



**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP
KINERJA PERANGKAT DESA DI KANTOR DESA SUMBERBERAS
KECAMATAN MUNCAR KABUPATEN BANYUWANGI**

*THE EFFECT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP TOWARD THE
OFFICIAL WORKERS PERFORMANCE AT SUMBERBERAS, SUB-
DISTRICT MUNCAR BANYUWANGI*

SKRIPSI

Oleh

**Riska Fibriyanti
NIM 090910201103**

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS JEMBER
2016**



**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP
KINERJA PERANGKAT DESA DI KANTOR DESA SUMBERBERAS
KECAMATAN MUNCAR KABUPATEN BANYUWANGI**

***THE EFFECT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP TOWARD THE
OFFICIAL WORKERS PERFORMANCE AT SUMBERBERAS, SUB-
DISTRICT MUNCAR BANYUWANGI***

SKRIPSI

Diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Program Studi Administrasi Negara (S1) dan mencapai gelar Sarjana Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Oleh

**Riska Fibriyanti
NIM 090910201103**

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS JEMBER
2016**

PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirobil ‘alamin, dengan kerendahan hati saya panjatkan puji syukur kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat-Nya, sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan penuh pengorbanan dan doa-doa tulus tiada henti dari orang-orang tersayang. Skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. Kedua orang tuaku Bapak Jumari dan Ibu Srinatun yang telah membesarkan, mendidik, serta senantiasa mencurahkan kasih sayangnya, semangat, motivasi, nasihat dan doa yang tiada henti selama ini.
2. Kakakku tercinta Dyan Kristiana dan Andika Priyono yang telah memberikan perhatian, semangat, dan doa.
3. Guru-guruku sejak taman kanak-kanak sampai Perguruan Tinggi, yang telah mendidik, memberikan ilmu dan bimbingan yang sangat berarti.
4. Almamater Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember yang kubanggakan.

MOTTO

“Belajar tentang pikiran dan ilmu pengetahuan tanpa belajar untuk memperkaya hati sama dengan tak belajar apa-apa.”

(Aristoteles)¹

“Kami (Allah) pasti akan menguji kamu, hingga nyata dan terbukti mana yang pejuang dan mana yang sabar dari kamu”

(Q.S. Muhammad : 31)²

¹<https://id.wikiquote.org/wiki/Aristoteles>

² Kitab Al-Quran

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

nama : Riska Fibriyanti

NIM : 090910201103

menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul: “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kantor Desa Sumberberas Kecamatan Muncar Kabupaten Banyuwangi” adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali jika dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya, dan belum pernah diajukan pada institusi mana pun, serta bukan karya jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa adanya tekanan dan paksaan dari pihak mana pun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata di kemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 28 Juni 2016

Yang menyatakan

Riska Fibriyanti

NIM 090910201103

SKRIPSI

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP
KINERJA PERANGKAT DESA DI KANTOR DESA SUMBERBERAS
KECAMATAN MUNCAR KABUPATEN BANYUWANGI**

***THE EFFECT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP TOWARD THE
OFFICIAL WORKERS PERFORMANCE AT SUMBERBERAS, SUB-
DISTRICT MUNCAR BANYUWANGI***

Oleh

Riska Fibriyanti
NIM 090910201103

Pembimbing:

Pembimbing I : Dr. Anastasia Murdyastuti, M.Si

Pembimbing II : Hermanto Rohman, S.Sos, MPA

RINGKASAN

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kantor Desa Sumberberas; Riska Fibriyanti; 090910201103; 2016; 75 halaman; Program Studi Ilmu Administrasi Negara; Jurusan Ilmu Administrasi; Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja perangkat desa di kantor desa Sumberberas. Pada hakikatnya manusia tidak dapat hidup tanpa adanya orang lain dan selalu ingin bekerja sama demi tercapainya tujuan yang diinginkannya tersebut. Kerja sama akan berjalan dengan baik apabila didalamnya terdapat organisasi yang baik pula. Pemerintahan desa Sumberberas merupakan salah satu organisasi publik yang memiliki tingkat kinerja perangkat desa yang cukup tinggi. selain itu, kepala desa Sumberberas memiliki karakteristik kepemimpinan transformasional dalam mengatur dan memimpin perangkat desanya.

kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh seorang pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasinya, dan hasil kerjanya tersebut sesuai dengan hasil kerja yang diharapkan oleh organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kepemimpinan transformasional, yaitu kepemimpinan yang mencurahkan perhatian pada keprihatinan dan kebutuhan pengembangan dari pengikut individual; mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara-cara baru; dan mampu menggalakan, membangkitkan, dan mengilhami para pengikut untuk mencapai tujuan kelompok. Kepemimpinan transformasional akan mampu meningkatkan partisipasi bawahan dalam aktivitas organisasi, dimana kepemimpinan transformasional berupaya untuk melakukan perubahan ke arah yang lebih baik.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan tipe asosiatif/hubungan. Penelitian ini dilakukan di kantor desa Sumberberas kecamatan Muncar kabupaten Banyuwangi. Indikator pada kepemimpinan transformasional yaitu, pengaruh yang diidealkan, motivasi inspirasional, rangsangan intelektual, dan pertimbangan yang diindividualkan. Sedangkan indikator pada variabel kinerja adalah indikator kualitas kerja dan kuantitas kerja. Kedua variabel tersebut diukur untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dengan kinerja perangkat desa di kantor desa Sumberberas.

Dalam penelitian ini, peneliti menyebarkan kuesioner kepada 14 responden. Responden tersebut adalah semua perangkat desa di kantor desa Sumberberas. Dari jawaban responden tersebut digunakan analisis data. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan product moment, dimana analisis data tersebut menghasilkan t hitung 2,6 lebih besar dari nilai t tabel 2,144. Hal ini dapat diartikan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya bahwa ada pengaruh antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja perangkat desa di kantor desa Sumberberas.

PRAKATA

Puji syukur kehadiran Allah SWT, atas segala rahmat, karunia dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi berjudul: “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kantor Desa Sumberberas Kecamatan Muncar Kabupaten Banyuwangi”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan strata satu (S1) pada Program studi Ilmu Administrasi Negara Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak mungkin terselesaikan dan dapat berjalan dengan lancar tanpa bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu tidak ada kata yang layak untuk menghargai selain ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya untuk semua pihak yang terkait dengan penulisan skripsi ini. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. Hary Yuswadi, MA selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.
2. Dr. Edy Wahyudi, S.sos, MM selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.
3. Dr. Anastasia Murdyastuti, M.Si selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember serta selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, dukungan, saran, pikiran, waktu dan kesabaran yang penuh dalam menyusun skripsi ini.
4. Drs. Anwar, M.Si selaku dosen pembimbing akademik yang memberikan arahan dan nasehat selama penulis menjadi mahasiswa;
5. Hermanto Rohman, S.sos, MPA selaku dosen pembimbing II yang telah membimbing, meluangkan waktu, pikiran dan pengarahan demi terselesaikannya penulisan skripsi ini.

6. Tim penguji yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran guna menguji sehingga menyempurnakan skripsi ini.
7. Dosen-dosen dan segenap karyawan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik yang memberi ilmu pengetahuan dan bantuan selama penulis kuliah.
8. Pihak instansi Kantor Desa Sumberberas Kecamatan Muncar yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian dan memberikan bantuan demi kelancaran penyelesaian skripsi ini.
9. Keluarga Bapak Hari dan Mas Hendry Prasetya yang telah memberikan dukungan, motivasi, semangat serta doa yang tiada henti.
10. Teman terbaikku Tuti Januar Amaliah yang selalu memberikan semangat, dukungan, waktu, dan perhatian.
11. Teman-temanku di Kalimantan 4 Blok C 77D dan semua teman-teman seperjuanganku Administrasi Negara 2009 yang saling mengingatkan dan menunggu dosen untuk bimbingan.

Semoga amal baik semua pihak yang sudah membantu penulis akan mendapat balasan dari Allah SWT, penulis juga menerima segala kritik dan saran dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini memberikan manfaat bagi semua pihak. Amin.

Jember, 28 Juni 2016

Penulis

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|---|----------------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| HALAMAN SAMPUL | ii |
| HALAMAN PERSEMBAHAN | iii |
| HALAMAN MOTTO | iv |
| HALAMAN PERNYATAAN | v |
| HALAMAN PEMBIMBING | vi |
| RINGKASAN | vii |
| PRAKATA | ix |
| DAFTAR ISI | xi |
| DAFTAR TABEL | xiii |
| DAFTAR LAMPIRAN | xiv |
| BAB I. PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang | 1 |
| 1.2 Perumusan Masalah | 14 |
| 1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian | 15 |
| 1.3.1 Tujuan Penelitian..... | 15 |
| 1.3.2 Manfaat Penelitian..... | 15 |
| BAB II. TINJAUAN PUSTAKA | 18 |
| 2.1 Kerangka Teori | 18 |
| 2.2 Konsep Kepemimpinan | 20 |
| 2.3 Konsep Kepemimpinan Transformasional | 22 |
| 2.4 Konsep Kinerja Pegawai | 25 |
| BAB III. METODE PENELITIAN | 30 |
| 3.1 Jenis Penelitian | 30 |
| 3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian | 31 |

| | |
|---|-----------|
| 3.3 Penentuan Populasi dan Sampel | 32 |
| 3.3.1 Penentuan Populasi | 32 |
| 3.3.2 Penentuan Sampel | 32 |
| 3.4 Definisi Operasional Variabel | 33 |
| 3.4.1 Operasional Variabel Pengaruh (variabel X) | 33 |
| 3.4.2 Operasional Variabel Terpengaruh (Y) | 36 |
| 3.5 Jenis dan Sumber Data | 38 |
| 3.6 Teknik Pengumpulan Data..... | 39 |
| 3.7 Teknik Analisis Data | 41 |
| BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN | 44 |
| 4.1 Hasil Penelitian | 44 |
| 4.1.1 Deskripsi Daerah Penelitian | 44 |
| 4.1.2 Letak dan Keadaan Geografis | 44 |
| 4.1.3 Jumlah Penduduk | 45 |
| 4.1.4 Tingkat Pendidikan Penduduk | 46 |
| 4.1.5 Prasarana Desa | 46 |
| 4.1.6 Keadaan Perangkat Kantor Desa Sumberberas | 47 |
| 4.1.7 Jam Kerja Kantor Desa Sumberberas..... | 48 |
| 4.1.8 Inventaris Kantor Desa Sumberberas | 49 |
| 4.2 Penyajian Data Primer Hasil Pengukuran Variabel..... | 49 |
| 4.2.1 Variabel Kepemimpinan Transformasional | 50 |
| 4.2.2 Variabel Kinerja Pegawai..... | 64 |
| 4.3 Analisis Data | 71 |
| BAB 5. PENUTUP | 74 |
| 5.1 Kesimpulan | 74 |
| 5.2 Saran | 75 |
| DAFTAR PUSTAKA | |
| LAMPIRAN | |

DAFTAR TABEL

| | Halaman |
|--|---------|
| 1.1 Target dan realisasi program kerja..... | 8 |
| 4.1 Luas Wilayah Desa Sumberberas Menurut Penggunaannya | 45 |
| 4.2 Jumlah Penduduk Berdasarkan Usia..... | 49 |
| 4.3 Tingkat Pendidikan Penduduk | 46 |
| 4.4 Prasarana Pendidikan Formal..... | 46 |
| 4.5 Prasarana Ibadah | 46 |
| 4.6 Prasarana Kesehatan..... | 47 |
| 4.7 Data Pegawai Kantor Desa Sumberberas..... | 48 |
| 4.8 Jam Kerja Kantor Desa Sumberberas | 48 |
| 4.9 Inventaris Kantor Desa Sumberberas..... | 49 |
| 4.10 Skor jawaban indikator pengaruh yang diidealkan | 51 |
| 4.11 Frekuensi jawaban indikator pengaruh yang diidealkan | 52 |
| 4.12 Skor jawaban indikator motivasi inspirasional | 54 |
| 4.13 Frekuensi jawaban indikator motivasi inspirasional..... | 55 |
| 4.14 Skor jawaban indikator rangsangan intelektual | 57 |
| 4.15 Frekuensi jawaban indikator rangsangan intelektual | 58 |
| 4.16 Skor jawaban indikator pertimbangan yang diindividualkan | 59 |
| 4.17 Frekuensi jawaban indikator pertimbangan yang diindividualkan..... | 60 |
| 4.18 Total skor jawaban kepemimpinan transformasional | 62 |
| 4.19 Frekuensi total jawaban responden terhadap variabel kepemimpinan..... | 63 |
| 4.20 Skor jawaban indikator kualitas kerja | 65 |
| 4.21 Frekuensi jawaban indikator kualitas kerja | 66 |
| 4.22 Skor jawaban indikator kuantitas kerja | 67 |
| 4.23 Frekuensi jawaban indikator kualitas kerja | 68 |
| 4.24 Skor jawaban variabel kinerja pegawai..... | 69 |
| 4.25 Frekuensi jawaban variabel kinerja pegawai..... | 70 |
| 4.26 Jumlah skor keseluruhan jawaban variabel X dan variabel Y | 72 |

DAFTAR LAMPIRAN

- A. Surat Permohonan Ijin Melaksanakan Penelitian dari Lembaga Penelitian Universitas Jember.
- B. Surat Ijin Penelitian dari Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Jember.
- C. Surat Ijin Penelitian Desa Sumberberas Kecamatan Muncar Kabupaten Banyuwangi.
- D. Keputusan Kepala Desa Sumberberas No. 188/73/KEP/429.51.01/2013 tentang Tugas Pokok Dan Fungsi Aparat Pemerintah Desa Sumberberas Kecamatan Muncar Kabupaten Banyuwangi.
- E. Visi dan Misi Pembangunan Desa Sumberberas Kecamatan Muncar Kabupaten Banyuwangi.
- F. Kuesioner.
- G. Dokumentasi.



BAB I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manusia sebagai makhluk individu rasional tentu mempunyai tujuan-tujuan yang ingin dicapai dalam hidupnya. Untuk mencapai tujuan tersebut manusia pasti membutuhkan orang lain. Pada hakikatnya manusia tidak dapat hidup tanpa adanya orang lain dan selalu ingin bekerja sama demi tercapainya tujuan yang diinginkannya tersebut. Sebagaimana yang dikemukakan Mayo (dalam Thoha, 2007:25) bahwa “Manusia adalah makhluk sosial yang menginginkan untuk bergabung dengan lainnya. Kecenderungannya ingin bekerja sama, bukannya bersaing dan menimbulkan permusuhan”.

Kerja sama tersebut akan berjalan dengan baik apabila terdapat wadah atau alat yang baik, karena dengan demikian segenap potensi manusia dapat dikerahkan secara maksimal demi tercapainya tujuan. Wadah atau alat yang dimaksud adalah organisasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Gibson dkk. (1996:6) yakni “Organisasi adalah wadah yang memungkinkan masyarakat dapat meraih hasil yang sebelumnya tidak dapat dicapai oleh individu secara sendiri-sendiri”.

Dalam sebuah organisasi tentunya terdapat tujuan yang ingin dicapai. Untuk mencapai tujuan tersebut organisasi dituntut untuk lebih meningkatkan kinerjanya. Organisasi dinilai produktif jika tujuannya dapat dicapai dengan memanfaatkan sumber daya yang ada dalam organisasi tersebut secara efektif dan efisien.

Sebagaimana Suryadi Prawirosentono (dalam Widodo, 2005:78) menjelaskan mengenai kinerja sebagai berikut.

“Kinerja yaitu suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika”.

