

**KINERJA KEPALA KAMPUNG WURAGI DISTRIK WEREKA  
KABUPATEN LANNY JAYA**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Akademik  
Guna Mencapai Gelar Sarjana S.AP Pada Program  
Studi Administrasi Publik*



**Disusun Oleh :  
WESI GIRE  
NIM:2016-11-162**

**YAYASAN PENDIDIKAN ISLAM DI TANAH PAPUA  
CABANG KABUPATEN JAYAWIJAYA  
UNIVERSITAS AMAL ILMIAH (UNAIM) YAPIS WAMENA  
2021**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**JUDUL : KINERJA KEPALA KAMPUNG  
WURAGI DISTRIK WEREKA  
KABUPATEN LANNY JAYA**

Diusulkan Oleh,

**NAMA : WESI GIRE  
NIM : 2016-11-162  
PROGRAM STUDI : ADMINISTRASI PUBLIK  
WAKTU :**

Telah diperiksa dan setujui

Pada Tanggal : 2 Maret 2021

PEMBIMBING I,

PEMBIMBING II,

**Dra.Telly Nancy Silooy,M.Si  
NIDN. 1207086701**

**Tukijan, S.Sos.,M.Si  
NIDN. 1427016601**

Mengetahui:

Ketua Program Studi,

**H. Muhammad Ali, S.Sos.,M.Si  
NIDN. 1417056701**

**HALAMAN PENGESAHAN****KINERJA KEPALA KAMPUNG WURAGI  
DISTRIK WEREKA KABUPATEN LANNY JAYA**

Telah Dipertahankan Skripsi ini di Depan Panitia Ujian Skripsi  
Pada Selasa Tanggal 30 Maret 2021

**PANITIA UJIAN SKRIPSI**

Ketua,

Sekretaris,

**Dra. Telly Nancy Silooy, M.Si.**  
NIDN. 1207086701

**Tukijan, S.Sos., M.Si.**  
NIDN. 1427016601

Anggota,

Anggota,

**Soltan Takdir, S.T., M.Si**  
NIDN. 1214018301

**Bambang Supeno Domi, S.Sos., M.Si**  
NIDN. 1204076701

Mengetahui,  
Rektor Universitas Amal Ilmiah (UNAIM) Yapis Wamena

**Dr. H. Rudihartono Ismail, M.Pd**  
NIP. 19700408 199702 1 002

## KATA PENGANTAR

Puji Syukur kehadiran Tuhan Yang Maha ESA, karena atas Ridho, Rahmad, Hidayah, Petunjuk, Perlindungan serta Pertolongannya sehingga penulis dapat menyelesaikan karya Ilmiah ini dengan judul “Kinerja Kepala Kampung Wuragi Distrik Wereka Kabupaten Lanny Jaya ”.

Sebagai insan yang percaya kuasa sang pencipta penulispun menyadari bahwa semua rencana dan cita-cita tidak mungkin tercapai sendirinya apabila tidak disertai dengan usaha dan kerja keras yang harus melewati berbagai hambatan. Ditengah keterbatasan dan kekurangan yang ada pada penulis ada pula pihak-pihak yang membantu, memotivasi dan memberi saran dan bimbingan pada penulis.

Untuk itu dengan tulus, bangga dan rasa hormat penulis menghaturkan terima kasih kepada:

1. Bapak **Dr. H. Rudihartono Ismail, M.Pd** Rektor Universitas Amal Ilmiah Yapis Wamena, yang memberikan kesempatan kepada penulis untuk mengikuti pendidikan di Program Studi Administrasi Publik.
2. Ibu **Dra Telly Nancy Silooy, M.Si** dan Bapak **H Tukijan, S.Sos., M.Si** selaku Pembimbing I dan Pembimbing II, yang telah memberikan kesempatan atas keluasan ilmu dan wawasan, ketulusan hati, kesabaran, dan kearifan beliau kepada penulis dalam proses penulisan Skripsi ini dari awal hingga selesai.
3. Bapak **H. Muhammad Ali, S.Sos., M.Si** Selaku Ketua Program Studi Administrasi Publik yang telah banyak membantu dan mengarahkan penulis.
4. Bapak **Soltan Takdir, ST., M.Si** sebagai dosen wali yang banyak membantu dan mendorong penulis dalam menyelesaikan perkuliahan
5. Bapak dan Ibu Dosen di lingkungan Universitas Amal Ilmiah Yapis Wamena, khususnya pada Program Studi Administrasi Publik yang telah

mendidik, membina dan mengabdikan ilmu kepada penulis dalam urusan administrasi selama menekuni studi.

6. Bapak **Umukor Gire** selaku Kepala Kampung Wuragi Distrik Wereka Kabupaten Lanny Jaya yang telah memberikan ijin, rekomendasi, bantuan kepada penulis.
7. Orang tuaku tercinta, Ayah **Mison Gire** dan Mama tercinta Ibu **Mindena Penggu**, yang telah membesarkan, mendidik, dan memberikan motivasi yang baik serta selalu mendoakan untuk keberhasilan studiku. Serta saudara-saudariku yang selalu memberikan motivasi.
8. Kakaku tersayang **Niska Gire** yang selalu mendampingi saya dalam penyelesaian skripsi ini. Serta anak-anakku tercinta **Mei Gire** dan **Kolu Gire**.
9. Seluru rekan-rekan mahasiswa Program Studi Administrasi Publik angkatan 2016 Universitas Amal Ilmiah Yapis Wamena atas kebersamaannya selama penulis duduk dibangku perkuliahan.

Akhirnya dengan renda hati, Penulis menerima koreksi Maupun masukan dari para pembaca demi menyempurnakan serta menambah wawasan berpikir untuk pengembangan ilmu pengetahuan di masa yang akan datang Khususnya di bidang Administrasi Publik.

Semoga Tuhan yang maha Besar akan selalu membimbing serta mengarahkan kita kejalan yang benar, sehingga apa yang dicita-citakan akan sukses dan tercapai. Amin.

Wamena, .....Februari 2021

Penulis,

**WESI GIRE**  
**NIM. 2016-11-162**

## ABSTRAK

**WESI GIRE NIM. 2016-11-162,.....**“ Kinerja Kepala Kampung Wuragi Distrik Wereka Kabupaten Lanny Jaya”. Dengan Dosen (Pembimbing I: Telly Nancy Silooy dan Pembimbing II: Tukijan).

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimanakah Kinerja Kepala Kampung Wuragi Distrik Wereka Kabupaten Lanny Jaya. Budaya Organisasi diamati dengan indikator : Indikator Tanggung Jawab, Indikator Prestasi Kerja dan Indikator Kerja Sama. Sampel yang digunakan sebanyak 13 Aparatur Kampung yang ada pada kantor Kampung Wuragi Distrik Wereka Kabupaten Lanny Jaya sebagai responden.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menempuh cara-cara : 1) Observasi, 2) Pustaka, 3) Kuesioner.

Kesimpulannya dari penelitian ini bahwa Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dari penyebaran daftar pertanyaan Kepada Aparat Kampung Wuragi Distrik Wereka Kabupaten Lanny Jaya dengan melibatkan 12 orang sebagai responden. Indikator tanggung jawab dengan nilai skor 38,8 , Indikator prestasi kerja dengan nilai skor 41,8 dan Indikator kerja sama dengan nilai skor 36,2. Maka rekapitulasi rata-rata persentase variabel Kinerja Kepala Kampung Wuragi Distrik Wereka Kabupaten Lanny Jaya di atas mendapatkan nilai skor **38,93** dengan Predikat **Baik**.

***Kata Kunci : Kinerja Kepala Kampung.***

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	ii
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	iii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	iv
<b>ABSTRAKSI</b> .....	vi
<b>DAFTAR ISI</b> .....	viii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	ix
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xi
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xii
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang.....	1
B. Batasan Masalah.....	5
C. Rumusan Masalah.....	5
D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	5
1. Tujuan Penelitian.....	5
2. Kegunaan Penelitian.....	6
<b>BAB II. LANDASAN TEORI</b>	
A. Kajian Teori.....	7
1. Konsep kinerja.....	7
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.....	7
3. Indikator kinerja.....	20
B. Penelitian terdahulu.....	22
C. Definisi operasional .....	29
D. Kerangka Konseptual.....	30
<b>BAB III. METODE DAN TEKNIK PENELITIAN</b>	31
A. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	31
B. Jenis Penelitian.....	32
C. Populasi dan Sampel.....	32
D. Instrument Penelitian.....	32
E. Teknik Pengumpulan Data.....	32
F. Teknik Analisa Data.....	33
<b>BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	34
A. Hasil penelitian.....	34
1. Keadaan Objek Penelitian.....	34
2. Keadaan Responden.....	36
3. Analisis Data.....	36
B. Pembahasan.....	36
<b>BAB V. PENUTUP</b>	44
A. Kesimpulan.....	47
B. Saran-saran.....	59

<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	

65

65

## DAFTAR TABEL

		Halaman
Tabel 3.1	Nilai Interpretasi Skor.....	35
Tabel 4.1	Jumlah penduduk.....	37
Tabel 4.2	Keadaan Responden.....	44
Tabel 4.3	Umur responden.....	45
Tabel 4.4	Responden berdasarkan masa kerja.....	45
Tabel 4.5	Sarana prasarana .....	46
Tabel 4.6	Tanggapan responden Kepala Kampung dan aparat dalam bekerja mentaati aturan yang berlaku.....	47
Tabel 4.7	Tanggapan responden Menerima setiap konsekuensi atau siap dihukum jika melanggar aturan di kantor.....	48
Tabel 4.8	Tanggapan responden Menyelesaikan pekerjaan dengan baik.....	49
Tabel 4.9	Tanggapan responden tentang Berkerja dengan tenggang waktu yang sudah ditentukan.....	49
Tabel 4.10	Tanggapan responden tentang Berani mengambil risiko dengan pekerjaan yang di berikan oleh kepala kampung.....	50
Tabel 4.11	Tanggapan responden tentang Prestasi kepala kampung menjadi teladan aparatur kampung dalam bekerja.....	51
Tabel 4.12	Tanggapan responden tentang Kepala kampung maupun aparatur kampung mengikuti kegiatan-kegiatan penunjang prestasi kerja.....	52
Tabel 4.13	Tanggapan responden tentang Aparatur kampung berlomba dalam mendapatkan prestasi kerja yang baik.....	53
Tabel 4.14	Tanggapan responden tentang Kepala kampung membuat program yang menjadi penentu dalam menilai prastasi kerja aparatur kampung.....	54
Tabel 4.15	Tanggapan responden tentang Kepala kampung memberikan apresiasi bagi aparatur yang berprestasi.....	55
Tabel 4.16	Tanggapan responden tentang Kepala kampung bekerja sama dengan pihak-pihak lain dalam upaya kemajuan kampung.....	56
Tabel 4.17	Tanggapan responden tentang Kepala Kampung beserta aparaturnya bekerja sama dengan pihak lain atau masyarakat....	57
Tabel 4.18	Tanggapan responden tentang Kepala kampung bekerja sama dengan bawahan.....	58
Tabel 4.19	Tanggapan responden tentang Aparatur kampung bekerja sama antar aparaturnya untuk mencapai tujuan organisasi.....	58

Tabel 4.20	Tanggapan responden tentang Kepala kampung menghargai adanya norma yang mengatur.....	59
Tabel 4.21	Rata-rata persentase indikator tanggung jawab.....	60
Tabel 4.22	Rata-rata persentase indikator prestasi kerja.....	61
Tabel 4.23	Rata-rata persentase indikator kerja sama .....	62
Tabel 4.24	Rekapitulasi rata-rata variabel kinerja kepala kampung.....	63

**DAFTAR GAMBAR**

		Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Konseptual .....	31
Gambar 4.1	Struktur Organisasi .....	38

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1. Instrumen Penelitian

Lampiran 2. Data Hasil Penelitian

Lampiran 3. Surat Izin Penelitian

Lampiran 4. Surat Keterangan Penelitian

Lampiran 5. Dokumentasi

Lampiran 6. Biodata Penulis

# **BAB I PENDAHULUAN**

## **A. Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu sumber daya yang senantiasa berkembang setiap saatnya dengan mengikuti perkembangan yang ada di sekitarnya. Sumber Daya Manusia harus dapat dimanfaatkan oleh suatu organisasi dalam mewujudkan visi dan misinya, meskipun kenyataan yang sering kita lihat menunjukkan bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) belum dimanfaatkan secara maksimal. Permasalahan yang sering muncul dalam struktur pemerintahan adalah sering kali pimpinan belum mampu memberdayakan dan memanfaatkan Sumber Daya Manusia yang sudah ada. Pemberdayaan dan memanfaatkan Sumber Daya Manusia merupakan suatu hal yang penting dalam menjalankan sistem pemerintahan dalam suatu organisasi kerja. Karena dari hasil pemanfaatan Sumber Daya Manusia akan menunjukkan peran dan fungsi pimpinan dalam pelaksanaan tugas kerja Aparatur.

Berdasarkan Pendapat Kepala Kampung Wuragi Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (SDM) terdiri atas tiga tahap. Tahap pertama adalah penyadaran, pada tahap ini target yang hendak diberdayakan diberi pencerahan dalam bentuk pemberian penyadaran bahwa mereka mempunyai hak untuk mempunyai sesuatu setelah menyadarinya. Tahap kedua adalah pengkapasitasan, inilah yang sering kita sebut "*capacity building*" atau bahasa yang lebih sederhana memampukan atau "*enabling*". Untuk diberikan daya atau kuasa yang bersangkutan harus mampu terlebih dahulu. Tahap ketiga adalah pemberian daya, pemberian daya itu sendiri atau "*empowerment*", pada tahap ini kepada target diberikan daya, kekuasaan, otoritas atau peluang dan apabila sumber daya manusia diberikan peluang, maka sumber daya tersebut akan berupaya mempertanggung jawabkan bidang tugas yang dibebankan kepadanya.

Organisasi sangat membutuhkan adanya peningkatan kinerja dan kerja baik pimpinan dan Aparatur agar dapat melaksanakan tugas yang ada sebaik mungkin. Agar kinerja pimpinan dan Aparatur bisa ditingkatkan, maka perlu diketahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sedangkan kinerja dapat dipengaruhi antara lain insentif, motivasi kerja, disiplin kerja, kepemimpinan, budaya kerja, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, pelatihan, komunikasi, iklim organisasi dan sebagainya. Beberapa faktor peran dan kinerja yaitu peran dan kinerja partisipatif, peran dan kinerja delegatif dan peranan kepemimpinan demokratis, dari pimpinan sangat penting karena dapat memberikan pengayoman dan bimbingan kepada Aparatur dalam menghadapi tugas. Pemimpin yang baik akan mampu menularkan optimisme dan pengetahuan yang dimilikinya agar Aparatur yang menjadi bawahannya dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik.

