

**ANALISIS KEPEMIMPINAN KEPALA DESA DALAM MENINGKATKAN  
PRODUKTIVITAS KINERJA APARATUR PEMERINTAH DESA  
(Di Gampong Lamgugob Kecamatan Syiah Kuala Kota Banda Aceh)**

**S K R I P S I**

**Disusun Oleh:**

**Muhammad Kamal  
NIM. 150802077**



**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU PEMERINTAHAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR - RANIRY  
DARUSSALAM BANDA ACEH  
2020 M/1441 H**

SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Pemerintahan UIN Ar-Raniry

Darussalam Banda Aceh sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh

Gelar Sarjana (S-1) dalam Ilmu Administrasi Negara

Oleh

MUHAMMAD KAMAL

NIM: 150802077

Disetujui Oleh:

Pembimbing I

Pembimbing II

  
Dr. Mukhlisah, MA  
NIP: 19760901 200710 2 001

  
Zakki Fuad Khalil, S.IP., M.Si  
NIDN: 2019119001

**SKRIPSI**

**Telah Diuji oleh Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan  
Dan Dinyatakan Lulus serta Diterima  
Sebagai Salah Satu Beban Studi Program  
Sarjana (S-1) Ilmu Administrasi Negara**

**Diajukan oleh:**

**MUHAMMAD KAMAL  
150802077**

**Pada Hari/Tanggal**

**Kamis 25 November 2019 M  
27 Rabiul Awal 1441 H**

**Darussalam – Banda Aceh**

**Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi**

**Ketua**

**Dr. Mukhlisah, MA.  
NIP. 19760901 200710 2 001**

**Sekretaris**

**Zakki Fuad Khalil, S. IP., M. Si.  
NIDN. 2019119001**

**Penguji I**

**Dr. Mahmuddin, M. Si.  
NIP. 19721020 199703 1 00**

**Penguji II**

**Dr. Nashriyah, MA.  
NIP. 19690819 199903 2 003**

**Mengetahui**

**Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan  
UIN AR-RANIRY**



**Dr. Ernita Dewi, S. Ag., M. Hum.  
NIP. 19730723 200003 2 002**

## SURAT PERNYATAAN ORISINILITAS SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

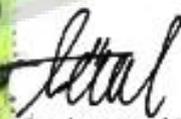
Nama : Muhammad Kamal  
NIM : 150802077  
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara  
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan  
Universitas : UIN Ar-Raniry Banda Aceh

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini benar dibuat oleh penulis sendiri , dan belum pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam skripsi ini semua atau sebagian isinya terdapat unsur-unsur plagiat, maka saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh dapat dicabut/dibatalkan, serta dapat diperoleh sesuai peraturan yang berlaku. Demikian surat pernyataan ini dibuat dan ditandatangani dalam keadaan sadar tanpa tekanan/paksaan oleh siapapun.

Banda Aceh, 17 Septèmber 2019



  
(Muhammad Kamal)

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan menganalisis Kepemimpinan Kepala Desa, sebagaimana argumentasi awal dalam penelitian ini, bahwa perangkat desa dan kepala desa merupakan basis pelayanan masyarakat terendah. Tinggi rendahnya kualitas pelayanan yang diberikan bukan hanya tergantung pada kinerja para perangkat desa saja selaku bawahan, tetapi juga pemimpinnya. Kepemimpinan seseorang akan menentukan maju atau mundurnya dan hidup atau mati organisasi yang dipimpinnya. Pemerintahan desa seperti halnya pemerintah pusat dan daerah, dituntut untuk memberikan pelayanan maksimal bagi masyarakat dan mampu menjawab tuntutan yang makin tinggi dari masyarakat, baik dari kualitas maupun dari segi kuantitasnya. Mengingat pentingnya kepemimpinan sebagai faktor penentu dalam sukses atau gagalnya suatu organisasi dan usaha, penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana upaya kepemimpinan Kepala Desa dalam meningkatkan produktivitas kinerja Aparatur dan bagaimana hubungan kepemimpinan Kepala Desa dalam meningkatkan produktivitas kinerja Aparatur Pemerintah Desa di Gampong Lamgugob Kecamatan Syiah Kuala Kota Banda Aceh. Dengan jenis penelitian kualitatif, informan penelitian adalah Keuchik dan Aparat Gampong Lamgugob, pengumpulan data dengan menggunakan teknik dokumentasi, observasi dan wawancara mendalam. Analisis data yang digunakan terdiri dari reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa Keuchik Gampong Lamgugob menerapkan beberapa pendekatan seperti pendekatan demokratis, dengan adanya pendekatan tersebut memudahkan pemimpin dalam mengembangkan tanggung jawab seperti melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan, namun tidak hanya itu keuchik juga menerapkan pendekatan kepemimpinan yang lain seperti kepemimpinan *laissez faire (free reign)* dan karismatik. Kemudian diperkuat dengan adanya beberapa faktor seperti *personal factor*, *team factor* dan *leadership factor*, dan yang paling dominan dari ketiga faktor tersebut adalah *leadership factor* karena dengan adanya pemimpin maka ada yang memberi dorongan, masukan dan bimbingan kepada bawahan atau pegawai dalam bekerja.

