik.

35 **4.2.2 Peran Kepala Desa Dalam Meningkatkan Kinerja Pemerintahan Desa Hilimbowo Idanoi**

Pemimpin adalah seseorang yang mampu mempengaruhi orang lain untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu yang diinginkan sesuai yang diinginkan. Dan kepemimpinan adalah suatu proses dalam mempengaruhi orang lain agar mau atau tidak melakukan sesuatu yang diinginkan (Kamal, 2020). Seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi anggota kelompok menuju pencapaian tujuan kelompok atau organisasi. Seorang pemimpin dituntut untuk memiliki pengetahuan lebih baik dibandingkan bawahannya, berdedikasi baik, serta pengalaman yang luas, supaya dapat memotivasi orang-orang yang dipimpin agar melakukan kegiatan atau pekerjaan sesuai dengan program yang telah ditetapkannya. Desa sebagai unit

pemerintahan terendah di bawah kecamatan dalam prakteknya berhubungan langsung dengan masyarakat. Kepala desa mempunyai peran penting secara aktif membina dan menempatkan para aparatur desa untuk meningkatkan produktivitas. Kepala desa merupakan komponen yang berpengaruh dalam meningkatkan produktivitas kinerja. Serta bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan kantor desa, administrasi, pembinaan aparatur desa dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana desa. Dalam meningkatkan produktivitas, pemimpin harus melakukan banyak pendekatan dengan anggota atau organisasi untuk mencapai program yang telah ditetapkan.

Diketahui bahwa Kepemimpinan Kepala Desa Dalam Meningkatkan Kinerja Pemerintah Desa Hilimbowo Idanoi Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli adalah sangat penting sebagai seorang pemimpin untuk memberi contoh kepada perangkat Desa melalui sikap dan perbuatan dan menjadikan dirinya sebagai pola panutan dari orang-orang yang dipimpinnya agar mampu menjalankan tugas dengan sebaik-baiknya. (wawancara pada tanggal 5 Agustus 2024, kepada bapak Eliasa Laoli selaku Kepala Desa Hilimbowo Idanoi Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli)

Beliau menyampaikan bahwa ada beberapa peranan seorang pemimpin dalam meningkatkan kinerja Pemerintah Desa Hilimbowo Idanoi Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli, antara lain :

1) Peran hubungan antar pribadi (*Interpersonal role*)

Dalam peran ini, bapak Eliasa Laoli selaku kepala Desa Hilimbowo Idanoi Kecamatan Gunungsitoli Idanoi berusaha membangun hubungan yang baik dengan semua perangkat Desa. Sehingga dengan demikian adanya kedekatan emosional dengan setiap perangkat desa (Wawancara pada tanggal 5 Agustus 2024). Dalam hubungan ini bapak Eliasa Laoli berusaha menjadi seorang tokoh figur, seorang pemimpin dan juga sebagai penghubung bagi perangkat Desa.

Hal ini senada juga disampaikan oleh bapak Artinus Gulo selaku Kaur keuangan Desa Hilimbowo Idanoi saat diwawancarai pada tanggal 29 Agustus 2024. Artinus Gulo menyampaikan bahwa “Bapak kepala desa selama kepemimpinannya menjadi figur teladan bagi kami seluruh perangkat desa. Sehingga kami pun menjadi lebih semangat dalam menjalankan tugas, dan juga pada saat kami menemui kesulitan kami tidak segan lagi untuk meminta saran dan pendapat dari bapak kepala desa. Bahkan ketika kami menemui kesulitan dalam membangun komunikasi dengan organisasi luar pemerintahan desa, maka pak kades lah yang akan membantu untuk menghubungkan kami dengan organisasi tersebut”.

Hal ini sejalan dengan teori yang diutarakan oleh Mintzberg dalam (Hapsari & Darma, 2023) bahwa salah satu peran yang dapat dimainkan oleh seorang kepala desa adalah peran hubungan antar pribadi (*Interpersonale role*) yang terbagi dalam tiga sub peran yaitu peran sebagai tokoh (*Figurehead role*), peran sebagai pemimpin (*leader role*) dan peran sebagai pejabat/penghubung (*liaison role*).