Dalam menjalankan tugas kepemimpinannya seorang pemimpin harus mempunyai sifat yang mampu menjadi teladan dan contoh yang baik bagi Aparatur yang dia bawahi, menunjukkan sikap kewibawaan dalam melaksanakan tugas serta memberikan sifat tegas dalam menangani masalah serta pengambilan keputusan dalam kepemimpinannya. Dalam pengambilan keputusan seorang pemimpin, dia memiliki kewajiban untuk mendengarkan saran serta masukan dari bawahan atau Aparaturnya, untuk menunjukkan sikap kepemimpinan yang baik dalam menjalankan tugas serta kewajibannya sehingga para Aparatur bekerja akan menghargai dan tidak lepas komunikasi antara pimpinan dengan bawahan maupun antara rekan sekerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dalam melaksanakan pekerjaan, Aparatur tidak terlepas dari hubungan komunikasi dengan sesama rekan sekerja dan yang lebih utama adalah antara pimpinan dengan para Aparaturnya. Jika hubungan komunikasi antara pimpinan dengan bawahan maka hasil dalam

pelaksanaan tugas kerja Aparatur selalu terkontrol oleh pimpinan dan kemungkinan hasil kerjanya bisa terlaksana dengan baik. Komunikasi yang baik dapat menjadi sarana yang tepat dalam meningkatkan kinerja Aparatur dalam menjalankan tugas dan fungsinya yang dibebankan kepadanya. Hasil dari komunikasi yang baik akan menunjukkan hasil kerja yang baik dari Aparatur lewat hubungan komunikasinya dengan pimpinan.

Melalui hubungan komunikasi, Aparatur dapat meminta petunjuk kepada atasan mengenai pelaksanaan kerja. Melalui komunikasi juga Aparatur dapat saling bekerja sama satu sama lain. Motivasi yang kuat, yang timbul dari dirinya sendiri sangat dibutuhkan guna meningkatkan kinerja Aparatur. Peran terbaik yang sangat penting bagi seorang pemimpin dalam menjalankan tugas sebagai pemimpin adalah kemampuan seorang pimpinan dalam memberikan motivasi yang dapat membangun dalam melaksanakan tugas bagi Aparatur yang ada dalam struktur pemerintahannya. Apabila hubungan yang dibangun oleh seorang pemimpin dengan bawahan akan membantu menciptakan motivasi kerja yang dapat membangun dalam melaksanakan tugas kerja bagi Aparatur.

Hubungan yang baik dengan atasan, sesama rekan kerja dan bawahan dalam lingkungan kerja, akan memberi semangat kerja bagi Aparatur dan dapat meningkatkan motivasi. Selain itu keberadaan sarana dan prasarana yang menunjang pelaksanaan kerja juga mutlak diperlukan demi kelancaran pelaksanaan tugas. Apabila semua itu terpenuhi maka tanpa adanya pimpinan seorang Aparatur akan memiliki kinerja yang baik karena telah memiliki motivasi yang tinggi memiliki semangat kerja. Apabila motivasi kerja lemah maka dapat menentukan kinerja yang dihasilkan tetapi pada umumnya motivasi dilakukan kepada orang-orang yang berada pada level bawah pada manajemen. Namun demikian, penelitian yang dilakukan oleh para ahli belakangan ini banyak memberikan bukti signifikan yang menjelaskan bahwa motivasi juga

dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja manajemen pada level atas dalam sebuah organisasi.

Dari hasil observasi awal yang dilakukan oleh peneliti dapat nilai dari apa yang dilihat bahwa dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya Aparatur di Kampung Wuragi Distrik Wreka Kabupaten Lanny Jaya tersebut masih kurang optimal menjalankan tugas serta kewajiban yang dia emban. Selain itu dari segi penyelenggaraan administrasi masih kurang optimal, karena sumber daya manusia dari para aparatur pemerintahan atau Aparaturnya masih minim memahami pengetahuan tentang teknologi untuk menyelenggarakan administrasi pemerintahan

Semua permasalahan yang terungkap dari observasi awal tersebut dinyatakan oleh Aparat yang dijadikan responden awal. Hal ini disebabkan karena adanya peran dan kinerja Kepala Kampung yang tidak dapat diterima sebagian bawahannya sehingga mekanisme kerja yang dilaksanakan kurang efektif dan Aparatur cenderung melaksanakan pekerjaan sesuai persepsinya sendiri tanpa mau dan berkeinginan untuk berkonsultasi dengan pimpinan dan/atau yang memiliki paham yang lebih baik dari yang mereka ketahui. Hal ini menunjukkan bahwa kurangnya komunikasi antara pimpinan dan Aparatur dan bahkan antar rekan kerja.

Dilain pihak dari segi Aparatur sendiri kurang komunikasi untuk menanyakan hal-hal yang kurang dipahaminya dalam pelaksanaan kerja. Semua itu terjadi karena Aparatur tidak memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga Aparatur bekerja seakan terlihat malas dan juga dimungkinkan tunjangan kinerja yang berbeda-beda juga menyebabkan rendahnya motivasi kerja sebab utamanya adalah salah penempatan pada jabatan sehingga bawahan yang merasa dirugikan juga malas untuk mengkomunikasikan pada pimpinan tentang jabatan yang diberikan kepadanya, untuk memungkinkan terjadinya komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan diperlukan sebuah motivasi kerja dari pimpinan

serta dari sesama rekan kerja, apabila itu sudah dilaksanakan kemungkinan besar pekerjaan dan tugas bisa diselesaikan dengan tepat sasaran. Di samping itu sendiri Aparatur kurang mempunyai motivasi dari pimpinan maupun rekan kerjanya yang lain, ada juga faktor lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas kerjanya untuk mendapatkan hasil kerja yang baik seperti fasilitas untuk menyelesaikan pekerjaan.

Dari penjelasan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian terhadap permasalahan yang ada pada Kampung Wuragi Distrik Wereka dengan judul yang diangkat oleh penulis adalah: “**Kinerja Kepala Kampung Wuragi Distrik Wereka Kabupaten Lanny Jaya**”.

## **B. Batasan Masalah**

Batasan masalah dalam penelitian ini adalah Kinerja Kepala Kampung Wuragi Distrik Wereka Kabupaten Lanny Jaya. Dengan indikator-indikator yang akan diteliti antara lain: Tanggung Jawab, Prestasi Kerja dan Kerja Sama.

## **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan permasalahannya adalah: Bagaimana Peran dan kinerja Dalam Pelaksanaan tugas Aparatur dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi masing-masing pada Kampung Wuragi Distrik Wereka Kabupaten Lanny Jaya?

## **D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

### **1. Tujuan penelitian**

Tujuan utama dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui Kinerja Kepala Kampung Wuragi Distrik Wereka Kabupaten Lanny Jaya.

## **2. Kegunaan Penelitian**

### **1. Kegunaan Teoritis**

Adapun manfaat penelitian ini diharapkan agar dapat menjadi bahan bagi pengembangan ilmu pengetahuan berupa data dan saran-saran bagi kepentingan penyempurnaan pembinaan sumber daya manusia pada aparatur pemerintah di Kampung Wuragi Distrik Wreka Kabupaten Lanny Jaya.

### **2. Kegunaan Praktis**

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi yang berkepentingan, khususnya bagi segenap Aparatur dilingkungan Kampung Wuragi Distrik Wreka Kabupaten Lanny Jaya.

## BAB II LANDASAN TEORI

### A. Kajian Teori

#### 1. Konsep Kinerja

Seperti telah diketahui bahwa instansi sebagai bentuk organisasi dapat hidup karena adanya orang-orang atau sumber daya yang menggerakannya. Sumber daya manusia yang menggerakkan instansi/organisasi adalah orang-orang sebagai pengikut atau aktor dalam Aparatur/instansi tersebut. Tercapainya tujuan instansi/organisasi hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat pada instansi/organisasi yang bersangkutan, sehingga baik buruknya kinerja mereka merupakan faktor yang mempengaruhi keberhasilan perusahaan. Baik buruknya kinerja Aparatur dapat dilihat dari sejauh mana para Aparatur mampu menyelesaikan wewenang dan tanggung jawab yang dilimpahkan kepadanya dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut **Sadili Samsudin (2006:159)**, menyebutkan bahwa prestasi kerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai oleh seseorang, unit atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi / instansi”.

Menurut **Prawirosentono Susanto (2006:63)**, kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara resmi/ legal dan tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika sedangkan

Menurut **Srimindarti (2006:45)** kinerja adalah penentuan secara *periodic* efektivitas operasional organisasi, bagian organisasi dan

Aparaturnya berdasarkan sasaran, standard an criteria yang telah ditetapkan sebelumnya

Menurut **Ilyas (2001:76)** kinerja adalah penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kerja kelompok. Penampilan hasil karya tidak terbatas kepada Aparatur yang memangku jabatan fungsional maupun structural, tapi juga kepada keseluruhan jajaran Aparatur didalam organisasi

Menurut **Palan (2005:43)** kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang Aparatur dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Menurut **Anwar Prabu Mangkunegara (2000:67)**, kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya sedangkan menurut **Hasibuan (2001:34)** kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu yang ada.

Menurut **John Whitmore (1997:104)**, kinerja merupakan pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang yang meliputi suatu perbuatan, prestasi, dan pameran umum. Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan.

Menurut **Mathis dan Jackson (2002:70)**, kinerja adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan Aparatur. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak karyawan memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk: kuantitas keluaran, kualitas

keluaran, jangka waktu keluaran, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif.

Menurut **Schermerhorn (2007:79)** kinerja adalah sebagai kualitas dan kuantitas pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun instansi sedangkan menurut **Prawirosentono (1990:2)** mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh Aparatur atau sekelompok Aparatur dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika sedangkan **Sinambela (2007:136)** mendefinisikan kinerja Aparatur sebagai kemampuan Aparatur dalam melakukan sesuatu dengan keahlian tertentu.

Menurut **Simamora (2003:416)** mengemukakan bahwa kinerja adalah aktivitas yang berkaitan dengan unsur-unsur yang terlibat dalam proses untuk menghasilkan sesuatu output. Dalam pengertian kinerja tersebut di atas ada tiga aspek yang saling berkaitan perlu dipahami setiap Aparatur atau pimpinan sedangkan menurut **Ruky (2004:12)** mengemukakan beberapa pendapat bahwa kinerja ialah suatu penilaian periodik atas nilai seseorang yang berada dalam posisi untuk mengamati atau menilai prestasi kerjanya

Menurut **Dale S. Beach (2006:67)** mengemukakan bahwa *performance* adalah sebuah penilaian sistematis atas individu Aparatur mengenai prestasi dalam pekerjaannya dan potensinya untuk pengembangan sedangkan menurut **Cascio (2004:15)** berpendapat bahwa *performance* adalah sebuah gambaran atau deskripsi sistematis tentang kekuatan dan kelemahan yang terkait dengan pekerjaan seseorang atau suatu kelompok.

Menurut **Faustino Cardoso Gomes (2010:9)**, kinerja adalah sebagai “Ungkapan seperti output, efisiensi serta efektifitas sering

dihubungkan dengan produktivitas.” Oleh karena itu, disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*ouput*), baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai Aparatur persatuan priode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki rasa kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Menurut **Prawirosentono Susanto (2006:63)**, kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara resmi/ legal dan tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Menurut **Rue dan Byar, (2010:212)**, kinerja adalah sebagai tingkat pencapaian hasil. sedangkan kinerja dan prestasi kerja adalah proses melalui apa organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja Aparatur sedangkan menurut **Interplan dalam Ismail Nawawi, (2010:212)** kinerja adalah berkaitan dengan operasi, aktivitas program dan misi organisasi.

Menurut **Henry Simamora, (2004:339)**, kinerja adalah sebagai prestasi atau *performance* yang mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik Aparatur memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan.

Menurut **Suntoro dalam Ismail Nawawi (2010:213)**, menyatakan bahwa yang dimaksud dengan kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu

organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

Menurut **Locke** dalam **Muhaimin (2008:122)**, berpendapat bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang Aparatur dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan kinerja sebagai proses di mana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja Aparatur sedangkan menurut **Rivai, (2006:309)** kinerja adalah merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh Aparatur sesuai dengan peranan dalam instansi.

Menurut **Effendi (2007:176)**, kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh Aparatur atau sekelompok Aparatur dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Menurut **Gibson** dalam **Pasolong, (2007:176)**, kinerja adalah ditentukan oleh kemampuan dan motivasinya untuk melaksanakan pekerjaan, dan kinerja merupakan hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut **T. R. Mitchel** dalam **Sedarmayanti, (2001:51)**, kinerja adalah sebagai kemampuan Aparatur dalam melakukan keahlian tertentu, sedangkan menurut **Robbins (2005:76)** kinerja adalah hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh Aparatur dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya”.

Menurut **Prawirosentono Susanto (2006:63)**, ukuran secara kualitatif dan kuantitatif yang menunjukkan tingkatan pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan adalah merupakan sesuatu yang dapat dihitung serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat

bahwa kinerja setiap hari dalam perusahaan dan perseorangan terus mengalami peningkatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Dalam **PP Nomor 46 Tahun 2011 pasal 1 ayat 6** menyatakan bahwa Kinerja adalah setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh Aparatur atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Perilaku menurut **Winardi (2004:253)**, adalah suatu perilaku yang diperhatikan oleh pimpinan kepada yang bersangkutan yakni suatu perilaku yang menimbulkan dampak penting atas performa menyeluruh Aparatur yang bersangkutan. Perilaku yang dikehendaki adalah yang memberikan sumbangan pemikiran dan tenaga untuk mencapai tujuan organisasi.