**Kata Kunci: Kepemimpinan, Produktivitas Kerja dan Pemerintah Desa.**

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala puji bagi Allah SWT yang senantiasa melimpahkan Rahmat, Inayah, Taufik dan Hidayahnya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dalam bentuk maupun isinya yang sangat sederhana. Shalawat dan salam semoga tercurahkan kepada Nabi Muhammad Saw, beserta segenap keluarganya, para sahabatnya, dan seluruh umatnya yang senantiasa selalu konsisten menjalankan ajaran islam yang telah di bawanya .

Tujuan dari pembuatan skripsi ini adalah untuk bisa menambah pengetahuan peneliti dan menambah wawasan pembaca. Dalam menyusun skripsi ini, saya menyadari bahwa masih banyak terdapat kesalahan dan kekurangan baik dari segi tulisan maupun dari segi isinya.

Saya mengucapkan terimakasih kepada dosen pembimbing yang telah membimbing saya dalam penyusunan skripsi ini yang berjudul **“ANALISIS KEPEMIMPINAN KEPALA DESA DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KINERJA APARATUR PEMERINTAH DESA (Di Gampong Lamgob Kecamatan Syiah Kuala Kota Banda Aceh)”** Skripsi ini saya akui masih banyak kekurangan karena pengalaman yang saya miliki masih sangat kurang. Oleh karena itu saya harapkan kepada pembaca untuk memberikan masukan-masukan, kritik dan saran yang bersifat membangun untuk kesempurnaan skripsi ini dan untuk perbaikan dimasa yang akan datang.

Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang teristimewa sekali kepada kedua orang tua, Almarhum Ayahanda saya M.Jafar dan Ibunda Cut Marlina yang senantiasa mendoakan kesuksesan dunia dan akhirat serta memberikan semangat, dorongan, dan bimbingan yang tak terhingga kepada penulis. Selanjutnya, ucapan terima kasih penulis juga tak lupa kepada abang saya bang Ani, Cubang, dan kak Uyon tercinta, serta keluarga besar yang turut mendoakan dan memotivasi penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

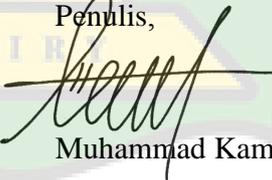
Berikutnya ucapan terima kasih yang tak terhingga juga penulis sampaikan kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini, diantaranya:

1. Ibu Dr. Ernita Dewi, M. Hum selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
2. Bapak Eka Januar, S. IP., M. Soc. Sc selaku ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
3. Ibu Siti Nur Zalikha, M. Si. selaku sekretaris Jurusan Ilmu Administrasi Negara UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
4. Ibu Dr. Mukhlisah, MA selaku pemimbing I dalam penulisan skripsi ini.
5. Bapak Zakki Fuad Khalil. S.IP., M.Si selaku pemimbing II dalam penulisan skripsi ini.
6. Seluruh dosen dan staf pada Jurusan Ilmu Administrasi Negara FISIP UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

7. Bapak Syauqi A. Majid, Bapak Maslan, Ibu Sri Wahyuni, Ibu Farah Nadia, Ibu Evi Mahdalena, Ibu Rosmini, dan Bapak Jumadi Husni Kantor Keuchik Lamgob Kecamatan Syiah Kuala Kota Banda Aceh.
8. Kepada teman-teman seperjuangan Jurusan Ilmu Administrasi Negara Angkatan 2015 yang telah bersama-sama ketika suka maupun duka selama kuliah dan telah membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Kepada teman-teman saya, Mirza Maulana, Alvian Rahmat Rizki dan Suherman yang telah banyak membantu dan berjuang bersama-sama, memberikan dukungan semangat dan motivasi kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Kepada teman unit 3, Nurul Fadzillah, Ayu Karlina, Fitri Rahmawati, Nurul Bariyyah, Sri Wahyuni, Adila Muarifa, Saiful Azmi, Gufranullah, Dedi, Taufik Anas, Amuji Ade dan Hendra Safria selaku sahabat yang selalu mendukung.

Banda Aceh, 11 September 2019

Penulis,



Muhammad Kamal

## DAFTAR ISI

<b>LEMBARAN JUDUL.....</b>	<b>i</b>
<b>PENGESAHAN PEMBIMBING.....</b>	<b>ii</b>
<b>PENGESAHAN SIDANG.....</b>	<b>iii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN KEASLIAN. ....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>ix</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
1.5 Penelitian Terdahulu.....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Desa dan Pemerintah Desa atau Pemerintah Gampong.....	12
2.1.1 Pengertian Desa.....	12
2.1.2 Pemerintah Desa atau Pemerintah Gampong.....	16
2.2 Teori Kepemimpinan.....	26
2.2.1 Pengertian Kepemimpinan.....	26
2.2.2 Tipologi Kepemimpinan.....	26
2.2.3 Faktor Yang mempengaruhi Kepemimpinan.....	28
2.2.4 Hubungan Kepemimpinan Dengan Kinerja Pegawai.....	30
2.2.5 Fungsi Kepemimpinan.....	32
2.3 Produktivitas Kerja.....	33
2.3.1 Pengertian Produktivitas Kerja.....	33

