

**FUNGSI KEPEMIMPINAN KEPALA DESA DALAM MENINGKATKAN
EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI KANTOR KEPALA DESA BLOK A
KECAMATAN KARANG BINTANG**

ABSTRAK

MUHAMMAD SAID, 15.12.0147 Fungsi Kepemimpinan Kepala Desa Dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Pegawai Di Kantor Kepala Desa Blok A Kecamatan Karang bintang”. Pembimbing I Dr. Murdiansyah Herman, S.Sos, M.Ap dan Pembimbing II Drs. Umar Makawi, M.M.Pd.

Latar belakang masalah penelitian ini adalah belum diketahuinya fungsi kepemimpinan Kepala Desa di Desa Batuah ., Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: Bagaimana hubungan fungsi Kepemimpinan Kepala Desa terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kantor Kepala Desa Blok A Kecamatan Karang Bintang, Faktor apa yang menjadi penghambat hubungan fungsi Kepemimpinan Kepala Desa terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kantor Kepala Desa Blok A Kecamatan Karang bintang dan Upaya-upaya apa saja yang dilakukan dalam mengatasi hambatan-hambatan fungsi kepemimpinan Kepala Desa tersebut?.

Tujuan penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui bagaimana fungsi kepemimpinan Kepala Desa dapat meningkatkan efektivitas kinerja pegawai pada kantor Kepala Desa Blok A Kecamatan Karang Bintang dan Manfaat penelitian diharapkan berguna untuk mengembangkan konsep-konsep maupun teori yang berkaitan dengan pengaruh efektivitas kinerja pegawai pada kantor Kepala Desa Blok A Kecamatan Karang Bintang .

Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif-korelational. Artinya peneliti berusaha menggambarkan dan kemudian mencoba menghubungkan adanya kaitan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Hasil penelitian menemukan bukti bahwa fungsi kepemimpinan Kepala Desa dapat meningkatkan efektivitas kinerja pegawai pada kantor Kepala Desa Blok A Kecamatan Karang Bintang , terbukti cukup signifikan.

Kata Kunci : Kepemimpinan Kepala Desa, Efektivitas Kerja Pegawai...

A. PENDAHULUAN, yang terdiri dari :

1. Latar Belakang

Kepemimpinan merupakan kebutuhan mutlak yang harus dimiliki karena kepemimpinan sebagai penggerak roda organisasi, yang dilakukan dengan meyakinkan bawahannya agar bekerja dengan baik untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Sondang P. Siagian (2011 : 24), kepemimpinan adalah kemampuan dan ketrampilan seseorang yang menduduki jabatan sebagai pemimpin satuan kerja untuk mempengaruhi perilaku orang lain terutama bawahannya untuk berfikir, bertindak sedemikian rupa sehingga melalui fikiran yang positif, memberikan sumbangsih nyata dalam mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Terry dan Frankin dalam Yuli (2005 : 165), mendefinisikan

Kepemimpinan dengan hubungannya dimana seorang pemimpin mempengaruhi orang lain untuk mau bekerja sama melaksanakan tugas-tugas yang saling berkaitan guna mencapai tujuan yang diinginkan pemimpin dan bawahannya. Cara pemimpin mempengaruhi bawahannya dapat bermacam-macam antara lain dengan memberikan tanggung jawab, memberikan perintah, melimpahkan wewenang, mempercayakan bawahan, memberikan penghargaan, memberikan kedudukan, memberikan tugas dan lain-lain.

Keberhasilan dan kegagalan pemimpin ditentukan oleh gaya bersikap dan bertindak. Gaya bersikap dan bertindak akan tampak dari cara melakukan sesuatu pekerjaan, salah satunya adalah dengan cara mendorong para pegawai agar dapat bekerja dengan efektif sehingga tercapainya tujuan organisasi yang diinginkan. Dengan demikian dibutuhkan kerja sama yang baik antar pemimpin dan para pegawainya.

Pemimpin di setiap organisasi memerlukan dan mengharapkan sejumlah pegawai yang cakap dan terampil di bidang pekerjaannya, sebagai seorang yang membantunya dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi beban kerja unit masing-masing. Dalam arti seorang pemimpin menginginkan sejumlah pegawai yang efektif dalam melakukan pekerjaannya.

Kepemimpinan akan berlangsung efektif bilamana mampu memenuhi fungsinya. Maksud fungsi di sini adalah jabatan (pekerjaan) yang dilakukan atau kegunaan sesuatu hal atau kerja suatu bagian tubuh (Veitsal Rivai, 2014:53). Untuk itu setiap pemimpin harus mampu menganalisa situasi sosial kelompok atau organisasinya, yang dapat di manfaatkan dalam mewujudkan fungsi kepemimpinan dengan kerja sama dan bantuan orang-orang yang dipimpinnya. Fungsi kepemimpinan itu berhubungan langsung dengan situasi sosial dalam kehidupan organisasinya masing-masing, yang mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berada di dalam bukan di luar situasi itu. Pemimpin harus berusaha agar menjadi bagian di dalam situasi kelompok atau organisasinya (Nawawi 2000:74). Pemimpin yang membuat keputusan dengan memberikan situasi kelompok atau organisasi akan dirasakan sebagai keputusan bersama yang menjadi tanggung jawab bersama pula dalam melaksanakannya. Dengan demikian akan terbuka peluang bagi pemimpin untuk mewujudkan fungsi-fungsi kepemimpinan

sejalan dengan situasi sosial yang dikembangkannya. Oleh karena itu fungsi kepemimpinan merupakan gejala sosial, karena harus diwujudkan dalam interaksi antar individu di dalam situasi sosial suatu kelompok/organisasi.

Di lain pihak, seorang pemimpin harus berani dan mampu mengambil tindakan terhadap para pegawainya yang malas dan berbuat salah sehingga merugikan organisasi, dengan jalan memberikan teguran dan hukuman yang setimpal dengan kesalahannya. Untuk melaksanakan fungsi-fungsi ini sebaiknya seorang pemimpin perlu menyelenggarakan daftar kecakapan dan kelakuan baik bagi semua pegawai sehingga tercatat semua hadiah dan hukuman yang telah di berikan kepada mereka.

Untuk mencapai efektivitas kerja yang diinginkan, Kepala Desa Blok A harus dapat menjalankan peran dan tugasnya dengan baik dan diharapkan adanya hubungan komunikasi yang baik antara pemimpin dengan bawahannya sehingga para pegawai dapat bekerja dengan sebaik-baiknya.