Berbicara tentang pemimpin tak lepas dari kata kepemimpinan itu sendiri, begitu pula sebaliknya. Kepemimpinan adalah aktivitas mempengaruhi yang dilakukan oleh pemimpin kepada orang yang dipimpinnya, atau yang lazim disebut bawahan. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan **Sule dan Saefullah (2005:225)** yang menyebutkan bahwa "Kepemimpinan dapat diartikan sebagai proses mempengaruhi dan mengarahkan Aparatur dalam melakukan pekerjaan yang telah ditugaskan kepada mereka". **Mohyi (2006:175)** mendefinisikan kepemimpinan sebagai "Kegiatan mempengaruhi, mengorganisir, menggerakkan, mengarahkan atau mempengaruhi orang lain (bawahan) untuk melaksanakan sesuatu dalam rangka mencapai tujuan." Definisi Mohyi memandang beberapa unsur mengenai proses mempengaruhi yakni menyangkut keterlibatan orang lain atau kelompok orang dalam mencapai tujuan, adanya faktor tertentu pada pemimpin sehingga orang lain bersedia dipengaruhi, dan adanya usaha bersama dan menyerahkan berbagai sumber.

**Nawawi (2003:46-57)** menjabarkan beberapa fungsi pemimpin sebagai berikut:

- a. Fungsi Pengambil Keputusan Suatu organisasi akan berjalan dinamis jika pemimpin mempunyai kemampuan untuk mengambil keputusan yang nantinya akan dilaksanakan bawahannya. Fungsi ini sangat penting peranannya karena tanpa mampu dan berani mengambil keputusan, pemimpin tidak akan dapat menggerakkan anggotanya. Keberanian mengambil keputusan menunjukkan bahwa pemimpin mengetahui cara mencapai tujuan organisasi yang nantinya akan bermanfaat bagi semua anggota organisasi. Sebagai pelaksana strategi kepemimpinan, seorang pemimpin perlu mengikutsertakan anggota organisasi, sesuai posisi dan tujuannya masing-masing.
- b. Fungsi Instruktif Salah satu wewenang/kekuasaan yang dimiliki pemimpin adalah memerintahkan anggotanya untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sebagai anggota organisasi. Fungsi ini tidak harus dilaksanakan secara otoriter, artinya pemimpin tidak perlu bertindak sebagai penguasa yang tidak boleh dibantah instruksinya dalam pelaksanaan keputusan atau dalam kegiatan lain. Dalam setiap perintah, pemimpin harus memberikan penjelasan dengan menggunakan bahasa yang sesuai dengan tingkat kemampuan dan kematangan anggota yang di perintah. Bahkan jika perlu harus dijelaskan tentang akibat yang akan terjadi jika instruksi tidak dikerjakan dengan benar. Dengan demikian diharapkan perintah akan dilaksanakan dengan lebih hati-hati dan teliti.
- c. Fungsi Konsultatif Setiap pemimpin dinilai sebagai seseorang yang memiliki kelebihan dibanding dengan anggota organisasi yang lain. Berdasarkan penilaian tersebut, pemimpin harus siap dan bersedia memberikan kesempatan kepada anggota organisasi untuk berkonsultasi. Konsultasi tersebut berguna untuk mengatasi dan menyelesaikan masalah-masalah, baik yang berhubungan dengan pekerjaan maupun masalah pribadi. Selain itu anggota organisasi juga

diberi kesempatan menyampaikan saran, kritik, dan informasi yang berhubungan dengan pekerjaan dan organisasi.

- d. Fungsi Partisipatif. Partisipasi yang dilakukan oleh pemimpin kepada karyawan dapat dilaksanakan dengan dua cara. Partisipasi yang pertama dengan mengikutsertakan anggota organisasi sesuai posisi dan kewenangannya dalam berbagai kegiatan yang relevan. Sedangkan partisipasi yang kedua adalah kesediaan pemimpin untuk berpartisipasi dalam membantu anggota organisasi menyelesaikan masalah yang dihadapi.
- e. Fungsi Delegatif Seorang pemimpin harus mampu membagi pekerjaan dan melimpahkan wewenang dan tanggung jawab pelaksanaannya, termasuk juga dalam mengambil keputusan sesuai batas kekuasaan dan tanggung jawab yang telah dilimpahkan itu. Mereka harus mampu mendayagunakan orang lain agar bekerja untuk diri dan organisasinya

Seirama dengan fungsi pemimpin yang perlu dilakukan para pemimpin, mereka memiliki tiga peranan utama menurut **Henry Mintzberg (Badeni, 2004:2)** yang biasanya dijalankan oleh pimpinan dalam meningkatkan suatu kinerja atau manajemen dalam suatu organisasi antara lain:

#### 1. Peranan Pemimpin Dalam Mengambil Keputusan

Seorang pembuat keputusan yang berada di bawah tekanan ataupun tidak untuk membuat suatu keputusan yang penting akan memengaruhi kesejahteraan masa depannya. Di mana akan sangat menyakitkan untuk melakukan hal tersebut karena ada beberapa risiko dan biaya-biaya yang diharapkan timbul karena tindakan yang dilakukan. Dimana bukanlah suatu hal yang bijaksana jika kita melakukan suatu tindakan apabila berada dalam kondisi panik.

Setiap orang seharusnya dengan sadar dan teliti tentang tingkatan ketidakpastian dan perhatian tentang informasi yang rumit

yang mungkin bisa menimbulkan penyesalan terhadap keputusan yang mereka buat. Berikut merupakan pertimbangan seorang pemimin sebelum mengabil keputusan, antara lain:

### **1. Mutu Sebuah Pengambilan Keputusan**

Dari banyak literatur mengenai pengambilan keputusan yang efektif kita melihat tujuh kriteria bahwa yang paling utama dapat digunakan untuk menentukan apakah prosedur pengambilan keputusan memiliki mutu yang tinggi. Pembuat keputusan, di mana sampai sejauh mana dia memiliki kemampuan dalam pengolahan suatu informasi:

1. Secara menyeluruh mengumpulkan berbagai macam cakupan yang luas dari suatu tindakan alternatif;
2. Mensurvei semua cakupan tentang hasil dari sebuah sasaran yang harus dipenuhi dan nilai-nilai yang mencakup sebuah pilihan;
3. Secara hati-hati menimbang apa pun mengenai konsekuensi yang negatif. Seperti halnya menimbang konsekuensi positif yang bisa memajukan alternatif masing-masing;
4. Secara intensif mencari informasi baru yang relevan unuk dievaluasi dari alternatif yng ada;
5. Dengan tepat berasimilasi dan memperhatikan penilaian yang diberikan oleh para ahli dan informasi yang baru;
6. Memeriksa kembali konsekuensi hal negatif dan hal positif dari semua alternatif yang dikenal mencakup hal-hal yang mula-mula dihormati ternyata merupakan suatu pilihan terakhir;
7. Ketentuan yang terperinci untuk menerapkan atau pelaksanaan tindakan yang terpilih dengan perhatian yang khusus ke dalam rencana darurat yang hanya akan diperlukan jika kita mendapat risiko.

### **2. Strategi Pengambilan Keputusan**

- a. Kepercayaan dan Risiko dari Suatu Kepercayaan

Spesialisasi dari suatu pengambilan keputusan menguraikan tentang suatu rasa percaya tentang strategi yang mempunyai tujuan untuk memilih keadaan tentang suatu tindakan dengan pemberian imbalan yang paling tinggi. Strategi itu memerlukan penaksiran komparatif dalam menghargai setiap alternatif yang sehat dari hal yang diharapkan menimbulkan biaya dan manfaat.

Starr (1967) menekankan bahwa tidak ada jalan atau cara yang serasi untuk mengkombinasikan semua pertimbangan untuk dapat melibatkan suatu proses pengambilan keputusan ke dalam kegunaan tunggal, yang objektif mengukur, sekalipun pembuat keputusan boleh jadi mampu untuk memberi penilaian ataupun beban maksimum yang jujur dari kegunaan hubungan menghargai dari tiap pertimbangan yang masuk ke pilihannya.

#### b. Kepuasan

Pembuat keputusan, menurut Simon (1976) adalah membandingkan suatu tindakan untuk memaksimalkan tindakan sehingga dapat meminimalkan sebuah persyaratan. Kadang-kadang lebih dari satu ukuran yang digunakan sebagai pilihan yang akan diberikan untuk memperoleh hasil yang memadai.

Varian yang paling sederhana dari sebuah kepuasan akan berstrategi bahwa menghirup hawa sejuk format dari memercayakan sebuah rumusan yang tunggal sebagai kaidah pengambilan keputusan, diturunkan bagi yang menggunakan hanya satu ukuran untuk suatu pilihan yang dapat ditolerir.

Dari beberapa penjelasan di atas dapat dilihat bahwa dalam hubungannya dengan perilaku kerja bawahan dengan pemimpin ini, Goleman (2003:2, menjelaskan ada dua hal yang biasanya dilakukan oleh pemimpin terhadap pengikut/bawahannya, yakni: perilaku mengarahkan dan perilaku mendukung. Perilaku mengarahkan hanya dalam komunikasi satu arah, sedangkan

perilaku mendukung diartikan dalam komunikasi dua arah. Oleh karena fungsi kepemimpinan yang lazim ialah membuat keputusan, maka gaya kepemimpinan tersebut akan tampak jika dipraktekkan dalam hal melakukan pembuatan keputusan. Posisi kontrol atas pemecahan masalah atau pembuatan keputusan dipegang bergantian antara pemimpin dan bawahannya, sehingga penampilan, bobot, dan perilakunya disenangi dan diterima oleh bawahannya. Bawahan menyukainya dan menganggapnya sebagai sumber informasi, dan tempat bertanya. Pemimpin sering mendiskusikan masalah bersama-sama bawahan, sehingga tercapai kesepakatan. Pembuatan keputusan didelegasikan kepada bawahan. Sumber kekuasaan yang ada padanya kekuasaan keahlian dan informasi.

Maka dari itu kepemimpinan seseorang sangat besar perannya dalam setiap pengambilan keputusan sehingga membuat keputusan dan mengambil tanggung jawab terhadap hasilnya adalah salah satu tugas dari pemimpin. Untuk mengetahui apakah keputusan yang diambil baik atau buruk tidak hanya dinilai setelah konsekuensinya terjadi, melainkan melalui berbagai pertimbangan dalam prosesnya. Kegiatan pengambilan keputusan merupakan salah satu bentuk kepemimpinan, sehingga:

- a. Teori keputusan adalah metodologi untuk menstrukturkan dan menganalisis situasi yang tidak pasti atau berisiko, di sini keputusan lebih bersikap perspektif daripada deskriptif.
- b. Pengambilan keputusan adalah proses mental di mana seorang manajer memperoleh dan menggunakan data dengan menanyakan hal lainnya, menggeser jawaban untuk menemukan informasi yang relevan dan menganalisis data; manajer secara individual dan tim, mengatur, dan mengawasi informasi, terutama informasi bisnisnya.

- c. Pengambilan keputusan adalah proses memilih di antara alternatif-alternatif tindakan untuk mengatasi suatu masalah.

### **3. Peran Pemimpin Dalam Berhubungan Dengan Aparaturnya**

Hubungan berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia (2012) merupakan sesuatu keterkaitan atau timbal balik antara dua orang atau lebih dalam menjalankan suatu kehidupan sosial. Berbicara hubungan antara pimpinan dan Aparatur merupakan suatu hal yang sangat utama dalam menjalankan organisasi, karena hubungan itu akan menjadi tolak ukur penilaian terhadap organisasi yang berjalan dengan baik.

Anoraga (2001:22) mengemukakan bahwa pemimpin mempunyai tugas untuk memimpin dan mengendalikan hal-hal detail dan spesifik, juga ia mengendalikan hubungan internal di dalam kelompoknya, karena pada dasarnya dalam suatu kelompok manusia selalu mengadakan interaksi. Pemimpin mempunyai tugas untuk menjadi pengamat dan pengendali kelancaran hubungan-hubungan yang terjadi. Melalui kelancaran dan kebaikan hubungan-hubungan antar manusia, kecakapan untuk mengadakan komunikasi dan mendidik, kecakapan sosial, serta kemampuan teknis yang meliputi penganalisisan situasi menjadi tuntutan bagi dirinya sebagai pemimpin dalam melaksanakan tugas kepemimpinannya.

Kepemimpinan mencakup distribusi kekuasaan yang tidak sama di antara pemimpin dan anggotanya. Pemimpin mempunyai wewenang untuk mengarahkan anggota dan juga dapat memberikan pengaruh, dengan kata lain para pemimpin tidak hanya dapat memerintah bawahan apa yang harus dilakukan, tetapi juga dapat mempengaruhi bagaimana bawahan melaksanakan perintahnya. Sehingga terjalin suatu hubungan sosial yang saling berinteraksi antara pemimpin dengan bawahan, yang akhirnya terjadi suatu hubungan timbal balik. Oleh sebab itu bahwa pemimpin diharapkan

memiliki kemampuan dalam menjalankan kepemimpinannya, karena apabila tidak memiliki kemampuan untuk memimpin, maka tujuan yang ingin dicapai tidak akan dapat tercapai secara maksimal.

Menurut **Paul Hersey** dan **Blachard (1995:34)** mengemukakan bahwa hubungan antara pemimpin dengan bawahannya berjalan melalui 4 (empat) tahap menurut perkembangan dan kematangan bawahan yaitu:

- a. Gaya Penjelasan (*telling style*) yaitu pada saat bawahan pertama kali memasuki organisasi, orientasi tugas yang tinggi dan orientasi hubungan yang rendah paling tepat. Bawahan harus lebih banyak diberi perintah dalam pelaksanaan tugasnya dan diperkenalkan dengan aturan-aturan dan prosedur organisasi.
- b. Gaya Menjual (*selling style*) yaitu pada tahap ini bawahan mulai mempelajari tugas-tugasnya. Kepemimpinan orientasi tugas yang tinggi masih diperlukan, karena bawahan belum bersedia menerima tanggung jawab yang penuh. Tetapi kepercayaan dan dukungan pemimpin terhadap bawahan dapat meningkat. Di mana pemimpin dapat mulai menggunakan perilaku yang berorientasi hubungan yang tinggi.
- c. Gaya Partisipasi (*participating style*) yaitu tahap ini kemampuan dan motivasi prestasi bawahan meningkat, dan bawahan secara aktif mulai mencari tanggung jawab yang lebih besar. Di mana perilaku pemimpin adalah orientasi hubungan tinggi dan orientasi tugas rendah.
- d. Gaya Pendelegasian (*delegating style*) yaitu tahap ini bawahan secara berangsur-angsur menjadi lebih percaya diri, dapat mengarahkan diri sendiri, cukup berpengalaman, dan tanggung jawabnya dapat diandalkan. Di mana gaya pendelegasian yang tepat yaitu orientasi tugas dan hubungan rendah.