2.3.2 Faktor-Faktor Penentu Produktivitas.....	33
2.3.3 Pengukuran Produktivitas.....	36
2.4 Kerangka Berpikir.....	37
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b>	
3.1 Jenis Penelitian.....	38
3.2 Lokasi Penelitian .....	38
3.3 Sumber Data.....	39
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	40
3.5 Teknik Analisis Data .....	41
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1 Gambaran Umum Gampong Lamgugob.....	43
4.1.1 Sejarah Singkat Gampong Lamgugob.....	43
4.1.2 Demografi.....	45
4.1.3 Visi dan Misi Gampong Lamgugob.....	49
4.1.4 Struktur Organisasi Pemerintah Gampong Lamgugob.....	50
4.2 Hasil Penelitian.....	53
4.2.1 Upaya Kepemimpinan Kepala Desa dalam Meningkatkan Produktivitas Kinerja Aparatur.....	53
4.2.2 Hubungan Kepemimpinan Kepala Desa dengan Aparatur Desa.....	
5EF9	
4.3 Pembahasan.....	64
<b>BAB V PENUTUP</b>	
5.1 Kesimpulan.....	68
5.2 Saran.....	69
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>70</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	

## DAFTAR TABEL

TABEL 4.1	: Luas Wilayah 3 (tiga) dibagi menjadi 5 (lima) Jurong.....	45
TABEL 4.2	: Jumlah Penduduk Gampong Lamgugob.....	46
TABEL 4.3	: Jumlah Penduduk Berdasarkan Umur.....	46
TABEL 4.4	: Tingkat Pendidikan masyarakat Gampong Lamgugob.....	47
TABEL 4.5	: Jumlah Penduduk Berdasarkan Status.....	47
TABEL 4.6	: Jumlah Penduduk Berdasarkan Pekerjaan.....	47
TABEL 4.7	: Jumlah Penduduk Berdasarkan Agama.....	48
TABEL 4.8	: Infrastruktur Gampong Lamgugob.....	48
TABEL 4.9	: Struktur Organisasi Pemerintah Gampong Lamgugob.....	50
TABEL 4.10	: Administrasi Pemerintah Gampong Lamgugob.....	51

## DAFTAR LAMPIRAN

- LAMPIRAN I Daftar pertanyaan wawancara.
- LAMPIRAN II SK Skripsi dari Fakultas Ilmu Sosial dan Pemerintahan UIN Ar-Raniry.
- LAMPIRAN III Surat Penelitian dari Fakultas Ilmu Sosial dan Pemerintahan UIN Ar-Raniry.
- LAMPIRAN IV Surat keterangan telah melakukan penelitian di Kantor Keuchik Kecamatan Syiah Kuala Kota Banda Aceh.
- LAMPIRAN V Dokumentasi Penelitian.
- LAMPIRAN VI Daftar Riwayat Hidup.

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Kepemimpinan adalah hubungan dimana seseorang (pemimpin) mempengaruhi orang lain untuk mau bekerja sama melaksanakan tugas-tugas yang saling berkaitan guna mencapai tujuan bersama yang diinginkan pemimpin dan bawahannya.<sup>1</sup> Definisi tersebut menekankan pada permasalahan hubungan antara orang yang mempengaruhi (pemimpin) dengan orang yang dipengaruhi (bawahan). Dari definisi tersebut maka dapat diartikan kepemimpinan dalam konteks struktural tidak hanya terikat pada bidang atau sub bidang yang menjadi tugas dan fungsinya, tetapi juga oleh rumusan tujuan dan program pencapaian yang telah ditetapkan oleh pemimpin yang lebih tinggi posisinya.

Seorang pemimpin dituntut agar dapat memenuhi suatu persyaratan dalam melaksanakan suatu organisasi, baik organisasi pemerintah maupun swasta. Lebih dari pada itu, seorang pemimpin juga dituntut untuk memiliki pengetahuan yang lebih baik dibandingkan bawahannya, berdedikasi baik, serta pengalaman yang luas. Untuk dapat memenuhi kriteria tersebut, maka dipandang penting seorang pemimpin untuk senantiasa meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kepribadiannya, supaya dapat memotivasi orang-orang yang dipimpin agar

---

<sup>1</sup> Amirullah. *Pengantar Manajemen*. (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2004). Hal 245.

melakukan kegiatan atau pekerjaan sesuai dengan program yang telah ditetapkannya.

Desa sebagai unit pemerintahan terendah di bawah kecamatan dalam prakteknya berhubungan langsung dengan masyarakat. Kepala desa mempunyai peran penting secara aktif membina dan menempatkan para aparatur desa untuk meningkatkan produktivitas. Kepala desa merupakan komponen yang berpengaruh dalam meningkatkan produktivitas kinerja. Serta bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan kantor desa, administrasi, pembinaan aparatur desa dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana desa. Hal tersebut menjadi lebih penting sejalan dengan semakin kompleksnya tuntutan tugas kepala desa, yang menghendaki dukungan kinerja yang semakin efektif dan efisien.<sup>2</sup>

Keberhasilan suatu organisasi bergantung pada produktivitas yang dimiliki baik secara perorangan ataupun tim didalam organisasi tersebut. Menurut Hasibuan produktivitas merupakan perbandingan antara keluaran dan masukan serta mengutarakan cara pemanfaatan baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi suatu barang atau jasa.<sup>3</sup> Dari pemahaman diatas dapat dikatakan bahwa produktivitas menyentuh berbagai aspek dalam diri manusia seperti sikap, mental, etika dan keahlian sehingga dapat dijadikan sebagai pendorong dalam meningkatkan mutu untuk menjadi lebih baik setiap harinya. Produktivitas merupakan faktor yang sangat penting untuk kelangsungan perusahaan karena

---

<sup>2</sup> Trisusanti Lamangida, *Kepemimpinan Kepala Desa Dalam Membangun Desa Bandung Rejo Kecamatan Boliyouto*, Jurnal Ilmu Administrasi, Volume 6, Nomor 1, Hal 69. Di akses pada tanggal 22 Juni 2018.