Sedangkan Mangkunegara (2005:67) menyatakan bahwa “kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Dengan kata lain, kinerja yang dijalankan seseorang dalam suatu organisasi harus berdasarkan tanggung jawab dan wewenang masing-masing agar tujuan dalam organisasi tersebut bisa terwujud. Selain itu kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh seorang pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasinya, dan hasil kerjanya tersebut sesuai dengan hasil kerja yang diharapkan oleh organisasi. “Kinerja individu dan organisasi sangat berkaitan erat karena tujuan dari organisasi tersebut tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakkan atau dijalankan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut. Sementara, individu atau kelompok orang sebagai pelaksana dapat menjalankan tugas, wewenang, dan tanggung jawab dengan baik, sangat tergantung pada struktur dan sumberdaya lain” (Widodo, 2005:79). Dalam hal ini dapat dijelaskan bahwa kinerja individu dalam melaksanakan tugasnya harus mempunyai rasa tanggung jawab serta memiliki upaya penuh untuk mencapai tujuan yang diharapkan organisasi.

Menurut Gibson, et all. (1995:375) kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain :

1. Faktor individu, yaitu kemampuan dan keterampilan (mental dan fisik), latar belakang, dan demografis.
2. Faktor organisasi, adalah sumber daya, kepemimpinan, imbalan (kompensasi), struktur organisasi, dan deskripsi pekerjaan.
3. Faktor psikologis, ialah persepsi, sikap, kepribadian, pola belajar, dan motivasi.

Sedangkan menurut Robbins (2006:260) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu yaitu :

1. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut kordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektifitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggungjawab karyawan kepada kantor.

Kinerja yang baik merupakan tanggung jawab semua anggota dalam organisasi tanpa memperhatikan ia pegawai tetap atau tidak. Tujuan organisasi akan tercapai jika kinerja individu yang terdapat dalam organisasi memiliki kinerja yang baik, selain itu organisasi harus meningkatkan kinerja pegawainya. Meningkatkan kinerja pegawai sama halnya dengan meningkatkan kinerja dari suatu organisasi. Untuk itu perlu dilakukan suatu usaha agar dapat mencapai tingkat kinerja yang tinggi secara efektif dan efisien. Terdapat banyak usaha yang dapat dilakukan untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi, antara lain dengan meningkatkan kemampuan pimpinan maupun pegawai itu sendiri, penyederhanaan organisasi maupun penyediaan peralatan dan perlengkapan produksi yang dapat membantu memperlancar penyelesaian tugas atau pekerjaan. Seperti yang dikemukakan oleh

Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2001:82) bahwa faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu, yaitu:

1. Kemampuan individu;
2. Motivasi;
3. Dukungan yang diterima;
4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan;
5. Hubungan pegawai dengan organisasi (pemimpin).

Sesuai dengan pendapat di atas faktor yang mempengaruhi kinerja individu, peneliti lebih memfokuskan pada faktor kepemimpinan daripada faktor-faktor lainnya ini dikarenakan kepemimpinan memiliki pengaruh cukup besar dalam upaya meningkatkan kinerja di dalam organisasi. Kepemimpinan merupakan aktivitas dari seorang pemimpin dalam mempengaruhi anggota organisasi dimana seorang pemimpin merupakan sentral penggerak dari organisasi. Tanpa seorang pemimpin dengan kepemimpinan yang luar biasa maka kecil kemungkinan tujuan organisasi dapat tercapai. Dalam penelitian ini peneliti bukan berarti menafikkan faktor lain hal ini dikarenakan dalam suatu organisasi baik organisasi swasta maupun organisasi publik dibutuhkan sosok pemimpin yang mampu menjalankan proses kepemimpinan secara efektif. Kepemimpinan yang luar biasa sama halnya dengan kepemimpinan yang efektif ialah seorang pemimpin yang mampu untuk menggerakkan anggota organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Nawawi dan Martini, 2006:4).

Berkaitan dengan pendapat Nawawi dan Martini tersebut, Siagian (2003:3) menegaskan bahwa “kepemimpinanlah yang memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja para pegawainya”. Dengan kata lain seorang pemimpin dapat mempengaruhi bawahannya untuk bekerjasama menghasilkan pekerjaan yang efektif dan efisien.

Dapat dikatakan bahwa kinerja suatu organisasi baik pada tingkat individual, pada tingkat kelompok, dan pada tingkat organisasi dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan. Kepemimpinan yang dimaksud disini ialah kepemimpinan yang dilakukan oleh seorang pemimpin yang dapat mengarahkan bawahannya untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan organisasi dengan memberikan motivasi kepada bawahannya dan juga dapat memecahkan masalah dengan cara sederhana. Karakteristik pemimpin seperti yang dijelaskan tersebut disebut sebagai kepemimpinan transformasional. Sebagaimana Robbins (1996:62) menjelaskan bahwa pemimpin dengan kepemimpinan transformasional mempunyai karakter karisma, inspirasi, rangsangan intelektual, dan pertimbangan yang diindividualkan dimana masing-masing akan dijelaskan sebagai berikut.

1. Karisma: memberikan visi dan rasa misi, menanamkan kebanggaan, memperoleh respek dan kepercayaan;
2. Inspirasi: mengkomunikasikan harapan yang tinggi, menggunakan lambang-lambang untuk memfokuskan upaya, mengungkapkan maksud-maksud penting dalam cara yang sederhana;
3. Rangsangan intelektual: menggalakkan kecerdasan, rasionalitas, dan pemecahan masalah yang teliti;
4. Pertimbangan yang diindividualkan: memberikan perhatian pribadi, memperlakukan tiap karyawan secara individual, melatih, menasehati.

Dari penjelasan tersebut dapat diketahui bahwa pemimpin dengan kepemimpinan transformasional mempunyai karakter berkarisma yang artinya seorang pemimpin yang mampu mempengaruhi bawahannya sehingga memperoleh respek dan kepercayaan dari bawahannya. Selain itu juga mampu menginspirasi bawahannya untuk dapat bekerja lebih baik. Dan seorang pemimpin juga harus mampu menggalakkan kecerdasan, rasionalitas, mampu memecahkan permasalahan yang sedang dihadapi dalam lingkungan organisasi. Disamping itu semua seorang pemimpin juga harus mampu berinteraksi interpersonal diantara pegawainya dengan memberikan perhatian pribadi, memperlakukan secara individual, melatih serta

menasehati jika terdapat salah seorang pegawai yang mempunyai masalah pada kinerjanya.

Kepemimpinan transformasional mempunyai peran yang sangat penting dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai. Kepemimpinan juga diyakini memiliki pengaruh besar terhadap bawahannya, karena seorang pemimpin harus memberikan motivasi terhadap bawahannya agar mencapai kinerja yang diharapkan.

Organisasi publik merupakan organisasi yang mewadahi seluruh lapisan masyarakat dengan ruang lingkup negara dan mempunyai kewenangan yang absah (terlegitimasi) di bidang politik, administrasi pemerintahan, dan hukum secara terlembaga sehingga mempunyai kewajiban melindungi warga negaranya, dan melayani keperluannya (diakses dari <http://reformasi-birokrasi-indonesia.blogspot.com/2013/03/organisasi-publik.html> pada tanggal 8 Januari 2016). Terdapat berbagai macam organisasi publik mulai dari organisasi publik terbesar seperti negara hingga organisasi publik yang terkecil seperti desa. Menurut Ndraha (1991:3), “Desa adalah kesatuan organisasi pemerintahan yang terendah, yang memiliki batas wilayah tertentu, berkedudukan langsung dibawah kecamatan, serta merupakan kesatuan masyarakat hukum yang berhak menyelenggarakan rumah tangganya sendiri”. Sedangkan menurut Peraturan Bupati Banyuwangi Nomor 17 Tahun 2015 Pasal 1 menyatakan bahwa,

Desa adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas - batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat, berdasarkan asal - usul dan adat istiadat setempat yang diakui dan dihormati dalam sistem Pemerintahan Negara Republik Indonesia.

Menurut Undang-Undang No.6 Tahun 2014 bahwa didalam Desa terdapat tiga kategori kelembagaan Desa yang memiliki peranan dalam tata kelola Desa, yaitu: Pemerintahan Desa, Badan Permusyawaratan Desa, dan Lembaga Kemasyarakatan. Berdasarkan Peraturan Bupati Banyuwangi Nomor 17 Tahun 2015 Pasal 1 menyatakan bahwa, Pemerintahan desa adalah penyelenggara urusan pemerintahan

oleh pemerintah desa dan badan permusyawaratan desa dalam mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat berdasarkan asal-usul dan adat istiadat setempat yang diakui dan dihormati dalam sistem Pemerintahan Negara Republik Indonesia. Pemerintahan desa mempunyai tugas melaksanakan penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan, kemasyarakatan serta ketentraman dan ketertiban dalam rangka penyelenggaraan urusan pemerintahan umum dan urusan pemerintahan daerah di wilayahnya. Kepala Desa dalam melaksanakan tugasnya dibantu oleh perangkat desa sehingga aparatur desa ialah Kepala Desa beserta para perangkatnya. Sedangkan perangkat desa itu sendiri adalah sekretaris desa beserta perangkat desa lainnya termasuk kaur dan staf desa. Perangkat Desa bertugas membantu Kepala Desa dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya. Mengacu penjelasan tersebut, maka dapat diartikan bahwasanya Kantor Desa merupakan organisasi publik terkecil yang diberikan wewenang untuk menyelenggarakan urusan rumah tangga pemerintahannya sendiri dan mengatur serta mengurus kepentingan masyarakat di wilayahnya sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan.

Dalam penelitian ini, penulis mengambil Kantor Desa Sumberberas sebagai tempat penelitian. Sumberberas merupakan salah satu organisasi publik yang melayani masyarakat. Pelayanan yang diberikan oleh Kantor Desa Sumberberas sama dengan pelayanan yang diberikan oleh kantor desa pada umumnya seperti pembuatan akta kelahiran, pembuatan surat pindah, pengurusan surat izin usaha, ataupun pengurusan administrasi lainnya. Adapun target dan realisasi program kerja di Desa Sumberberas Kecamatan Muncar Kabupaten Banyuwangi adalah sebagai berikut.

| No. | Urusan | Program kerja | Target | Realisasi | Rata-rata |
|-----|------------------------|---|--------|-----------|-----------|
| 1. | Kepala desa | a. Memimpin penyelenggara pemerintah desa berdasarkan kebijakan yang ditetapkan bersama BPD b. Mengajukan rancangan Perdes c. Menetapkan Perdes yang telah mendapat persetujuan bersama BPD d. Membina kehidupan masyarakat dan perekonomian desa e. Mengkoordinasi pembangunan desa secara partisipatif. | 100% | 100% | |
| 2. | Sekretaris desa | a. Pelaksanaan urusan surat menyurat kearsipan dan laporan b. Pelaksanaan urusan keuangan c. Pelaksanaan administrasi pemerintah, pembangunan, dan kemasyarakatan d. Melaksanakan tugas dan fungsi yang diberikan oleh kepala desa. | 100% | 85% | |
| 3. | Kepala Urusan Umum | a. Menyelenggarakan penyusunan, pengetikan/penggandaan dan proses surat menyurat beserta pengirimannya. b. Menyimpan, memelihara, dan mengamankan arsip-arsip dan dokumen-dokumen c. Memberikan pelayanan administrasi kepada semua urusan d. Mengurus kebersihan kantor. | 100% | 85% | |
| 4. | Kepala urusan keuangan | a. mengelola administrasi keuangan Desa, mempersiapkan data guna menyusun rancangan anggaran, perubahan dan perhitungan, penerimaan dan pengeluaran keuangan Desa, melaksanakan tata pembukuan secara teratur. b. memberikan saran dan pertimbangan kepada Kepala Desa dalam bidang keuangan. | 100% | 75% | 83,8% |

| | | | | | |
|----|------------------------------------|----|---|------|-----|
| 5. | Kepala urusan pemerintahan | a. | melaksanakan tugas kegiatan di bidang administrasi penduduk (Kartu Tanda Penduduk), administrasi pertanahan, urusan transmigrasi dan monografi Desa | 100% | 90% |
| | | b. | membantu meningkatkan urusan-urusan RT/RW dan meningkatkan kegiatan Pemberdayaan dan Kesejahteraan Keluarga (PKK) | 100% | 85% |
| | | c. | memberikan saran dan pertimbangan kepada Kepala Desa dalam bidang pemerintahan | 100% | 80% |
| 6. | Kepala urusan pembangunan | a. | melaksanakan tugas kegiatan di bidang pembangunan | 100% | 85% |
| | | b. | membantu menyiapkan petunjuk dalam pelaksanaan pembangunan kepada Lembaga Pemberdayaan Masyarakat Desa (LPMD) | 100% | 80% |
| | | c. | meneliti dan mengadakan evaluasi dalam rangka koordinasi dan sinkronisasi pembangunan Desa, serta membantu penyusunan program Pembangunan Desa | 100% | 80% |
| | | d. | membantu usaha-usaha memajukan pertanian, peternakan, perikanan serta pelaksanaan gotong royong dan partisipasi masyarakat dalam pembangunan Desa | 100% | 80% |
| | | e. | memberikan saran dan pertimbangan kepada Kepala Desa dalam bidang pembangunan | 100% | 80% |
| 7. | Kepala urusan kesejahteraan rakyat | a. | melaksanakan tugas kegiatan di bidang keamanan dan ketertiban | 100% | 85% |
| | | b. | membina petugas keamanan Desa terhadap hal-hal yang menyangkut keamanan dan ketertiban serta ketrampilan penanganan gangguan keamanan | 100% | 85% |

Tabel 1.1 program kerja, target dan realisasi kinerja pegawai kantor desa Sumberberas kecamatan muncar kabupaten banyuwangi tahun 2015.

Kategori yang digunakan untuk mengetahui tingkat kinerja tersebut berdasarkan Surat Keputusan Kepala LAN Nomor: 589 tahun 1999, skala pengukuran kinerja instansi pemerintahan adalah sebagai berikut :

- a. skala 85% - 100% yaitu sangat baik.
- b. Skala 70% - < 85% yaitu baik.
- c. Skala 55% - < 70% yaitu sedang.
- d. Skala $X < 55\%$ yaitu kurang baik.

Berdasarkan data Tabel 1.1 yang menjelaskan tentang tingkat kinerja pegawai Kantor Desa Sumberberas menunjukkan persentase sebesar 83,8%. Dapat dikatakan bahwa kinerja di Kantor Desa Sumberberas dikategorikan telah baik.

Selain dikarenakan oleh adanya kinerja perangkat Desa Sumberberas yang baik, peneliti juga menemukan figur kepala Desa Sumberberas yang memiliki karakteristik pemimpin transformasional dalam mengatur dan memimpin perangkat desanya. Hal ini diperkuat dengan hasil wawancara kepada perangkat desa yang berpendapat bahwa, kepala Desa Sumberberas sebagai pemimpin yang inovatif yang telah melakukan banyak perubahan disesuaikan dengan kebutuhan atau tuntutan baik dari internal maupun eksternal lingkungan desa sehingga desa menjadi jauh lebih baik seperti sekarang ini.

Setiap organisasi baik publik maupun swasta pasti memiliki tujuan yang ingin dicapai. Begitupun dengan Kantor Desa Sumberberas yang mempunyai beberapa tujuan yang ingin dicapai salah satunya yaitu ingin memberikan pelayanan prima kepada masyarakat. Tujuan yang ingin dicapai tersebut berdasarkan atas visi dari Kantor Desa Sumberberas yaitu “Terwujudnya Masyarakat Desa Sumberberas yang Berakhalq Mulia dan Sejahtera Dalam Segala Aspek Kehidupannya”.

Dalam mewujudkan visi tersebut tentunya Kantor Desa Sumberberas mempunyai beberapa misi antara lain.

