

**ANALISIS KEPEMIMPINAN UNTUK MENINGKATKAN SEMANGAT KERJA  
(STUDI KASUS DESA SUMBERSEKAR KECAMATAN DAU KABUPATEN  
MALANG PROVINSI JAWA TIMUR)**

**S K R I P S I**

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Administrasi Publik**



**Oleh  
APRIANTO JAPI LANGA  
2015210010**

--

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK  
UNIVERSITAS TRIBHUWANA TUNGGADDEWI MALANG  
2020**

## RINGKASAN

Analisis kepemimpinan merupakan salah satu alat ukur, gaya kepemimpinan dalam meningkatkan semangat kerja dikarenakan merupakan penentu roda pemerintah desa. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan informasi yang berupa wawancara, dokumentasi dan observasi langsung. Teknik sampling purposive sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan menerapkan beberapa tahap yang meliputi; pertama melibatkan bawahan dalam setiap keputusan, kedua etika komunikasi dan ketiga tanggung jawab. Dalam menerapkan kepemimpinan demokratis Kepala Desa sumbersekar bertanggung jawab dalam mengembangkan tugas. Yang menjadi faktor pendukung adalah adanya semangat kerja yang tinggi dari setiap aparatur Desa. Faktor penghambat minimnya sumber daya aparatur perlu dikembangkan.

**Kata Kunci : Kepemimpinan, Semangat Kerja**

---

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Keberhasilan kerja aparatur kepemimpinan merupakan salah satu yang sangat penting dalam pelaksanaan program kerja. Berbagai kepentingan yang dibentuk seperti aparatur yang mencakup berdasarkan visi Suatu instansi (DESA). Sehingga dengan demikian sumberdaya manusia merupakan faktor yang strategi dalam pelaksanaan institut Negara. Kepemimpinan dapat mengatur, mengasuh dengan tujuan untuk melahirkan kinerja yang optimum. Pemimpin juga merupakan bagian dari ilmu administrasi publik yang mengacu pada fungsi manajemen terutama dalam pelaksanaan perencanaan, penorganisasian, staf, memimpin dan mengendalikan program kerja.

Peran kepemimpinan dalam instansi formal maupun nonformal adalah satu faktor yang mempengaruhi program kerja. Menurut (Hidayat, 2020) menyatakan bahwa bahwa kepemimpinan yang mempunyai pengaruh yang sangat signifikan dan kepemimpinan memberi kontribusi terhadap kinerja pegawai sebesar 68,1%. Berdasarkan hal tersebut bahwa kemajuan yang dicapai sangat ditentukan oleh peran kepemimpinan, dan kepemimpinan juga memiliki kemampuan untuk mempengaruhi aktivitas orang lain melalui komunikasi dan baik secara individu maupun kelompok untuk mencapai tujuan instansi (Rivai, 2014). Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan mempunyai peranan yang sangat penting dalam mencapai kinerja pegawai, dan pemimpin mampu menerapkan kepemimpinan yang tepat dan sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada, maka para pegawai pun akan dapat bekerja dengan nyaman dan semangat yang tinggi (Hasibuan, 2007).

Peningkatan nilai-nilai pekerjaan tidaklah ditekankan pada keberhasilan program kerja yang dihasilkan dan dirancang, akan tetapi menyangkut segala jenis kegiatan kepemimpinan manajerial, menumbuhkan semangat kerja organisasi, sehingga mampu meningkatkan kinerja positif melalui proses koordinasi. Semangat kerja setiap anggota adalah salah satu bentuk kerjasama antar kelompok dengan keterampilan untuk saling melengkapi dengan berkomitmen untuk mencapai target yang sudah disepakati guna mencapai tujuan yang efektif dan efisien. Hal ini juga mempunyai pengertian bahwa semangat kerja sebuah tim merupakan kinerja per individu sehingga menciptakan efektivitas kerja yang baik.

Program kerja sangat bergantung pada kinerja pegawai atau dengan kata lain kinerja pegawai dapat berikan kontribusi yang baik terhadap keberhasilan program kerja berdasarkan visi dan misi instansi terkait. Kinerja kepegawaian merupakan merupakan perilaku seseorang secara individu maupun kelompok yang dapat memberikan kemampuan yang berpengaruh terhadap kinerja. Kinerja pegawai merupakan salah satu hal yang sangat penting diperhatikan dikarenakan dapat mempengaruhi tujuan suatu lembaga. Lebih lanjut kinerja dapat didefinisikan bahwa tindakan seorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab. (Rivai, 2003) dapat dinilai bahwa kinerja pegawai apakah baik atau buruk sehingga harus ada tindakan efektif dengan tujuan membawa perubahan.

Gaya kepemimpinan merupakan suatu tindakan kerja dan semangat kerja, terutama dalam mengatur sistem aparatur Desa berdasarkan kondisi yang sesuai kesepakatan forum, yang diperlukan. Pemimpin yang baik akan melakukan sesuatu yang baik dengan tujuan dapat meraih keuntungan dan kesejahteraan seluruh rakyat Indonesia, seperti yang tertuang dalam UUD Negara RI pada Tahun 1945. Semangat kerja staf akan berkembang jika ditumbuhkan sikap positif diantara aparatur desa dengan baik yaitu dengan kebiasaan untuk saling mendengarkan sehingga tercipta komunikasi yang baik, memberikan dukungan kepada pegawai, demi mencapai tujuan organisasi itu sendiri (Abdilah & Djastuti, 2011). Selanjutnya Gaya kepemimpinan yang sering dilakukan kepada bawahan atau pegawai dengan cara memberikan masukan seperti motivasi kerja dan terlibat memberikan gambaran serta bimbingan dikarenakan pemimpin merupakan unsur yang vital dalam organisasi.