<sup>3</sup> Hasibuan. *Organisasi dan Motivasi*. (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2010). Hal 128.

merupakan faktor kunci untuk dapat melakukan perbaikan setiap hari dan hanya tenaga kerja yang dapat meningkatkan produktivitas.

Tugas utama aparaturnya adalah sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Jelas digariskan dalam UUD 1945 alinea keempat, yang meliputi 4 (empat) aspek pelayanan pokok aparaturnya terhadap masyarakat, yaitu melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial.<sup>4</sup> Pembangunan nasional yang multidimensi secara pengelolaannya melibatkan segenap aparat pemerintahan, baik di tingkat pusat maupun di tingkat daerah bahkan sampai di tingkat desa. Komponen atau aparat dimaksud hendaknya memiliki kemampuan yang optimal dalam pelaksanaan tugasnya.

Desa merupakan sasaran penyelenggaraan aktivitas pemerintahan dan pembangunan, mengingat pemerintahan desa merupakan basis pemerintahan terendah dalam struktur pemerintahan Indonesia yang sangat menentukan bagi berhasilnya ikhtiar dalam pembangunan nasional yang menyeluruh. Aspek-aspek atau bidang yang hendak dibangun di tingkat pemerintahan terendah tersebut, dan salah satu aspek yang terlebih dahulu perlu dibangun adalah peningkatan kemampuan aparat pemerintah desa dalam pelaksanaan tugas-tugas administrasi pemerintahan, disamping memperkuat partisipasi masyarakat dan kelembagaannya serta aspek-aspek lainnya.

---

<sup>4</sup> Undang-Undang 1945 alinea ke empat.

Teori yang mengungkap faktor motivasi sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas dikemukakan oleh Hasibuan dimana dikatakan bahwa motivasi sangat penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu pegawai dapat membangkitkan keinginan untuk bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Setiap orang memiliki motivasi dalam hidup yang dapat dijadikan sebagai satu alasan pendorong untuk bekerja lebih keras lagi untuk menghasilkan output secara maksimal. Berbagai alasan yang umumnya dimiliki adalah keinginan untuk mendapat kehidupan yang lebih nyaman melalui penghasilan yang lebih tinggi yang hanya bisa diperoleh apabila memiliki suatu jabatan atau prestasi kerja tertentu dalam organisasi.<sup>5</sup>

Pemerintah desa beserta aparatnya adalah sebagai administrator penyelenggara utama aktivitas pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan serta sebagai pembina ketentraman dan ketertiban di wilayahnya. Peranan mereka demikian penting dan menentukan maju mundurnya suatu unit pemerintahan. Maka diperlukan aparat desa yang benar-benar mampu dan dapat bekerja sama dalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Aparat desa dalam pelaksanaan tugasnya sehari-hari, terutama yang berhubungan dengan penyajian data dan informasi yang dibutuhkan, semakin dituntut adanya kerja keras dan kemampuan yang optimal guna memperlancar pelaksanaan tugas pemerintahan.

Kepala desa sebagai seorang pemimpin di lingkungan suatu masyarakat harus mampu mewujudkan tujuan-tujuan yang telah ditentukan. Kepemimpinan dalam

---

<sup>5</sup> Hasibuan. *Organisasi dan Motivasi*, (Jakarta: PT Bumi Aksara. 2010). Hal 92.

lingkungan satuan desa harus melibatkan upaya seorang kepala desa untuk mempengaruhi perilaku para perangkat desa dalam suatu situasi. Kepala desa dapat melaksanakan fungsi kepemimpinannya, kepala desa bukan saja harus memiliki wibawa tetapi harus memiliki kesanggupan untuk menggunakan wibawanya terhadap para perangkat supaya diperoleh atau memunculkan kinerja perangkat yang baik. Azas-azas yang perlu ditetapkan dalam sebuah lembaga adalah pembagian tugas. Indikator yang harus diperhatikan dalam azas pembagian tugas ini adalah kemampuan dari individu-individu yang diserakan tugas. Maka dalam suatu lembaga perlu adanya manajemen efektif yang mampu mengarahkan dan membina perilaku lembaga dan administrasi.

Salah satu ukuran keberhasilan kinerja individu, tim atau organisasi terletak pada produktivitasnya. Apabila produktivitasnya tinggi atau bertambah, dinyatakan berhasil. Apabila lebih rendah dari standar atau menurun, dikatakan tidak atau kurang sukses. Pentingnya produktivitas kerja karyawan ini ditunjukkan oleh perusahaan-perusahaan maupun unit usaha masyarakat untuk menjalankan dan pengembangan usahanya.