Dari beberapa penjelasan di atas maka pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang memahami akan tugas dan kewajibannya, serta dapat menjalin hubungan kerjasama yang baik dengan bawahan. Dari sifat pemimpin yang mampu menjalin hubungan yang baik dengan bawahan sehingga akan mampu menciptakan suasana kerja yang membuat bawahan merasa aman, tentram, dan memiliki suatu kebebasan dalam mengembangkan gagasannya dalam rangka tercapai tujuan organisasi secara bersama seperti yang telah ditetapkan.

## **2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut **A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2005:16)**, factor-faktor penentu pencapaian kinerja individu dalam organisasi adalah sebagai berikut:

### **1) Faktor Individu**

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

### **2) Faktor Lingkungan Organisasi**

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Kinerja seorang pimpinan akan baik, jika pimpinan mempunyai keahlian yang tinggi, kesediaan untuk bekerja, adanya imbalan/upah

yang layak dan mempunyai harapan masa depan. Ada tiga variabel yang mempengaruhi kinerja pimpinan, yaitu:

a) Variabel Individu.

Kelompok variabel individu terdiri dari variabel kemampuan dan ketrampilan, latar belakang pribadi dan demografis. Variabel kemampuan dan ketrampilan merupakan faktor utama yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja individu. Sedangkan variabel latar belakang pribadi dan demografis mempunyai pengaruh yang tidak langsung.

b) Variabel Psikologis

Kelompok variabel psikologis terdiri dari variabel persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi. Variabel ini banyak dipengaruhi oleh keluarga, tingkat sosial, pengalaman kerja sebelumnya.

c) Variabel Organisasi

Kelompok variabel organisasi terdiri dari variabel sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan. Variabel Imbalan akan berpengaruh terhadap variabel motivasi, yang pada akhirnya secara langsung mempengaruhi kinerja individu.

Menurut **Mitchell dalam Timpe (1999:56)**, motivasi bersifat individual, dalam arti bahwa setiap orang termotivasi oleh berbagai pengaruh hingga berbagai tingkat. Mengingat sifatnya ini, untuk peningkatan kinerja individu dalam organisasi, menuntut para pimpinan untuk mengambil pendekatan tidak langsung, menciptakan motivasi melalui suasana organisasi yang mendorong para Aparatur untuk lebih produktif. Suasana ini tercipta melalui pengelolaan faktor-faktor organisasi dalam bentuk pengaturan sistem imbalan, struktur, desain pekerjaan serta pemeliharaan komunikasi melalui praktek kepemimpinan yang mendorong rasa saling percaya.

### 3. Indikator Kinerja

Menurut **Mitchell dalam Timpe (1999:56)**, kinerja adalah hasil kerja seseorang bawahan yang diukur dari tiga unsur utama yaitu sebagai berikut:

#### 1) Tanggung Jawab

Tanggung jawab menurut kamus umum Bahasa Indonesia adalah, keadaan wajib menanggung segala sesuatunya. Sehingga bertanggung jawab menurut kamus Bahasa Indonesia adalah berkewajiban menanggung, memikul jawab, mananggung segala sesuatunya, atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya dan tanggung jawab adalah kesanggupan seseorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik - baiknya dan tepat waktu serta berani memikul risiko atas keputusan yang telah diambilnya atau tindakan yang dilakukannya

Menurut **Rissaurus (2012:75)** tanggung jawab adalah kesadaran manusia akan tingkah laku atau perbuatan yang disengaja maupun yang tidak disengaja. Tanggung jawab juga berarti berbuat sebagai perwujudan kesadaran akan kewajibannya. Tanggung jawab itu bersifat kodrati, artinya sudah menjadi bagian kehidupan manusia, bahwa setiap manusia pasti dibebani dengan tanggung jawab. Apabila ia tidak mau bertanggung jawab, maka ada pihak lain yang memaksakan tanggung jawab itu. Dengan demikian tanggung jawab itu dapat dilihat dari dua sisi, yaitu dari sisi pihak yang berbuat dan dari sisi kepentingan pihak lain.

Menurut **Friedrich Hayek (2004:112)** tanggung jawab adalah ciri manusia beradab (berbudaya). Manusia merasa bertanggung jawab karena telah menyadari akibat baik atau buruk perbuatannya itu, dan menyadari pula bahwa pihak lain memerlukan pengabdian atau pengorbanannya.

Menurut **Tisnawati** dalam **Kurniawan (2005:179)** tanggung jawab mengingatkan orang-orang untuk tidak saja mempergunakan kewenangan yang dimilikinya, tetapi juga melaporkan apa saja yang telah dilakukan sehubungan dengan kewenangan yang telah diberikan kepadanya sedangkan menurut **Naglim Purwanto (2007:73)** tanggung jawab adalah kesanggupan untuk menjalankan suatu tugas kewajiban yang dipikulkan kepadanya dengan sebaik-baiknya. Jadi dapat dikatakan bahwa tanggung jawab adalah kesanggupan untuk melaksanakan dan melaporkan tugas yang telah diberikan dengan sebaik-baiknya.

## 2) Prestasi Kerja

Menurut **Mangkunegara (2006:50)** menyatakan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya sedangkan **Hasibuan, (2005:250)** bahwa prestasi kerja adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu.

Menurut **Dharma Ruki (2002:121)** bahwa prestasi kerja adalah suatu yang dikerjakan atau jasa yang dihasilkan atau diberikan seseorang selanjutnya **Ruki (2002:121)** mengatakan bahwa dalam prestasi kerja tercakup hasil, prestasi kerja ditentukan oleh interaksi antara kemampuan dan motivasi.

Menurut **Handoko (1997:19)** menyatakan prestasi kerja sebagai ungkapan seperti output, efisiensi seta efektifitas sering dihubungkan dengan produktivitas. Berdasarkan beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan hasil yang dapat dicapai seseorang di dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tugasnya yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi.

Aspek-aspek prestasi kerja dapat dikelompokkan menjadi yaitu sebagai berikut :

- a) Kemampuan teknis, yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperolehnya.
- b) Kemampuan konseptual, yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas lembaga pendidikan dan penyesuaian dari masing-masing tenaga organisasi serta atasan ke dalam bidang operasional dalam instansi secara menyeluruh, yang pada intinya individu tersebut memahami tugas, fungsi serta tanggung jawabnya.
- c) Kemampuan hubungan interpersonal, yaitu antara lain kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain dan memotivasi diri sendiri.

Menurut **Supardi (2006:53)** terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, antara lain adalah sebagai berikut:

- a) Kualitas kerja

Faktor ini meliputi akurasi ketelitian, kerapian dalam melaksanakan tugas, mempergunakan memelihara alat kerja dan kecakapan dalam melakukan pekerjaan.

- b) Kuantitas kerja

Faktor yang meliputi output/keluaran dan target kerja dalam kuantitas kerja.

- c) Pengetahuan

Merupakan kemampuan seorang Aparatur dinilai dari pengetahuan mengenai sesuatu hal yang berhubungan dengan tugas dan prosedur kerja, penggunaan alat kerja maupun kemampuan teknis atas pekerjaannya.

d) Penyesuaian pekerjaan

Merupakan indikator penilaian kerja yang ditinjau dari kemampuan Aparatur dalam melaksanakan tugas diluar pekerjaan maupun adanya tugas baru, kecepatan berpikir dan bertindak dalam bekerja.

e) Hubungan kerja

Hubungan kerja yang penilaiannya berdasarkan sikap Aparatur terhadap atasan serta kemudian menerima perubahan dalam bekerja.

f) Inisiatif kerja

Inisiatif kerja dilaksanakan bila guru mempunyai ide dan berani mengemukakan. Hal ini dapat diketahui melalui beberapa hal seperti mengikuti konsumsi kerja, kecepatan berfikir dalam bekerja, disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan dan kehati-hatian dalam bekerja.

3) Kerja Sama

Menurut **Jafar Hafsah (2001:240)** Kerja sama adalah suatu strategi yang dilakukan oleh dua pihak atau lebih dalam jangka waktu yang tertentu untuk meraih keuntungan bersama dengan prinsip saling membutuhkan dan saling membesarkan, sedangkan menurut **Kusnadi (1994:70)** kerja sama adalah sebagai dua orang lebih untuk melakukan aktivitas bersama yang dilakukan secara terpadu yang di arahkan kepada suatu target atau tujuan tertentu.

Menurut **Zainudin (2009:85)** kerja sama sebagai kepedulian satu orang atau satu pihak dengan orang atau pihak lain yang tercermin dalam suatu kegiatan yang menguntungkan semua pihak dengan prinsip saling percaya, menghargai, dan adanya norma yang mengatur. Makna kerja sama adalah kerja antar anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi (seluruh anggota)

Menurut **Tangkilisan (2005:86)** kerja sama perlu di adakan dengan kekuatan yang diperkirakan mungkin akan timbul. Kerja sama tersebut dapat didasarkan atas hak, kewajiban, dan tanggung jawab masing-masing orang untuk mencapai tujuan

Menurut **Bowo dan Andy (2007:50)** menjelaskan bahwa dalam pelaksanaan kerjasama harus tercapai keuntungan bersama, pelaksanaan kerjasama hanya dapat tercapai apabila diperoleh mamfaat bersama bagi semua pihak yang terlibat didalamnya. Apabila satu pihak dirugikan dalam proses kerjasama, maka kerjasama tidak lagi terpenuhi.

#### **4. Kepala Kampung**

Kepala Kampung adalah pemimpin dari pemerintahan di tingkat kampung di Negara Indonesia. Masa jabatan Kepala Kampung 6 (enam) tahun, dan dapat di perpanjang lagi untuk satu kali masa jabatan berikutnya.

Menurut **Bayu Surianingrat (1992:81)** “menyatakan bahwa kepala Kampung adalah penguasa tunggal dalam pemerintahan Kampung. Bersama-sama dengan pembantunya ia merupakan pamong Kampung. Kepala Kampung adalah pelaksana dan penyelenggara urusan rumah tangga Kampung dan disamping itu ia menyelenggarakan urusan-urusan pemerintah”.

Menurut **Sondang P. Siagaan (2007: 20)** menyatakan bahwa : Kepala Kampung adalah sebutan pemimpin Kampung di Indonesia. Kepala Kampung merupakan pemimpin dari pemerintah Kampung. Maka jabatan Kepala Kampung adalah 6 tahun, dan dapat diperpanjang lagi untuk satu kali masa jabatan. Kepala Kampung tidak bertanggungjawab kepada Camat, namun hanya dikoordinasikan saja oleh camat. Jabatan Kepala Kampung dapat disebut dengan nama lain, misalnya Wali Nagari (Sumatera Barat), Pambakal (Kalimantan Selatan), Hukum Tua (Sulawesi Utara).

Beberapa pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kepala Kampung merupakan pemimpin penyelenggara pemerintah Kampung berdasarkan kebijakan yang ditetapkan bersama BPK (Badan Permusyawaratan Kampung) yang memiliki fungsi memberikan struktur yang jelas dari situasi-situasi yang rumit, mengawasi dan sebagai sarana penyalur perilaku masyarakat yang dipimpinnya serta sebagai juru bicara masyarakat yang dipimpinnya.

Dalam **Undang-Undang No 6 Tahun 2014 Tentang Kampung** Bagian Kedua berkaitan tentang Kepala Kampung Pasal 26 antara lain:

- (1) Kepala Kampung bertugas menyelenggarakan Pemerintahan Kampung, melaksanakan Pembangunan Kampung, pembinaan kemasyarakatan Kampung, dan pemberdayaan masyarakat Kampung.
- (2) Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Kepala Kampung berwenang:
  - a. memimpin penyelenggaraan Pemerintahan Kampung;
  - b. mengangkat dan memberhentikan perangkat Kampung;
  - c. memegang kekuasaan pengelolaan Keuangan dan Aset Kampung;
  - d. menetapkan Peraturan Kampung;
  - e. menetapkan Anggaran Pendapatan dan Belanja Kampung;
  - f. membina kehidupan masyarakat Kampung;
  - g. membina ketenteraman dan ketertiban masyarakat Kampung;
  - h. membina dan meningkatkan perekonomian Kampung serta mengintegrasikannya agar mencapai perekonomian skala produktif untuk sebesar-besarnya kemakmuran masyarakat Kampung;
  - i. mengembangkan sumber pendapatan Kampung;
  - j. mengusulkan dan menerima pelimpahan sebagian kekayaan negara guna meningkatkan kesejahteraan masyarakat Kampung;
  - k. mengembangkan kehidupan sosial budaya masyarakat Kampung;

- l. memanfaatkan teknologi tepat guna;
  - m. mengoordinasikan Pembangunan Kampung secara partisipatif;
  - n. mewakili Kampung di dalam dan di luar pengadilan atau menunjuk kuasa hukum untuk mewakilinya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
  - o. melaksanakan wewenang lain yang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Kepala Kampung berhak:
- a) mengusulkan struktur organisasi dan tata kerja Pemerintah Kampung;
  - b) mengajukan rancangan dan menetapkan Peraturan Kampung;
  - c) menerima penghasilan tetap setiap bulan, tunjangan, dan penerimaan lainnya yang sah, serta mendapat jaminan kesehatan;
  - d) mendapatkan perlindungan hukum atas kebijakan yang dilaksanakan; dan
  - e) memberikan mandat pelaksanaan tugas dan kewajiban lainnya kepada perangkat Kampung.
- f) Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Kepala Kampung berkewajiban:
- g) memegang teguh dan mengamalkan Pancasila, melaksanakan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, serta mempertahankan dan memelihara keutuhan Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Bhinneka Tunggal Ika;
  - h) meningkatkan kesejahteraan masyarakat Kampung;
  - i) memelihara ketenteraman dan ketertiban masyarakat Kampung;
  - j) menaati dan menegakkan peraturan perundangundangan;
  - k) melaksanakan kehidupan demokrasi dan berkeadilan gender;

- l) melaksanakan prinsip tata Pemerintahan Kampung yang akuntabel, transparan, profesional, efektif dan efisien, bersih, serta bebas dari kolusi, korupsi, dan nepotisme;
- m) menjalin kerja sama dan koordinasi dengan seluruh pemangku kepentingan di Kampung;
- n) menyelenggarakan administrasi Pemerintahan Kampung yang baik;
- o) mengelola Keuangan dan Aset Kampung;
- p) melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Kampung;
- q) menyelesaikan perselisihan masyarakat di Kampung;
- r) mengembangkan perekonomian masyarakat Kampung;
- s) membina dan melestarikan nilai sosial budaya masyarakat Kampung;
- t) memberdayakan masyarakat dan lembaga kemasyarakatan di Kampung; mengembangkan potensi sumber daya alam dan melestarikan lingkungan hidup; dan.
- u) memberikan informasi kepada masyarakat Kampung.