Berdasarkan hasil wawancara diatas, maka dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa dalam hal ini bapak Eliasa Laoli selaku kepala Desa sudah menjalankan peran hubungan antar pribadi dengan seluruh perangkat desa Hilimbowo Idanoi.

2) Peran Berhubungan Dengan Informasi (*Informational role*)

Peran ini berkaitan langsung dengan pengelolaan informasi. Terbagi menjadi tiga subperan yaitu Peran Selaku Pencatat (*Monitor Role*), Peran Selaku Penyebar (*Disseminator role*) dan Peran Selaku Juru Bicara (*Spokesman role*). Dalam hal ini seorang kepala desa berperan dalam menerima, mengolah dan menyampaikan informasi bagi seluruh perangkat desa maupun kepada organisasi luar yang berhubungan dengan pemerintahan desa.

Bapak Eliasa Laoli menyampaikan bahwa “Selama ini saya memang selalu berusaha menjadi sumber informasi yang akurat bagi seluruh perangkat desa dan juga kepada setiap organisasi lain yang berhubungan dengan pemerintahan Desa

Hilimbowo Idanoi. Contoh kecilnya adalah ketika ada informasi mengenai pencairan bantuan sosial dari kecamatan, maka saya berusaha semaksimal mungkin membagikan informasi tersebut kepada perangkat desa untuk kemudian diteruskan kepada seluruh masyarakat desa. Demikian juga ketika ada pertanyaan dari pihak luar mengenai keadaan desa, maka saya akan menjadi yang terdepan dalam memberikan informasi yang dibutuhkan. Sehingga dengan mendapatkan informasi yang jelas dan pasti maka para perangkat desa dapat menjalankan tugas yang saya berikan dengan baik dan maksimal”(wawancara pada tanggal 5 Agustus 2024).

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa bapak Eliasa Laolli selaku kepala desa Hilimbowo Idanoi sudah menjalankan peran berhubungan dengan informasi dengan baik.

3) Peran Pembuat keputusan (*decision role*)

Membuat suatu keputusan menjadi peran penting dari seorang kepala desa. Menurut Mitzberg dalam (Hapsari & Darma, 2023) peran seorang kepala desa dalam membuat keputusan dapat dibagi dalam 4 (empat) sub peran, antara lain:

- Peran sebagai wiraswastwan
- Peran sebagai penanggulangan gangguan
- Peran sebagai pembagi sumber daya
- Peran sebagai perunding

Dengan menjalankan peran tersebut diharapkan dapat meningkatkan kinerja organisasi yang di pimpin.

Bapak Eliasa Laoli ketika wawancara pada tanggal 5 Agustus 2024 menjelaskan bahwa sebagai seorang kepala desa beliau berusaha membuat kebijakan baru dalam menjalankan roda pemerintahan. Hal itu dilakukan mengingat setiap aturan yang sudah dibuat dari pemerintahan yang tingkatnya lebih tinggi terkadang tidak sesuai dengan kondisi yang terjadi di wilayah Desa Hilimbowo idanoi. Contohnya adalah dalam hal pengadaan bantuan ketahanan pangan, dimana pada

aturan sebenarnya diwajibkan bibit ternak lah yang dibagikan kepada seluruh masyarakat desa. Akan tetapi mengingat banyaknya wabah virus babi dan juga mayoritas masyarakat desa sudah memiliki bibit hasil ternak sendiri, maka pemerintahan desa berdasarkan keputusan musyawarah desa mengambil kebijakan bahwa pengadaan bantuan bibit tersebut dilakukan didalam desa dan bahkan ada juga yang diuangkan kepada masyarakat desa. Hal ini menjadi terobosan baru pemerintah desa dalam menanggapi situasi dan kondisi yang terjadi dalam masyarakat desa.

Selain daripada itu, dalam proses menjalankan roda pemerintahan Kepala Desa juga berusaha mengatur tugas dan tanggung jawab masing-masing perangkat desa sesuai dengan posisi masing-masing. Sehingga dengan demikian perangkat Desa mampu menyelesaikan tugasnya masing-masing dengan baik sesuai aturan yang berlaku. Salah satu kebijakan yang dibuat bapak Eliasa laoli adalah dengan membuat jadwal piket bagi perangkat desa. Sehingga dengan adanya jadwal tersebut, setiap hari pemerintahan desa dapat melakukan pelayanan kepada masyarakat desa di balai desa.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa kepala desa Hilimbowo Idanoi sudah menerapkan peranan pengambil keputusan dengan baik dalam menjalankan roda pemerintahan Desa Hilimbowo Idanoi.