1. Melaksanakan/mengamalkan ajaran agama dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara sebagai wujud peningkatan keimanan dan ketaqwaan kepada Tuhan YME.
2. Mewujudkan dan mendorong terjadinya usaha-usaha kerukunan antar dan intern warga masyarakat yang disebabkan karena adanya perbedaan agama, keyakinan, organisasi, dan lainnya dalam suasana saling menghargai dan menghormati.
3. Mengembangkan kehidupan masyarakat untuk terwujudnya tatanan masyarakat yang taat kepada peraturan perundang-undangan dalam rangka meningkatkan kehidupan masyarakat yang aman, tertib, tentram, dan damai serta meningkatkan persatuan dan kesatuan dalam wadah Negara Kesatuan Republik Indonesia.
4. Terwujudnya peningkatan kualitas kehidupan masyarakat yang ditandai terpenuhinya kebutuhan pangan, sandang, papan, kesehatan, pendidikan dan lapangan kerja.
5. Pemberdayaan ekonomi masyarakat khususnya UMKM (Usaha Kecil Menengah dan Mikro) yang berdaya saing tinggi.
6. Meningkatkan kemajuan dan kemandirian melalui penyelenggaraan otonomi desa yang bertanggung jawab dan didukung dengan penyelenggaraan pemerintahan yang bersih, transparan, dan professional.

Alasan penulis memilih Kantor Desa Sumberberas sebagai tempat penelitian karena penulis menilai Kantor Desa Sumberberas telah melakukan perubahan menjadi jauh lebih baik dalam waktu yang relatif singkat. Perubahan tersebut dapat dilihat dengan adanya penambahan jam pelayanan setiap senin dan jumat malam, adanya perubahan balai desa yang semakin terlihat rapid an bagus, adanya perpustakaan desa, serta smart kampung yaitu internet internet gratis untuk semua masyarakat di

balai desa Sumberberas. Dan setelah ditinjau lebih jauh melalui observasi awal yang dilakukan oleh penulis maka ditemukan adanya peran dari seorang kepala desa yang memiliki karakteristik transformasional sehingga menyebabkan perubahan yang begitu signifikan. Selain itu selama memimpin perangkat desanya, kepala desa selalu memberikan perhatian kepada perangkatnya, memotivasi perangkatnya agar bekerja jauh lebih baik dari sebelumnya, dan menganggap perangkatnya tidak hanya sebagai rekan kerja tetapi juga sebagai keluarga serta tidak membedakan status antara pegawai tetap maupun pegawai tidak tetap.

Di dalam pengambilan keputusan ataupun terdapat ide-ide yang membangun agar desa dapat memberikan pelayanan yang jauh lebih baik lagi, kepala desa selalu menyampaikan kepada perangkatnya. Sebagaimana yang disampaikan oleh Kepala Desa (hasil wawancara pada observasi awal) sebagai berikut.

“Dalam pengambilan keputusan Kepala Desa pasti meminta saran atau masukan dari perangkat desa sebagai bahan pertimbangan Kepala Desa. Seluruh perangkat desa diikutsertakan dalam proses pengambilan keputusan dengan harapan dapat menumbuhkan kedalam diri mereka untuk bertanggung jawab dalam melaksanakan dan mengamankan kebijakan yang sudah ditetapkan”.

Hal ini dikarenakan kepala desa beranggapan bahwa kinerja organisasi tidak bertumpu pada pemimpinnya saja tetapi seluruh elemen yang terdapat di dalam organisasi juga memberikan kontribusi positif terhadap kinerja organisasi yang berarti kinerja pegawai juga dapat menunjang pencapaian kinerja organisasi yang tinggi, begitupun dengan kantor desa ini dimana seluruh perangkat desa memberikan kontribusi positif terhadap tercapainya tujuan kantor desa (Sri Purnanik pada tanggal 25 Januari 2016 pukul 10.30). Diperkuat dengan pendapat dari Bapak Slamet Hariyanto perangkat desa Tambakrejo (hasil wawancara pada observasi awal tanggal 26 Januari 2016 pukul 09.00) bahwa desa sumberberas merupakan desa yang memiliki kinerja yang baik dari pada desa lainnya, karena desa sumberberas sangat disiplin dan tepat waktu dalam urusan pelayanan dan jam kerja, beliau juga

mengatakan bahwa semenjak kepemimpinan Kepala desa sekarang ini, desa Sumberberas menjadi semakin maju dari yang sebelumnya.

Sebagaimana yang telah penulis sampaikan sebelumnya mengenai kinerja pegawai mencakup efektifitas dan efisiensi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, kinerja pegawai Kantor Desa Sumberberas merupakan cerminan dari kinerja pegawai di kantor desa tersebut. Penulis menilai kinerja pegawai di Kantor Desa Sumberberas sudah cukup baik.

Selain itu, kinerja pegawai dapat dilihat dari persepsi yang diberikan oleh masyarakat khususnya warga Kantor Desa yang menilai pelayanan yang diberikan kepada masyarakat sudah mulai membaik. Hal ini diperkuat oleh pendapat Ali Maskur yang merupakan salah satu warga Desa Sumberberas yang merasakan pelayanan di desa tersebut. Menurut Ali Maskur (hasil wawancara pada observasi awal tanggal 25 Januari pukul 13.30) mengenai pelayanan di Kantor Desa Sumberberas sebagai berikut.

“ lek jareku seh pelayanan neng kunu sak iki wes luweh apik, soale neng deso wes enek komputere lak ngajokne gawe KTP dadi sak iki lak nglayani iso cepet. Opomeneh sak iki kantore wes apik gak koyok ndisek. Penak wes pokok e wong-wong lak kate njalok opo-opo.”

(kalau saya sih pelayanan disana sekarang sudah lebih baik, soalnya di kantor desa sudah ada komputernya kalau mengajukan KTP pelayanannya bisa lebih cepat. Apalagi sekarang kantornya sudah bagus tidak seperti dulu. Sekarang masyarakat mudah jika meminta apa-apa (pelayanan)”.

Dari pernyataan salah satu warga Desa Sumberberas tersebut menunjukkan bahwa kualitas pelayanan Desa Sumberberas cukup baik yang berarti telah terwujudnya visi dari desa tersebut sebagaimana visi yang telah disebutkan sebelumnya di atas. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai di Desa Sumberberas cukup tinggi.

Berdasarkan atas latar belakang dan teori yang telah dijelaskan sebelumnya di atas, maka peneliti tertarik untuk mengetahui lebih lanjut, apakah terdapat pengaruh antara tingginya tingkat kinerja pegawai staff kantor desa dengan kepemimpinan transformasional kepala desa dalam memimpin dan mengatur Desa Sumberberas.

1.2 Perumusan Masalah

Masalah timbul karena adanya tantangan, adanya kesangsian ataupun kebingungan kita terhadap suatu hal fenomena, adanya kemenduaan arti (*ambiguity*), adanya halangan dan rintangan, adanya celah (*gap*) baik antarkegiatan atau antarfenomena, baik yang telah ada ataupun yang akan ada. Penelitian diharapkan dapat memecahkan masalah-masalah itu, atau sedikit-sedikitnya menutup celah yang terjadi (Nazir, 2009:111).

Sugiyono (2006:28-31) mengelompokkan masalah penelitian menjadi tiga, yaitu:

1. Permasalahan deskriptif, berkenaan dengan pertanyaan terhadap keberadaan variabel mandiri baik pada satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan dan menghubungkan;
2. Permasalahan komparatif, bersifat membandingkan keberadaan satu variabel atau lebih pada dua atau lebih sampel yang berbeda;
3. Masalah asosiatif, bersifat menghubungkan dua variabel atau lebih

Terdapat tiga bentuk hubungan dalam permasalahan asosiatif yaitu:

1. Hubungan simetris, merupakan suatu hubungan antara dua variabel atau lebih yang kebetulan munculnya bersama;
2. Hubungan kausal, adalah hubungan yang bersifat sebab akibat;
3. Hubungan interaktif, yaitu hubungan yang saling mempengaruhi.

Berdasarkan pendapat di atas, maka permasalahan yang diteliti dalam penelitian ini adalah permasalahan asosiatif dengan bentuk hubungan simetris yaitu suatu pertanyaan penelitian yang bersifat menghubungkan dua variabel atau lebih yang kebetulan munculnya secara bersamaan. Sehingga rumusan masalah dari penelitian ini yaitu “Adakah pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja perangkat desa di Kantor Desa Sumberberas Kecamatan Muncar Kabupaten Banyuwangi?”.

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini sesuai dengan perumusan masalah yang telah dikemukakan di atas adalah untuk membuktikan ada tidaknya pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja perangkat desa di Kantor Desa Sumberberas Kecamatan Muncar Kabupaten Banyuwangi.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Manfaat yang ingin diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

a. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan bagi pembaca pada khususnya mahasiswa Ilmu Administrasi Negara mengenai konsep dan teori-teori tentang pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai.

b. Bagi Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam hal pengambilan keputusan bagi pemerintah Desa Sumberberas, khususnya yang terkait dengan upaya meningkatkan kinerja perangkat desa di Kantor Desa Sumberberas.

c. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan, wawasan, serta pengalaman penulis dalam mempraktekkan teori-teori khususnya ilmu kepemimpinan dan ilmu perilaku organisasi yang telah diperoleh di bangku perkuliahan, serta sebagai syarat meraih gelar sarjana.

BAB II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kerangka Teori

Menurut Kerlinger (dalam Singarimbun dan Effendi, 1989:37) bahwa teori adalah serangkaian asumsi, konsep, konstruksi, definisi dan proposisi untuk menerangkan suatu fenomena sosial secara sistematis dengan cara merumuskan hubungan antar konsep. Berdasarkan definisi tersebut terdapat tiga hal yang terkandung dalam sebuah teori antara lain.

1. Teori adalah serangkaian proposisi antar konsep-konsep yang saling berhubungan;
2. Teori menerangkan secara sistematis suatu fenomena sosial dengan cara menentukan hubungan antar konsep;
3. Teori menerangkan fenomena tertentu dengan cara menentukan konsep mana yang berhubungan dengan konsep lainnya dan bagaimana bentuk hubungannya.

Sedangkan menurut Singarimbun dan Effendi (1989:34) konsep adalah abstraksi mengenai suatu fenomena yang dirumuskan atas dasar generalisasi dari sejumlah karakteristik kejadian, keadaan, kelompok atau individu tertentu.

Effendi (dalam Singarimbun dan Effendi, 1989:34) menyatakan peranan konsep dalam penelitian sangat besar karena dia adalah yang menghubungkan dunia teori dan dunia observasi, antara abstraksi dan realitas.

Jadi penggunaan konsep dan teori adalah sangat penting dalam suatu penelitian, karena sebagai dasar pemikiran atau landasan berpikir untuk mencari jawaban suatu rumusan masalah.

Nawawi dan Martini (2006:8) berpendapat bahwa organisasi adalah suatu proses kerja sama yang dilakukan oleh beberapa orang (dua orang atau lebih), dalam berbagai kegiatan yang terarah pada satu tujuan, yang lebih mudah dicapai jika dikerjakan secara bersama-sama daripada dikerjakan sendiri. Tujuan organisasi dapat

tercapai jika kinerja dari setiap individu yang berada disetiap organisasi memiliki etos kerja yang tinggi.

Tika (1996:24) menjelaskan mengenai kinerja adalah hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Dengan kata lain, kinerja adalah melakukan suatu kegiatan yang sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan dalam suatu organisasi. Baik buruknya kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan yang memiliki jiwa kepemimpinan.

Kepemimpinan merupakan aktivitas dari seorang pemimpin dalam mempengaruhi anggota organisasi dimana seorang pemimpin merupakan sentral penggerak dari organisasi. Tanpa seorang pemimpin dengan kepemimpinan yang luar biasa maka kecil kemungkinan tujuan organisasi dapat tercapai. Dalam penelitian ini peneliti bukan berarti menafikkan faktor lain hal ini dikarenakan dalam suatu organisasi baik organisasi swasta maupun organisasi publik dibutuhkan sosok pemimpin yang mampu menjalankan proses kepemimpinan secara efektif. Kepemimpinan yang luar biasa sama halnya dengan kepemimpinan yang efektif ialah seorang pemimpin yang mampu untuk menggerakkan anggota organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Nawawi dan Martini, 2006:4).

Berdasarkan penjelasan di atas, maka teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai seperti yang dikemukakan oleh Siagian (2003:3) bahwa kepemimpinan yang memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat pada kinerja para pegawainya. (diakses dari <http://repository.usu.ac.id> pada tanggal 4 februari 2016)

Berangkat dari kerangka teoritis di atas, penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai ini memakai tiga konsep penting yaitu (a) konsep kepemimpinan, (b) konsep kepemimpinan transformasional, dan (c) konsep kinerja pegawai.

2.2 Konsep Kepemimpinan

Kepemimpinan mempunyai arti yang berbeda pada orang-orang yang berbeda. Terdapat hampir sama banyaknya definisi tentang kepemimpinan dengan jumlah orang yang telah mencoba mendefinisikan konsep tersebut (Stogdill, dalam Yukl, 1998:2). Menurut Yukl (1998:2) kepemimpinan didefinisikan dalam kaitannya dengan ciri-ciri individual, perilaku, pengaruh terhadap orang lain, pola-pola interaksi, hubungan peran, tempatnya pada suatu posisi administratif, serta persepsi oleh orang lain mengenai keabsahan dari pengaruh. Beberapa definisi yang dianggap cukup mewakili antara lain sebagai berikut.

1. Kepemimpinan adalah “pengaruh antarpribadi, yang dijalankan dalam suatu situasi tertentu, serta diarahkan melalui proses komunikasi, ke arah pencapaian satu atau beberapa tujuan tertentu” (Tannenbaum, Weschler, & Massarik, dalam Yukl, 1998:2).
2. Kepemimpinan adalah “proses mempengaruhi aktivitas-aktivitas sebuah kelompok yang diorganisasi ke arah pencapaian tujuan” (Rauch & Behling, dalam Yukl, 1998:2).
3. Kepemimpinan adalah sebuah proses memberi arti (pengarahan yang berarti) terhadap usaha kolektif, dan yang mengakibatkan kesediaan untuk melakukan usaha yang diinginkan untuk mencapai sasaran (Jacobs & Jacques, dalam Yukl, 1998:2)

Yukl (1998:3) juga mengatakan bahwa kebanyakan definisi mengenai kepemimpinan mencerminkan asumsi bahwa kepemimpinan menyangkut sebuah proses pengaruh sosial yang dalam hal ini pengaruh yang disengaja dijalankan oleh seseorang terhadap orang lain untuk menstruktur aktivitas-aktivitas serta hubungan-hubungan didalam sebuah kelompok atau organisasi.

Menurut Kartono (2004:36) dalam setiap konsep kepemimpinan selalu terkait tiga hal penting sebagai berikut.

1. Kekuasaan ialah kekuatan, otoritas dan legalitas yang memberikan wewenang kepada pemimpin guna mempengaruhi dan menggerakkan bawahan untuk berbuat sesuatu.
2. Kewibawaan ialah kelebihan, keunggulan, keutamaan, sehingga orang mampu “*mbawani*” atau mengatur orang lain sehingga orang tersebut patuh pada pemimpin, dan bersedia melakukan perbuatan-perbuatan tertentu.
3. Kemampuan ialah segala daya, kesanggupan, kekuatan dan kecakapan/keterampilan teknis maupun sosial, yang dianggap melebihi anggota biasa.

Dari penjelasan diatas dapat diketahui bahwa setiap pemimpin pasti mempunyai sikap kekuasaan untuk mempengaruhi sikap dan perilaku bawahannya untuk mencapai kinerja yang diinginkan. Selain itu pemimpin juga memiliki sikap wibawa untuk mengatur bawahannya agar patuh pada pemimpinnya dan bersedia melakukan sesuatu yang berhubungan dengan kinerjanya.

Menurut Tika (2008:63) dalam sebuah kepemimpinan terdapat unsur-unsur seni/proses mempengaruhi, mengarahkan, kegiatan, dan pencapaian tujuan. Adapun menurut Hadari dan Martini (2006:15) unsur-unsur kepemimpinan meliputi.