Memperhatikan dari beberapa uraian pada latar belakang masalah yang penulis paparkan, maka tentunya adanya permasalahan yaitu demi meningkatkan efektivitas kerja pegawai dalam mencapai tujuannya, meningkatkan pelayanan kepada masyarakat, ternyata tidak harus dibiarkan begitu saja, peranan fungsi pimpinan harus terus memotivasi kinerja pegawai tersebut, seperti datang terlambat, pulang sebelum waktunya, harus dapat diubah oleh pimpinan sebagai kekuasaan tertinggi di kantor tersebut, demi memberikan efektivitas kinerja pegawai, dalam hal ini Kepala Desa sebagai pimpinan tertinggi di kantor ini sangatlah dibutuhkan demi memberikan efektivitas kerja pegawai sehingga tercapai tujuan yang diinginkan organisasi, yaitu memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakatnya.

Kepala Desa dan para pegawainya harus saling bekerja sama dalam usaha pencapaian tujuan tersebut. Oleh sebab itu dalam kesempatan ini penulis mengupayakan suatu kajian ilmiah dalam judul penelitian sebagai berikut "Fungsi Kepemimpinan Kepala Desa dalam Efektivitas Kerja Pegawai di Kantor Kepala Desa Blok A Kecamatan Karang Bintang".

2. Permasalahan

Berdasarkan permasalahan yang didapat dilapangan, ternyata karyawan sering melakukan hal-hal yang berkaitan dengan fungsi Kepemimpinan Kepala Desa dalam Efektivitas Kerja Pegawai di Kantor Kepala Desa Blok A Kecamatan Karang Bintang.

3. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah dijelaskan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah

- a. Bagaimana kepemimpinan Kepala Desa terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kantor Kepala Desa Blok A?

- b. Faktor apa yang menjadi penghambat kepemimpinan Kepala Desa terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kantor Kepala Desa Blok A ?
- c. Upaya-upaya apa saja yang dilakukan dalam mengatasi hambatan-hambatan fungsi kepemimpinan Kepala Desa tersebut?

B. METODOLOGI PENELITIAN, yang terdiri dari :

1. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian sebagai berikut:

- a. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*), yaitu penulis menyimak dan menelaah buku-buku yang berhubungan dengan objek penelitian, yang akhirnya dapat membantu sekali dalam penulisan skripsi ini.
- b. Penelitian Lapangan (*Field Research*), yakni penulis dalam melakukan penelitian ini langsung menggali data di lapangan penelitian.

2. Jenis Penelitian

Penulis dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif, yaitu penelitian yang menceritakan hasil penelitian sesuai dengan hasil temuan dilapangan untuk kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 1998). Kemudian hasil analisisnya ditafsirkan berdasarkan teori yang dipahami peneliti (Sevilla dkk. 1992).

3. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Kepala Desa Blok A Kecamatan Karang Bintang

4. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah semua Kantor Kepala Desa Blok A Kecamatan Karang Bintang yang berjumlah sebanyak 27 orang.

b. Sampel

Pemilihan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan “sampling jenuh” yakni dengan mengambil semua anggota untuk dijadikan sampel dalam penelitian ini. Jadi keseluruhan populasi yang dijadikan sampel berjumlah 27 orang responden.

5. Pengumpulan dan Analisis Data

a. Pengumpulan data

Pengumpulan data dalam penelitian ini, data dibagi menjadi dua jenis yaitu data primer dan data skunder. Kedua jenis data tersebut dikumpulkan dengan cara:

- 1) Data primer, data yang berkaitan dengan variabel penelitian ini dikumpulkan secara langsung dari responden dengan menggunakan instrumen yang telah dipersiapkan.
- 2) Data sekunder, data mengenai wilayah, struktur organisasi, dan lain lain yang berkaitan dengan masalah penelitian ini diambil dari dokumen terkait.

b. Analisis Data

Analisis data, dalam rangka memahami hasil data yang dikumpulkan, maka untuk menganalisis datanya digunakan analisis statistika sederhana yaitu menggunakan tabel frekuensi, dengan rumus:

$$\text{Rumus: } p = \frac{f}{N} \times 100 \%$$

Keterangan:

p = persen

f = frekuensi

N = jumlah sampel

Hasil perhitungan tabel frekuensi tersebut di atas, kemudian diinterpretasikan sesuai dengan konsep konsep dan teori-teori yang dikuasai oleh peneliti.

C. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

1. Analisis pembinaan yang dilakukan pimpinan secara berkala dapat meningkatkan kinerja karyawan di PT. Arutmin Indonesia Site Batulicin

Analisa selanjutnya dari jawaban responden tersebut, ditabulasi dan kemudian dianalisis yang hasilnya dapat dijelaskan pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.1: Tanggapan Responden Terhadap Apakah Kepala Desa memberikan panduan kerja kepada para pegawainya serta menjadwalkan pekerjaan

Alternatif jawaban	F	Persentase
Sangat Setuju	15	55.56
Setuju	-	-
Ragu-ragu	9	33.33
Tidak Setuju	3	11.11
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	27	100

Sumber: Data Primer 2020

Dari Tabel 4.1 tersebut diatas, terlihat ada 55.56 % responden menyatakan sangat setuju, ada 33.33 % responden menyatakan ragu-ragu, dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 11.11 % responden, artinya ada 55.56 % responden yang sangat membenarkan bahwa Kepala Desa sudah memberikan panduan kerja kepada para pegawainya,serta menjadwalkan pekerjaan.

Kemudian ada 33.33 % responden menyatakan bimbang, apakah Kepala Desa sudah memberikan panduan kerja kepada para pegawainya serta menjadwalkan pekerjaan dan ada 11.11 % responden menyatakan tidak benar Kepala Desa sudah memberikan panduan kerja kepada para pegawainya serta

menjadwalkan pekerjaan, Ini berarti lebih dari 50 % responden mengetahui bahwa Kepala Desa sudah memberikan panduan kerja kepada para pegawainya serta menjadwalkan pekerjaan, Kemudian kita lihat tanggapan responden terhadap apakah Kepala Desa sudah menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan dan kebutuhan para pegawainya.

Tabel 4.2: Tanggapan Responden Terhadap Apakah Kepala Desa sudah menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan dan kebutuhan para pegawainya

Alternatif jawaban	F	Persentase
Sangat Setuju	17	62.96
Setuju	-	-
Ragu-ragu	7	25.93
Tidak Setuju	3	11.11
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	27	100

Sumber: Data Primer 2020

Dari Tabel 4.2 tersebut diatas, terlihat ada 62.96 % responden menyatakan sangat setuju, ada 25.93 % responden menyatakan ragu-ragu, dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 11.11 % responden, artinya ada 62.96 % responden yang sangat membenarkan bahwa Kepala Desa sudah menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan dan kebutuhan para pegawainya, kemudian ada 33.33 % responden menyatakan bimbang, apakah Kepala Desa sudah menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan dan kebutuhan para pegawainya dan ada 11.11 % responden menyatakan tidak benar pernah bahwa Kepala Desa sudah menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan dan kebutuhan para pegawainya, Ini berarti lebih dari 50 % responden sangat membenarkan bahwa Kepala Desa sudah menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan dan kebutuhan para pegawainya, Kemudian kita lihat tanggapan responden terhadap apakah Kepala Desa sudah berkonsultasi dengan pegawainya dan mempertimbangkan gagasan mereka pada saat mengambil keputusan.