## B. Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Sumber Referensi
1	Lazarus Ramandey	Kinerja Kepala Distrik dalam mempengaruhi disiplin kerja pegawai Pada Kantor Distrik Kota Jayapura	Penelitian Menunjukkan Bahwa Disiplin yang berlaku baik mengakibatkan Kinerja Pegawaipun berlaku sangat baik, sehingga ada hubungan ada hubungan yang sangat baik antara variabel disiplin kerja dengan kinerja Pegawai pada kantor distrik kota jayapura.	e.jurnal Universitas cendrawasih jayapura papua magarettes@gmail.com

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Sumber Referensi
2	Nur Khasanah	Analisis Pengaruh Kinerja Pimpinan Kecamatan Pada Kantor Camat Tenayan Raya Kota Pekanbaru	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja pimpinan kecamatan masih rendah, dilihat dari simpulan yang menunjukkan bahwa pimpinan masih kurang dalam upaya mempengaruhi disiplin kerja pegawainya.	Jurnal fisip vol 3 no 1 ( <i>nurkhasanah suradi@gmail.com</i> )  Kampus bina widiyya km 12,5 simpang baru panam pekan baru 2016
3	Astadu Pagarsu, Putri Intan Susanti	Kinerja Kepala Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretaris Daerah Propinsi Jawa Barat	Dari hasil penelitian disiplin kerja Pegawai biro pelayanan sosial memiliki pengaruh signifikan positif Terhadap kinerja Pegawai biro pelayanan sosial dasar sekretariat daerah propinsi jawa barat	e-Jurnal Universitas telkom ( <i>astadipangarso@tekomuniversity.ac.id</i> , <i>putriintans07@yahoo.com</i> ) 2016

### C. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah penjelasan secara operasional akan variabel yang diteliti yaitu variabel kinerja yaitu hasil kerja yang dicapai oleh kepala kampung dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Dengan indikator-indikatornya sebagai berikut:

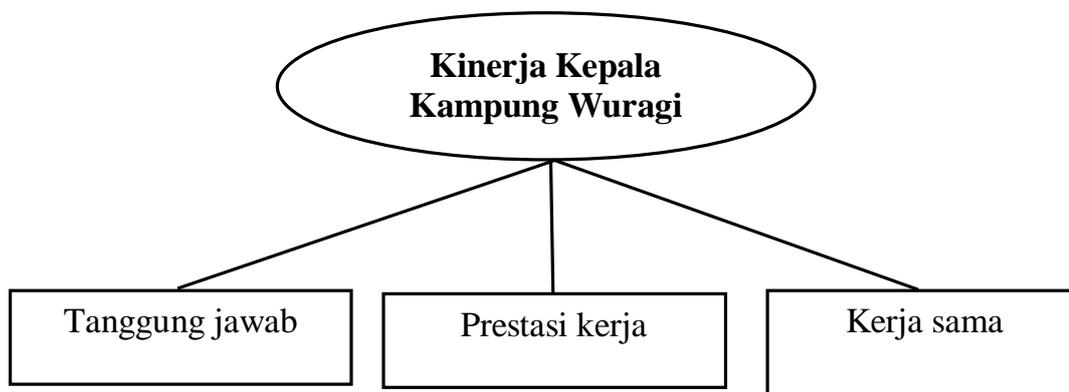
- a. **Tanggung Jawab** adalah kesanggupan Kepala Kampung Wuragi Distrik Wreka Kabupaten Lanny Jaya untuk menjalankan tugas dan kewajiban dengan sebaik baiknya.
- b. **Prestasi Kerja** adalah hasil kerja yang dikerjakan secara kualitas dan kuantitas, yang merupakan perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu.

- c. **Kerja Sama** adalah ada kepedulian antara kepala kampung dengan aparat kampung dengan BMK dan masyarakat oleh kepala kampung yang didasari atas kepedulian sikap keterampilan dan motivasi

#### **D. Kerangka Konseptual Penelitian**

Setiap organisasi pasti mempunyai tujuan, karena tujuan tersebutlah yang membuat organisasi dapat berjalan. Dalam mencapai tujuan organisasi tersebut terdapat juga tujuan-tujuan lain yang membuat tujuan organisasi dapat dilaksanakan, yakni adanya tujuan unit yang terdapat di dalam organisasi dan tujuan Aparatur yang bekerja disetiap bagian.

**Gambar 2.2**  
**Kerangka Konseptual Penelitian**



Sesuai dengan kerangka konseptual penelitian tersebut dapat dijelaskan bahwa untuk memberikan penilaian terhadap Kinerja Kepala Kampung dengan indikator sebagai berikut: tanggung Jawab, Prestasi Kerja dan Kerja Sama.

## **BAB III**

### **METODE DAN TEKNIK PENELITIAN**

#### **A. Lokasi dan Waktu Penelitian**

##### **1. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian ini adalah pada Kampung Wuragi Distrik Wereka Kabupaten Lanny Jaya.

##### **2. Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan kurang lebih selama 2 (dua) bulan.

#### **B. Jenis Penelitian**

Jenis yang dipilih dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif yaitu menurut **Nawawi (1985:63)**, penelitian deskriptif adalah prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan atau melukiskan keadaan objek atau subjek penelitian (seseorang, lembaga, masyarakat dan lain-lain) dan fakta-fakta yang tampak sebagaimana adanya. Pilihan jenis penelitian ini berdasarkan pada kondisi yang ada dilapangan sesuai dengan fakta-fakta yang ada.

Menurut **Sugiyono (2007:11)** penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri baik satu variabel atau lebih (*independen*) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan antara satu variabel dengan variabel yang lain.

#### **C. Populasi dan Sampel**

##### **1. Populasi**

Populasi merupakan keseluruhan aspek penelitian yang dapat berupa manusia, gejala-gejala, benda-benda dan tingkah laku yang berfungsi sebagai sumber data.

Menurut **Sugiyono (2007:90)** bahwa “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas

dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya. Sedangkan **Ridwan dan Tita Lestari (1997:3)** mengatakan bahwa Populasi adalah keseluruhan dari karakteristik atau unit hasil pengukuran yang menjadi objek penelitian.

Dari pengertian di atas, maka populasi yang di maksud dalam penelitian ini yaitu Aparat pada Kampung Wuragi Distrik Wreka yang berjumlah 14 orang dengan Kepala Kampung.

## **2. Sampel**

Berdasarkan populasi tersebut kemudian ditentukan sampel yang akan diteliti. Sampel Menurut **Sugiyono (2007:91)** adalah “Sebagian dari jumlah dan karakteristik yang di miliki oleh populasi tersebut”. Sampel dalam hal ini menunjukkan karakteristik yang terwakili sehingga memiliki ciri, sifat dan bentuk yang tercermin dari populasi.

Menurut **Moh Nazir (2003:271)** sebuah sampel adalah bagian dari populasi. Survey sampel adalah suatu prosedur di mana hanya sebagian dari populasi saja yang diambil dan di pergunakan untuk menentukan sifat serta ciri yang di kehendaki dari populasi.

Dalam penelitian ini digunakan sampel jenuh. Menurut **Sugiyono (2011:93)**, Sampel Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Oleh karena itu, sampel dalam penelitian ini berjumlah 13 orang Aparat Kampung Wuragi Distrik Wreka (Tidak Termasuk Kepala Kampung).

## **D. Instrumen Penelitian**

Instrumen penelitian adalah perangkat untuk menggali data primer dari responden sebagai sumber data terpenting dalam sebuah penelitian survei. Didalam penelitian ini penulis menggunakan dua instrument penelitian yaitu Kuesioner dengan menggunakan Skala Likert. Menurut **Sugiyono (2003:107)**, Skala Likert digunakan untuk mengukur

sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social dengan kategori sebagai berikut:

1. Sangat Baik                      Nilai Skor = 5
2. Baik                                Nilai Skor = 4
3. Kurang Baik                    Nilai Skor = 3
4. Tidak Baik                      Nilai Skor = 2
5. Sangat Tidak Baik    Nilai Skor = 1

#### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Menurut **Nazir (2003:174)**, pengumpulan data tidak lain dari suatu proses pengadaan data primer untuk keperluan penelitian. Dalam pengumpulan data yang dibutuhkan, teknik yang di pakai penulis adalah:

1. Kepustakaan adalah suatu penelitian secara sistematis dalam mendukung penulisan dengan menggunakan teori-teori/referensi yang ada kaitannya dengan pembahasan ini guna memperoleh tulisan yang ilmiah.
2. Observasi (Pengamatan) adalah cara pengumpulan data dengan pengamatan langsung terhadap objek yang di teliti dengan tujuan untuk mendapatkan gambaran yang tepat dan jelas, terutama gejala-gejala yang di lihat dalam penelitian.
3. Kuesioner/Angket adalah seperangkat pertanyaan yang disiapkan oleh penulis dengan alternatif jawaban yang tersedia, kemudian para responden mengisi atau menjawab sejumlah jawaban yang tersedia sesuai dengan apa yang diketahuinya.

#### **F. Teknik Analisa Data**

Teknik analisa data dalam penelitian ini menggunakan analisis skor pada skala ordinal. Dalam menentukan kategori jawaban responden di gunakan jumlah skor ideal (maksimum) serta jumlah skor terendah.

- Jumlah skor ideal = 5 x Jumlah responden  
= 5 x 13  
= 65
- Jumlah skor rendah = 1 x 13  
= 13

Berdasarkan Jumlah Skor ideal (75) dan jumlah skor rendah (15) maka tabel interpretasi skor sebagai berikut :

*Tabel 2.1*  
Nilai interpretasi skor:

<b>No</b>	<b>Interval Jumlah Skor</b>	<b>Predikat</b>
1	$52 < \text{Jumlah skor} \leq 65$	Sangat baik
2	$39 < \text{Jumlah skor} \leq 52$	Baik
3	$26 < \text{Jumlah skor} \leq 39$	Kurang baik
4	$13 < \text{Jumlah skor} \leq 26$	Tidak baik
5	$1 < \text{Jumlah skor} \leq 13$	Sangat tidak baik

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Sejarah Kampung**

Kampung Wuragi Distrik Wreka Yang Awal mulanya Pemekaran Dari Kampung induk yaitu kampung wreka yang sekarang mennjadi distrik wreka. Namu akan tetapi kampung wuragi ini adalah salah satu kampung yang mampu memberikan berbagai macam program yang bisa melaksanakan kegiatan pembangunan yang lebih sesuai dengan potensi – potensi Desa / kampung guna meningkatkan kesejahteraan masyarakat desa / kampung dan kualitas hidup manusia serta penanggulangan kemiskinan melalui pemenuhan kebutuhan dasar masyarakat desa / kampung. Kampu wuragi distrik wreka kabupaten lanny jaya ini salah satu kampung yang di promosikan oleh pemerintah kabupaten lanny jaya untuk menjadi kampung percontohan bagi kampung lain yang ada di seluruh Kabupaten Lanny Jaya.

Kampung Wuragi Distrik Wreka Kabupaten Lanny Jaya adalah salah satu dari 5 kampung yang berada Distrik Wreka Kabupaten Lanny Jaya Adapun batas-batas wilayah Kampung Wuragi adalah sebagai berikut:

- Sebelah Utara berbatasan dengan Kampung Kotarambur
- Sebelah Timur berbatasan dengan Kampung Numbo
- Sebelah Selatan berbatasan dengan Kampung Bokon
- Sebelah Barat berbatasan dengan Kampung Golo

## 2. Kondisi Demografi

Jumlah penduduk yang ada di wilayah Kampung Wuragi Distrik Wereka Kabupaten Lanny Jaya dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabael 4.1**  
**Jumlah Penduduk Menurut Jenis Kelamin**  
**Di Wilayah Kampung Wuragi Distrik Wereka**  
**Kabupaten Lanny Jaya**

No	Jenis Kelamin	Jumlah ( Jiwa )	Presentase
1	Laki-laki	500	77,04 %
2	Perempuan	149	22,95 %
<b>Jumlah</b>		<b>649</b>	<b>100 %</b>

*Sumber: Profil Kampung, Tahun 2021*

Berdasarkan Tabel 4.1 di atas dapat dilihat bahwa penduduk Kampung Wuragi Distrik Wereka Kabupaten Lanny Jaya berdasarkan jenis kelamin, laki-laki berjumlah 500 jiwa atau sebesar 77,04 % sedangkan jumlah penduduk yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 149 jiwa atau sebesar 22,95 %. Adapun jumlah Kepala Keluarga sebanyak 649 Kepala Keluarga (KK).

## B.Keadaan Objek Penelitian

### 1. Organisasi Pemerintahan Kampung Wuragi Distrik Wereka Kabupaten Lanny Jaya

#### 1). Struktur Organisasi

Adapun struktur organisasi pemerintahan pada Kampung Wuragi Distrik Wereka Kabupaten Lanny Jaya berdasarkan peraturan daerah Kabupaten Lanny Jaya nomor 28 tahun 2009 tentang tugas pokok dan tata kerja pemerintah kampung di lingkungan Kampung Wuragi Distrik Wereka Kabupaten Lanny Jaya dapat dilihat pada bagan berikut ini:

**Gambar 4.1.**  
**Bagan Struktur Organisasi Pemerintahan Kampung Wuragi Distrik**  
**Wereka Kabupaten Lanny Jaya**



**Sumber : Kantor Kampung Wuragi Distrik Wereka Kabupaten Lanny Jaya, Tahun 2021.**

## 2). Kedudukan, Tugas dan Fungsi

### a. Kepala Kampung

Kepala Kampung selaku kepala wilayah dan sebagai penguasa tunggal di wilayahnya, berkedudukan sebagai:

- 1) Kepala wilayah yang memimpin penyelenggaraan pemerintahan ditingkat Kampung yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Camat, yang dalam hal ini Kepala Kampung Wuragi Distrik Wereka Kabupaten Lanny Jaya.
- 2) Sedangkan dalam menjalankan tugasnya Kepala Kampung Magonik mengadakan koordinasi dengan instansi-instansi lainnya.