1. Adanya seseorang yang berfungsi memimpin, yang disebut pemimpin (*leader*);
2. Adanya orang lain yang dipimpin;
3. Adanya kegiatan menggerakkan orang lain yang dilakukan dengan mempengaruhi dan mengarahkan perasaan, pikiran, dan tingkah lakunya;
4. Adanya tujuan yang hendak dicapai, baik yang dirumuskan secara sistematis maupun bersifat seketika;
5. Berlangsung berupa proses di dalam kelompok/organisasi, baik besar dengan banyak maupun kecil dengan sedikit orang-orang yang dipimpin.

Namun perlu diketahui bahwasanya usaha mempengaruhi yang merupakan bagian dari kepemimpinan hanya mencakup proses-proses mempengaruhi yang berhubungan dengan sasaran-sasaran dari suatu tugas atau yang berhubungan dengan mempertahankan (*maintenance*) kelompok. Dalam hal ini, yang tidak termasuk dalam kepemimpinan adalah usaha-usaha yang mempengaruhi yang tidak termasuk (*extraneous*) atau malahan bertentangan dengan kelompok, seperti misalnya usaha dari seorang pemimpin untuk memperoleh keuntungan-keuntungan pribadi dengan mengorbankan para pengikutnya (Yukl, 1998:3).

2.3 Konsep Kepemimpinan Transformasional

Menurut Yukl (1998:296) kepemimpinan transformasional menunjuk kepada proses membangun komitmen terhadap sasaran organisasi dan memberi kepercayaan kepada para pengikut untuk mencapai sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Konsep awal kepemimpinan transformasional telah diformulasi oleh Burns (dalam Yukl, 1998:296) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional sebagai proses yang padanya “para pemimpin dan pengikut saling menaikkan diri ke tingkat moralitas dan motivasi yang tinggi”. Para pemimpin tersebut mencoba menimbulkan kesadaran dari para pengikut dengan menyerukan cita-cita yang lebih tinggi dan nilai-nilai moral seperti kemerdekaan, keadilan, dan kemanusiaan, bukan didasarkan atas emosi, seperti misalnya keserakahan, kecemburuan, atau kebencian. Sehubungan dengan hirarki kebutuhan Maslow, maka para pemimpin transformasional menggerakkan kebutuhan-kebutuhan ke arah tingkatan yang lebih tinggi pada para pengikut. Para pengikut dinaikkan dari “diri sehari-hari” ke “diri yang lebih baik” mereka. Bagi Burns, kepemimpinan yang mentransformasi (*transforming leadership*) dapat diperhatikan oleh siapa saja dalam organisasi pada posisi apa saja. Dapat menyangkut orang-orang yang mempengaruhi teman-teman sejawatnya dan para atasan dan juga para bawahan. Dapat terjadi dalam tindakan sehari-hari orang biasa, namun bukanlah hal yang biasa atau umum.

Menurut Robbins (1996:62) kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang mencurahkan perhatian pada keprihatinan dan kebutuhan pengembangan dari pengikut individual; mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara-cara baru; dan mampu menggairahkan, membangkitkan, dan mengilhami para pengikut untuk mencapai tujuan kelompok. Adapun karakteristik kepemimpinan transformasional adalah sebagai berikut.

1. Karisma: memberikan visi dan rasa misi, menanamkan kebanggaan, memperoleh respek dan kepercayaan;
2. Inspirasi: mengkomunikasikan harapan yang tinggi, menggunakan lambang-lambang untuk memfokuskan upaya, mengungkapkan maksud-maksud penting dalam cara yang sederhana;
3. Rangsangan Intelektual: menggalakkan kecerdasan, rasionalitas, dan pemecahan masalah yang teliti;
4. Pertimbangan yang diindividualkan: memberikan perhatian pribadi, memperlakukan tiap karyawan secara individual, melatih (*coach*), menasehati.

Karakteristik kepemimpinan transformasional yang diungkapkan Robbins tersebut hampir sama dengan yang dikemukakan oleh Bass dan Avolio yang dikutip oleh Suharto (2001:4) yaitu.

1. Karisma (*Idealized Influence*)

Mencerminkan perilaku pemimpin yang menghasilkan perasaan kagum, rasa hormat, dan keyakinan bawahan yang mencakup pembagian resiko pada pihak pemimpin, mempertimbangkan kebutuhan bawahan melebihi kebutuhan pribadi, serta perilaku yang didasarkan pada etika dan moral.

2. Motivasi Inspirasional (*Inspirational Motivation*)

Mencerminkan perilaku pemimpin dalam memberikan pengertian dan tantangan pada pekerjaan bawahannya yang mencakup perilaku mengartikulasikan harapan secara jelas dan menunjukkan komitmen semuanya untuk tujuan organisasional, serta menimbulkan semangat kelompok melalui antusiasme dan optimisme.

3. Stimulasi Intelektual (*Intellectual Stimulation*)

Perilaku pemimpin mencari ide baru dan pemecahan masalah yang kreatif dari bawahannya, dan mendorong munculnya hal baru serta pendekatan baru untuk melaksanakan pekerjaan.

4. Konsiderasi Individualisme (*Individualized Consideration*)

Mencerminkan perilaku pemimpin dalam mendengarkan dengan penuh perhatian secara personal dan memberikan perhatian khusus pada perkembangan dan pencapaian kebutuhan bawahan. Dan pemimpin juga menghargai dan menerima perbedaan individu dalam kebutuhan dan minat.

Menurut Bass (dalam Suharto, 2001:62) menggambarkan pemimpin transformasional sebagai seseorang yang meningkatkan kesadaran bawahan tentang arti pentingnya pencapaian hasil yang bernilai dan strategi untuk mencapainya, mendorong bawahan untuk lebih mementingkan kepentingan kelompok daripada kepentingan pribadi, mengembangkan kebutuhan bawahan ketingkat yang lebih tinggi baik dalam bidang pekerjaan maupun yang tidak berkaitan dengan pekerjaan. Seorang pemimpin transformasional mempengaruhi bawahannya dengan menciptakan emosi dan identitas yang kuat terhadap pimpinannya, tetapi pimpinan tetap sebagai penilai yang memberikan koreksi saat pimpinan memotivasi bawahannya untuk menempatkan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi (Bass & Avolio, dalam Suharto, 2001:7).

Kepemimpinan transformasional akan mampu meningkatkan partisipasi bawahan dalam aktivitas organisasi, dimana kepemimpinan transformasional berupaya untuk melakukan perubahan ke arah yang lebih baik. Jadi konsep kepemimpinan transformasional mencakup perubahan dalam organisasi untuk mencapai tujuan dengan memotivasi bawahan agar bekerja secara maksimal bagi organisasinya.

2.4 Konsep Kinerja Pegawai

Dalam melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien di dalam sebuah organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan, manusia tentu ingin mendapatkan perhatian dan perlakuan secara manusiawi dari beberapa orang disekitarnya khususnya dari seorang pemimpin yang merupakan sentral penggerak dari organisasi. Hal ini dikarenakan perhatian dan perlakuan secara manusiawi mempunyai pengaruh yang begitu besar terhadap perwujudan pekerjaan yang dapat meningkatkan kinerja mereka sebagai tenaga kerja, baik secara kualitas maupun kuantitas.

Mangkunegara (2009:9) mengatakan bahwa kinerja adalah merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal ini dapat dikatakan sebuah kemampuan seseorang untuk menghasilkan berupa jasa dan materi disebut kinerja, dimana kemampuan tersebut dapat dipengaruhi oleh motivasi, pendidikan, dan pengalaman kerja, sehingga dapat dikatakan kinerja sama dengan hasil kerja yang dihasilkan dari kemampuan untuk menghasilkan jasa dan materi. Jabatan atau pekerjaan seperti kepala desa dapat memimpin pemerintahan desa berdasarkan tujuan strategis dalam pembangunan dan pelayanan yang terbaik untuk kesejahteraan masyarakatnya. Menurut Simanjuntak (2005:103) Kinerja Individu adalah tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu. Jadi tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam

melaksanakan tugas dibandingkan dengan hasil kemungkinan, seperti standar kerja, target atau sasaran atau kriteria yang ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Menurut Bernardian (dalam Wibowo, 2007:89) pengukuran kinerja terbagi dalam empat kriteria primer yang digunakan sebagaimana berikut ini.

1. Quality, merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau tujuan yang diharapkan.
2. Timeless, merupakan tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan yang lain
3. Cost-effectiveness, merupakan tingkat sejauhmana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, material) di maksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi, atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumberdaya
4. Need For Supervision, merupakan tingkat sejauhmana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.

Sedangkan menurut Robbins (2006:260), indicator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indicator, yaitu:

1. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu. Merupakan tingakat aktivitas diselesaikan awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut kordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektifitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansin dan tanggungjawab karyawan kepada kantor.

Pencapaian kinerja akan berarti jika ada standar atau ukuran tertentu. Sebab dengan standar kerja maka kinerja seseorang atau organisasi dapat diketahui apakah memperoleh keberhasilan atau kegagalan. Standar kerja terkait produk yang dihasilkan misalnya bagaimana ukuran, model atau bentuknya, berapa lama waktu yang digunakan untuk mengerjakannya, kualifikasi orang yang mengerjakannya dan standar biaya yang digunakan. Alat atau sarana kerja menjadi hal sangat diperhatikan dalam menilai kinerja. Kesuksesan kerja yang menggunakan alat atau sarana yang boros dan tidak terencana serta teranggarkan dengan tidak memperhatikan prinsip efisiensi dan efektivitas tidak menguntungkan, akibatnya adalah kerugian bagi organisasi.

Mencermati berbagai uraian tentang kinerja pegawai di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya kinerja selalu mengarah pada potensi kerja yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Kinerja mempunyai elemen yaitu ; (1) hasil kerja dicapai secara individual atau secara institusi, yang berarti kinerja tersebut adalah hasil akhir yang diperoleh secara sendirisendiri atau kelompok, (2) dalam melaksanakan tugas, orang atau lembaga diberikan wewenang dan tanggung jawab, yang berarti orang atau lembaga diberikan hak dan kekuasaan untuk ditindak, sehingga pekerjaannya dapat dilakukan dengan baik, (3) pekerjaan harus dilakukan secara legal, yang berarti dalam melaksanakan tugas individu atau lembaga tentu saja harus mengikuti aturan yang telah ditetapkan, dan (4) pekerjaan tidaklah bertentangan dengan moral dan

etika, artinya selain mengikuti aturan yang telah ditetapkan, tentu saja pekerjaan tersebut haruslah sesuai dengan moral dan etika yang berlaku umum.

Dari pendapat di atas bahwa efektifitas dan efisiensi dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai.

a. Efektifitas Kerja

Menurut Etzioni (2005) mengatakan bahwa efektivitas kerja adalah tingkat sejauh mana suatu organisasi yang merupakan sistem sosial dengan segala sumber daya dan sarana tertentu yang tersedia memenuhi tujuan-tujuannya tanpa pemborosan dan menghindari ketegangan yang tidak perlu diantara anggota-anggotanya (diakses dari <http://www.psychologymania.com/2012/11/pengertian-efektivitas-kerja.html> pada tanggal 13 Januari 2016).

Sedangkan menurut Siagian (2002) mengatakan bahwa efektivitas kerja adalah penyelesaian pekerjaan tepat waktu yang telah ditentukan, artinya pelaksanaan suatu pekerjaan dinilai baik atau tidak sangat tergantung pada penyelesaian tugas tersebut, cara melaksanakan, dan biaya yang dikeluarkan untuk pelaksanaan pekerjaan tersebut (diakses dari <http://www.psychologymania.com/2012/11/pengertian-efektivitas-kerja.html> pada tanggal 13 Januari 2016).

Dari dua pendapat diatas dapat dipahami bahwa efektifitas kerja merupakan tingkat sejauh mana sasaran atau target kerja dapat dicapai oleh seorang pegawai di dalam suatu organisasi dalam kurun waktu yang telah ditentukan.

Untuk mengukur apakah pegawai tersebut efektif atau tidak perlu dicari terlebih dahulu dimensi-dimensi yang ada dalam efektivitas yang akan dijadikan pedoman untuk mengukurnya. Sehubungan hal dengan tersebut Wilson & Weyel (dalam Khotimah, 2007:16) mengemukakan pendapatnya bahwa efektifitas sebenarnya terdiri dari dua bagian besar yaitu.

1. Kualitas kerja (*Quality of Work*) yang menunjukkan sejauh mana mutu seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya meliputi ketepatan, kelengkapan, dan kerapian.
2. Kuantitas kerja (*Quantity of Work*) adalah jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seorang pegawai dalam suatu periode tertentu atau waktu yang telah ditentukan.

Dari pendapat di atas, mengacu pada mutu kerja seorang pegawai selain dari jumlah tugas yang dihasilkan juga dapat dilihat dari ketepatan, kelengkapan, dan kerapian pegawai dalam melaksanakan tugas yang dikerjakan sesuai dengan petunjuk yang telah ditentukan.

b. Efisiensi Kerja

Menurut Sinungan (2005), menyatakan bahwa efisiensi kerja adalah perbandingan yang paling harmonis antara pekerjaan yang dilakukan dengan hasil yang diperoleh ditinjau dari segi waktu yang digunakan, dana yang dikeluarkan, serta tempat yang dipakai. Secara umum efisiensi kerja adalah perbandingan terbaik antara suatu usaha dengan hasil yang dicapai (diakses dari <http://www.psychologymania.com/2012/11/efisiensi-kerja.html> pada tanggal 13 Januari 2016).

Dari pendapat di atas dapat dilihat bahwa efisiensi kerja merupakan sejauh mana pekerjaan tersebut terlaksana dengan baik tanpa melakukan pemborosan baik dari segi waktu yang digunakan, dana yang dikeluarkan, serta tempat yang dipakai.

BAB III. METODE PENELITIAN

Metode penelitian dalam suatu penelitian ilmiah merupakan hal yang sangat penting sebagai landasan dalam memperoleh data-data untuk mencari kebenaran ilmiah dengan jalan mencari, menemukan serta mengembangkan masalah yang dihadapi dalam penelitian. Kebenaran ilmiah dapat diperoleh apabila telah diuji nyata dan diungkapkan melalui metode ilmiah yang jelas dan sistematis sehingga dapat dipertanggungjawabkan melalui segi ilmiah.

Menurut Sugiyono (2008:2) metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Sehubungan dengan upaya ilmiah, maka metode menyangkut masalah cara kerja, yaitu cara kerja untuk memahami objek yang menjadi sasaran ilmu yang bersangkutan.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat diartikan bahwa metode penelitian merupakan suatu cara atau jalan untuk memperoleh pemecahan terhadap segala permasalahan sehingga nantinya akan diperoleh data yang objektif dan valid. Dalam penelitian ini penulis menggunakan beberapa metode sebagai berikut:

1. Jenis penelitian.
2. Tempat dan waktu penelitian.
3. Penentuan populasi dan sampel.
4. Definisi operasional variabel.
5. Jenis dan sumber data.
6. Teknik pengumpulan data.
7. Teknik analisis data.

3.1 Jenis penelitian

Pemecahan masalah dalam penelitian ini menggunakan jenis analisis data kuantitatif. Menurut Sugiyono (2006:33) data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka-angka yang empiris terukur dan teramati. Penelitian ini menggunakan metode

penelitian asosiatif simetris (suatu hubungan antara dua variabel atau lebih yang kebetulan munculnya bersama). Sugiyono (2004:11) menyatakan bahwa



“penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih”. Terdapat tiga bentuk hubungan dalam permasalahan asosiatif yaitu:

1. Hubungan simetris adalah hubungan antar dua variabel atau lebih yang kebetulan munculnya bersama;
2. Hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat;
3. Hubungan interaktif atau timbal balik adalah hubungan yang saling mempengaruhi.