Tabel 4.3: Tanggapan Responden Terhadap Apakah Kepala Desa sudah Berkonsultasi dengan pegawainya dan mempertimbangkan gagasan mereka pada saat mengambil keputusan

Alternatif jawaban	F	Persentase
Sangat Setuju	13	48.15
Setuju	-	-
Ragu-ragu	10	37.04
Tidak Setuju	4	14.81
Sangat Tidak Setuju	-	-

Jumlah	27	100
--------	----	-----

Sumber: Data Primer 2020

Dari Tabel 4.3 tersebut diatas, terlihat ada 48.15 % responden menyatakan sangat setuju, ada 37.04 % responden menyatakan ragu-ragu, dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 14.81 % responden, artinya ada 48.15 % responden yang sangat membenarkan bahwa Kepala Desa sudah Berkonsultasi dengan pegawainya dan mempertimbangkan gagasan mereka pada saat mengambil keputusan, kemudian ada 37.04 % responden menyatakan bimbang, bahwa Kepala Desa sudah Berkonsultasi dengan pegawainya dan mempertimbangkan gagasan mereka pada saat mengambil keputusan dan ada 14.81 % responden menyatakan tidak membenarkan bahwa Kepala Desa sudah Berkonsultasi dengan pegawainya dan mempertimbangkan gagasan mereka pada saat mengambil keputusan, Ini berarti kurang dari 50 % responden mengetahui bahwa Kepala Desa sudah Berkonsultasi dengan pegawainya dan mempertimbangkan gagasan mereka pada saat mengambil keputusan, Kemudian kita lihat tanggapan responden terhadap apakah Kepala Desa sudah mendorong para pegawainya untuk berprestasi dalam melayani masyarakat.

Tabel 4.4: Tanggapan Responden Terhadap Apakah Kepala Desa sudah mendorong para pegawainya untuk berprestasi dalam melayani masyarakat

Alternatif jawaban	F	Persentase
Sangat Setuju	18	66.67
Setuju	-	-
Ragu-ragu	5	18.52
Tidak Setuju	4	14.81
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	27	100

Sumber: Data Primer 2020

Dari Tabel 4.4 tersebut diatas, terlihat ada 66.67 % responden menyatakan sangat setuju, ada 33.33 % responden menyatakan ragu-ragu, dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 14.81 % responden, artinya ada 66.67 % responden yang sangat membenarkan bahwa Kepala Desa sudah mendorong para pegawainya untuk berprestasi dalam melayani masyarakat, kemudian ada 33.33 % responden menyatakan bimbang, apakah Kepala Desa sudah mendorong para pegawainya untuk berprestasi dalam melayani masyarakat. dan ada 14.81 % responden menyatakan tidak benar bahwa Kepala Desa sudah mendorong para pegawainya untuk berprestasi dalam melayani masyarakat, Ini berarti lebih dari 50 % responden mengetahui dan sangat

membenarkan bahwa Kepala Desa sudah mendorong para pegawainya untuk berprestasi dalam melayani masyarakat.

Kemudian kita lihat tanggapan responden terhadap apakah Kepala Desa berusaha mempengaruhi persepsi bawahan dengan memotivasinya, guna memberikan kinerja yang efektif.

Tabel 4.5: Tanggapan Responden Terhadap Apakah Kepala Desa berusaha mempengaruhi persepsi bawahan dengan memotivasinya, guna memberikan kinerja yang efektif

Alternatif jawaban	F	Persentase
Sangat Setuju	-	-
Setuju	12	44.44
Ragu-ragu	11	40.74
Tidak Setuju	4	14.82
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	27	100

Sumber: Data Primer 2020

Dari Tabel 4.5 tersebut diatas, terlihat ada 44.44 % responden menyatakan setuju, ada 40.75 % responden menyatakan ragu-ragu belum pernah sebanyak 14.82 % responden, artinya ada 44.44 % responden yang membenarkan bahwa Kepala Desa berusaha mempengaruhi persepsi bawahan dengan memotivasinya, guna memberikan kinerja yang efektif, Kemudian ada 40.75 % responden menyatakan bimbang, apakah Kepala Desa berusaha mempengaruhi persepsi bawahan dengan memotivasinya, guna memberikan kinerja yang efektif. dan ada 14.82% responden menyatakan tidak membenarkan bahwa Kepala Desa berusaha mempengaruhi persepsi bawahan dengan memotivasinya, guna memberikan kinerja yang efektif, ini berarti masih kurang dari 50 % responden membenarkan bahwa Kepala Desa berusaha mempengaruhi persepsi bawahan dengan memotivasinya, guna memberikan kinerja yang efektif, kemudian pertanyaan :i.

Tabel 4.6: Tanggapan Responden Terhadap Apakah Kepala Desa sudah menekankan kekuasaan jabatan, dengan memaksakan diri secara pribadi

Alternatif jawaban	F	Persentase
Sangat Setuju	-	-
Setuju	11	40.74
Ragu-ragu	9	33.33
Tidak Setuju	7	29.93
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	27	100

Sumber: Data Primer 2020

Dari Tabel 4.6 tersebut diatas, terlihat ada 40.74 % responden menyatakan setuju, ada 33.33 % responden menyatakan ragu-ragu, dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 29.93 % responden, artinya ada 40.74 % responden yang membenarkan Kepala Desa sudah menekankan kekuasaan jabatan, dengan memaksakan diri secara pribadi, kemudian ada 33.33 % responden menyatakan bimbang, apakah Kepala Desa sudah menekankan kekuasaan jabatan, dengan memaksakan diri secara pribadi dan ada 29.93 % responden menyatakan tidak membenarkan bahwa Kepala Desa sudah menekankan kekuasaan jabatan, dengan memaksakan diri secara pribadi, ini berarti masih kurang dari 50 % responden membenarkan bahwa Kepala Desa sudah menekankan kekuasaan jabatan, dengan memaksakan diri secara pribadi. Kemudian kita lihat tanggapan responden terhadap apakah Kepala Desa sudah menekankan kekuasaan jabatan dengan menekankan kebijakan secara struktur organisasi.