Dalam meningkatkan kinerja pemerintahan Desa, ada beberapa cara yang dilakukan oleh bapak Eliasa Laoli, hal itu disebutkannya pada wawancara pada tanggal 5 Agustus 2024, antara lain yaitu dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman yaitu dengan mengutamakan pendekatan secara kekeluargaan dalam mengarahkan dan membina perangkat desa. Hal senada juga disampaikan oleh Agus Elvin Laoli selaku kasi kesejahteraan yang mengatakan “Dalam menjalankan tugas seringkali kami melakukan kesalahan, namun pak kades tidak serta merta mengeluarkan surat peringatan, tetapi beliau lebih memilih memanggil kami secara pribadi dan menanyakan apa yang menjadi kendala lalu beliau berusaha mencari solusi,

sehingga kami pun merasa lebih dihargai dan berusaha untuk memperbaiki kesalahan kami". Hal ini dibuktikan dengan tidak adanya arsip surat peringatan kepada pemerintahan desa selama kepemimpinan bapak Eliasa Laoli pada arsip administrasi pemerintahan desa.

Selain itu, bapak Tri Darman Laoli selaku sekretaris desa juga menyampaikan bahwa untuk meningkatkan kinerja pemerintahan desa, seringkali bapak kepala desa menjadi motivator bagi seluruh perangkat desa agar berubah menuju kearah yang lebih baik dan fokus kepada tugas pokok dan fungsi masing-masing.

Hal ini sejalan dengan teori yang diutarakan oleh Solong, dkk (2022) bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, pengembangan karir, insentif dan kompensasi dan kebijakan perusahaan.

Dalam hal ini, dapat ditarik kesimpulan bahwa bapak Eliasa Laoli selaku kepala Desa Hilimbowo Idanoi sudah menjalankan perannya dengan baik sebagai seorang pemimpin untuk meningkatkan kinerja pemerintahan desa. Walaupun dalam wawancara dengan Efery Laoli selaku kaur umum bahwa karena gangguan kesehatan, bapak Eliasa Laoli tidak bisa menjadi teladan dalam hal keaktifan pada setiap kegiatan yang dilaksanakan di Desa maupun di tingkat kecamatan. Kepala Desa lebih sering mendelegasikan tugasnya kepada Sekretaris Desa maupun perangkat desa lainnya.

4.2.3 Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pemerintahan Desa Hilimbowo Idanoi

Menurut Banne, dkk (2023) ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain motivasi, kepuasan kerja dan disiplin karyawan itu sendiri. Sebaik apapun seorang pemimpin jikalau dari diri karyawan itu sendiri tidak mampu untuk mendisplinkan diri sendiri maka kinerja mereka tidak bisa maksimal. Selain

dari pada itu pengalaman kerja dan pendidikan juga menjadi salah satu faktor pendukung kinerja seorang karyawan

Dalam wawancara dengan bapak Eliasa Laoli selaku kepala Desa Hilimbowo Idanoi pada tanggal 29 Agustus 2024, beliau memaparkan bahwa ada beberapa yang menjadi faktor lain yang mempengaruhi kinerja perangkat Desa Hilimbowo Idanoi, antara lain:

1. Pendidikan

Pendidikan dari perangkat desa sangat mempengaruhi kinerja mereka dalam bekerja. Hal serupa dialami oleh perangkat Desa Hilimbowo Idanoi, dimana mayoritas pendidikan mereka hanya tamatan SMA sederajat, bahkan ada yang hanya lulusan SMP lalu baru mengambil Paket C. Dengan pendidikan yang minim, perangkat desa mengalami kesulitan dalam menyesuaikan diri pada perkembangan teknologi yang sangat pesat. Contohnya adalah dalam pengelolaan keuangan desa saat ini sudah menggunakan Aplikasi Siskeudes yang dikeluarkan oleh Kementrian Desa dan PDTT. Seringkali kaur keuangan kesusahan dalam mengelola aplikasi tersebut.

2. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja juga menjadi faktor yang dapat mempengaruhi kinerja perangkat desa. Bapak Eliasa Laoli menyampaikan bahwa sebelumnya para perangkat desa tidak memiliki pengalaman kerja yang bagus. Mayoritas perangkat desa sebelumnya hanya berprofesi sebagai petani. Sehingga pada saat diberikan amanah untuk menjadi perangkat desa, mereka sedikit kesusahan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru. Apalagi saat ini semua pekerjaan perangkat desa menggunakan komputer.

3. Disiplin

Kedisiplinan menjadi faktor penting yang mempengaruhi kinerja pemerintahan desa. Bapak Eliasa Laoli menyampaikan bahwa akibat

dari ketidakdisiplinan para perangkat desa seringkali pelayanan yang diberikan kepada masyarakat desa menjadi terlambat. Bahkan Pemerintah Desa Hilimbowo Idanoi juga seringkali terlambat dalam pelaksanaan pertanggungjawaban dana desa dan juga penyusunan dokumen dana desa lainnya. Hal ini disebabkan karena masih terdapat perangkat desa yang melalaikan tugas dan tanggung jawabnya dan tidak berorientasi pada target waktu yang telah ditetapkan sebelumnya.

Hal senada juga disampaikan oleh bapak Tri Darman Laoli, beliau menyampaikan bahwa “Salah satu faktor lain yang mempengaruhi kinerja perangkat desa adalah pendidikan. Minimnya pengetahuan menyebabkan perangkat desa mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi masing-masing”.

Berdasarkan hasil wawancara diatas maka dapat ditarik suatu kesimpulan, bahwa faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pemerintahan desa adalah pendidikan, pengalaman kerja dan disiplin dari perangkat desa itu sendiri. Adanya pendidikan dan pengalaman kerja yang baik akan semakin memudahkan perangkat desa untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan ditunjang oleh Disiplin dari perangkat desa itu sendiri maka hasil pekerjaan yang dilakukan bisa sesuai dengan apa yang diharapkan.

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada sejumlah pihak terkait dengan Kepemimpinan Kepala Desa dalam meningkatkan produktivitas kinerja aparatur pemerintah desa, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Kepemimpinan Kepala Desa di Desa Hilimbowo Idanoi Kecamatan Gunungsitoli Idanoi sudah berjalan dengan baik. Dalam menjalankan roda pemerintahan, kepala desa menerapkan 4 fungsi kepemimpinan yaitu:
 - a. Fungsi instuktif (Kepala desa memberikan perintah dan arahan)
 - b. Fungsi konsultatif (Kepala desa menjadi tempat konsultasi dalam penyelesaian masalah desa dan masyarakat desa Hilimbowo Idanoi)
 - c. Fungsi partisipatif (Kepala desa terlibat langsung dalam menjalankan roda pemerintahan)
 - d. Fungsi delegasi
- 2) Kepala Desa Hilimbowo Idanoi dalam meningkatkan kinerja pemerintahan desa menerapkan beberapa peranan, yaitu :
 - a. Peran membangun hubungan antar pribadi
 - b. Peran berhubungan dengan informasi
 - c. Peran membuat keputusan
- 3) Adapun faktor lain yang mempengaruhi kinerja pemerintahan desa adalah:
 - a. Pendidikan
 - b. Pengalaman kerja
 - c. Disiplin

5.2 Saran

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

- 1) Bagi Kepala Desa dalam upaya meningkatkan produktivitas kinerja Pemerintah Desa Hilimbowo Idanoi

Dalam upaya kepala desa untuk meningkatkan produktivitas pemerintah diharapkan kepala desa untuk melakukan tindakan penilaian terhadap hasil kerja perangkat desa, sehingga dapat melakukan evaluasi setiap bulannya. Selain itu Kepala Desa dapat melakukan kegiatan pelatihan untuk melatih perangkat desa dalam menjalankan tugasnya.