Berdasarkan uraian diatas, maka permasalahan yang diteliti dalam penelitian ini adalah permasalahan asosiatif dengan bentuk hubungan simetris yaitu suatu pertanyaan penelitian yang beresifat menghubungkan dua variabel atau lebih yang kebetulan munculnya secara bersamaan yakni hubungan kepemimpinan transformasional dengan kinerja pegawai di Kantor Desa Sumberberas Kecamatan Muncar Kabupaten Banyuwangi.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat dimana penulis melakukan kegiatan penelitian untuk memperoleh data-data yang diperlukan guna menjawab permasalahan yang ditetapkan. Dalam memilih tempat penelitian, maka dari itu penelitian ini dilakukan di Kantor Desa Sumberberas Kecamatan Muncar Kabupaten Banyuwangi. Penetapan lokasi penelitian dengan beberapa alasan yakni mudah di akses untuk memperoleh data.

Waktu penelitian merupakan jangka waktu dari penelitian. Waktu penelitian menjadi penting untuk membatasi waktu dalam pencapaian target penyelesaian penelitian. Adapun waktu penelitian ini akan dilakukan oleh peneliti setelah peneliti menyelesaikan seminar proposal guna memperoleh data yang lebih mendalam atas masalah yang diteliti dengan batas waktu minimal 1 bulan.

3.3 Penentuan Populasi dan Sampel

3.3.1 Penentuan Populasi

Dalam penelitian ilmiah suatu penentuan populasi sangat diperlukan, penentuan populasi tersebut berkaitan dengan daerah penelitian. Menurut Purwanto dan Sulistyastuti (2007:37) “populasi adalah semua individu/unit-unit yang menjadi target penelitian”. Sedangkan menurut Sugiyono (2003:90) menyatakan bahwa “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Berkaitan dengan pengertian diatas dan berdasarkan penelitian yang penulis lakukan di Kantor Desa Sumberberas Kecamatan Muncar Kabupaten Banyuwangi, maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di Kantor Desa Sumberberas yang berjumlah 14 orang, yang terdiri dari 1 orang sekretaris desa, 5 orang kepala urusan, 2 orang kepala dusun, 2 orang bayan, 1 orang kepala bidang keamanan, 1 orang staf pelaksana urusan ekonomi pembangunan, 1 orang staf keuangan, dan 1 orang staf umum.

3.3.2 Penentuan Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang diharapkan bisa mewakili populasi secara keseluruhan. Seperti yang diungkapkan Sugiyono (2006:91) bahwa Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sedangkan Purwanto dan Sulistyastuti (2007:37) bahwa sampel adalah bagian dari populasi yang mewakili seluruh populasi.

Selanjutnya karena jumlah populasi sasaran yang tidak terlalu banyak maka teknik pengambilan sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh atau sensus artinya semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Sugiyono(2004:96) menyatakan bahwa “sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel”. Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 14 orang.

3.4 Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini penulis membagi operasional variabelnya kedalam dua variabel yaitu variabel pengaruh, kepemimpinan transformasional dan variabel terpengaruh, kinerja pegawai.

Menurut Singarimbun dan Effendi (1989:46) definisi operasional didefinisikan sebagai berikut:

“Definisi operasional adalah unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana caranya mengukur suatu variabel. Dengan kata lain definisi operasional adalah semacam petunjuk pelaksanaan bagaimana caranya mengukur suatu variabel”.

Jadi definisi operasional merupakan penjabaran dari konsep-konsep yang telah ditentukan sebagai variabel kedalam pengertian yang lebih konkrit dan dapat diukur. Untuk pengukuran variabel ini digunakan indikator dari variabel yang bersangkutan. Dengan demikian dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang harus diukur, yaitu:

1. Operasional variabel pengaruh (X) yaitu, kepemimpinan transformasional di kantor desa Sumberberas Kecamatan Muncar.
2. Operasional variabel terpengaruh (Y) kinerja perangkat desa Sumberberas Kecamatan Muncar.

3.4.1 Operasional Variabel Pengaruh (variabel X)

Kepemimpinan transformasional pada hakikatnya menekankan pada sejauhmana seorang pemimpin memotivasi pada bawahannya untuk melakukan tanggung jawab pegawai atau bawahan lebih dari yang diharapkan. Menurut Ivancevich, et al. (2005:213) “kepemimpinan transformasional yaitu pemimpin yang memotivasi para pengikutnya untuk bekerja mencapai sebuah tujuan, bukan untuk kepentingan pribadi jangka pendek, dan untuk mencapai prestasi dan aktualitas diri, bukan demi perasaan aman”. Kepemimpinan transformasional dalam penelitian ini

hanya dibatasi untuk kepemimpinan yang dijalankan oleh Kepala Desa Sumberberas Kecamatan Muncar Kabupaten Banyuwangi.

Menurut Bass dan Avolio (1994:3), indikator-indikator dari kepemimpinan transformasional adalah:

a. Pengaruh yang diidealkan

Para pemimpin transformasional cenderung dikagumi, dihormati, dan dipercaya. Bawahan mengagumi pemimpinnya sehingga selalu berusaha berbuat lebih daripada yang diharapkan pemimpinnya. Selain itu, pemimpin transformasional selalu mempertimbangkan dan memperhatikan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadinya. Indikator pengaruh yang diidealkan memiliki item antara lain.

1. Sosok pemimpin yang dikagumi, dihormati dan dipercaya oleh bawahannya.
2. Mewujudkan visi menjadi kenyataan.
3. Mengutamakan kepentingan organisasi daripada kepentingan pribadinya.
4. Menghargai karya-karya bawahannya yang berprestasi.

b. Motivasi inspirasional

Para pemimpin transformasional memotivasi dan menginspirasi orang yang ada disekitarnya dengan menciptakan tantangan kerja yang menarik terhadap bawahan mereka. Menggerakkan semangat kerja. Antusiasme dan optimism ditunjukkan. Para pemimpin transformasional mendorong bawahan untuk menginginkan masa depan organisasi yang cerah dan menarik. Pemimpin mengkomunikasi harapan-harapan yang jelas harus dicapai bawahan dan juga mengajak berkomitmen untuk mencapai tujuan-tujuan dan visi-visi yang telah dikemukakan sebelumnya. Indikator-indikator inspirasional memiliki item-item sebagai berikut.

1. Pemimpin mampu meningkatkan motivasi bawahan/para pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya masing-masing sehingga didapatkan hasil yang optimal.
 2. Kemampuan menyadarkan bawahannya atas setiap persoalan agar dapat dicari solusinya.
 3. Menantang bawahan dengan standart yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi.
 4. Menciptakan budaya dimana kesalahan yang terjadi dipandang sebagai pengalaman belajar.
- c. Rangsangan intelektual
- Para pemimpin transformasional merangsang bawahannya agar lebih kreatif dan mampu melakukan inovasi dengan menanyakan pendapat-pendapat, belajar dari masalah yang terjadi, dan memecahkan masalah dengan cara-cara baru. Mendorong kreativitas. Tidak ada kecaman bersama dan kesalahan salah satu bawahan/pegawai, pegawai didorong untuk mencoba hal-hal baru dan ide-ide mereka tidak ditentang meskipun terdapat perbedaan pendapat dengan ide pemimpin. Indicator-indikator rangsangan intelektual memiliki item-item sebagai berikut.
1. Merangsang bawahan/pegawai agar lebih kreatif dan mampu melakukan inovatif, mencoba untuk bekerja dengan cara kerja yang baru yang lebih efektif dan efisien.
 2. Bawahan/pegawai dengan diberikan fasilitas peralatan-peralatan baru yang lebih canggih sehingga mampu mencapai hasil kerja yang lebih baik lagi.
 3. Melibatkan para pegawwai secara aktif dalam rapat pengambilan keputusan ataupun dalam rangka menyelesaikan permasalahan-permasalahan yang ada.
- d. Pertimbangan yang diindividualkan
- Pemimpin transformasional memberikan perhatian special terhadap masing-masing kepentingan individu untuk prestasi dan perkembangan mereka. Para

bawahan dikembangkan dengan menggali potensi tertinggi mereka. Indikator-indikator pertimbangan yang diindividukan memiliki item-item sebagai berikut.

1. Mampu memberikan perhatian personal pada bawahan/pegawai dengan selalu memperhatikan kinerja para pegawainya dan peduli terhadap permasalahan yang sedang dihadapi baik internal maupun eksternal.
2. Memberikan pelatihan-pelatihan kepada pegawai agar lebih kompeten dalam melaksanakan tugasnya sehingga dapat mendukung kinerja agar lebih baik lagi.
3. Pemimpin memberikan kesempatan belajar.
4. Pemimpin mengidentifikasi kemampuan karyawan.

3.4.2 Operasional Variabel Terpengaruh (Y)

Menurut Suryadi Prawirosentono (dalam Widodo, 2005:78) menjelaskan bahwa:

“Kinerja yaitu suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika”.

Lebih spesifik mengenai kinerja pegawai Mangkunegara (2000:67) menjelaskan pengertian kinerja sebagai berikut.

“Istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai yang melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya”

Merujuk pada pendapat mangkunegara tersebut, penulis menetapkan dua indikator kinerja pegawai, yaitu kualitas kerja dan kuantitas kerja.

a. Kualitas Kerja

Menurut Wilson dan Heyel yang dikutip oleh Soraya (2007:28) mendefinisikan bahwa “kualitas kerja menunjukkan sejauh mana mutu seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya meliputi ketepatan, kelengkapan, dan kerapian”.

Dengan demikian bahwa kualitas kerja dapat diukur dengan aspek kualitatif seperti yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2005:18) yaitu :

1. Ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan
2. Tingkat kemampuan dalam bekerja
3. Kemampuan menganalisis data/informasi, kemampuan atau kegagalan menggunakan mesin atau peralatan
4. Kemampuan mengevaluasi

Ketepatan merupakan adanya kesesuaian antara pekerjaan yang diselesaikan dengan tujuan atau sasaran yang diharapkan. Kemampuan dalam bekerja merupakan bagaimana seorang pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki. Kemampuan menganalisis data dan menggunakan peralatan merupakan bagaimana seorang pegawai mampu menggunakan peralatan yang ada untuk mengerjakan pekerjaannya serta mampu menganalisis data atau informasi yang ada. Kemampuan mengevaluasi merupakan bagaimana seorang pegawai mengevaluasi pekerjaannya.

b. Kuantitas Kerja

Menurut Wilson dan Heyel yang dikutip oleh Soraya (2007:27), mengemukakan bahwa “kuantitas kerja adalah jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seseorang pegawai dalam sebuah periode tertentu”. Dengan demikian kuantitas kerja dapat diukur dengan aspek kuantitatif seperti yang dikemukakan oleh mangkunegara (2005:18) meliputi:

1. Proses kerja dan kondisi pekerjaan
2. Waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan
3. Jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan
4. Jumlah dan jenis pemberian layanan dalam bekerja.

Proses kerja dan kondisi pekerjaan merupakan bagaimana pegawai bekerja sesuai dengan kondisi dan proses kerja yang dihadapi. Penggunaan waktu merupakan jumlah waktu yang dibutuhkan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan. Jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan merupakan jumlah kesalahan yang dibuat dalam menyelesaikan pekerjaan.

3.5 Jenis dan Sumber Data

Dalam suatu penelitian pasti dibutuhkan data yang kemudian diolah menjadi suatu informasi bagi peneliti untuk menjawab permasalahan dalam suatu penelitian. Sumber data dalam penelitian menurut Arikunto (2002:107) adalah subjek darimana data dapat diperoleh. Dalam setiap penelitian terdapat 2 sumber data yang dapat diperoleh yaitu:

1. Sumber Data Primer

Menurut Bungin (2005:122) sumber data primer adalah data yang langsung diperoleh dari sumber data pertama dilokasi penelitian atau objek penelitian. Sedangkan menurut Sugiyono (2012:156) sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dengan demikian didalam melaksanakan penelitian ini sumber data primer yang penulis ambil berasal dari wawancara dan observasi. Wawancara dilakukan kepada pihak-pihak yang berhubungan langsung dengan penelitian seperti kepala desa, sekretaris desa dan perangkat desa. Sedangkan observasi dilakukan dengan terjun langsung kelapangan untuk memperoleh informasi dan data yang diinginkan.

2. Sumber Data Sekunder

Menurut Bungin (2005:122) sumber data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber kedua atau sumber sekunder dari data yang kita butuhkan. Sedangkan menurut sugiyono (2012:156) sumber data sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data sekunder yang digunakan peneliti berupa dokumentasi yang diperoleh dari sumber-sumber tertulis seperti dari buku dan semua sumber informasi berbentuk tulisan yang berhubungan dengan penelitian ini sehingga dapat membantu peneliti dalam memperoleh informasi.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Data merupakan bahan keterangan tentang suatu objek penelitian yang diperoleh dilokasi penelitian (Bungin. 2005:119). Untuk memperoleh data yang dimaksud, seorang peneliti biasanya menggunakan instrumen untuk mengumpulkan data. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti adlah sebagai berikut:

1) Observasi

Observasi (pengamatan) adalah kegiatan pengamatan langsung terhadap objek penelitian untuk memperoleh keterangan data yang akurat mengenai hal-hal yang diteliti untuk mengetahui relevansi atas jawaban responden. Seperti yang dikemukakan oleh Sutrisno Hadi (dalam Sugiyono,2012:166) bahwa:

“Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari pelbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan”.

2) Kuesioner

Menurut Narbuko kholid dan Abu Achmadi (2010:76) “Metode kuesioner adalh suatu daftar yang berisikan rangkaian pertanyaan mengenai sesuatu masalah atau bidang yang akan diteliti”. Sedangkan menurut Sugiyono (2012:162) “kuesioner merupakan tehnik pengumpulan data yang dilakukan

dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”. Dengan demikian kuesioner (angket) maksudnya daftar sejumlah pertanyaan yang mengacu pada variabel-variabel penelitian yang nantinya dibagikan kepada responden. Data yang akan diperoleh melalui kuesioner, kemudian diukur dengan menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2009:107). “skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seorang atau sekelompok orang tentang fenomenal sosial”. Dalam skala likert, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Penyusunan instrumen untuk variabel-variabel yang diukur dibuat dalam bentuk pernyataan positif dan negatif, agar responden dapat menjawab dengan serius dan konsisten.

Menurut Sugiyono (2009:108) untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor, misalnya:

1. Sangat setuju/selalu/sangat positif diberi skor 5
2. Setuju/sering/positif diberi skor 4
3. Ragu – ragu/kadang-kadang/netral diberi skor 3
4. Tidak setuju/hampir tidak pernah/negatif diberi skor 2
5. Sangat tidak setuju/tidak pernah [sic] diberi skor 1

Berdasarkan penjelasan diatas, maka jawaban dan skor item yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- e. Selalu diberi skor 5
- f. Sering diberi skor 4
- g. Kadang-kadang diberi skor 3
- h. Hampir tidak pernah diberi skor 2
- i. Tidak pernah 1

3) Dokumentasi

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data sekunder yang diperoleh dari dokumen dan sumber-sumber data sekunder lainnya yang dapat digunakan sebagai sarana untuk memperoleh data. Menurut Hadi (2000:26) bahwa, “Dokumentasi merupakan laporan tertulis dari suatu peristiwa yang isinya terdiri atas penjelasan dan pemikiran terhadap peristiwa itu, dan ditulis segera untuk menyimpan dan meneruskan keterangan mengenai peristiwa tersebut”. Sedangkan menurut Arikunto (2002:206) “dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, lengger, agenda, dan sebagainya”.