Secara umum Kepala Kampung mempunyai tugas menetapkan pelaksanaan serta penyelenggaraan segala urusan pemerintahan, pembangunan dan pembinaan masyarakat di kampungnya, dan secara terperinci diuraikan sebagai berikut:

- 1) Membina ketenteraman dan ketertiban di kampung sesuai dengan kebijaksanaan ketenteraman dan ketertiban yang ditetapkan pemerintahan secara langsung.
- 2) Melaksanakan segala usaha dan kegiatan dibidang pembinaan idiologi negara serta pembinaan kesatuan bangsa sesuai dengan kebijaksanaan yang ditetapkan di kampung.
- 3) Menyelenggarakan koordinasi atas kegiatan-kegiatan instansi-instansi vertikal, dinas-dinas daerah, baik dalam perencanaan maupun dalam pelaksanaan untuk mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.
- 4) Membimbing dan mengawasi penyelenggaraan pemerintahan di kampungnya.
- 5) Melaksanakan segala tugas pemerintahan yang tidak termasuk dalam tugas sesuatu instansi lainnya (tugas pembantuan) di kampung.

b. Sekertaris Kampung

Sekertaris Kampung Wuragi Distrik Wereka Kabupaten Lanny Jaya adalah unsur staf yang langsung berada di bawah Kepala Kampung dalam menyelenggarakan segala urusan pemerintahan, kesejahteraan rakyat, pembangunan dan pembinaan kehidupan masyarakat khususnya mengenai masalah administrasi umum pada tingkat kampung.

Sekertaris Kampung dipimpin oleh seorang Sekertaris yang berada di bawah dan bertanggung jawab langsung pada Kepala Kampung, khususnya dalam melaksanakan tugas pembinaan administratif kepada seluruh perangkat pemerintah pada kampung. Untuk menyelenggarakan tugas tersebut, sekertaris pada kampung berfungsi:

- 1) Melakukan koordinasi terhadap segala kegiatan yang dilakukan oleh perangkat pemerintah kampung dalam rangka penyelenggaraan administrasi yang terpadu.
- 2) Melakukan pembinaan dalam pengumpulan data, analisa data, merumuskan program dan petunjuk, serta memonitor perkembangan penyelenggaraan administrasi pemerintahan kampung.
- 3) Melakukan pembinaan dalam penyelenggaraan kegiatan dibidang sosial politik, memberikan pembinaan dan kerja sama dengan aparatur pemerintah lainnya dalam rangka memelihara stabilitas politik.
- 4) Melakukan pembinaan dalam rangka mensejahterakan masyarakat di distrik.
- 5) Melakukan pembinaan penyelenggaraan pembangunan dan memonitor perkembangan pembangunan.
- 6) Melakukan pembinaan penyelenggaraan pembangunan kampung dalam arti memberikan bimbingan teknis penyusunan data dengan kegiatan, Lembaga Ketahanan Masyarakat Desa (LKMD), serta meningkatkan swadaya gotong royong masyarakat, dan penyuluhan pembangunan kampung/desa.

Sekertaris Kampung terdiri dan berbagai unsur-unsur:

1) Kaur Pemerintahan

Tugas Kaur Pemerintahan antara lain :

- a) Mengumpulkan, mensistematisasikan dan menganalisa data dibidang pemerintahan, sosial politik, ketertiban dan ketenteraman.
- b) Menyusun program penyelenggaraan pemerintahan, pembinaan politik dalam negeri, pembinaan ideologi

negara, pembinaan kewarganegaraan serta ketenteraman dan ketertiban umum.

- c) Melakukan pengendalian, pengevaluasian terhadap penyelenggaraan pemerintahan umum.
  - d) Mempersiapkan pencalonan dan pengangkatan serta pemberhentian Kepala Kampung beserta perangkatnya, serta memberikan bimbingan dan petunjuk serta mengawasi pelaksanaan pemilihan Kepala Kampung.
  - e) Melakukan dan membina pelaksanaan administrasi kependudukan dan catatan sipil serta melakukan pembinaan administrasi kampung.
  - f) Pembinaan transmigrasi, ketenagakerjaan, imigrasi, urbanisasi, pertahanan serta lingkungan hidup.
- 2) Kaur Kesra (Kemasyarakatan)

Tugas Kaur Kemasyarakatan antara lain:

- a) Mengumpulkan, mensistematisasikan, menganalisa, penyusunan program, evaluasi terhadap pembinaan kesejahteraan masyarakat.
- b) Mengadakan pembinaan terhadap penderita cacat, tuna karya, tuna wisma, panti asuhan dan sejenisnya.
- c) Mengadakan pencegahan, penanggulangan dan pertolongan bencana alam.
- d) Mengadakan pembinaan terhadap usaha sosial, pasar, pertunjukan-pertunjukan dan sejenisnya.
- e) Mengadakan pembinaan terhadap umat beragama, pendidikan kemasyarakatan, kesehatan masyarakat, generasi muda, kebudayaan dan kesenian, peranan wanita dan olah raga.
- f) Mengadakan pembinaan kebersihan lingkungan hidup dan kelestarian alam serta perburuhan.

### 3) Kaur Pembangunan

Tugas Kaur Pembangunan antara lain:

- a) Mengumpulkan, mensistematisasikan, menganalisa data pembangunan kampung dan pembangunan pada umumnya.
- b) Menyusun program-program pembangunan kampung dan pengendalian serta evaluasi hasil pembangunan kampung secara umum.
- c) Melaksanakan pendidikan dan latihan keterampilan bagi masyarakat kampung.
- d) Mengadakan pembinaan LKMD dan PKK serta penyelenggaraan lomba tingkat RT di kampung.
- e) Melakukan kegiatan dalam rangka koordinasi perencanaan pembangunan UDKP di kampung.
- f) Melakukan pembinaan pembangunan prasarana dan sarana kampung dan pembangunan perekonomian kampung.
- g) Melakukan koordinasi dalam mensukseskan program-program bimas, sensus, penghijauan, listrik masuk kampung dan TNI masuk kampung.

### 4) Kaur Umum

Tugas Kaur Umum antara lain:

- a) Mempersiapkan naskah laporan pemerintah kampung.
- b) Melakukan urusan tata usaha umum kantor kampung.
- c) Mempersiapkan dan melaksanakan administrasi kepegawaian Sekretariat kampung.
- d) Mempersiapkan dan melaksanakan administrasi keuangan dalam rangka penyelenggaraan kampung serta kesejahteraan pegawai.

- e) Merencanakan, mengadakan, memelihara dan mendistribusikan alat-alat inventaris kantor.
- f) Mempersiapkan rapat-rapat, upacara-upacara resmi, penerimaan tamu, perjalanan dinas pegawai (Kepala Kampung).

### 3). Tata Kerja

Dalam melaksanakan tugasnya Kepala Kampung melakukan koordinasi atas instansi vertikal dan otonom di Distrik. Pimpinan setiap satuan organisasi wajib bekerja sama dengan pimpinan satuan organisasi lain di bawah Kepala Kampung sesuai tugas masing-masing. Pimpinan setiap satuan organisasi dalam lingkungan pemerintahan kampung wajib memimpin bawahannya serta memberikan bimbingan, petunjuk dan pengawasan bagi pelaksanaan tugas masing-masing.

Dalam melaksanakan tugasnya Sekertaris kampung dan Kepala-kepala Urusan (Kaur) wajib melaksanakan prinsip koordinasi, integrasi dan sinkronisasi secara vertikal dan horizontal. Setiap pimpinan satuan organisasi wajib mengawasi bawahannya masing-masing dan apabila terjadi penyimpangan agar mengambil langkah-langkah yang diperlukan sesuai ketentuan yang berlaku serta membuat laporan secara berkala pada waktunya. Laporan-laporan tersebut diterima oleh pimpinan, selanjutnya diolah dan dipergunakan sebagai bahan penyusunan laporan ke tingkat atas yang dikoordinasikan dengan Kepala Kampung.

Sedangkan Kepala Urusan menyampaikan laporan kepada Sekertaris Kampung sesuai dengan bidang tugasnya dan Sekretaris menampung laporan, mengolah menyusun laporan tersebut. Pada tingkat akhir Kepala Kampung selaku kepala

wilayah tingkat kampung menyampaikan laporan kepada Distrik dan tembusannya disampaikan pula kepada satuan organisasi lainnya secara fungsional yang mempunyai hubungan kerja di tingkat kampung. Laporan-laporan tersebut dibuat secara berkala, tahunan dan serta laporan akhir masa jabatan bagi Kepala Kampung itu sendiri.

## 2. Keadaan Responden

Berdasarkan data dan informasi yang dihimpun menunjukkan bahwa responden pada Kantor Kampung Wuragi Distrik Wreka Kabupaten Lanny Jaya sampai dengan April 2018 seluruhnya berjumlah 13 orang. Untuk lebih jelasnya dapat dijelaskan secara rinci sebagai berikut:

### 1) Keadaan Responden Menurut Tingkat Pendidikan.

Keadaan Responden di dilihat dari tingkat pendidikan dalam tabel berikut ini:

**Tabel 4.2**  
**Keadaan Responden Menurut Tingkat Pendidikan**

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	Sarjana	2	15,38
2.	Diploma	0	0
3.	SMA/SMK	7	53,84
4.	SMP	4	30,76
5.	SD	0	0
	<b>T o t a l</b>	<b>13</b>	<b>100</b>

Sumber : *Olahan Data Primer, Tahun 2021*

Berdasarkan Tabel 4.2 terlihat bahwa keadaan responden yang berpendidikan Sarjana sebanyak 2 orang dengan persentase 15,38%, Diploma sebanyak 0 orang dengan persentase 0%, SMA/SMK sebanyak 7 orang dengan persentase 53,84%, SMP sebanyak 4 orang dengan persentase 30,76% dan yang berpendidikan SD sebanyak 0 orang dengan persentase 0%.

## 2) Keadaan Responden Menurut Umur

Keadaan responden menurut umur (usia) pada Kampung Wuragi Distrik Wereka Kabupaten Lanny Jaya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.3**  
**Keadaan Responden Menurut Umur**

No	Umur/Usia	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	20 - 30	6	46,16
2	31 - 40	5	38,46
3	> 41	2	15,38
<b>Jumlah</b>		<b>13</b>	<b>100</b>

Sumber : *Kantor Kampung Wuragi, Tahun 2021*

Berdasarkan Tabel 4.5 di atas dapat dilihat bahwa keadaan responden yang berusia antara 20 – 30 tahun sebanyak 6 orang atau dengan persentase 46,16%, yang berusia antara 31 – 40 tahun sebanyak 5 orang atau dengan persentase 38,46% dan yang berusia lebih dari 41 tahun sebanyak 2 orang atau dengan persentase 15,38%.

## 3) Keadaan Responden Masa Kerja

Keadaan pegawai berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.4**  
**Keadaan pegawai berdasarkan masa kerja**

No	Masa Kerja (Tahun)	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
1	1 – 5	0	0
2	6 – 10	4	30,76
3	11 – 15	9	69,23
4	16 – 20	0	0
5	21 – 25	0	0
6	26 – 30	0	0
7	31 – 35	0	0
<b>Jumlah</b>		<b>13</b>	<b>100</b>

Sumber : *Hasil Olahan Data, Tahun 2021.*

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa keadaan pegawai berdasarkan masa kerja pada Kantor kampung wuragi distrik wereka adalah pegawai yang telah bekerja selama 6 – 10 tahun sebanyak 4 orang atau 30,76 %, telah bekerja 11 – 15 tahun sebanyak 90 orang atau 69,23 %.

### 3. Keadaan Sarana dan Prasarana Pemabangunan Kewagi

Keadaan sarana dan prasarana pada Kampung Wuragi Distrik Wereka Kabupaten Lanny Jaya dapat dilihat seperti pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.5**  
**Sarana dan Prasarana Kampung Wuragi**

NO	NAMA SARPRAS	JUMLAH	KETERANGAN
1	Jalan Transportasi	2	Dalam Perbaikan
2	Air Bersih	2	Baik
3	Rumah Sosial	15	Baik
4	Listrik	1	Ada
5	Jembatan Penghubung	1	Baik

**Sumber Data: Kantor Kampung Wuragi Distrik Wereka Kabupaten Lanny Jaya Tahun 2021**

Dari tabel 4.6 di atas dapat diketahui bahwa keadaan sarana dan prasarana pembangunan pada Kampung Wuragi Distrik Wereka Kabupaten Lanny Jaya terdiri dari Jalan Transportasi Keluar Masuk Desa ada 2 jalur, Air Bersih ada 2 tempat, Rumah Sosial sebanyak 15 rumah dan ada Listrik yang bisa dimanfaatkan oleh masyarakat kampung serta ada jembatan penghubung antara kampung 1 dalam keadaan baik.

### C. ANALISIS DATA

Untuk mengetahui Kinerja Kepala Kampung Wuragi Distrik Wreka Kabupaten Lanny Jaya, peneliti membagikan kuisioner kepada pegawai dengan variabel Kinerja Kepala Kampung Wuragi Distrik Wreka Kabupaten Lanny Jaya dengan indikator sebagai berikut: Tanggung Jawab, Prestasi Kerja dan Kerja Sama.

#### a) Indikator Tanggung jawab

1. Kepala Kampung dan aparat dalam bekerja mentaati aturan yang berlaku

**Tabel. 4.6**  
**Tanggapan Responden berkaitan dengan mengenai Kepala Kampung dan aparat dalam bekerja mentaati aturan yang berlaku**

No	Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Nilai Skor
1	Sangat Baik	5	2	10
2	Baik	4	3	12
3	Kurang Baik	3	8	24
4	Tidak Baik	2	0	0
5	Sangat Tidak Baik	1	0	0
Jumlah			13	46

*Sumber : Olahan Data Primer Tahun 2021*

Berdasarkan hasil penelitian yang di lakukan oleh penulis dengan melibatkan 13 orang sebagai responden pada Kampung Wuragi Distrik Wreka Kabupaten Lanny Jaya. Kepala Kampung dan aparat dalam bekerja mentaati aturan yang berlaku dengan jumlah skor 46 berada pada predikat **Baik**. Hal ini dapat di lihat dari bagaimana keterlibatan masyarakat dalam mempertanggung jawabkan program yang di laksanakan di kampung Indikator Tanggung Jawab.