- 2) Bagi Kepala Desa dalam menjalankan roda pemerintahan Desa Hilimbowo Idanoi

Untuk menjaga hubungan pemimpin dengan aparatur di kantor balai desa Hilimbowo Idanoi di harapkan lebih sering melakukan aktivitas diluar misalnya lebih sering makan bersama, dan juga diharapkan dapat lebih menguatkan hubungan dengan Leadership Factor dan Team Factor tadi agar ikatan kekeluargaan lebih harmonis dalam pekerjaan sehingga membuat pegawai merasa nyaman dalam melakukan aktivitas pekerjaan di dalam ruang lingkup pemerintahan desa Hilimbowo Idanoi.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Dalam proses melakukan penelitian ini, terdapat keterbatasan yang mungkin dapat mempengaruhi hasil penelitian, yaitu:

1. Adanya keterbatasan waktu penelitian, tenaga, dan kemampuan peneliti.
2. Adanya kemampuan responden yang kurang dalam memahami pertanyaan yang diajukan pada saat wawancara, sehingga peneliti hanya menarik kesimpulan dari setiap jawaban yang diberikan.

Daftar Pustaka

- Afrizal, D., Saputra, R., Wahyuni, L., & Erinaldi. (2020). Fungsi Instruktif, Konsultatif, Partisipatif dan Delegasi Dalam Melihat Fungsi Kepemimpinan Kepala Desa Kelapapati Kabupaten Bengkalis 1 Dedy Afrizal; 2 Riko Saputra; 3 Lilis Wahyuni, 4 Erinaldi. 1(April), 1–7.
- Banne, A., Sukri, Latief, D., & Pratiwi, I. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Pt . Pln . 18(2), 309–325.
- Basri, M., & Prihantika, I. (2021). Peran Kepemimpinan Kepala Desa dalam Peningkatan Indeks Desa Membangun di Kabupaten Pringsewu Pemerintah melalui Kemeterian Desa menerbitkan Peraturan Menteri Desa Pembangunan Daerah. 2, 15–24. <https://doi.org/10.47753/pjap.v2i1.26>
- Dasim, S. M. (2020). Implementasi Pendidikan Karakter Dalam Pembelajaran PKn di Sekolah Dasar. *DIKDAS MATAPPA: Jurnal Ilmu Pendidikan Dasar*, 3(2), 279. <https://doi.org/10.31100/dikdas.v3i2.693>
- Hapsari, R. P., & Darma, I. G. M. (2023). Kepemimpinan Kepala Desa Dalam Meningkatkan Kinerja Perangkat Desa Nusa Agung Kecamatan Belitang III Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur. 10(2), 453–460.
- Hutahaean, D. W. S. (2021). Filsafat dan Teori Kepemimpinan (Dr. Wendy Sepmady Hutahaean, S.E., M.Th.) (*z-lib.org.pdf*) (pp. 1–130).
- Kamal, M. (2020). Analisis Kepemimpinan Kepala Desa Dalam Meningkatkan Produktivitas Kinerja Aparatur Pemerintah Desa.
- Mu'ah, Indrayani, T. ifa, Masram, & Sulton, M. (2018). Teori Kepemimpinan. In *Analytical Biochemistry* (Vol. 11, Issue 1).
- Muizu, W. O. Z., Kaltum, U., & Sule, E. T. (2019). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. 2, 61–78.
- Rizky, D., Renardy, K. h, Permana, R. A., & Apriliani, M. R. (2015). *PERANAN KEPEMIMPINAN*.
- Robbins. (2016). Perilaku Organisasi Edisi 16. *Salemba Empat*.
- Sahir, S. H. (2022). Metodologi Penelitian.
- Shaleh, M. (n.d.). Kepemimpinan dan organisasi.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, M. rizki, & Dkk. (2021). Kinerja Karyawan.

- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyuroh, A., & Satriawan, D. G. (2021). *Kinerja Karyawan*.
- Sirajudin. (2018). Analisis Peranan Kepeemimpinan Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Kantor Dinas Catatan Sipil Kabupaten Gowa Sulawesi Selatan.
- SIREGAR, A. (2019). Peran Kepemimpinan Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Kantor Camat Sidikalang Kabupaten Dairi.
- Solong, A., Sartika, & Dzulqarnain. (2022). Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Desa Dalam Meningkatkan Kinerja Aparat Pemerintah Desa di Desa Tenri Pakkua Kecamatan Lappariaja Kabupaten Bone. *Journal of Government Insight*, 2(1), 138–149. <https://doi.org/10.47030/jgi.v2i1.389>
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D.
- Sunarso, B. (2021). Teori kepemimpinan.
- UU No.6 Tahun 2014.
- Wahyudi, D., Marantika, A., & Yusup. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Fasilitas Kantor Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Kampar. 5(1), 887–898.
- Wijaya, S. W., & Anoraga, P. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Subah Kabupaten Batang. 3(2), 117–127.