Pemikiran tersebut diatas, dikaitkan dengan kondisi sementara Pemerintah Gampong Lamgugob sebagai ibu kota Kecamatan Syiah Kuala dan peringkat ke-5 gampong yang padat jumlah penduduknya dari 10 gampong di Kecamatan Syiah Kuala yaitu 4.072 jiwa,<sup>6</sup> maka dari itu sangat memerlukan seorang pemimpin yang mampu meningkatkan pelayanan dan dengan kepemimpinannya juga yang akan

---

<sup>6</sup><https://bandaacehkota.bps.go.id/publication/2018/09/26/2de7417bb1a2c78fee94a138/kecamatan-syiah-kuala-dalam-angka-2018.html>. Di akses pada tanggal 03 Juli 2019.

meningkatkan produktivitas aparatur desa itu sendiri. Menurut observasi awal yang dilakukan oleh peneliti dengan mewawancarai beberapa masyarakat mengenai proses Aparatur Gampong Lamgugob dalam melayani masyarakat, seperti masyarakat yang butuh pengurusan pindah masuk, pindah datang, pengantar pengurusan KTP dan KK juga semua keperluan administrasi lainnya dilaksanakan dengan sangat baik. Selain itu Aparatur Desa Lamgugob siap di hubungi via telepon jika kantor sudah tutup sedangkan warga ada keperluan yang sangat mendesak. Masa jabatan kepala desa dari tahun 2014 hingga 2019 membawa banyak peningkatan, baik pelayanan kepada masyarakat maupun prestasi lainnya di kantor keuchik Lamgugob Kecamatan Syiah Kuala Kota Banda Aceh. Hal ini terjadi juga karena adanya andil dan peran kinerja aparatur yang menunjukkan produktivitasnya. Berdasarkan latar belakang tersebut, menarik peneliti untuk menganalisis bagaimana kepala desa sebagai kepala pemerintahan gampong dapat mengarahkan atau membina aparatur desanya dalam meningkatkan produktivitas.

Konteks penyelenggaraan pemerintahan desa yang terpenting adalah bagaimana pemerintahan desa mampu meningkatkan kesejahteraan rakyatnya, mampu memberikan pelayanan kepada masyarakat desa, dan mampu meningkatkan daya saing desanya. Hal tersebut akan terwujud apabila urusan yang menjadi kewenangan desa dapat terlaksana dengan baik, bahwa dalam implementasinya terdapat berbagai permasalahan yang langsung maupun tidak langsung menghambat pelaksanaan urusan-urusan pemerintahan tersebut.

Perangkat desa dan kepala desa merupakan basis pelayanan masyarakat terendah. Tinggi rendahnya kualitas pelayanan yang diberikan bukan hanya

tergantung pada kinerja para perangkat desa saja selaku bawahan, tetapi juga pemimpinnya. Kepemimpinan seseorang akan menentukan maju atau mundurnya, hidup atau mati organisasi yang dipimpinnya. Seorang pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya mempunyai karakteristik kepemimpinan yang efektif, mempunyai suatu karakter kepemimpinan tertentu, sebagai pencerminan dari kepribadian yang dimiliki oleh pemimpin tersebut. Kepemimpinan yang muncul dari dalam diri sendiri menunjukkan efektif atau tidaknya kepemimpinannya.

Mengingat pentingnya kepemimpinan sebagai faktor penentu dalam sukses atau gagalnya suatu organisasi dan usaha. Pemerintahan desa seperti halnya pemerintah pusat dan daerah, dituntut untuk memberikan pelayanan maksimal bagi masyarakat dan mampu menjawab tuntutan yang makin tinggi dari masyarakat, baik dari kualitas maupun dari segi kuantitasnya. Pemerintahan desa terdiri atas kepala desa dan perangkat desa, tetapi penelitian ini akan lebih fokus pada kepemimpinan kepala desa dalam meningkatkan motivasi kerja perangkat desa dalam melaksanakan tugas pemerintahan maupun dalam pelayanan terhadap masyarakat. Hal ini dikarenakan kinerja perangkat desa dipimpin oleh kepala desa.

Berdasarkan uraian permasalahan di atas, penelitian ini sangat penting dilakukan untuk melihat sejauh mana pemimpin desa dalam meningkatkan produktivitas kinerja aparatur di pemerintahan desa. Adapun judul penelitian ini ialah **“Analisis Kepemimpinan Kepala Desa Dalam Meningkatkan Produktivitas Kinerja Aparatur Pemerintah Desa (Di Gampong Lamgugob Kecamatan Syiah Kuala Kota Banda Aceh)”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana Upaya Kepemimpinan Kepala Desa dalam Meningkatkan Produktivitas Kinerja Aparatur Pemerintah Desa di Gampong Lamgugob Kecamatan Syiah Kuala Kota Banda Aceh?
2. Bagaimana Hubungan Kepemimpinan Kepala Desa dengan Aparatur Desa dalam Meningkatkan Produktivitas Kinerja Pemerintah Desa di Gampong Lamgugob Kecamatan Syiah Kuala Kota Banda Aceh?

## 1.3 Tujuan Penelitian

1. Menganalisis Upaya Kepemimpinan Kepala Desa dalam Meningkatkan Produktivitas Kinerja Aparatur Pemerintah Desa di Gampong Lamgugob Kecamatan Syiah Kuala Kota Banda Aceh.
2. Bagaimana Hubungan Kepemimpinan Kepala Desa dengan Aparatur Desa dalam Meningkatkan Produktivitas Kinerja Pemerintah Desa di Gampong Lamgugob Kecamatan Syiah Kuala Kota Banda Aceh.