2. Menerima setiap konsekuensi atau siap dihukum jika melanggar aturan di kantor

**Tabel. 4.7**  
**Tanggapan Responden berkaitan dengan mengenai**  
**Menerima setiap konsekuensi atau siap dihukum jika**  
**melanggar aturan di kantor**

No	Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Nilai Skor
1	Sangat Baik	5	1	5
2	Baik	4	4	16
3	Kurang Baik	3	8	24
4	Tidak Baik	2	0	0
5	Sangat Tidak Baik	1	0	0
Jumlah			13	45

*Sumber : Olahan Data Primer Tahun 2021*

Berdasarkan hasil penelitian yang di lakukan oleh penulis dengan melibatkan 13 orang sebagai responden pada Kampung Wuragi Distrik Wereka Kabupaten Lanny Jaya. Menerima setiap konsekuensi atau siap dihukum jika melanggar aturan di kantor dengan jumlah skor 45 berada pada predikat **Baik**. Hal ini dapat di lihat dari bagaimana keterlibatan masyarakat dalam mempertanggung jawabkan program yang di laksanakan di kampung Indikator Tanggung Jawab.

## 3. Menyelesaikan pekerjaan dengan baik

**Tabel. 4.8**  
**Tanggapan Responden berkaitan dengan mengenai**  
**Menyelesaikan pekerjaan dengan baik**

No	Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Nilai Skor
1	Sangat Baik	5	1	5
2	Baik	4	2	8
3	Kurang Baik	3	6	18
4	Tidak Baik	2	4	8
5	Sangat Tidak Baik	1	0	0
Jumlah			13	39

*Sumber : Olahan Data Primer Tahun 2021*

Berdasarkan hasil penelitian yang di lakukan oleh penulis dengan melibatkan 13 orang sebagai responden pada Kampung Wuragi Distrik Wreka Kabupaten Lanny Jaya. Menyelesaikan pekerjaan dengan baik dengan jumlah skor 39 berada pada predikat **Baik**. Hal ini dapat di lihat dari bagaimana keterlibatan masyarakat dalam mempertanggung jawabkan program yang di laksanakan di kampung Indikator Tanggung Jawab.

## 4. Berkerja dengan tenggang waktu yang sudah ditentukan

**Tabel. 4.9**  
**Tanggapan Responden berkaitan dengan mengenai Berkerja**  
**dengan tenggang waktu yang sudah ditentukan**

No	Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Nilai Skor
1	Sangat Baik	5	1	5
2	Baik	4	2	8
3	Kurang Baik	3	2	6
4	Tidak Baik	2	9	18
5	Sangat Tidak Baik	1	0	0
Jumlah			13	37

*Sumber : Olahan Data Primer Tahun 2021*

Berdasarkan hasil penelitian yang di lakukan oleh penulis dengan melibatkan 13 orang sebagai responden pada Kampung

Wuragi Distrik Wereka Kabupaten Lanny Jaya. Berkerja dengan tenggang waktu yang sudah ditentukan dengan jumlah skor 37 berada pada predikat **Kurang Baik**. Hal ini dapat di lihat dari bagaimana keterlibatan masyarakat dalam mempertanggung jawabkan program yang di laksanakan di kampung Indikator Tanggung Jawab.

5. Berani mengambil risiko dengan pekerjaan yang di berikan oleh kepala kampung

**Tabel. 4.10**  
**Tanggapan Responden berkaitan dengan mengenai Berani**  
**mengambil risiko dengan pekerjaan yang di berikan**  
**oleh kepala kampung**

No	Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Nilai Skor
1	Sangat Baik	5	2	10
2	Baik	4	3	12
3	Kurang Baik	3	8	24
4	Tidak Baik	2	0	0
5	Sangat Tidak Baik	1	0	0
Jumlah			13	46

*Sumber : Olahan Data Primer Tahun 2021*

Berdasarkan hasil penelitian yang di lakukan oleh penulis dengan melibatkan 13 orang sebagai responden pada Kampung Wuragi Distrik Wereka Kabupaten Lanny Jaya. Berani mengambil risiko dengan pekerjaan yang di berikan oleh kepala kampung dengan jumlah skor 46 berada pada predikat **Baik**. Hal ini dapat di lihat dari bagaimana keterlibatan masyarakat dalam mempertanggung jawabkan program yang di laksanakan di kampung Indikator Tanggung Jawab.

**b) Prestasi kerja**

1. Prestasi kepala kampung menjadi teladan aparatur kampung dalam bekerja

**Tabel. 4.11**  
**Tanggapan Responden berkaitan dengan mengenai Prestasi**  
**kepala kampung menjadi teladan aparatur**  
**kampung dalam bekerja**

No	Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Nilai Skor
1	Sangat Baik	5	2	10
2	Baik	4	3	12
3	Kurang Baik	3	8	24
4	Tidak Baik	2	0	0
5	Sangat Tidak Baik	1	0	0
Jumlah			13	46

*Sumber : Olahan Data Primer Tahun 2021*

Berdasarkan hasil penelitian yang di lakukan oleh penulis dengan melibatkan 13 orang sebagai responden pada Kampung Wuragi Distrik Wereka Kabupaten Lanny Jaya. Prestasi kepala kampung menjadi teladan aparatur kampung dalam bekerja dengan jumlah skor 46 berada pada predikat **Baik**. Hal ini dapat di lihat dari bagaimana keterlibatan masyarakat dalam mempertanggung jawabkan program yang di laksanakan di kampung Indikator Prestasi Kerja.

2. Kepala kampung maupun aparatur kampung mengikuti kegiatan-kegiatan penunjang prestasi kerja

**Tabel. 4.12**  
**Tanggapan Responden berkaitan dengan mengenai Kepala kampung maupun aparatur kampung mengikuti kegiatan-kegiatan penunjang prestasi kerja**

No	Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Nilai Skor
1	Sangat Baik	5	1	5
2	Baik	4	1	4
3	Kurang Baik	3	9	27
4	Tidak Baik	2	2	4
5	Sangat Tidak Baik	1	0	0
Jumlah			13	40

*Sumber : Olahan Data Primer Tahun 2021*

Berdasarkan hasil penelitian yang di lakukan oleh penulis dengan melibatkan 13 orang sebagai responden pada Kampung Wuragi Distrik Wereka Kabupaten Lanny Jaya. Kepala kampung maupun aparatur kampung mengikuti kegiatan-kegiatan penunjang prestasi kerja dengan jumlah skor 40 berada pada predikat **Baik**. Hal ini dapat di lihat dari bagaimana keterlibatan masyarakat dalam mempertanggung jawabkan program yang di laksanakan di kampung Indikator Prestasi Kerja.

3. Aparatur kampung berlomba dalam mendapatkan prestasi kerja yang baik

**Tabel. 4.13**  
**Tanggapan Responden berkaitan dengan mengenai**  
**Aparatur kampung berlomba dalam mendapatkan prestasi**  
**kerja yang baik**

No	Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Nilai Skor
1	Sangat Baik	5	2	10
2	Baik	4	4	16
3	Kurang Baik	3	7	21
4	Tidak Baik	2	0	0
5	Sangat Tidak Baik	1	0	0
Jumlah			13	47

*Sumber : Olahan Data Primer Tahun 2021*

Berdasarkan hasil penelitian yang di lakukan oleh penulis dengan melibatkan 13 orang sebagai responden pada Kampung Wuragi Distrik Wereka Kabupaten Lanny Jaya. Aparatur kampung berlomba dalam mendapatkan prestasi kerja yang baik dengan jumlah skor 47 berada pada predikat **Baik**. Hal ini dapat di lihat dari bagaimana keterlibatan masyarakat dalam mempertanggung jawabkan program yang di laksanakan di kampung Indikator Prestasi Kerja.

4. Kepala kampung membuatkan program yang menjadi penentu dalam menilai prestasi kerja aparatur kampung

**Tabel. 4.14**  
**Tanggapan Responden berkaitan dengan mengenai Kepala kampung membuatkan program yang menjadi penentu dalam menilai prestasi kerja aparatur kampung**

No	Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Nilai Skor
1	Sangat Baik	5	3	15
2	Baik	4	4	16
3	Kurang Baik	3	6	18
4	Tidak Baik	2	0	0
5	Sangat Tidak Baik	1	0	0
Jumlah			13	49

*Sumber : Olahan Data Primer Tahun 2021*

Berdasarkan hasil penelitian yang di lakukan oleh penulis dengan melibatkan 13 orang sebagai responden pada Kampung Wuragi Distrik Wereka Kabupaten Lanny Jaya. Kepala kampung membuatkan program yang menjadi penentu dalam menilai prestasi kerja aparatur kampung dengan jumlah skor 49 berada pada predikat **Baik**. Hal ini dapat di lihat dari bagaimana keterlibatan masyarakat dalam mempertanggung jawabkan program yang di laksanakan di kampung Indikator Prestasi Kerja.

5. Kepala kampung memberikan apresiasi bagi aparatur yang berprestasi

**Tabel. 4.15**  
**Tanggapan Responden berkaitan dengan mengenai Kepala kampung memberikan apresiasi bagi aparatur yang berprestasi**

No	Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Nilai Skor
1	Sangat Baik	5	1	5
2	Baik	4	5	20
3	Kurang Baik	3	7	21
4	Tidak Baik	2	0	0
5	Sangat Tidak Baik	1	0	0
Jumlah			13	46

*Sumber : Olahan Data Primer Tahun 2021*

Berdasarkan hasil penelitian yang di lakukan oleh penulis dengan melibatkan 13 orang sebagai responden pada Kampung Wuragi Distrik Wereka Kabupaten Lanny Jaya. Kepala kampung memberikan apresiasi bagi aparatur yang berprestasi dengan jumlah skor 46 berada pada predikat **Baik**. Hal ini dapat di lihat dari bagaimana keterlibatan masyarakat dalam mempertanggung jawabkan program yang di laksanakan di kampung Indikator Prestasi Kerja.

c) **Kerja sama**

1. Kepala kampung bekerja sama dengan pihak-pihak lain dalam upaya kemajuan kampung

**Tabel. 4.16**  
**Tanggapan Responden berkaitan dengan mengenai Kepala kampung bekerja sama dengan pihak-pihak lain dalam upaya kemajuan kampung**

No	Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Nilai Skor
1	Sangat Baik	5	2	10
2	Baik	4	1	4
3	Kurang Baik	3	10	30
4	Tidak Baik	2	0	0
5	Sangat Tidak Baik	1	0	0
Jumlah			13	44

*Sumber : Olahan Data Primer Tahun 2021*

Berdasarkan hasil penelitian yang di lakukan oleh penulis dengan melibatkan 13 orang sebagai responden pada Kampung Wuragi Distrik Wereka Kabupaten Lanny Jaya. Kepala kampung bekerja sama dengan pihak-pihak lain dalam upaya kemajuan kampung dengan jumlah skor 44 berada pada predikat **Baik**. Hal ini dapat di lihat dari bagaimana keterlibatan masyarakat dalam mempertanggung jawabkan program yang di laksanakan di kampung Indikator kerja sama.

2. Kepala Kampung beserta aparaturnya bekerja sama dengan pihak lain atau masyarakat

**Tabel. 4.17**  
**Tanggapan Responden berkaitan dengan mengenai Kepala Kampung beserta aparaturnya bekerja sama dengan pihak lain atau masyarakat**

No	Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Nilai Skor
1	Sangat Baik	5	3	15
2	Baik	4	0	0
3	Kurang Baik	3	7	21
4	Tidak Baik	2	3	6
5	Sangat Tidak Baik	1	0	0
Jumlah			13	42

*Sumber : Olahan Data Primer Tahun 2021*

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis dengan melibatkan 13 orang sebagai responden pada Kampung Wuragi Distrik Wreka Kabupaten Lanny Jaya. Kepala Kampung beserta aparaturnya bekerja sama dengan pihak lain atau masyarakat dengan jumlah skor 42 berada pada predikat **Baik**. Hal ini dapat dilihat dari bagaimana keterlibatan masyarakat dalam mempertanggungjawabkan program yang dilaksanakan di kampung Indikator kerja sama.

## 3. Kepala kampung bekerja sama dengan bawahan

**Tabel. 4.18**  
**Tanggapan Responden berkaitan dengan mengenai Kepala kampung bekerja sama dengan bawahan**

No	Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Nilai Skor
1	Sangat Baik	5	1	5
2	Baik	4	2	8
3	Kurang Baik	3	2	6
4	Tidak Baik	2	8	16
5	Sangat Tidak Baik	1	0	0
Jumlah			13	35

*Sumber : Olahan Data Primer Tahun 2021*

Berdasarkan hasil penelitian yang di lakukan oleh penulis dengan melibatkan 13 orang sebagai responden pada Kampung Wuragi Distrik Wereka Kabupaten Lanny Jaya. Kepala kampung bekerja sama dengan bawahan dengan jumlah skor 35 berada pada predikat **Kurang Baik**. Hal ini dapat di lihat dari bagaimana keterlibatan masyarakat dalam mempertanggung jawabkan program yang di laksanakan di kampung Indikator kerja sama.

## 4. Aparatur kampung bekerja sama antar aparatur untuk mencapai tujuan organisasi

**Tabel. 4.19**  
**Tanggapan Responden berkaitan dengan mengenai Aparatur kampung bekerja sama antar aparatur untuk mencapai tujuan organisasi**

No	Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Nilai Skor
1	Sangat Baik	5	1	5
2	Baik	4	3	12
3	Kurang Baik	3	9	27
4	Tidak Baik	2	0	0
5	Sangat Tidak Baik	1	0	0
Jumlah			13	44

*Sumber : Olahan Data Primer Tahun 2021*

Berdasarkan hasil penelitian yang di lakukan oleh penulis dengan melibatkan 13 orang sebagai responden pada Kampung

Wuragi Distrik Wereka Kabupaten Lanny Jaya. Aparatur kampung bekerja sama antar aparatur untuk mencapai tujuan organisasi dengan jumlah skor 44 berada pada predikat **Baik**. Hal ini dapat di lihat dari bagaimana keterlibatan masyarakat dalam mempertanggung jawabkan program yang di laksanakan di kampung Indikator kerja sama.