PERANAN KEPEMIMPINAN KEPALA DESA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEMERINTAHAN DESA HILIMBOWO IDANOI KECAMATAN GUNUNGSITOLI IDANOI

ORIGINALITY REPORT

8%

SIMILARITY INDEX

PRIMARY SOURCES

1	docplayer.info Internet	107 words — 1%
2	core.ac.uk Internet	84 words — 1%
3	repository.uir.ac.id Internet	78 words — 1%
4	jurnal.stiatabalong.ac.id Internet	71 words — 1%
5	e-jurnal.unisda.ac.id Internet	46 words — < 1%
6	contohmakalah4.blogspot.com Internet	38 words — < 1%
7	etd.umy.ac.id Internet	31 words — < 1%
8	journal.pencerah.org Internet	30 words — < 1%
9	lptp-fia.ub.ac.id Internet	26 words — < 1%

10	eskripsi.usm.ac.id Internet	25 words — < 1%
11	repository.pip-semarang.ac.id Internet	24 words — < 1%
12	adoc.pub Internet	19 words — < 1%
13	digilib.unimed.ac.id Internet	18 words — < 1%
14	jurnal.dharmawangsa.ac.id Internet	18 words — < 1%
15	proceedings.unisba.ac.id Internet	18 words — < 1%
16	repository.umsu.ac.id Internet	18 words — < 1%
17	bisnisan.nusaputra.ac.id Internet	17 words — < 1%
18	eprints.ums.ac.id Internet	17 words — < 1%
19	repository.syekhnurjati.ac.id Internet	17 words — < 1%
20	uray-iskandar.blogspot.com Internet	16 words — < 1%
21	anthogoodwill-stiabone.blogspot.com Internet	13 words — < 1%

22	desa-krocok.blogspot.com Internet	12 words — < 1%
23	eprints.umpo.ac.id Internet	12 words — < 1%
24	jurnal.stienisel.ac.id Internet	11 words — < 1%
25	www.slideshare.net Internet	11 words — < 1%
26	repo.stie-pembangunan.ac.id Internet	10 words — < 1%
27	repository.ar-raniry.ac.id Internet	10 words — < 1%
28	repository.radenintan.ac.id Internet	10 words — < 1%
29	123dok.com Internet	9 words — < 1%
30	jurnal.ar-raniry.ac.id Internet	9 words — < 1%
31	repository.unja.ac.id Internet	9 words — < 1%
32	www.scribd.com Internet	9 words — < 1%
33	bagawanabiyasa.wordpress.com Internet	8 words — < 1%

desanengkelan.wordpress.com

34	Internet	8 words — < 1%
35	digitallib.iainkendari.ac.id Internet	8 words — < 1%
36	eprints.binadarma.ac.id Internet	8 words — < 1%
37	eprints.mercubuana-yogya.ac.id Internet	8 words — < 1%
38	lib.unnes.ac.id Internet	8 words — < 1%
39	repository.uinjkt.ac.id Internet	8 words — < 1%
40	repository.ummat.ac.id Internet	8 words — < 1%
41	www.researchgate.net Internet	8 words — < 1%
42	Angles William, Purnama Yanti Purba, Vina Prenita, Melinawaty Lumban Tobing. "Pengaruh Kompetensi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Nasatech Sukses Abadi", Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING), 2020 Crossref	6 words — < 1%
43	Yahyais Ahmad. "Fungsi Kepala Desa dalam meningkatkan Kinerja Perangkat Desa", Open Science Framework, 2021 Publications	6 words — < 1%

EXCLUDE QUOTES OFF

EXCLUDE BIBLIOGRAPHY ON

EXCLUDE SOURCES OFF

EXCLUDE MATCHES OFF