Dinamika kehidupan berorganisasi kepemimpinan merupakan kunci utama segala urusan administrasi dan manajemen baik itu swasta maupun pemerintahan dalam semua lapisan, Itulah sebabnya tinggi rendahnya kinerja organisasi pemerintah sangat berpengaruh efektif dan tidaknya dalam menjalankan peranannya. Dalam konteks Desa tertuang dalam Undang-undang No. 6 Thn 2014 yang mengatur, bahwa desa bukan lagi pemerintah Negara bagian satu tempat, melainkan desa sebagai pemerintah masyarakat. Masyarakat yang berpemerintahan sendiri dan pemerintah daerah yang mandiri. Sehingga dengan demikian kepala Desa sebagai pemimpin masyarakat Desa, untuk

melaksanakan kewenangan yang diberikan oleh pemerintahan dengan tujuan mewujudkan kesejahteraan Desa.

Fenomena di Desa saat ini menunjukkan bahwa masih banyak kepala desa cenderung menerapkan tipe kepemimpinan konservatif-involutif dan regresif-feodal yang jauh dari kebutuhan dan kehendak masyarakat. (Farel *et al.*, 1999) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang berbeda dapat mempengaruhi kinerja, serta gaya kepemimpinan penting disesuaikan berdasar bidang jajaran pegawai. Hal itu terbaca dari sejumlah rencana pembangunan dan keputusan Desa cenderung mendasarkan diri pada kuasa, norma dan petunjuk atasan. Akibatnya kewenangan yang dimiliki Desa tak bisa direalisasikan secara optimal guna menjawab tantangan, kebutuhan dan problem masyarakat Desa. Kedudukan Desa yang makin kokoh dalam perspektif Undang-Undang No. 6 Thn 2014, tentang Desa, merupakan sebuah peta jalan menuju pemerintahan Desa baru yang lebih adil dan sejahtera (Yustisia, 2015). Itu sebabnya mewujudkan visi kepemimpinan desa yang demokratis, maju dan mandiri menjadi suatu keniscayaan dan taruhan bagi para pemimpin Desa.

Penelitian LIPI yang dilakukan (Alfian,2013) memperlihatkan bahwa dinamika demokrasi Desa setelah Orde Baru masih sangat bergantung pada peran pemimpin/elite politik. Gaya kepemimpinan, khususnya kepala desa, akan sangat menentukan warna dan arah kehidupan politik di desa. Pemimpin merupakan instrumen penting dalam mengubah kesadaran masyarakat untuk berpartisipasi melalui perencanaan program yang dilakukan bersama warga, serta akan berpengaruh terhadap tersedianya akses dan keterbukaan ruang publik. Dengan kata lain, dinamika demokrasi di desa masih amat bergantung pada tipologi kepemimpinan di desa.

Pemimpin yang terbuka akan memberi peluang demokrasi bisa berkembang, sebaliknya apabila pemimpinnya tertutup atau tidak transparan maka demokrasi dan tata kelola akan menjadi gagal. Akhirnya, pada masa pandemi yang penuh tekanan seperti sekarang ini Desa memerlukan dua hal. Pertama, kepemimpinan yang kompeten dan yang kedua warga yang aktif mendorong pemimpin desanya agar menjadi pemimpin yang kompeten. Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti secara mendalam mengenai gaya kepemimpinan sebagai upaya meningkatkan semangat kerja, para pegawai pemerintahan Desa Sumbersekar.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang didukung hasil penelitian terdahulu Maka dapat dirumuskan : bagaimana Gaya kepemimpinan dapat meningkatkan semangat kerja Di Desa sumbersekar, Kecamatan Daun, Kabupaten Malang?

## **1.3 Tujuan penelitian**

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui gaya kepemimpinan dalam meningkatkan semangat kerja, yakni studi Kasus di Desa Sumbersekar Kecamatan Dau, Kabupaten Malang.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang bisa diambil dalam penelitian ini adalah sbb;

1. Dapat memberikan masukan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan kebijaka terutama gaya kepemimpinan yang berdampak terhadap semangat pegawai.
2. Dapat memberikan sumbanagan ilmiah dalam bidang administrasi publik terkait manajemen gaya kepemimpinan kepala Desa dalam Meningkatkan Semangat kerja aparatur Desa Sumbersekar , Kecamatan Dau Kabupaten Malang.
3. Dapat memberikan informasi dan dukungan referensi untuk penelitian selanjutnya

## DAFTAR PUSTAKA

- Abadilah, R. H., & Djastuti, I., (2011) Analisis Pengaruh gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja terhadap kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Badan Kesatuan Bangsa Politik dan perlindungan Masyarakat Provinsi Jawa Tengah) Doctor Dissertation Universitas Diponegoro.
- Alfian, M. A., (2013) Manjadi Pemimpin Politik. Gramedia Pustaka Utama
- Farell, A. M., Sauchon,. A. L & Durden, G. R., (1999) *A model of Transactional and Transformational Leadership For Services Personnel, In Australia and New Zealand Marketing Academy Conference.*
- Hidayat, S. N., (2020). Peranan Kepemimpinan Dalam Menegakkan Disiplin Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tanah Bumbu (Doctoral dissertation, Universitas Islam Kalimantan MAB).
- Yustisia, T. V., (2015) Undang-undang No. 6 Thn 2014 Tentang Desa dan Peraturan yang berkaitan dengan Visimedia.