Tabel 4.7: Tanggapan Responden Terhadap Apakah Kepala Desa sudah menekankan kekuasaan jabatan, dengan menekankan kebijakan secara struktur organisasi

Alternatif jawaban	F	Persentase
Sangat Setuju	16	59.26
Setuju	-	-
Ragu-ragu	8	29.63
Tidak Setuju	3	11.11
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	27	100

Sumber: Data Primer 2020

Dari Tabel 4.7 ada 59.26 % responden menyatakan sangat setuju, ada 33.33 % responden menyatakan ragu-ragu, dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 11.11 % responden, artinya ada 59.26 % responden yang sangat membenarkan bahwa Kepala Desa sudah menekankan kekuasaan jabatan, dengan menekankan kebijakan secara struktur organisasi, ada 29.63 % responden menyatakan bimbang, apakah Kepala Desa sudah menekankan kekuasaan jabatan, dengan menekankan kebijakan secara struktur organisasi dan ada 11.11 % responden menyatakan tidak benar bahwa Kepala Desa sudah menekankan kekuasaan jabatan, dengan menekankan kebijakan secara struktur organisasi, ini berarti lebih dari 50 % responden mengetahui dan membenarkan bahwa Kepala Desa sudah menekankan kekuasaan jabatan, dengan menekankan kebijakan secara struktur organisasi, kemudian kita lihat tanggapan responden Kepala Desa sudah memberikan kebebasan penuh kepada bawahannya untuk melakukan pekerjaannya secara profesional.

Tabel 4.8: Tanggapan Responden Terhadap Apakah Kepala Desa sudah memberikan kebebasan penuh kepada bawahannya untuk melakukan pekerjaannya secara profesional.

Alternatif jawaban	F	Persentase
Sangat Setuju	19	70.37
Setuju	-	-
Ragu-ragu	7	25.93
Tidak Setuju	1	3.70
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	27	100

Sumber: Data Primer 2020

Dari Tabel 4.8 tersebut diatas, terlihat ada 70.37 % responden menyatakan sangat setuju, ada 25.93 % responden menyatakan ragu-ragu, dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3.70 % responden, artinya ada 70.37 % responden yang sangat membenarkan bahwa Kepala Desa sudah memberikan kebebasan penuh kepada bawahannya untuk melakukan pekerjaannya secara profesional, kemudian ada 25.93 % responden menyatakan bimbang, apakah Kepala Desa sudah memberikan kebebasan penuh kepada bawahannya untuk melakukan pekerjaannya secara profesional. dan ada 3.70 % responden menyatakan tidak benar bahwa Kepala Desa sudah memberikan kebebasan penuh kepada bawahannya untuk melakukan pekerjaannya secara profesional, Ini berarti lebih dari 50 % responden mengetahui dan membenarkan bahwa Kepala Desa sudah memberikan kebebasan penuh kepada bawahannya untuk melakukan pekerjaannya secara profesional.

Kemudian kita lihat tanggapan responden terhadap apakah Kepala Desa sudah pernah mendelagasikan wewenang pada bawahan, mendorong partisipasi dan menekankan kemampuan bawahan dalam menyelesaikan tugasnya.

Tabel 4.9: Tanggapan Responden Terhadap Apakah Kepala Desa sudah pernah mendelegasikan wewenang pada bawahan, mendorong partisipasi dan menekankan kemampuan bawahan dalam menyelesaikan tugasnya

Alternatif jawaban	F	Persentase
Sangat Setuju	15	55.56
Setuju	-	-
Ragu-ragu	8	29.63
Tidak Setuju	4	14.81
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	27	100

Sumber: Data Primer 2020

Dari Tabel 4.9 tersebut diatas, terlihat ada 55.56 % responden menyatakan sangat setuju, ada 29.63 % responden menyatakan ragu-ragu, dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 14.81 % responden, artinya ada 55.56 % responden yang sangat membenarkan bahwa Kepala Desa sudah pernah mendelegasikan wewenang pada bawahan, mendorong partisipasi dan menekankan kemampuan bawahan dalam menyelesaikan tugasnya, kemudian ada 29.63 % responden menyatakan bimbang, apakah Kepala Desa sudah pernah mendelegasikan wewenang pada bawahan, mendorong partisipasi dan menekankan kemampuan bawahan dalam menyelesaikan tugasnya dan ada 14.81 % responden menyatakan tidak setuju bahwa Kepala Desa sudah pernah mendelegasikan wewenang pada bawahan, mendorong partisipasi dan menekankan kemampuan bawahan dalam menyelesaikan tugasnya. Ini berarti lebih dari 50 % responden mengetahui dan membenarkan bahwa Kepala Desa sudah pernah mendelegasikan wewenang pada bawahan, mendorong partisipasi dan menekankan kemampuan bawahan dalam menyelesaikan tugasnya.

Kemudian kita lihat tanggapan responden terhadap apakah Kepala Desa sudah mendapat tanggapan positif dari bawahannya.

Tabel 4.10: Tanggapan Responden Terhadap Apakah kebijakan Kepala Desa selalu mendapat tanggapan positif dari bawahannya

Alternatif jawaban	F	Persentase
Sangat Setuju	16	59.25
Setuju	-	-
Ragu-ragu	10	37.03
Tidak Setuju	5	18.52
Sangat Tidak Setuju		
Jumlah	27	100

Sumber: Data Primer 2020

Dari Tabel 4.10 tersebut diatas, terlihat ada 59.25 % responden menyatakan sangat setuju, ada 33.33 % responden menyatakan ragu-ragu, dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 18.52 % responden, artinya ada 59.25 % responden yang sangat membenarkan bahwa kebijakan Kepala Desa selalu mendapat tanggapan positif dari bawahannya, kemudian ada 37.03 % responden menyatakan bimbang, apakah Kebijakan Kepala Desa selalu mendapat tanggapan positif dari bawahannya dan ada 18.52 % responden menyatakan tidak benar pernah bahwa Kebijakan Kepala Desa selalu mendapat tanggapan positif dari bawahannya, Ini berarti lebih dari 50 % responden mengetahui dan membenarkan bahwa kebijakan Kepala Desa selalu mendapat tanggapan positif dari bawahannya.

Kemudian kita lihat tanggapan responden terhadap kebijakan Kepala Desa yang sering dikeluarkan dapat mempengaruhi hubungan antara atasan dan bawahan.