3.7 Teknik Analisis Data

Dalam suatu penelitian metode analisis data merupakan suatu langkah yang penting. Analisis data merupakan langkah yang terakhir bagi seorang peneliti untuk memecahkan masalah.. Menurut Singarimbun dan Effendi (1989:263), menyatakan bahwa analisis data adalah proses penyederhanaan data kedalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Dalam proses ini sering kali menggunakan statistik. Salah satu fungsi pokok statistic adalah menyederhanakan data penelitian yang amat besar jumlahnya menjadi informasi yang lebih sederhana dan lebih mudah dipahami.

Koentjaraningrat (1989:26) menyatakan bahwa “sesungguhnya analisa itu dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu kualitatif dan kuantitatif. Perbedaan itu tergantung sifat data yang dikumpulkan oleh peneliti”. Berdasarkan pendapat tersebut, maka peneliti menggunakan analisis data kuantitatif yang mempunyai sifat menggunakan data-data dalam angka-angka. Dimana untuk mengetahui bagaimana jawaban responden terhadap pernyataan/pertanyaan yang diajukan dalam angket, maka akan digunakan *Likerts Summated Ratings (LSR)*. Penyusunan skala

pengukuran tersebut menggunakan alternatif pilihan antara 1 sampai dengan 5 dengan ketentuan :

- a) Jawaban sangat setuju/sangat sering/sangat efektif, bobot skor 5;
- b) Jawaban setuju/sering/efektif, bobot skor 4;
- c) Jawaban ragu-ragu/tidak tahu/kurang efektif, bobot skor 3;
- d) Jawaban tidak setuju/jarang/tidak efektif, bobot skor 2;
- e) Jawaban sangat tidak setuju/tidak pernah/sangat tidak efektif, bobot skor 1.

Selanjutnya yang digunakan peneliti untuk menguji ada tidaknya hubungan antara variabel X dan variabel Y adalah dengan menggunakan teknik uji statistik Product Moment atau pearson correlation. *Product moment pearson's*, yaitu, alat uji statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis asosiatif (uji hubungan) dua variabel bila datanya berskala interval atau rasio. dengan cara mengkorelasikan tiap pertanyaan dengan skor total, kemudian hasil korelasi tersebut dibandingkan dengan angka kritis taraf signifikan 5%, dengan menggunakan rumus (Prayitno, 2010:90) ;

$$r = \frac{n (\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{(n \sum X^2 - (\sum X)^2) (n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan ;

- r = Koefisien korelasi
 X = Skor pertanyaan
 Y = Skor total
 n = Jumlah sampel

Pengukuran validitas dilakukan dengan menguji taraf signifikansi *product moment pearson's*. Suatu variabel dikatakan valid, apabila variabel tersebut memberikan nilai signifikansi $\leq 5\%$.

Untuk mengetahui keyakinan analisis, maka hasil tersebut diuji dengan menggunakan rumus t-test sebagai berikut:

$$t = \frac{r_s \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan

- Thitung = Nilai t
r = Nilai koefisien korelasi
n = Jumlah sampel

Langkah terakhir analisis korelasi product moment adalah penggunaan taraf kepercayaan atau taraf signifikansi. Taraf signifikansi yang digunakan sebesar 0,05% berarti taraf kepercayaannya adalah 95% sehingga apabila t_{hitung} lebih besar dari nilai tabel, maka H_0 ditolak begitu juga sebaliknya.

Setelah diperoleh hasil hitung analisis data, maka untuk menyimpulkan uji hipotesis yang telah penulis rumuskan ketentuannya adalah sebagai berikut:

1. jika nilai hitung $>$ nilai tabel, maka H_a diterima dan H_0 ditolak.
2. jika nilai hitung \leq nilai tabel, maka H_a ditolak dan H_0 diterima.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 KESIMPULAN

Dari pembahasan pada bab diatas dapat disimpulkan bahwa:

- a. Hasil pengujian membuktikan bahwa variabel kepemimpinan transformasional kepala desa berpengaruh positif terhadap kinerja perangkat Desa Sumberberas Kecamatan Muncar Kabupaten Banyuwangi.
- b. Berdasarkan hasil penghitungan korelasi dihasilkan (0.602), maka antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja pegawai memiliki hubungan yang kuat.
- c. Berdasarkan uji t pada perhitungan sebelumnya, diketahui bahwa t hitung lebih besar dari t tabel maka H_a diterima.
- d. Besarnya pengaruh signifikansi adalah 45,6% yang termasuk dalam kategori sedang. Kemungkinan ada factor lain yang mempengaruhi sebesar 54.4% yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.2 SARAN

Dari kesimpulan yang telah diuraikan di atas, terdapat beberapa saran yang ingin disampaikan yaitu :

- a. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja, kedepannya perlu adanya pengoptimalan kepemimpinan transformasional yang digunakan oleh Kepala Desa Sumberberas Kecamatan Muncar Kabupaten Banyuwangi.
- b. Terkait besarnya pengaruh kepemimpinan transformasional kepala desa terhadap kinerja perangkat Desa Sumberberas Kecamatan Muncar Kabupaten Banyuwangi yang hanya 45,6%. Hal ini menunjukkan bahwa ada faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja aparatur desa yang tidak ada dibahas dalam penelitian ini. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan untuk meneliti faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Desa Sumberberas Kecamatan Muncar Kabupaten Banyuwangi, agar dapat diketahui ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja. Sehingga membantu meningkatkan kinerja aparatur Desa Sumberberas Kecamatan Muncar Kabupaten Banyuwangi.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Agus Purwanto, Erwan dan Dyah Ratih Sulistyastuti. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif, Untuk Administrasi Publik Dan Masalah-Masalah Sosial*. Yogyakarta : Gaya Media
- Arikunto, Suharsini. 2002. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Bima Aksara
- Cholid Narbuko dan Abu Achmadi. 2010. *Metode Penelitian*. Jakarta : Bumi Aksara
- Gibson et. All. 1996. *Organisasi : Perilaku Struktur Proses Edisi Kedelapan*. Jakarta: Binarupa Aksara
- Hadi, Sutrisna. 2000. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta : Andi Yogyakarta
- Ivancevich. 2005. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta : Erlangga
- Kartini Kartono. 2004. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta. Raja Grafindo Persada
- Mangkunegara, A. 2000. *Manajemen sumber daya perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosda Karya
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : Refika Aditama
- Mathis, L. Robert dan John H. Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat
- Nawawi, Hadari, Martini. 2006. *Instrumen Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press
- Pabundu Tika. 1996. *Metode Penelitian Geografi*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama
- Robbins, Ptephen P. 1996. *Perilaku Organisasi Jilid Satu*. Jakarta : PT. Prehalindo
- Robbins,Stephenn P. 2006. *Perilaku Organisasi Edisi Kesepuluh*. Jakarta : PT. Indeks

- Siagian, P.Sondang. 2003. *Kiat Meningkatkan Produktifitas Kerja*. Jakarta : PT. Bhineka Cipta
- Simanjutak, Payaman. J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta : Fakultas Ekonomi UI
- Singarimbun, Mastri dan Sofian Effendi. 1989. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta : PT Pustaka LP3ES Indonesia
- Sinungan, Muchdarsyah. 2005. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta
- Thoha, M. 2007. *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*, jakarta : Raja Grafindo Persada
- Tika, Pabundu. 2008. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta : Bumi Aksara
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT. Grafindo Persada
- Widodo, Joko. 2005. *Membangun Birokrasi Berbasis Kinerja*. Malang : Bayumedia Publishing
- Yukl, Gary. 1998. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta : Prenhallindo

Peraturan Perundang-Undangan

Peraturan Bupati Banyuwangi Nomor 17 Tahun 2015 tentang penghasilan desa dan perangkat desa

Undang – undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa

Internet

<http://ahditunggal.wordpress.com/2014/10/26/>

<http://reformasi-birokrasi-indonesia.blogspot.com/2013/03/organisasi-publik.html>

(diakses pada tanggal 8 Januari 2016)

Siagian. 2003. <http://repository.usu.ac.id> pada tanggal 4 februari 2016

<http://www.psychologymania.com/2012/11/pengertian-efektivitas-kerja.html>

(diakses pada tanggal 13 Januari 2016)

<http://www.psychologymania.com/2012/11/pengertian-efektivitas-kerja.html>

(diakses pada tanggal 13 Januari 2016)

<http://www.psychologymania.com/2012/11/efisiensi-kerja.html> (diakses pada tanggal 13 Januari 2016)





Nomor : 344 /UN25.3.1/LT/2016
Perihal : Permohonan Ijin Melaksanakan
Penelitian

17 Maret 2016

Yth. Kepala
Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan
Perlindungan Masyarakat
Pemerintah Kabupaten Banyuwangi
di -

BANYUWANGI

Memperhatikan surat pengantar dari Pembantu Dekan I Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember Nomor : 775/UN25.1.2/LT/2016 tanggal 10 Maret 2016, perihal permohonan ijin penelitian mahasiswa :

Nama / NIM : Riska Fibriyanti/090910201103
Fakultas / Jurusan : FISIP/Illmu Administrasi Negara Universitas Jember
Alamat / HP : Jl. Kalimantan IV No. 77D Jember/Hp. 085230619175
Judul Penelitian : Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kantor Desa Sumberberas Kecamatan Muncar Kabupaten Banyuwangi
Lokasi Penelitian : Kantor Desa Sumberberas Kecamatan Muncar Kabupaten Banyuwangi
Lama Penelitian : Dua bulan (17 Maret 2016 – 17 Mei 2016)

maka kami mohon dengan hormat bantuan Saudara untuk memberikan ijin kepada mahasiswa yang bersangkutan untuk mencari data sesuai dengan judul di atas.

Demikian atas kerjasama dan bantuan Saudara disampaikan terima kasih.

a.n Ketua
Sekretaris,

Dr. Zainuri, M.Si
NIP 196403251989021001

Tembusan Kepada Yth. :

1. Dekan FISIP
Universitas Jember
2. Mahasiswa ybs
3. Arsip



CERTIFICATE NO : QMS/173



PEMERINTAH KABUPATEN BANYUWANGI
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
Jalan KH. Agus salim No 109 Telp. 0333-425119
BANYUWANGI 68425

Banyuwangi, 29 Maret 2016

Nomor : 072/234/REKOM/429.204/2016
Lampiran : -
Sifat : Biasa
Perihal : Rekomendasi Penelitian

Kepada.
Yth. Camat Muncar

Di
BANYUWANGI

Menunjuk Surat : Sekretaris Lembaga Penelitian Universitas Jember
Tanggal : 17 Maret 2016
Nomor : 344/UN25.3.1/LT/2016
Maka dengan ini memberikan Rekomendasi kepada :
Nama : Riska Fibriyanti
NIM : 090910201103

Bermaksud melaksanakan Penelitian :

Judul : Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kantor Desa Sumberberas Kecamatan Muncar Kabupaten Banyuwangi

Waktu : 29 Maret s/d 29 Mei 2016

Tempat : Desa Sumberberas Kecamatan Muncar Kab. Banyuwangi

Sehubungan dengan hal tersebut apabila tidak mengganggu kewenangan yang berlaku di Instansi Saudara, dimohon saudara untuk memberikan bantuan berupa tempat, data/keterangan yang diperlukan dengan ketentuan :

1. Peserta wajib mentaati peraturan dan tata tertib yang berlaku di daerah setempat;
2. Peserta wajib menjaga situasi dan kondisi selalu kondusif;
3. Melaporkan hasil dan sejenisnya kepada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Banyuwangi.

Demikian untuk menjadi maklum.

KEPALA BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
KABUPATEN BANYUWANGI

Drs. DJAFRI YUSUF, MM
Pembina Utama Muda
NIP. 195810101986031034

Tembusan:
Yth. Ketua Lembaga Penelitian
Universitas Jember



PEMERINTAH KABUPATEN BANYUWANGI
KECAMATAN MUNCAR
DESA SUMBERBERAS
Jalan Raya Sidomulyo No. 206 Telp. (0333) 593429
SUMBERBERAS KODE POS 68472

SURAT - KETERANGAN

Nomor : 072/97/429.511.01/2016

Yang bertanda tangan dibawah ini:

- a. Nama : SRI PURNANIK
b. Jabatan : Kepala Desa Sumberberas, Kecamatan Muncar,
Kabupaten Banyuwangi.
c. Alamat : Dusun Sidomulyo, Desa Sumberberas, Kecamatan
Muncar, Kabupaten Banyuwangi.

Berdasarkan surat dari Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Banyuwangi, Tanggal 29 Maret 2016, Nomor 072/234/Rekom/429.204/2016, Perihal Rekomendasi Penelitian.

Dengan ini menerangkan bahwa:

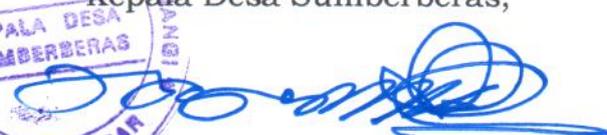
- a. Nama : RISK A FIBRIYANTI
b. NIM : 090910201103

Benar nama tersebut diatas telah melaksanakan penelitian, dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Transformatif Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kantor Desa Sumberberas, Kecamatan Muncar, Kabupaten Banyuwangi terhitung mulai tanggal 1 April 2016 sampai dengan tanggal 1 Mei 2016.

Demikian surat keterangan ini buat dan kami berikan agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Sumberberas, 1 Juni 2016
Kepala Desa Sumberberas,




SRI PURNANIK



KEPUTUSAN KEPALA DESA SUMBERBERAS
NOMOR : 188/ 73 /KEP/429.511.01/2013

TENTANG
TUGAS POKOK DAN FUNGSI APARAT PEMERINTAH DESA SUMBERBERAS
KECAMATAN MUNCAR, KABUPATEN BANYUWANGI

KEPALA DESA SUMBERBERAS

- Menimbang** : Bahwa dalam rangka untuk kelancaran penyelenggaraan Pemerintahan Desa dan demi tercapainya pelayanan yang optimal kepada masyarakat, dipandang perlu untuk menetapkan pembagian tugas kerja yang jelas, sesuai Tugas Pokok dan fungsi Aparat Pemerintah Desa Sumberberas, Kecamatan Muncar, Kabupaten Banyuwangi dengan Keputusan Kepala Desa.
- Mengingat** : 1. Undang – Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah ;
2. Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2005 tentang Desa ;
3. Peraturan Daerah Kabupaten Banyuwangi Nomor 8 Tahun 2006 tentang Perangkat Desa ;

MEMUTUSKAN

- Menetapkan** : **KEPUTUSAN KEPALA DESA SUMBERBERAS, KECAMATAN MUNCAR, KABUPATEN BANYUWANGI, TENTANG TUGAS POKOK DAN FUNGSI APARAT PEMERINTAH DESA SUMBERBERAS, KECAMATAN MUNCAR, KABUPATEN BANYUWANGI.**
- KESATU** : Menetapkan Tugas Pokok dan Fungsi Aparat Pemerintah Desa Sumberberas, Kecamatan Muncar, Kabupaten Banyuwangi.
- KEDUA** : Tugas Pokok dan Fungsi Aparat Pemerintah Desa Sumberberas, Kecamatan Muncar, Kabupaten Banyuwangi, sebagaimana dimaksud dalam Diktum KESATU Keputusan ini terlampir.
- KETIGA** : Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di : Sumberberas

pada tanggal : 01 Mei 2013

KEPALA DESA



[Signature]
SRI PURNANIK

Lampiran : Keputusan Kepala Desa Sumberberas,
Kecamatan Muncar, Kabupaten Banyuwangi
Nomor : 188/73 /KEP/429.511.01/13
Tanggal : 01 Mei 2013

TUGAS POKOK DAN FUNGSI APARAT PEMERINTAH DESA SUMBERBERAS

1. Kepala Desa

Kepala Desa mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan. Kepala Desa mempunyai fungsi:

- a. Memimpin penyelenggaraan Pemerintah Desa berdasarkan kebijakan yang ditetapkan bersama BPD
- b. Mengajukan rancangan Peraturan Desa
- c. Menetapkan Peraturan Desa yang telah mendapat persetujuan bersama BPD
- d. Menyusun dan mengajukan rancangan Peraturan Desa mengenai APBDes untuk dibahas dan ditetapkan bersama BPD
- e. Membina kehidupan masyarakat Desa
- f. Membina Perekonomian Desa
- g. Mengkoordinasikan pembangunan desa secara partisipatif
- h. Mewakili desanya di dalam dan di luar pengadilan dan dapat menunjuk kuasa hukum untuk mewakilinya sesuai dengan peraturan perundang-undangan Melaksanakan tugas lain sesuai dengan peraturan perundang-undangan

2. Sekretaris Desa

Sekretaris Desa berkedudukan sebagai pembantu Kepala dan berada dibawah Kepala Desa adapun tugas dan fungsi Sekretaris Desa adalah:

Tugas.