## 1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi semua pihak yang membacanya maupun secara langsung yang terkait di dalamnya. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Kegunaan Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat berguna bagi pengembangan ilmu pemerintahan khususnya terhadap kepemimpinan kepala desa dalam memotivasi bawahannya untuk bekerja lebih baik.

## 2. Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran terhadap Pemerintahan Gampong Lamgugob Kecamatan Syiah Kuala Kota Banda Aceh, khususnya berkaitan dengan kepemimpinan kepala desa dalam hal meningkatkan motivasi kerja perangkat desa.

## 3. Bagi mahasiswa

a) Sebagai pengetahuan tentang Analisis Kepemimpinan Kepala Desa dalam Meningkatkan Produktivitas Kinerja Aparatur Desa di Pemerintahan Gampong Lamgugob Kecamatan Syiah Kuala Kota Banda Aceh.

b) Menjadi pengetahuan Bagaimana Hubungan Kepemimpinan Kepala Desa dalam Meningkatkan Produktivitas Kinerja Aparatur Pemerintah Desa di Gampong Lamgugob Kecamatan Syiah Kuala Kota Banda Aceh.

## 4. Bagi masyarakat

Hasil penelitian ini juga bermanfaat bagi masyarakat agar pelayanan publik di pemerintahan gampong dapat meningkat seiring dengan kebutuhan masyarakat.

## 1.5 Penelitian Terdahulu

Secara keseluruhan, peneliti memilih beberapa rujukan yang relevan dalam penulisan penelitian ini. Adapun penelitian terdahulu tersebut adalah:

*Penelitian pertama* Ranny Lendo dalam penelitian yang berjudul “*Kinerja Aparat Desa Dalam Pelayanan Publik Di Desa Wuwuk Kecamatan Tareran Kabupaten Minahasa Selatan*”. Hasil dari penelitian ini untuk mewujudkan efektivitas pelayanan umum dari aparat pemerintah terhadap warga masyarakat pengguna jasa pelayanan, terlepas dari pengaruh kualitas disiplin kerja aparat pemerintah setempat. Dengan kualitas disiplin kerja aparat pemerintah yang memadai, maka birokrat di tingkat kecamatan mampu memberikan pelayanan kepada masyarakat secara efektif. Proses pelayanan umum cenderung ditentukan oleh tingkat kedisiplinan aparat dalam melayani kepentingan masyarakat. Adanya disiplin kerja yang baik akan menciptakan interaksi yang harmonis, baik antara aparat dengan sesama aparat birokrasi maupun antara aparat dengan masyarakat.<sup>7</sup>

*Penelitian kedua* Heryanti dalam penelitian yang berjudul “*Produktivitas Kerja Aparatur Pemerintah Desa di Desa Utama Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis*”, hasil dari penelitian ini adalah Produktivitas kerja aparatur pemerintahan desa sudah berjalan dengan baik, meskipun belum terlalu optimal. Pelatihan dan pengembangan SDM menjadi suatu keniscayaan bagi organisasi, karena penempatan pegawai secara langsung dalam pekerjaan tidak menjamin mereka akan berhasil. Pegawai baru sering tidak mengerti pasti tentang peranan dan tanggung jawab mereka. Permintaan pekerjaan dan kapasitas pegawai haruslah seimbang melalui program orientasi dan pelatihan. Keduanya sangat dibutuhkan. Sekali para pegawai telah dilatih dan telah menguasai pekerjaannya, mereka

---

<sup>7</sup> Ranny Lendo, *Kinerja Aparat Desa Dalam Pelayanan Publik Di Desa Wuwuk Kecamatan Tareran Kabupaten Minahasa Selatan*, di akses pada tanggal 22 juni 2018, dari situs <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jurnaleksektif/article/viewFile/7669/7235>.

membutuhkan pengembangan lebih jauh untuk menyiapkan tanggung jawab mereka di masa depan. Ada kecenderungan yang terus terjadi, yaitu semakin beragamnya pegawai dengan organisasi yang lebih datar, dan persaingan global yang meningkat, upaya pelatihan dan pengembangan dapat menyebabkan pegawai mampu mengembangkan tugas kewajiban dan tanggung jawabnya yang lebih besar.<sup>8</sup>

*Penelitian Ketiga* Intan Kumalasari dalam penelitian yang berjudul “*Kepemimpinan Kepala Desa Ciamis Dalam Pembangunan Desa di Desa Ciamis Kecamatan Sungkai Utara Kabupaten Lampung Utara*”, Hasil dari penelitian ini adalah Kepemimpinan Kepala Desa Ciamis dalam pembangunan Desa lebih menitikberatkan pada Gaya Kepemimpinan Situasional Delegasi. Hal ini ditandai dengan rendah dukungan dan rendah pengarahan dari kepala desa, dan di sisi lain pengikutnya tidak mampu dan tidak mau dalam mengikuti perintah dan arahan dari pemimpinnya. Kepemimpinan Kepala Desa ini berpengaruh terhadap rendahnya kinerja pemerintahan desa, khususnya dalam pembangunan Desa. Faktor Pembangunan Desa yang tidak berjalan seperti jembatan, gorong-gorong, talang air, lampu jalan mengakibatkan Indeks Pembangunan yang ada di Desa Ciamis menjadi kecil dan berakibat Desa Ciamis masuk ke dalam kriteria Desa Sangat Tertinggal.<sup>9</sup>

---

<sup>8</sup> Heryanti, *Produktivitas Kerja Aparatur Pemerintah Desa di Desa Utama Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis*, di akses pada tanggal 24 Juni 2018, dari situs <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/dinamika/article/download/397/388>.