Tabel 4.11: Tanggapan Responden Terhadap Apakah kebijakan Kepala Desa yang sering dikeluarkan dapat mempengaruhi hubungan antara atasan dan bawahan

Alternatif jawaban	F	Persentase
Sangat Setuju	13	48.15
Setuju	-	-
Ragu-ragu	4	14.81
Tidak Setuju	10	37.04
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	27	100

Sumber: Data Primer 2020

Dari Tabel 4.11 tersebut diatas, terlihat ada 48.15 % responden menyatakan sangat pernah, ada 14.81 % responden menyatakan ragu-ragu, dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 37.04 % responden., artinya ada 48.15 % responden yang membenarkan bahwa kebijakan Kepala Desa yang sering dikeluarkan dapat mempengaruhi hubungan antara atasan dan bawahan. Kemudian ada 14.81 % responden menyatakan bimbang, apakah kebijakan Kepala Desa yang sering dikeluarkan dapat mempengaruhi hubungan antara atasan dan bawahan. dan ada 37.04 % responden menyatakan tidak benar bahwa kebijakan Kepala Desa yang sering dikeluarkan dapat mempengaruhi hubungan antara atasan dan bawahan, ini berarti kurang dari 50 % responden mengetahui dan membenarkan bahwa kebijakan Kepala Desa yang sering dikeluarkan dapat mempengaruhi hubungan antara atasan dan bawahan.

Kemudian kita lihat tanggapan responden apakah kebijakan Kepala Desa dapat meningkatkan efektivitas kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan maksimal kepada masyarakatnya.

Tabel 4.12: Tanggapan Responden Terhadap Apakah kebijakan Kepala Desa dapat meningkatkan efektivitas kinerja pegawainya dalam memberikan pelayanan maksimal kepada masyarakatnya

Alternatif jawaban	F	Persentase
Sangat Setuju	18	66.67
Seuju	-	-
Ragu-ragu	5	18.52
Tidak Setuju	2	7.41
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	27	100

Sumber: Data Primer 2020

Dari Tabel 4.12 tersebut diatas, terlihat ada 66.67 % responden menyatakan sangat setuju, ada 18.52 % responden menyatakan ragu-ragu, dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 7.41 % responden, artinya ada 66.67 % responden yang membenarkan bahwa kebijakan Kepala Desa dapat meningkatkan efektivitas kinerja pegawainya memberikan pelayanan maksimal kepada masyarakatnya, kemudian ada 18.52 % responden menyatakan bimbang, apakah kebijakan Kepala Desa dapat meningkatkan efektivitas kinerja pegawainya dalam memberikan pelayanan maksimal kepada masyarakatnya dan ada 7.41 % responden menyatakan tidak membenarkan bahwa kebijakan Kepala Desa dapat meningkatkan efektivitas kinerja pegawainya dalam memberikan pelayanan maksimal kepada masyarakatnya, Ini berarti lebih dari 50 % responden mengetahui dan membenarkan bahwa kebijakan Kepala Desa dapat meningkatkan efektivitas kinerja pegawainya dalam memberikan pelayanan maksimal.

Kemudian kita lihat tanggapan responden terhadap apakah kebijakan Kepala Desa tersebut diatas dapat berjalan dengan lancar.

Tabel 4.13: Tanggapan Responden Terhadap Apakah kebijakan Kepala Desa tersebut diatas dapat berjalan dengan lancar

Alternatif jawaban	F	Persentase
Sangat Setuju	13	48.15
Setuju	-	-
Ragu-ragu	11	40.74
Tidak Setuju	3	11.11
Jumlah	27	100

Sumber: Data Primer 2020

Dari Tabel 4.13 tersebut diatas, terlihat ada 48.15 % responden menyatakan sangat setuju, ada 40.74 % responden menyatakan ragu-ragu, dan yang menyatakan belum pernah sebanyak 11.11 % responden, artinya ada 40.74 % responden yang membenarkan bahwa kebijakan Kepala Desa tersebut diatas dapat berjalan dengan lancar Kemudian ada 33.33 % responden menyatakan bimbang, apakah kebijakan Kepala Desa tersebut diatas dapat berjalan dengan lancar dan ada 11.11 % responden menyatakan tidak benar bahwa kebijakan Kepala Desa tersebut diatas dapat berjalan dengan lancar.

Ini berarti kurang dari 50 % responden mengetahui bahwa kebijakan Kepala Desa tersebut diatas dapat berjalan dengan lancar.

Kemudian kita lihat tanggapan responden terhadap apakah Kepala Desa sudah menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan dan kebutuhan para pegawainya.

Tabel 4.14: Tanggapan Responden Terhadap Apakah kebijakan Kepala Desa sebagai pimpinan berpengaruh terhadap peningkatkn kinerja pegawainya

Alternatif jawaban	F	Persentase
Sangat Setuju	21	77.78
Setuju	-	-
Ragu-ragu	4	14.81
Tidak Setuju	2	7.41
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	27	100

Sumber: Data Primer 2020

Dari Tabel 4.14 tersebut diatas, terlihat ada 77.78 % responden menyatakan sangat setuju, ada 14.81 % responden menyatakan ragu-ragu, dan yang menyatakan belum pernah sebanyak 7.41 % responden, artinya ada 77.78 % responden yang membenarkan bahwa kebijakan Kepala Desa sebagai pimpinan berpengaruh terhadap peningkatkn kinerja pegawainya kemudian ada 14.81 % responden menyatakan bimbang, apakah Kepala Desa sudah memberikan panduan kerja kepada para pegawainya serta menjadwalkan pekerjaan dan ada 7.41 % responden menyatakan belum pernah bahwa Kepala Desa sudah memberikan panduan kerja kepada para pegawainya serta menjadwalkan pekerjaan., Ini berarti lebih dari 50 % responden mengetahui dan membenarkan bahwa kebijakan Kepala Desa sebagai pimpinan berpengaruh terhadap peningkatkn kinerja pegawainya Kemudian kita lihat tanggapan responden terhadap apakah kebijakan Kepala Desa yang sudah dikeluarkan terbukti memberikan hubungan yang harmonis .

Tabel 4.15: Tanggapan Responden Terhadap Apakah kebijakan Kepala Desa yang sudah di keluarkan terbukti memberikan hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan dan sebaliknya

Alternatif jawaban	F	Persentase
Sangat Setuju	23	85.18
Setuju	-	-
Ragu-ragu	2	7.41
Tidak Setuju	2	7.41
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	27	100

Sumber: Data Primer 2020

Dari Tabel 4.15 tersebut diatas, terlihat ada 85.18 % responden menyatakan sangat setuju, ada 7.41 % responden menyatakan ragu-ragu, dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 7.41 % responden, artinya ada 85.18 % responden yang membenarkan bahwa kebijakan Kepala Desa yang sudah

dikeluarkan terbukti memberikan hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan dan sebaliknya kemudian ada 7.41 % responden menyatakanimbang, apakah kebijakan Kepala Desa yang sudah dikeluarkan terbukti memberikan hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan dan sebaliknya dan ada 7.41 % responden menyatakan tidak benar bahwa kebijakan Kepala Desa yang sudah dikeluarkan terbukti memberikan hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan dan sebaliknya.