- a. Membantu kepala desa dibidang administrasi umum dan keuangan dalam penyelenggaraan tugas dan wewenang pemerintah desa. ✓
- b. Melaksanakan tugas kepala desa dalam hal kepala desa berhalangan ✓
- c. Melaksanakan tugas kepala desa apabila kepala desa diberhentikan sementara ✓
- d. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh kepala desa

Fungsi. ✓

- a. Perencanaan kegiatan dibidang administrasi umum dan keuangan
- b. Pelaksanaan kegiatan dibidang administrasi umum dan keuangan
- c. Pengkoordinasian kegiatan dibidang administrasi umum dan keuangan
- d. Pengkoordinasian pelaksanaan tugas perangkat desa lainnya

3. Kepala Urusan Umum

Kepala urusan umum mempunyai tugas membantu tugas-tugas sekretaris desa dibidang :

- a. Mengelola administrasi umum pemerintah desa
- b. Memberikan pelayanan kepada masyarakat dibidang kegiatan surat menyurat
- c. Melaksanakan pengadaan dan pemeliharaan barang-barang inventaris kantor
- d. Melaksanakan pengadaan dan pendistribusian alat-alat tulis kantor
- e. Mengumpulkan, menyusun dan meyiapkan bahan rapat
- f. Melakukan persiapan penyelenggaraan rapat, penerimaan tamu dinas dan kegiatan rumah tangga pemerintah desa
- g. Melakukan tugas lain yang diberikan oleh sekretaris desa

4. Kepala Urusan Keuangan

Kepala urusan keuangan mempunyai tugas membantu tugas-tugas sekretaris desa dibidang :

- a. Mengelola administrasi keuangan desa
- b. Menghimpun pendapatan dan kekayaan desa
- c. Menyiapkan, merencanakan dan mengelola APBDes
- d. Menyiapkan bahan laporan keuangan desa

5. Kepala Urusan Pemerintahan

- a. Mengumpulkan, mengolah dan menyiapkan data dibidang pemerintahan desa, ketentraman, ketertiban dan perlindungan masyarakat
- b. Mengumpulkan dan menyiapkan bahan dalam rangka pembinaan wilayah termasuk rukun warga dan rukun tetangga serta masyarakat
- c. Melaksanakan administrasi pelaksanaan pemilihan umum, pemilihan presiden, pemilihan gubernur, pemilihan bupati, pemilihan kepala desa dan kegiatan sosial politik
- d. Melaksanakan administrasi kependudukan, catatan sipil dan monografi
- e. Melaksanakan tugas dibidang pertanahan
- f. Melakukan administrasi peraturan desa, peraturan kepala desa, dan keputusan kepala desa
- g. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh kepala desa

6. Kepala Urusan Ekonomi Pembangunan

- a. Mengumpulkan, mengolah dan menyiapkan data dibidang ekonomi dan pembangunan
- b. Mengumpulkan dan menyiapkan bahan dalam rangka pembinaan dan pengembangan serta koordinasi kegiatan dibidang ekonomi dan pembangunan
- c. Melakukan administrasi dan membantu pelaksanaan pelayanan dibidang tera ulang, permohonan izin usaha, izin bangunan dan lain-lain
- d. Menghimpun data potensi didesa serta menganalisis dan memelihara untuk dikembangkan
- e. Melakukan administrasi hasil swadaya masyarakat dalam pembangunan dan hasil pembangunan lainnya
- f. Melakukan administrasi dan mempersiapkan bahan untuk pembuatan daftar usulan rencana dan proyek, daftar usulan kegiatan, daftar isian proyek maupun daftar isian kegiatan
- g. Membantu pelaksanaan kegiatan teknis organisasi dan administrasi lembaga pemberdayaan masyarakat desa maupun lembaga-lembaga dibidang pertanian, perindustrian dan pembangunan lainnya
- h. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh kepala desa

7. Kepala Urusan Kesejahteraan Rakyat dan Sosial

- a. Melaksanakan pelayanan kepada masyarakat dibidang kesejahteraan rakyat
- b. Mengumpulkan, mengolah dan menyiapkan data pendidikan, kesehatan, keagamaan, kepemudaan, dan olahraga
- c. Membantu kegiatan administrasi dan perkembangan pemberdayaan kesejahteraan keluarga
- d. Mengumpulkan, mengolah dan menyiapkan data keluarga miskin
- e. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh kepala desa

8. Kepala Dusun

Tugas

- a. Membantu pelaksanaan tugas kepala desa dalam wilayah kerjanya
- b. Melakukan pembinaan dalam rangka meningkatkan swadaya dan gotong royong masyarakat
- c. Melakukan kegiatan penerangan tentang program pemerintah kepada masyarakat
- d. Membantu kepala desa dalam pembinaan dan mengkoordinasikan kegiatan rw dan rt di wilayah kerjanya
- e. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh kepala desa

Fungsi

- a. Melakukan koordinasi terhadap jalannya pemerintah desa, pelaksanaan pembangunan dan pembinaan masyarakat di wilayah dusun
- b. Melakukan tugas dibidang pembangunan dan pembinaan kemasyarakatan yang menjadi tanggung jawabnya
- c. Melakukan usaha dalam rangka meningkatkan partisipasi dan swadaya gotong royong masyarakat dan melakukan pembinaan perekonomian
- d. Melakukan kegiatan dalam rangka pembinaan dan pemeliharaan ketentraman dan ketertiban masyarakat
- e. Melakukan fungsi-fungsi lain yang dilimpahkan oleh kepala desa

9. Modin

- a. Mengadakan pencatatan yang berhubungan dengan kematian, pendataan tentang Nikah, Talak, Rujuk
- b. Melaksanakan pembinaan dibidang pendidikan, kebudayaan, tempat-tempat ibadah, tempat-tempat bersejarah, keluarga berencana, kesehatan masyarakat dan kesehatan tempat umum, aliran kepercayaan, badan-badan social, zakat amil dan sodakoh.
- c. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh atasan atau Kepala Desa.

10. Kebayan

- a. Melaksanakan tugas dibidang administrasi pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan.
- b. Membantu kegiatan urusan Rt/Rw dan kegiatan pemberdayaan dan kesejahteraan keluarga (PKK).
- c. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh atasan atau Kepala Desa.

11. Jogotirto

- a. Menyusun pelaksanaan pembagian air kepada petani
- b. Mengadakan pembinaan kepada kelompok tani, kelompok koperasi dan lumbung desa.
- c. Membantu usaha-usaha memajukan pertanian, peternakan, perikanan, serta pelaksanaan gotong royong dan partisipasi masyarakat dalam pembangunan.
- d. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh atasan atau Kepala Desa.



KEPALA DESA

SRI PURNANIK

VISI DAN MISI PEMBANGUNAN DESA

4.1 VisidanMisi

4.1.1 Visi

Visi merupakan pandangan jauh kedepan, kemanadan bagaimana Desa Sumberberas harus dibawadan berkarya agar konsistendandapat eksis, antisipatif, inovatifsertaproduktif. Visi adalah suatu gambaran yang menantang tentang keadaan masadepan, berisikancitadancitra yang ingindiwujudkan, dibangun melalui proses refleksidanproyeksi yang digalidar nilai-nilai luhur yang dianut oleh seluruh komponen *stakeholder's*.

Cita-cita masadepan sebagai tujuan jangka panjang yang ingindiraih Desa Tawang merupakan arah kebijakan dari RPJM Desa yang dirumuskan setiap lima tahun sekali. Cita-cita itulah yang kemudian mengerucut sebagai Visi Desa.

Pernyataan Visi Desa Sumberberas adalah :

“TERWUJUDNYA MASYARAKAT DESA SUMBERBERAS YANG BERAKLAQ MULIA DAN SEJAHTERA DALAM SEGALA ASPEK KEHIDUPANNYA”

Melalui visi ini diharapkan masyarakat menemukan gambaran kondisi masadepan yang lebih baik (ideal) dan merupakan potret keadaan yang ingindicapai, dibanding dengan kondisi yang adasaatini. Melalui rumusan visi ini diharapkan mampu memberikan arah perubahan masyarakat pada keadaan yang lebih baik, menumbuhkan kesadaran masyarakat untuk mengendalikan dan mengontrol perubahan-perubahan yang akan terjadi, mendorong masyarakat untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik, menumbuhkan kompetisi sehat pada anggota masyarakat, menciptakan daya dorong untuk perubahan serta mempersatukan anggota masyarakat.

4.1.2 Misi

Misi adalah rumusan umum mengenai upaya-upaya yang akan dilaksanakan untuk mewujudkan visi.

Misi berfungsi sebagai pemersatu gerak, langkah dan tindakannya yang bagisegenap komponen penyelenggara pemerintah dan antamengabaikan mandat yang diberikannya.

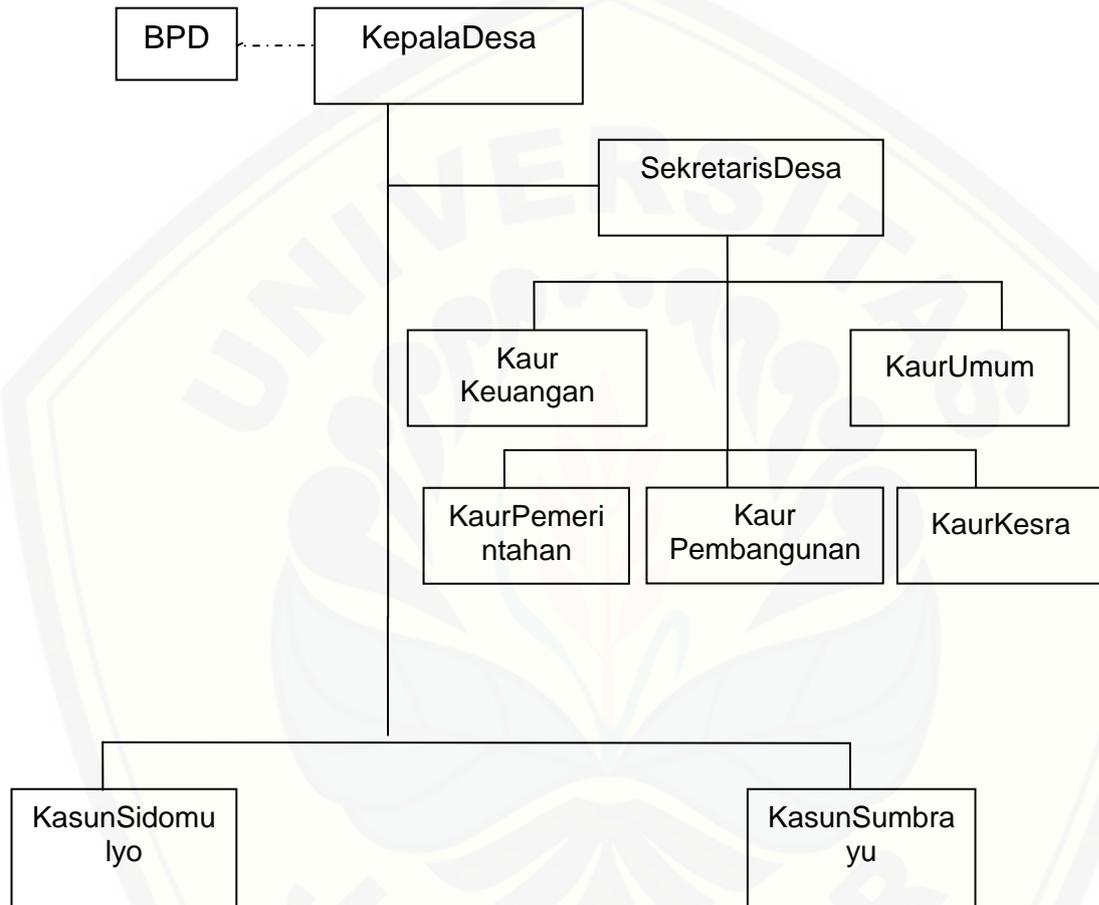
Hakekat misi merupakan turunan dari visi yang akan menunjang keberhasilan tercapainya sebuah visi. Dengan kata lain Misi merupakan penjabaran lebih operatif dari Visi. Penjabaran dari visi ini diharapkan dapat mengikuti dan mengantisipasi setiap terjadinya perubahan situasi dan kondisi lingkungan di masa yang akan datang dari usaha-usaha mencapai Visi desa selama masa lima tahun.

Untuk meraih Visi desa seperti yang sudah dijabarkan di atas, dengan mempertimbangan potensi dan hambatan baik internal maupun eksternal, maka disusunlah Misi desa sebagai berikut:

1. Melaksanakan/mengamalkan ajaran agama dalam kehidupan bermasyarakat berbangsa dan bernegara sebagai wujud peningkatan keimanan dan ketaqwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa.
2. Mewujudkan dan mendorong terjadinya usaha-usaha kerukunan antar dan internwarga masyarakat yang disebabkan karena adanya perbedaan agama, keyakinan, organisasi, dan lainnya dalam suasana saling menghargai dan menghormati.
3. Mengembangkan kehidupan masyarakat untuk terwujudnya tatanan masyarakat yang taat kepada peraturan perundang-undangan dalam rangka meningkatkan kehidupan masyarakat yang aman, tertib, tentram dan damai serta meningkatkan persatuan dan kesatuan dalam wadah negara kesatuan Republik Indonesia

4. Tewujudnya peningkatan kualitas kehidupan masyarakat yang ditandai terpenuhinya kebutuhan pangan, sandang, papan, kesehatan, pendidikan, dan lapangan kerja,
5. Membangun dan meningkatkan hasil pertanian dengan jalan penataan pengairan, perbaikan jalan sawah / jalan usahatani, pemupukan, dan polatanam yang baik.
6. Pengembangan sektor pertanian dan perdagangan yang berorientasi pada mekanisme pasar
7. Menumbuhkembangkan usaha kecil dan menengah
8. Pemberdayaan ekonomi masyarakat khususnya UMKM (Usaha Kecil Menengah dan Mikro) yang berdaya saing tinggi.
9. Membangun dan mendorong usaha-usaha untuk pengembangan dan optimalisasi sektor pertanian, perkebunan, peternakan, dan perikanan, baik tahap produksi maupun tahap pengolahan hasilnya.
10. Meningkatkan kemajuan dan kemandirian melalui penyelenggaraan otonomi desa yang bertanggung jawab dan didukung dengan penyelenggaraan pemerintahan yang bersih, transparan dan profesional

**Bagan Susunan Organisasi dan
Tata Kerja Pemerintahan Desa Sumberberas**



Tabel : Nama Pejabat Pemerintah Desa Sumberberas

| No | Nama | Jabatan |
|----|----------------|-------------------|
| 1 | SRI PURNANIK | Kepala Desa |
| 2 | SUBARMANTO | Sekretaris Desa |
| 3 | SUMARIYONO | Kaur Pemerintahan |
| 4 | ASMAUL CHUSNAH | Kaur Keuangan |
| 5 | ABINTORO | Kaur Umum |
| 6 | SADAR SUJUDI | Kaur Pembangunan |
| 7 | SAMURI | Kaur Kesra |
| 8 | MUSRINIANTO | Kasun Sidomulyo |
| 9 | WAHUDI | Kasun Sumberayu |

Tabel : Nama Badan Permusyawaratan Desa Sumberberas

| No | Nama | Jabatan |
|----|---------------------|-------------|
| 1 | SUHARTO | Ketua |
| 2 | BUDIYONO | Wakil Ketua |
| 3 | IMAM BAIDHOWI, S.Pd | Sekretaris |
| 4 | SUPRAPTO | Anggota |
| 5 | SUKARMAN, M.Pd | Anggota |
| 6 | SUGENG TRIE WIEJOKO | Anggota |
| 7 | TRI JOKO, SP | Anggota |
| 8 | NOOR SAMSU | Anggota |
| 9 | EDI PURWANTO | Anggota |

2.2.3 Organisasi Lembaga Kemasyarakatan Desa

Lembaga Kemasyarakatan atau yang disebut dengan nama lain adalah lembaga yang dibentuk oleh masyarakat sesuai dengan kebutuhan dan merupakan mitra pemerintah Desa dalam memberdayakan masyarakat.