5. Kepala kampung menghargai adanya norma yang mengatur

**Tabel. 4.20**  
**Tanggapan Responden berkaitan dengan mengenai Kepala kampung menghargai adanya norma yang mengatur**

No	Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Nilai Skor
1	Sangat Baik	5	0	0
2	Baik	4	0	0
3	Kurang Baik	3	3	9
4	Tidak Baik	2	10	20
5	Sangat Tidak Baik	1	0	0
Jumlah			13	29

*Sumber : Olahan Data Primer Tahun 2021*

Berdasarkan hasil penelitian yang di lakukan oleh penulis dengan melibatkan 13 orang sebagai responden pada Kampung Wuragi Distrik Wereka Kabupaten Lanny Jaya. Kepala kampung menghargai adanya norma yang mengatur dengan jumlah skor 29 berada pada predikat **Kurang Baik**. Hal ini dapat di lihat dari bagaimana keterlibatan masyarakat dalam mempertanggung jawabkan program yang di laksanakan di kampung Indikator kerja sama.

## **B. PEMBAHASAN**

Untuk menunjukkan data dan hasil penulisan ini maka penulis melakukan interpretasi data secara keseluruhan untuk mengetahui Bagaimana mengetahui Kinerja Kepala Kampung Wuragi Distrik Wereka Kabupaten Lanny Jaya.

Dalam menganalisa variabel Kinerja Kepala Kampung Wuragi Distrik Wreka Kabupaten Lanny Jaya dengan Indikator Tanggung Jawab, Prestasi Kerja dan Kerja Sama. Sesuai hasil penelitian yang diperoleh dari daftar pertanyaan yang disebarakan untuk diisi oleh responden maka data yang diperoleh yang berkaitan dengan indikator pada variabel Kinerja Kepala Kampung Wuragi dengan Indikator Tanggung Jawab, Prestasi Kerja dan Kerja Sama yang dijelaskan per sub indikator seperti berikut ini:

### 1. Indikator Tanggung Jawab

**Tabel 4.21**  
**Rata-Rata Persentase Indikator Tanggung Jawab**

No	Uraian	Nilai Skor	Predikat
1	Kepala Kampung dan aparat dalam bekerja mentaati aturan yang berlaku	46	<b>Baik</b>
2	Menerima setiap konsekuensi atau siap dihukum jika melanggar aturan di kantor	45	<b>Baik</b>
3	Menyelesaikan pekerjaan dengan baik	39	<b>Baik</b>
4	Berkerja dengan tenggang waktu yang sudah ditentukan	37	<b>Kurang Baik</b>
5	Berani mengambil risiko dengan pekerjaan yang di berikan oleh kepala kampung	46	<b>Baik</b>
Jumlah Rata-Rata		42,6	<b>Baik</b>

*Sumber: Olahan Data Primer, Tahun 2021*

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dari penyebaran daftar pertanyaan Kepada Aparat Kampung Wuragi Distrik Wreka Kabupaten Lanny Jaya dengan melibatkan 13 orang sebagai responden. Kepala Kampung dan aparat dalam bekerja mentaati aturan yang berlaku dengan nilai skor 46 berada pada predikat baik, Menerima setiap konsekuensi atau siap dihukum jika melanggar aturan di kantor dengan nilai skor 45 berada pada predikat baik, Menyelesaikan pekerjaan dengan baik dengan nilai skor 39 berada

pada predikat baik, Berkerja dengan tenggang waktu yang sudah ditentukan dengan nilai skor 37 berada pada predikat baik, Berani mengambil risiko dengan pekerjaan yang di berikan oleh kepala kampung dengan nilai skor 46 berada pada predikat baik. Maka angka-angka pada pembahasan tersebut menunjukkan bahwa Indikator Tanggung Jawab mendapat nilai rata-rata **42,6 Baik**.

## 2. Indikator Prestasi Kerja

**Tabel 4.22**  
**Rata-Rata Persentase Indikator Prestasi Kerja**

No	Uraian	Nilai Skor	Predikat
1	Prestasi kepala kampung menjadi teladan aparatur kampung dalam bekerja	46	<b>Baik</b>
2	Kepala kampung maupun aparatur kampung mengikuti kegiatan-kegiatan penunjang prestasi kerja	40	<b>Baik</b>
3	Aparatur kampung berlomba dalam mendapatkan prestasi kerja yang baik	47	<b>Baik</b>
4	Kepala kampung membuat program yang menjadi penentu dalam menilai prestasi kerja aparatur kampung	49	<b>Baik</b>
5	Kepala kampung memberikan apresiasi bagi aparatur yang berprestasi	46	<b>Baik</b>
Jumlah Rata-Rata		45,6	<b>Baik</b>

*Sumber: Olahan Data Primer, Tahun 2021*

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dari penyebaran daftar pertanyaan Kepada Aparat Kampung Wuragi Distrik Wreka Kabupaten Lanny Jaya dengan melibatkan 13 orang sebagai responden. Prestasi kepala kampung menjadi teladan aparatur kampung dalam bekerja dengan nilai skor 46 berada pada predikat baik, Kepala kampung maupun aparatur kampung mengikuti kegiatan-kegiatan penunjang prestasi kerja dengan nilai skor 40 berada pada predikat baik, Aparatur kampung berlomba dalam

mendapatkan prestasi kerja yang baik dengan nilai skor 47 berada pada predikat baik, Kepala kampung membuat program yang menjadi penentu dalam menilai prestasi kerja aparatur kampung dengan nilai skor 49 berada pada predikat baik, Kepala kampung memberikan apresiasi bagi aparatur yang berprestasi dengan nilai skor 46 berada pada predikat baik. Maka angka-angka pada pembahasan tersebut menunjukkan bahwa Indikator Tanggung Jawab mendapat nilai rata-rata **45,6 Baik**.

### 3. Indikator Kerja Sama

**Tabel 4.23**  
**Rata-Rata Persentase Indikator Kerja Sama**

No	Uraian	Nilai Skor	Predikat
1	Kepala kampung bekerja sama dengan pihak-pihak lain dalam upaya kemajuan kampung	44	<b>Baik</b>
2	Kepala Kampung beserta aparatur bekerja sama dengan pihak lain atau masyarakat.	42	<b>Baik</b>
3	Kepala kampung bekerja sama dengan bawahan	35	<b>Kurang Baik</b>
4	Aparatur kampung bekerja sama antar aparatur untuk mencapai tujuan organisasi	44	<b>Baik</b>
5	Kepala kampung menghargai adanya norma yang mengatur	29	<b>Kurang Baik</b>
Jumlah Rata-Rata		38,8	<b>Kurang Baik</b>

*Sumber: Olahan Data Primer, Tahun 2021*

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dari penyebaran daftar pertanyaan Kepada Aparat Kampung Wuragi Distrik Wreka Kabupaten Lanny Jaya dengan melibatkan 13 orang sebagai responden. Kepala kampung bekerja sama dengan pihak-pihak lain dalam upaya kemajuan kampung dengan nilai skor 44 berada pada predikat baik, Kepala Kampung beserta aparatur bekerja sama dengan pihak lain atau masyarakat dengan nilai skor 42 berada pada predikat

baik, Kepala kampung bekerja sama dengan bawahan dengan nilai skor 35 berada pada predikat kurang baik, Aparatur kampung bekerja sama antar aparatur untuk mencapai tujuan organisasi dengan nilai skor 44 berada pada predikat baik, Kepala kampung menghargai adanya norma yang mengatur dengan nilai skor 29 berada pada predikat kurang baik. Maka angka-angka pada pembahasan tersebut menunjukkan bahwa Indikator Tanggung Jawab mendapat nilai rata-rata **38,8 Kurang Baik**.

#### **4. Rekapitulasi indikator-indikator pada Variabel Kinerja Kepala Kampung Wuragi Distrik Wreka Kabupaten Lanny Jaya**

Untuk mengetahui Kinerja Kepala Kampung Wuragi Distrik Wreka Kabupaten Lanny Jaya dapat di lihat dalam tabel di bawah ini

**Tabel 4.24**  
**Rekapitulasi Rata-Rata Persentase Variabel Kinerja Kepala Kampung Wuragi Distrik Wreka Kabupaten Lanny Jaya**

<b>No</b>	<b>Uraian</b>	<b>Nilai Skor</b>	<b>Predikat</b>
1	Tanggung Jawab,	42,6	<b>Baik</b>
2	Prestasi Kerja	45,6	<b>Baik</b>
3	Kerja Sama	38,8	<b>Kurang Baik</b>
<b>Jumlah rata-rata</b>		<b>42,33</b>	<b>Baik</b>

*Sumber: Olahan Data Primer, Tahun 2021*

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dari penyebaran daftar pertanyaan Kepada Aparat Kampung Wuragi Distrik Wreka Kabupaten Lanny Jaya dengan melibatkan 13 orang sebagai responden. Indikator tanggung jawab dengan nilai skor 42,6 , Indikator prestasi kerja dengan nilai skor 45,6 dan Indikator kerja sama dengan nilai skor 38,8. Maka rekapitulasi rata-rata persentase variabel Kinerja Kepala Kampung Wuragi Distrik Wreka Kabupaten Lanny Jaya di atas mendapatkan nilai skor **42,33** dengan Predikat **Baik**.

Hasil kerja lapangan Kepala Kampung Wuragi Distrik Wereka Kabupaten Lanny Jaya sesuai dengan oservasi awal peneliti sesuai dengan program yang di rencanakan oleh rapat kerja seluru aparatur kampung. Di lihat dari Kepemimpinan mempunyai tugas untuk memimpin dan mengendalikan hal-hal detail dan spesifik, juga ia mengendalikan hubungan internal di dalam kelompoknya, karena pada dasarnya dalam suatu kelompok manusia selalu mengadakan interaksi. Pemimpin mempunyai tugas untuk menjadi pengamat dan pengendali kelancaran hubungan-hubungan yang terjadi. Melalui kelancaran dan kebaikan hubungan-hubungan antar manusia, kecakapan untuk mengadakan komunikasi dan mendidik, kecakapan sosial, serta kemampuan teknis yang meliputi penganalisisan situasi menjadi tuntutan bagi dirinya sebagai pemimpin dalam melaksanakan tugas kepemimpinannya. Dan di lihat dari hasil penelitian kerja lapangan kepala kampung wuragi bisa di katakan baik.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dari penyebaran daftar pertanyaan Kepada Aparat Kampung Wuragi Distrik Wreka Kabupaten Lanny Jaya dengan melibatkan 13 orang sebagai responden. Indikator tanggung jawab dengan nilai skor 42,6 , Indikator prestasi kerja dengan nilai skor 45,6 dan Indikator kerja sama dengan nilai skor 38,8. Maka rekapitulasi rata-rata persentase variabel Kinerja Kepala Kampung Wuragi Distrik Wreka Kabupaten Lanny Jaya di atas mendapatkan nilai skor **42,33** dengan Predikat **Baik**.

#### **B. Saran - Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang diuraikan diatas berikut ini akan diberikan saran yakni:

1. Perlu di tingkatkan koordinasi dengan masyarakat masalah penyelesaian pekerjaan Kinerja Kepala Kampung Wuragi Distrik Wreka Kabupaten Lanny Jaya.
2. Setiap apa yang ingin di kerjakan perlu perencanaan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan agar dapat berjalan dengan baik.
3. Hilangkan kebiasaan-kebiasaan atau budayaan lokal yang sering terbawa dalam pelaksanaan pekerjaan.
4. Perlunya pemberian motivasi dari Kepala Kampung Wuragi Distrik Wreka Kabupaten Lanny Jaya.

## DAFTAR PUSTAKA

### 1. Buku-Buku

- Aliminsyah & Pandji, 2004, *Kamus Istilah Manajemen*, Bandung: CV. Yrama Widya
- Anoraga Pandji. 2001. *Psikologi Kepemimpinan*. Jakarta : Rineka Cipta
- Atmosudirdjo, Prajudi. 2003, *Teori Administrasi*, Cetakan Pertama, STIA-LAN Press, Jakarta
- Cravens David, 2001, *Pemasaran Strategis*, Jakarta: Erlangga
- Gitosudarmo Indriyo & I Nyoman Sudita. 2000. *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta : BPF
- Goleman, Daniel. 2003. *Kepemimpinan Yang Mendatangkan Hasil*. Yogyakarta: Amara Books. Online: <http://ummuathiyya.blogspot.com/2008/01/kepemimpinan-dalam-manajemen.html>. Diakses: 20 Februari 2018.
- John Kotter, 2008. *Teori Keperimpinan* . Online : <http://transdimensi.blogspot.com/2008/07/teori-kepemimpinan.html>. Diakses : 20 Februari 2018
- Kartono, Kartini,. 2006, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Kotler Philips, 2004, *Analisis Perencanaan Implementasi dan Kontrol*, Jakarta : Prenhalindo
- Kusnadi dkk. 2005. *Pengantar Manajemen (Konseptual & Perilaku)*. Malang: Univeritas Brawijaya
- Nawawi, Hadari. 2003, *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*, Cetakan Pertama, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta
- Rebecca 2007. *Kepemimpinan Yang Efektif*. Online: <http://vianney-jkt.sch.id/a185m23s/kepemimpinan-yang-efektif.html>. Diakses: 20 Februari 2018

- Siangian, 2003, *Teori dan Praktek Kepemimpinan*, Cetakan Kelima, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Strees, R. M., 1985, *Efektivitas organisasi*, Erlangga, Jakarta.
- Sugiyono. 2008, *Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi Dengan Metode R & D*, Edisi Revisi, Cetakan ke 16, Alfabeta, Bandung.
- Surachmad Winarno, 1980, *Pengantar Penelitian Ilmiah Dasar, Metode Penelitian dan Teknik*, Cetakan ke-Tujuh, Tarsito, Bandung.
- Sutarto. 2006, *Dasar-Dasar Kepemimpinan Administrasi*, Cetakan Ketujuh, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Syafi'ie, Inu Kencana. 2006, *Kepemimpinan Pemerintahan Indonesia*, Cetakan Kedua, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Winardi. 2000. *Kepemimipinan dalam Manajemen*. Jakarta : Rineka Cipta

## **2. Dokumen-Dokumen**

Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) pengertian peranan tahun 2015.

Peraturan Pemerintah No. 41 Tahun 2007 tentang penggabungan instansi yang serumpun.

Undang-Undang No. 6 Tahun 2014 Tentang Desa

*Undang – Undang Nomor 32 tahun 2004 Tentang Pemerintahana Daerah.*