Ini berarti lebih dari 50 % responden mengetahui bahwa kebijakan Kepala Desa yang sudah dikeluarkan terbukti memberikan hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan dan sebaliknya.

3. Faktor apa yang menjadi penghambat kepemimpinan Kepala Desa terhadap Efektivitas Kerja Pegawai

Hambatan-hambatan yang dihadapi fungsi kepemimpinan Kepala Desa dalam menunjang efektivitas kerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Tumpang tindih pekerjaan atasan pimpinan dan bawahan,

Tumpang tindih pekerjaan sering kali terjadi karena tidak adanya pembagian maupun perincian tugas yang jelas antara pejabat dengan pejabat atau antara bagian yang satu dengan bagian yang lain. Bahkan dapat pula terjadi tumpang tindih pekerjaan antara pimpinan dan bawahan, dimana untuk suatu aktivitas yang telah dilakukan oleh seorang pemimpin dilakukan juga oleh seorang bawahan. Sehingga terjadi kegembarangan pekerjaan yang mengakibatkan penghamburan pikiran, tenaga, waktu, uang dan benda. Pimpinan dalam hal ini misalnya kepada seksi, dia memiliki bawahan hanya untuk mengerjakan tugas-tugas yang tidak dikerjakan oleh kasi dengan kata lain hanya membantu tugas-tugas kasi, sedangkan kasi melakukan tugas-tugas yang lebih merupakan wewenangnya serta sanggup dia kerjakan. Tetapi ternyata bawahan turut mengerjakan tugas-tugas pimpinan yang mana pimpinan sendiri dapat mengerjakannya dan lebih berwenang. Sehingga hal ini mengakibatkan adanya tumpang tindih pekerjaan antara pimpinan dan bawahan.

Tumpang tindih pekerjaan ini juga dapat terjadi karena penambahan atau pengurangan pegawai tidak berdasarkan volume kerja. Bila volume kerja bertambah banyak dan pejabat yang ada sudah tidak dapat menampungnya tetapi pegawainya tidak bertambah, sebaliknya bila volume kerja susut sedangkan jumlah pegawai juga tidak dapat dikurangi. Padahal penambahan tugas yang wajar pada tahap-tahap permulaan hendaknya diusahakan untuk yang wajar pada tahap-tahap permulaan hendaknya diusahakan untuk ditampung atau dilakukan oleh pejabat yang ada terlebih dahulu. Baru kemudian apabila pejabat yang ada sudah tidak mampu lagi menampung pekerjaan yang makin bertambah merupakan saat yang baik untuk mengangkat pegawai baru.

2. Saling Lempar Tanggung Jawab antara Pimpinan dan Bawahan.

Setiap pejabat yang akan melimpahkan wewenangnya kepada pejabat lain harus mengetahui dengan jelas terlebih dahulu apa yang menjadi wewenang yang dimiliki dalam organisasi tempat kerjanya. Sebab hanya dengan wewenangnya sendirilah yang dapat dilimpahkan kepada orang lain. Yang merupakan batas wewenang seorang pejabat adalah bidang tugasnya. Kalau hal tersebut diatas diabaikan atau tidak diperhatikan akan timbul saling mengambil wewenang pejabat lain atau tindakan melampaui wewenangnya sendiri.

Terjadinya saling melemparkan wewenang dan tanggung jawab karena dalam pelimpahan tanggung jawab tidak dipikul bersama antara pejabat yang melimpahkan tanggung jawab dan pejabat yang menerima tanggung jawab. Misalnya ada kesalahan terhadap tugas yang telah diserahkan kepada seorang pegawai, maka pegawai yang menyerahkan tidak boleh mengatakan bahwa tugas tersebut sudah bisa dikerjakan, dan pegawai yang menerima tidak boleh mengatakan bahwa dia hanya disertai tugas. Malainkan kedua harus merasa benar-benar ikut bertanggung jawab atas kebersamaan tugasnya.

Petugas –petugas atau satuan-satuan organisasi saling melemparkan tanggung jawab kepada pihak lain karena masing-masing merasa bahwa suatu pekerjaan termasuk dalam ruang lingkup tugasnya.

3. Kurang adanya koordinasi antara pihak Kepala Desa dalam instansi pemerintahan desa atau kelurahan.

Hambatan yang ketiga yang dihadapi kepemimpinan Kepala Desa adalah dalam mengkoordinir pembangunan di wilayah Pantai Baru yaitu kurang adanya koordinasi antara pihak Kepala Desa dalam Instansi pemerintahan Desa atau Kelurahan. Hal ini disebabkan masing-masing pimpinan walaupun lingkup tugas dan pekerjaannya saling berhubungan secara berkaitan.

Tiap organisasi ataupun masing-masing pejabat tersebut mementingkan jabatannya sendiri, merasa jabatannya lebih penting dari jabatan rekannya. Apabila mereka tidak melakukan koordinasi yang baik akan menimbulkan kekacauan, kurang maksimalnya pelayanan terhadap masyarakat dan tidak tercapainya tujuan yang ingin dicapai.

4. Masyarakat Kurang Sadar Terhadap Kegiatan Pembangunan

Salah satu tujuan dari pada pelaksanaan pembangunan adalah untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat, untuk itu kiranya diperlukan partisipasi dan keikutsertaan dari masyarakat itu sendiri dalam kegiatan-kegiatan pembangunan yang dilakukan di daerah tersebut.

Namun pengamatan penulis yang didapat bahwa masyarakat di daerah tersebut bila berkenaan dengan kegiatan pelaksanaan pembangunan ada sebagian dari mereka merasa bodoh terhadap masalah itu, mereka beranggapan dengan adanya kegiatan semacam itu akan mengganggu pekerjaan mereka sehari-hari. Ada juga yang beranggapan bahwa masalah itu tak akan membawa

keuntungan bagi mereka, begitu terhadap pelaksanaan kegiatan pembangunan di daerah mereka.

Dari pengamatan penulis anggapan yang terjadi di masyarakat tersebut walaupun itu tidak semuanya yang ada di kantor Kepala Desa tersebut tapi hal itu tentunya akan berakibat sangat buruk bukan saja untuk Kepala Desa sendiri yang sebagai pimpinan di daerah tersebut, hal ini juga diraikan oleh sebagian masyarakat yang ingin dan sangat menginginkan sekali dengan peningkatan dan kemajuan pada daerah mereka. Anggapan yang ada masyarakat ini kadang sangat sulit sekali dihilangkan.