Lembaga kemasyarakatan mempunyai tugas membantu pemerintah Desa dan merupakan mitra dalam memberdayakan masyarakat Desa. Pembentukan lembaga kemasyarakatan ditetapkan dengan peraturan Desa. Hubungan kerja antara lembaga kemasyarakatan dengan pemerintahan Desa bersifat kemitraan, konsultatif dan koordinatif.

Tabel : Nama-nama LPMD Desa Sumberberas

| No | Nama | Jabatan |
|----|------------------|-------------|
| 1 | BIYONO, S.Pd | Ketua |
| 2 | SOEGITO | Wakil Ketua |
| 3 | EKO NURHIDAYAT | Sekretaris |
| 4 | WILUJENG LESTARI | Bendahara |
| 5 | MUSLIMIN | Anggota |
| 6 | SAMPURNO HADI | Anggota |
| 7 | SANTOSO | Anggota |
| 8 | RINTUS YUWONO | Anggota |
| 9 | MINUK MINARNI | Anggota |

Tabel : Pengurus Karangtaruna Desa Sumberberas

| No | Nama | Jabatan |
|----|-----------------------|------------|
| 1 | FARID SAIFUL MUSTAQIM | Ketua |
| 2 | ABA AFIF NURHAQI | Sekretaris |
| 3 | SUGENG | Bendahara |
| 4 | KADEK KYMSAI | Anggota |
| 5 | SUGIONO | Anggota |
| 6 | YANTO | Anggota |
| 7 | KREPYAN KRISTANTO | Anggota |

Tabel : Tim Penggerak PKK Desa Sumberberas

| No | Nama | Jabatan |
|----|------------------|------------|
| 1 | RUMIATI | Ketua |
| 2 | ASMAUL CHUSNAH | Wakil |
| 3 | MINUK MINARNI | Sekretaris |
| 4 | SUHARTINI | Bendahara |
| 5 | WILUJENG LESTARI | Anggota |
| 6 | NANIK FATMAWATI | Anggota |
| 7 | SITI AMINAH | Anggota |
| 8 | KHOIRUNI SAADAH | Anggota |
| 9 | ANIE RAFIDAH | Anggota |
| 10 | SITI ASİYAH | Anggota |
| 11 | WIWIK IRIYANTI | Anggota |

| | | |
|----|--------------|---------|
| 12 | MIATI | Anggota |
| 13 | SITI NAWIYAH | Anggota |
| 14 | KHALIM | Anggota |
| 15 | ROBIYATI | Anggota |

Reformasi dan otonomi daerah telah menjadi harapan baru bagi pemerintah dan masyarakat desa untuk membangun desanya sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Bagi sebagian besar aparat pemerintah desa, otonomi adalah satu peluang baru yang dapat membuka ruang kreativitas bagi aparatur desa dalam mengelola desa. Hal itu jelas membuat pemerintah desa menjadi semakin leluasa dalam menentukan program pembangunan yang akan dilaksanakan. Sayangnya kondisi ini ternyata belum berjalan cukup mulus. Sebagai contoh, aspirasi desa yang disampaikan dalam proses musrenbang senantiasa kalah dengan kepentingan pemerintah daerah (eksekutif dan legislatif) dengan alasan bukan prioritas, pemerataan dan keterbatasan anggaran.

Dari sisi masyarakat, poin penting yang dirasakan di dalam era otonomi adalah semakin transparannya pengelolaan pemerintahan desa dan semakin pendeknya rantai birokrasi yang secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh positif terhadap jalannya pembangunan desa. Dalam proses musrenbang, keberadaan delegasi masyarakat desa dalam kegiatan musrenbang di tingkat kabupaten/kota gagasannya adalah membuka kran partisipasi masyarakat desa untuk ikut menentukan dan mengawasi penentuan kebijakan pembangunan daerah. Namun demikian, lagi-lagi muncul persoalan bahwa keberadaan delegasi masyarakat ini hanya menjadi 'kosmetik' untuk sekedar memenuhi 'quota' adanya partisipasi masyarakat dalam proses musrenbang sebagaimana ditetapkan dalam undang-undang.

Merujuk pada kondisi di atas, tampaknya persoalan partisipasi masyarakat desa dalam proses pembangunan di pedesaan harus

diwadahi dalam kelembagaan yang jelas serta memiliki legitimasi yang cukup kuat di mata masyarakat desa.

2.1.3.1 Prasarana dan Sarana Desa

Pembangunan masyarakat desa diharapkan bersumber pada diri sendiri (kemandirian) dan perkembangan pembangunan harus berdampak pada perubahan sosial, ekonomi dan budaya yang seimbang agar dapat meningkatkan kualitas hidup masyarakat desa menjadi lebih baik.

1. Prasarana kesehatan :
 - Posyandu : 23 unit
 - Polindes : 1 unit
 - Bidan Desa : 2 orang
2. Prasarana Pendidikan
 - Taman Kanak – kanak / TK : 4 unit
 - SD / MI : 3 unit
 - SLTP / MTs : 3 unit
 - SLTA / MA : 1 unit
 - TPA / TPQ : 2 unit
3. Prasarana Umum lainnya
 - Tempat ibadah : 19 unit
 - Lapangan Olahraga : 1

Pengelolaan sarana dan prasana merupakan Tahap keberlanjutan dimulai dengan proses penyiapan masyarakat agar mampu melanjutkan pengelolaan program pembangunan secara mandiri. Proses penyiapan ini membutuhkan keterlibatan masyarakat, agar masyarakat mampu menghasilkan keputusan pembangunan yang rasional dan adil serta semakin sadar akan hak dan kewajibannya dalam pembangunan, mampu memenuhi kebutuhannya sendiri, dan mampu mengelola berbagai potensi sumber daya yang ada dalam rangka meningkatkan kesejahteraannya.

Hal yang perlu diperhatikan untuk mencapai kesuksesan dalam tahapan ini adalah:

- a. Swadaya masyarakat merupakan faktor utama penggerak proses pembangunan,
- b. Perencanaan secara partisipatif, terbuka dan demokratis sudah menjadi kebiasaan bagi masyarakat dalam merencanakan kegiatan pembangunan dan masyarakat mampu membangun kemitraan dengan berbagai pihak untuk menggalang berbagai sumber daya dalam rangka melaksanakan proses pembangunan,
- c. Kapasitas pemerintahan daerah meningkat sehingga lebih tanggap dalam upaya meningkatkan kesejahteraan masyarakat, antara lain dengan menyediakan dana dan pendampingan.
- d. Keberadaan fasilitator/konsultan atas permintaan dari masyarakat atau pemerintah daerah sesuai keahlian yang dibutuhkan oleh masyarakat dalam merencanakan kegiatan pembangunan agar masyarakat mampu membangun kemitraan dengan berbagai pihak untuk menggalang berbagai sumber daya dalam rangka melaksanakan proses pembangunan.

2.2. Kondisi Pemerintahan Desa

2.2.1 Pembagian Wilayah Desa

Luas wilayah Desa Sumberberas dengan luas wilayah 315 ha. Desa Sumberberas terdiri dari dua Dusun, yaitu Dusun Sidomulyo, Dusun Sumberayu. Perangkat Desa menurut jenis jabatannya di Desa Sumberberas terdiri dari Kepala Desa, Sekretaris Desa, Kaur Keuangan, Kaur Umum, Kaur Pembangunan, Kaur Kesra, Kaur Pemerintahan dan 2 Kepala Dusun.

Desa Sumberberas terdiri dari 21 Rukun Warga (RW) dan 122 Rukun Tangga (RT).

2.2.2 Struktur Organisasi Pemerintah Desa

Sebagaimana dipaparkan dalam UU No. 06 tahun 2014 bahwa di dalam Desa terdapat tiga kategori kelembagaan Desa yang

memiliki peran dalam tata kelola Desa, yaitu: Pemerintah Desa, Badan Permusyawaratan Desa dan Lembaga Kemasyarakatan.

Dalam undang-

undang tersebut disebutkan bahwa penyelenggaraan urusan pemerintahan di tingkat Desa (pemerintahan Desa) dilaksanakan oleh Pemerintah Desa dan Badan Permusyawaratan Desa. Pemerintahan Desa ini dijalankan untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat berdasarkan asal-usul dan adat istiadat setempat yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan di negeri ini. Pemerintah Desa atau yang disebut dengan nama lain adalah kepala Desa dan perangkat Desa sebagai unsur penyelenggara pemerintahan Desa.

Kepala Desa mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan, pembangunan, dan kemasyarakatan.

Badan Permusyawaratan Desa adalah lembaga yang merupakan perwujudan demokrasi dalam penyelenggaraan pemerintahan Desa sebagai unsur penyelenggara pemerintahan Desa. Badan Permusyawaratan Desa berfungsi menetapkan peraturan Desa bersama kepala Desa, menampung dan menyalurkan aspirasi masyarakat. BPD berkedudukan sebagai unsur penyelenggara pemerintahan Desa. Anggota BPD adalah wakil dari penduduk Desa bersangkutan berdasarkan keterwakilan wilayah yang ditetapkan dengan cara musyawarah dan mufakat. Anggota BPD terdiri dari Ketua Rukun Warga, pemangku adat, golongan profesi, pemuka agama dan tokoh atau pemuka masyarakat lainnya. BPD berfungsi menetapkan peraturan Desa bersama Kepala Desa, menampung dan menyalurkan aspirasi masyarakat.



LEMBAR KUISIONER

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA
PERANGKAT DESA DI KANTOR DESA SUMBERBERAS KECAMATAN MUNCAR
KABUPATEN BANYUWANGI

A. Identitas Responden

Nama :
Umur :
Jenis Kelamin :
Jabatan :

B. Daftar Pertanyaan

Petunjuk Pengisian:

Mohon diberi tanda silang (X) pada jawaban yang dipilih.

C. Variabel Kepemimpinan Transformasional

- Indikator pengaruh yang diidealkan

1. Apakah Bapak/Ibu menyegani Kepala Desa sehingga bekerja melebihi apa yang diharapkan Kepala Desa?
a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d. Hampir tidak pernah
e. Tidak pernah
2. Apakah Kepala Desa mendapatkan kepercayaan dari Bapak/Ibu dalam menjalankan tugas dan fungsinya?
a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d. Hampir tidak pernah
e. Tidak pernah
3. Apakah Kepala Desa mementingkan kebutuhan organisasi daripada kepentingan pribadi?
a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d. Hampir tidak pernah
e. Tidak pernah
4. Apakah Kepala Desa memberi penghargaan kepada perangkat desa yang berkinerja baik?
a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d. Hampir tidak pernah
e. Tidak pernah

- Indikator Motivasi Inspirasional

1. Apakah Kepala Desa mampu mengkomunikasikan visi organisasi kepada Bapak/Ibu?
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Hampir tidak pernah
 - e. Tidak pernah
2. Apakah Bapak/Ibu berusaha mengikuti cara kerja pimpinan dalam mengatasi setiap permasalahan yang ada?
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Hampir tidak pernah
 - e. Tidak pernah
3. Apakah Kepala Desa dapat memotivasi Bapak/Ibu dalam menyelesaikan pekerjaan?
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Hampir tidak pernah
 - e. Tidak pernah
4. Apakah Kepala Desa memberikan solusi pada setiap masalah yang terjadi?
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Hampir tidak pernah
 - e. Tidak pernah
5. Apakah Kepala Desa mendorong Bapak/Ibu untuk memenuhi target sesuai dengan tujuan organisasi?
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Hampir tidak pernah
 - e. Tidak pernah

- Indikator Rangsangan Intelektual

1. Apakah Kepala Desa menghargai ide-ide atau pendapat-pendapat kreatif dari Bapak/Ibu?
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Hampir tidak pernah
 - e. Tidak pernah
2. Apakah Kepala Desa memberikan kesempatan kepada Bapak/Ibu untuk mengutarakan pendapat?
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Hampir tidak pernah
 - e. Tidak pernah
3. Apakah Kepala Desa mengajak Bapak/Ibu untuk bermusyawarah dalam rapat pengambilan keputusan?
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Hampir tidak pernah
 - e. Tidak pernah

- Indikator pertimbangan yang diindividualkan
1. Apakah Kepala Desa peduli akan kepentingan Bapak/Ibu?
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Hampir tidak pernah
 - e. Tidak pernah
 2. Apakah kepala desa memberikan pelatihan-pelatihan untuk menggali potensi perangkat desa?
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Hampir tidak pernah
 - e. Tidak pernah
 3. Apakah Kepala Desa memberikan kesempatan untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan kepada Bapak/Ibu?
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Hampir tidak pernah
 - e. Tidak pernah
 4. Apakah Kepala Desa melakukan pemeriksaan hasil kinerja Bapak/Ibu?
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Hampir tidak pernah
 - e. Tidak pernah
- D. Variabel Kinerja Pegawai
- Kualitas kerja
1. Apakah Bapak/Ibu dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tujuan yang diharapkan?
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Hampir tidak pernah
 - e. Tidak pernah
 2. Apakah Bapak/Ibu mampu menyelesaikan pekerjaan berdasarkan kemampuan yang Bapak/Ibu miliki?
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Hampir tidak pernah
 - e. Tidak pernah
 3. Apakah Bapak/Ibu mampu mengolah informasi yang ada?
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Hampir tidak pernah
 - e. Tidak pernah
 4. Apakah Bapak/Ibu dapat menggunakan peralatan kantor dalam menyelesaikan pekerjaan?
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Hampir tidak pernah
 - e. Tidak pernah
 5. Apakah Bapak/Ibu dapat mengevaluasi pekerjaan yang telah terselesaikan?

- a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d. Hampir tidak pernah
e. Tidak pernah

- Kuantitas Kerja

1. Apakah Bapak/Ibu mampu bekerja sesuai kondisi dan proses kerja yang dihadapi?
a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d. Hampir tidak pernah
e. Tidak pernah
2. Apakah Bapak/Ibu dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan?
a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d. Hampir tidak pernah
e. Tidak pernah
3. Apakah Bapak/Ibu dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa kesalahan?
a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d. Hampir tidak pernah
e. Tidak pernah
4. Apakah Bapak/Ibu dapat memberikan pelayanan terhadap setiap orang yang membutuhkan pelayanan dari Bapak/Ibu?
a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d. Hampir tidak pernah
e. Tidak pernah

DOKUMENTASI

Wawancara Dengan Kepala Desa Desa Sumberberas



Rapat Musrenbangdes Di Kantor Desa Sumberberas



Rapat Pemilihan Jokotirto Di Kantor Desa Sumberberas



Kunjungan Bupati Banyuwangi Di Kantor Desa Sumberberas