<sup>9</sup> Intan Kumalasari, *Kepemimpinan Kepala Desa Ciamis Dalam Pembangunan Desa di Desa Ciamis Kecamatan Sungkai Utara Kabupaten Lampung Utara*, di akses pada tanggal 12 september 2018, dari situs <http://digilib.unila.ac.id/23876/19>.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Desa dan Pemerintah Desa atau Pemerintah Gampong

##### 2.1.1 Pengertian Desa

Secara etimologi kata desa berasal dari Bahasa Sansekerta, deca yang berarti tanah air, tanah asal, atau tanah kelahiran. Dari perspektif geografis, desa atau *village* yang diartikan sebagai “*a group of houses or shop in a country area, smaller than and town*”. Desa adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas-batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat, berdasarkan asal-usul dan adat-istiadat setempat yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia dan berada di Daerah Kabupaten. Desa menurut H.A.W. Widjaja dalam bukunya yang berjudul “Otonomi Desa” menyatakan bahwa: Desa adalah sebagai kesatuan masyarakat hukum yang mempunyai susunan asli berdasarkan hal asal-usul yang bersifat istimewa. Landasan pemikiran dalam mengenai Pemerintahan Desa adalah keanekaragaman, partisipasi, otonomi asli, demokratisasi dan pemberdayaan masyarakat.<sup>10</sup>

Pengertian umum adalah pengertian yang banyak digunakan oleh masyarakat pada umumnya tentang hakikat atau tentang definisi dari objek tertentu yang dibahas. Pada umumnya, desa dimaknai oleh masyarakat sebagai tempat

---

<sup>10</sup> Widjaja, HAW. *Pemerintah Desa*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2003), Hal. 3.

bermukim suatu golongan penduduk yang ditandai dengan penggunaan tata Bahasa dengan logat kedaerahan yang kental, tingkat pendidikan relatif rendah, dan umumnya warga masyarakatnya bermata pencaharian di bidang agraris atau kelautan. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia<sup>11</sup>, desa adalah suatu kesatuan wilayah yang dihuni oleh sejumlah keluarga yang mempunyai sistem pemerintahan sendiri (dikepalai oleh seorang Kepala Desa) atau desa merupakan kelompok rumah di luar kota yang merupakan kesatuan.

Desa adalah wilayah yang penduduknya saling mengenal, hidup bergotong royong, memiliki adat istiadat yang sama, dan mempunyai tata cara sendiri dalam mengatur kehidupan masyarakatnya. Selain itu tinjauan tentang desa juga banyak ditemukan dalam undang-undang maupun peraturan-peraturan pemerintah sebagaimana yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa yang memberikan penjelasan mengenai pengertian desa yang dikemukakan bahwa<sup>12</sup>:

Pasal 1 angka 1 disebutkan bahwa :

*“Desa adalah desa dan desa adat atau yang disebut dengan nama lain, selanjutnya disebut desa, adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas-batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat, berdasarkan asal-usul dan adat istiadat setempat yang*

---

<sup>11</sup> Kamus Besar Bahasa Indonesia, desa adalah suatu kesatuan wilayah yang dihuni oleh sejumlah keluarga yang mempunyai sistem pemerintahan sendiri (dikepalai oleh seorang Kepala Desa) atau desa merupakan kelompok rumah di luar kota yang merupakan kesatuan.

<sup>12</sup> Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa.

*diakui dan dihormati dalam sistem Pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia”.*

Pasal 1 angka 2 disebutkan bahwa :

*“Pemerintahan Desa adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia”.*

Pasal 1 angka 3 disebutkan bahwa :

*“Pemerintah Desa atau yang disebut dengan nama lain adalah Kepala Desa dan Perangkat Desa sebagai administrasi penyelenggara pemerintahan desa”.*

Dalam pengertian menurut Widjaja dan Undang-Undang di atas sangat jelas sekali bahwa desa merupakan *self community* yaitu komunitas yang mengatur dirinya sendiri. Dengan pemahaman bahwa desa memiliki kewenangan untuk mengurus dan mengatur kepentingan masyarakatnya sesuai dengan kondisi dan sosial budaya setempat, maka posisi desa yang memiliki otonomi asli sangat strategis sehingga memerlukan perhatian yang seimbang terhadap penyelenggaraan Otonomi Daerah. Karena dengan Otonomi Desa yang kuat akan mempengaruhi secara signifikan perwujudan Otonomi Daerah.