4. Upaya –upaya yang dilakukan dalam mengatasi hambatan-hambatan kepemimpinan Kepala Desa

1. Mengatasi Tumpang Tindih Pekerjaan Antara Pimpinan dan Bawahan di Kantor Kepala Desa.

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan melalui wawancara terhadap beberapa pegawai selaku responden dapat diketahui bahwa di Kantor Kepala Desa Batuah belum terjadi adanya tumpang tindih pekerjaan antara pimpinan dan bawahan.

Tiap-tiap dari pucuk pimpinan sampai dengan pejabat yang berkedudukan paling rendah sudah memiliki perincian tugas yang jelas dalam suatu daftar perincian tugas. Setiap pejabat dalam organisasi yang ada seharusnya sudah pasti memiliki daftar perincian tugas dan daftar perincian aktivitas. Tetapi daftar perincian tugas yang disusun sebelum seorang pegawai atau satuan organisasi mulai bekerja belum tentu tepat guna menilai apakah suatu pembagian kerja telah tepat atau belum.

Kebutuhan jumlah pegawai sebaliknya ditentukan dengan melakukan perhitungan kerja, demikian pula perlu tidaknya menambah jumlah pegawai atau sebaliknya perlu tidaknya mengurangi jumlah pegawai. Dengan demikian dapat dihindarkan terjadinya asal angkat atau sebaliknya asal memberhentikan pegawai sehingga tidak terjadi tumpang tindih pekerjaan.

Untuk setiap aktivitas yang dilakukan oleh seorang pemimpin hendaknya tidak disusun lagi perincian tugas yang sama untuk bawahannya. Hal ini perlu diperhatikan untuk menghindari kemungkinan terjadinya kekembaran atau tumpang tindih pembagian tugas jangan sampai menimbulkan pengertian antara pejabat saling lempar pekerjaan satu sama lain. Tidak saling bantu, tidak saling tanggung jawab atas keseluruhan organisasi.

Dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, setiap pejabat harus sadar bahwa pejabat yang harus melayani masyarakat, bahkan masyarakat yang harus melayani pejabat.

2. Mengatasi Saling Lempar Tanggung Jawab Antara Pimpinan dan Bawahan di Kantor

Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan terhadap pejabat dan pegawai selaku responden di Kantor Kepala Desa Batuah dapat dikatehau bahwa tanggung jawab erat kaitannya dengan wewenang, dimana yang dimaksud adalah hak seorang pejabat untuk mengambil tindakan yang diperlukan agar tugas dan tanggung jawabnya dapat dilaksanakan dengan baik. pelimpahan sama dengan penyerahan. Jadi pelimpahan wewenang berarti penyerahan sebagai hak untuk mengambil tindakan yang diperlukan agar tugas dan tanggung jawabnya dapat dilaksanakan dengan baik dari pejabat yang satu ke pejabat yang lainnya. Jadi tegas bahwa pelimpahan wewenang itu bukan penyerahan hak dari pejabat ke pejabat.

Sedangkan wujud pelimpahan wewenang dapat dilaksanakan oleh pejabat yang berkedudukan lebih tinggi kepada pejabat yang berkedudukan lebih rendah, selain itu pelimpahan wewenang dapat pula dilakukan diantara pejabat yang berkedudukan pada jenjang yang sama atau pejabat yang sederajat.

Dalam pelimpahan wewenang, tanggung jawab dipikul bersama antara pejabat yang melimpahkan wewenang dan pejabat yang menerima wewenang, agar tidak terjadi saling melemparkan tanggung jawab. Walaupun sumber yang lebih tinggi itu mendelegasikan kekuasaan kepada eselon yang lebih rendah, hal ini tidak membebaskan eselon yang lebih tinggi dari tanggung jawabnya. Pada umumnya makin tinggi kedudukan seorang pejabat lebih berat tanggung jawabnya.

3. Mengatasi Koordinasi Antara Pihak Kepala Desa dalam Instansi Pemerintah Desa atau Kelurahan

Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan terhadap pejabat dan pegawai selaku Responden di Kantor Kepala Desa Blok A dapat diketahui bahwa koordinasi antara pihak Kepala Desa dalam instansi pemerintah desa atau kelurahan berjalan cukup baik.

Degan koordinasi dapat dihindarkan perasaam lepas atau sam lain antara satuan-satuan organisasi atau antara pejabat yang ada dalam organisasi. Selain itu juga dapat memberitahukan kesadaran diantara para pejabat untuk saling memberitahukan masalah yang dihadapi bersama dan teraturnya pekerjaan para pejabat.

4. Mengatasi Pemanfaatan Sumber-sumber Daya Alam yang Sebaik-baiknya dan Seefesien Mungkin

Kepala Desa Blok A mempunyai luas wilayah cukup memungkinkan daerah tersebut untuk berkembang, sumber-sumber kekayaan yang masih belum banyak dimanfaatkan yang berasal dari daerah ini, sekiranya perlu dikelola dan ditangani labih khusus, seperti pengaturan kebijakan yang baik dari pihak Kepala Desa maupun Pemerintah Daerah, seperti , baik itu mengelola ijin perikanan, pertanian, perkebunan maupun tata kota, yang tujuan untuk membuka dan mengembangkan usaha-usaha yang yang baru

dan usaha-usaha yang sudah ada, guna memberikan peluang kerja yang lebih besar lagi bagi masyarakat setempat.

1. Kesimpulan

Memperhatikan pembahasan pada masalah-masalah yang telah diuraikan pada bab-bab terdahulu, kiranya dapat diambil beberapa kesimpulan, sebagai berikut:

1. Bahwa kepemimpinan Kepala Desa terhadap efektivitas kinerja pegawai di kantor Kepala Desa dinilai cukup signifikan. Hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian yang menyatakan, ada 55.56 % responden yang membenarkan bahwa Kepala Desa sudah memberikan panduan kerja kepada para pegawainya, serta menjadwalkan pekerjaan; ada 62.96 % responden yang sangat setuju bahwa Kepala Desa sudah menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan dan kebutuhan para pegawainya; ada 66.67 % responden yang membenarkan bahwa Kepala Desa sudah mendorong para pegawainya untuk berprestasi dalam melayani masyarakat; ada 59.26 % responden yang membenarkan bahwa Kepala Desa sudah menekankan kekuasaan jabatan, dengan menekankan kebijakan secara struktur organisasi; ada 70.37 % responden yang membenarkan bahwa Kepala Desa sudah memberikan kebebasan penuh kepada bawahannya untuk melakukan pekerjaannya secara profesional; ada 55.56 % responden yang membenarkan bahwa Kepala Desa sudah pernah mendelegasikan wewenang pada bawahan, mendorong partisipasi dan menekankan kemampuan bawahan dalam menyelesaikan tugasnya; ada 59.25 % responden yang membenarkan bahwa kebijakan Kepala Desa selalu mendapat tanggapan positif dari bawahannya; ada 66.67 % responden yang membenarkan bahwa kebijakan Kepala Desa dapat meningkatkan efektivitas kinerja pegawainya memberikan pelayanan maksimal kepada masyarakatnya; ada 77.78 % responden yang membenarkan bahwa kebijakan Kepala Desa sebagai pimpinan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawainya; dan ada 85.18 % responden yang membenarkan bahwa kebijakan Kepala Desa yang sudah dikeluarkan terbukti memberikan hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan dan sebaliknya.

Dan ternyata paling yang tertinggi dari responden yang telah disebarkan adalah masalah kebijakan Kepala Desa yang telah dikeluarkan dapat memberikan hubungan harmonis antara atasan dan bawahan dan sebaliknya, yaitu dengan 85.18 responden membenarkannya.

2. Faktor penghambat kepemimpinan Kepala Desa terhadap efektivitas kinerja pegawai adalah; masih kurangnya konsultasi dari Kepala Desa terhadap pegawainya, sehingga terjadi tumpang tindih dalam melaksanakan pekerjaan antara pimpinan dan bawahan; kurangnya komunikasi antara pimpinan dengan bawahan, mengakibatkan sering terjadinya pelemparan tugas dan tanggung jawab antara pimpinan dan bawahan; karena kurangnya

silaturahmi atau aktivitas antara pihak kantor kecamatan dengan instansi pemerintahan terkait dibawah lainnya, maka sering koordinasi tidak jalan antara Kantor Kepala Desa dalam Instansi Pemerintahan Desa dan Kelurahan lainnya.; Karena kurangnya informasi dan dukungan dari pihak Kepala Desa terhadap masyarakat masalah sumber daya alam yang dimiliki, maka sumber daya alam yang mestinya dapat mensejahterakan rakyat atau masyarakat Kepala Desa Batuah masih belum optimal dikelola atau digarapnya.

3. Sedangkan upaya –upaya yang dilakukan adalah seharusnya peran Kepala Desa dalam tugasnya untuk selalu berkoordinasi dan berkomunikasi dengan rutin dan baik kesemua lapisan, baik dengan instansi pemerintah yang lebih tinggi, seperti Kantor Bupati maupun instansi pemerintahan yang lebih rendah, seperti desa dan kelurahan, semua pegawai di kantor Kepala Desa Blok A maupun dengan semua lapisan masyarakat, para nelayan, petani, pengusaha, ataupun semua pihak, maka kalo koordinasi dan komunikasi berjalan dengan baik, maka akan dapat menghilangkan tumpang tindih pekerjaan, menghilangkan saling pelemparan tanggung jawab, sering terjadinya koordinasi yang baik, dan pemanfaatan sumber daya alam akan semaksimal mungkin akan dimanfaatkan.

2. Saran-Saran

Mencermati beberapa kesimpulan tersebut di atas, nampaknya yang perlu dicantumkan beberapa saran dalam skripsi ini, meliputi hal-hal berikut ini:

1. Kepemimpinan Kepala Desa terhadap peningkatan kinerja pegawainya sudah berjalan dengan baik, ini terbukti dari beberapa hasil adanya disiplin dalam hal pembagain kerja di Kantor Kepala Desa Blok A hendaknya dapat dipertahankan dan lebih ditingkatkan lagi.
2. Adanya faktor penghambat yang telah disebutkan tadi, kepemimpinan Kepala Desa harus secepatnya mengambil langkah-langkah diantaranya: harus dicari jalan keluarnya, bagaimana cara berkonsultasi yang baik antara pimpinan dengan bawahan; bawahan harus sering diikutkan dalam pemecahan masalah yang berkembang di kantor Kepala Desa; motivasi dari pimpinan Kepala Desa harus sering dilakukan, guna dapat menambah semangat pegawai untuk bekerja lebih efektif lagi; kepemimpinan Kepala Desa harus terus dapat berkoordinasi yang jelas dan efektif misalnya dengan mengadakan pertemuan-peremuan baik formal maupun informal, guna supaya selalu dapat berkoordinasi dan berkomunikasi dengan baik, baik kepada sesama pegawai, sesama instansi pemerintah, maupun kepada semua lapisan masyarakat.
3. Sedangkan upaya-upaya yang dilakukan terhadap fungsi kepemimpinan Kepala Desa efektivitas kerja pegawai adalah pimpinan Kepala Desa harus bekerja sama dengan semua instansi terkait dalam rangka pemberian

pelayanan yang baik kepada masyarakat, dengan harapan supaya konsultasi antara Kepala Desa dalam bawahan berjalan dengan baik, menghindari tumpang tindih pekerjaan, menghindari rancunya tanggung jawab dan pengelolaan sumber daya alam semaksimal mungkin dikelola dengan baik, demi dapat memberikan manfaat dan kesejahteraan masyarakatnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Dimock dan Dimock, 1992. Administrasi Publik. Jakarta: Rineka Cipta
- Henry, Nicholas. 1988. Administrasi Publik dan Masalah Masalah Kenegaraan, Terjemahan: Luchiana D. Lontoh, Jakarta, Rajawali.
- http://id.wikipedia.org/wiki/Kabupaten_Tanah_Bumbu
- [http://www.harianberitasore.com/3 Maret 2009](http://www.harianberitasore.com/3_Maret_2009)
- Kartono, Kartini. 2002. Pemimpin dan Kepemimpinan, Jakarta, Rajawali.
- Manullang, M. 1990. Dasar-dasar Manajemen. Jakarta, Ghalia Indonesia.
- Sevilla, Consuelo G., Ochave, Jesus A., Punsalan, Twila G., Regala, Bella P., dan Uriarte Gabriel G., 1984. Pengantar Metode Penelitian. Terjemahan oleh Alimuddin Tuwu. 1993. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Siagian, Sondang P. .1989. Fungsi-fungsi Manajerial, Jakarta, Bina Aksara.
- Silalahi, Ulbert. 1996. Pemahaman Praktis Asas-asas Manajemen. Bandung, Mandar Maju.
- Soekarno K. 1985. Dasar-dasar Manajemen. Jakarta, Miswar
- Suganda, Dann. 1981. Kepemimpinan di dalam Organisasi dan Manajemen. Bandung. CV Sinar Baru.
- Sugiyono. 1998. Metode Penelitian Administrasi. Bandung, Alfabeta.
- Terry, George R. 2000. Prinsip-prinsip Manajemen. Jakarta. Bumi Aksara.