Desa memiliki wewenang sesuai yang tertuang dalam Pasal 19 Undang-Undang Nomor 6 tahun 2014 tentang Desa yakni<sup>13</sup>:

- a) Kewenangan berdasarkan hak asal usul
- b) Kewenangan lokal berskala Desa
- c) kewenangan yang ditugaskan oleh Pemerintah, Pemerintah Daerah Provinsi, atau Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota dan
- d) kewenangan lain yang ditugaskan oleh Pemerintah, Pemerintah Daerah Provinsi, atau Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Desa juga memiliki hak dan kewajiban yang tertuang dalam pasal 67 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa yakni,<sup>14</sup>Desa berhak:

- a) Mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat berdasarkan hak asal usul, adat istiadat, dan nilai sosial budaya masyarakat Desa
- b) Menetapkan dan mengelola kelembagaan Desa dan
- c) Mendapatkan sumber pendapatan.

Desa berkewajiban:

- a) Melindungi dan menjaga persatuan, kesatuan, serta kerukunan masyarakat Desa dalam rangka kerukunan nasional dan keutuhan Negara Kesatuan Republik Indonesia

---

<sup>13</sup> Pasal 19 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa.

<sup>14</sup> Pasal 67 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa.

- b) Meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat Desa
- c) Mengembangkan kehidupan demokrasi
- d) Mengembangkan pemberdayaan masyarakat Desa dan
- e) Memberikan dan meningkatkan pelayanan kepada masyarakat Desa.

### **2.1.2 Pemerintah Desa atau Pemerintah Gampong**

#### **a. Pemerintah Desa**

Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa Pasal 25 bahwa Pemerintah Desa adalah Kepala Desa atau yang disebut dengan nama lain dan yang dibantu oleh perangkat desa atau yang disebut dengan nama lain<sup>15</sup>. Dalam ilmu manajemen pembantu pimpinan disebut *staf*. Selanjutnya pada pasal 26 Undang-Undang Nomor 6 tahun 2014 disebutkan,<sup>16</sup> Kepala Desa bertugas menyelenggarakan Pemerintah Desa, melaksanakan Pembangunan Desa, Pembinaan Kemasyarakatan Desa, dan Pemberdayaan Masyarakat Desa. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa perangkat desa adalah Pembantu Kepala Desa dan pelaksanaan tugas penyelenggaraan Pemerintah Desa, melaksanakan pembangunan desa, pembinaan kemasyarakatan Desa, dan pemberdayaan masyarakat desa. Atas dasar tersebut, Kepala Desa memiliki kewenangan yang sesuai dengan tugas-tugasnya itu. Diantaranya adalah, bahwa Kepala Desa berwenang untuk:

- a) Memimpin penyelenggaraan Pemerintahan Desa
- b) Mengangkat dan memberhentikan perangkat desa

---

<sup>15</sup> Pasal 25 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa

<sup>16</sup> Pasal 26 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa.

- c) Memegang kekuasaan pengelolaan Keuangan dan Aset Desa
- d) Menetapkan Peraturan Desa
- e) Menetapkan Anggaran Pendapatan dan Belanja Desa
- f) Membina kehidupan masyarakat desa
- g) Membina ketentraman dan ketertiban masyarakat desa
- h) Membina dan meningkatkan perekonomian desa serta mengintegrasikan agar mencapai perekonomian skala produktif untuk sebesar-besarnya kemakmuran masyarakat desa
- i) Mengembangkan sumber pendapatan desa
- j) Mengusulkan dan menerima pelimpahan sebagian kekayaan negara guna meningkatkan kesejahteraan masyarakat desa
- k) Mengembangkan kehidupan sosial budaya masyarakat desa
- l) Memanfaatkan teknologi tepat guna
- m) Mengordinasikan pembangunan desa secara partisipatif
- n) Mewakili desa di dalam dan di luar pengadilan atau menunjuk kuasa hukum untuk mewakilinya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan,
- o) Melaksanakan wewenang lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Berdasarkan wewenang yang dimiliki kepala desa, maka secara hukum memiliki tanggung jawab yang besar, oleh karena itu untuk lebih efektif harus ada pendelegasian kewenangan kepada para pembantunya atau memberikan mandat. Oleh karena itu dalam melaksanakan kewenangan Kepala Desa diberikan

sebagaimana ditegaskan pada pasal 26 ayat (3) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014, yaitu dalam melaksanakan tugas Kepala Desa berhak:

- a) Mengusulkan struktur organisasi dan tata kerja Pemerintah Desa
- b) Mengajukan rancangan dan menetapkan Peraturan Desa
- 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 Desa.

Jika ada wewenang, tentu ada kewajiban, wewenang yang dimaksud diatas merupakan format yang diakui oleh konstitusi Negara Republik Indonesia. Sedangkan kewajiban untuk menjadi Kepala Desa tidaklah mudah, diantaranya adalah:

- a) Memegang teguh dan mengamalkan Pancasila, melaksanakan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, serta mempertahankan dan memelihara keutuhan Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Bhineka Tunggal Ika
- b) Meningkatkan kesejahteraan masyarakat desa
- c) Menaati dan menegakkan peraturan perundang-undangan
- d) Melaksanakan kehidupan demokrasi dan berkeadilan gender

- e) Melaksanakan prinsip tata Pemerintahan Desa yang akuntabel, transparan, profesional, efektif dan efisien, bersih serta bebas dari kolusi, korupsi, dan nepotisme
- f) Menjalin kerja sama dan koordinasi dengan seluruh pemangku kepentingan di desa
- g) Menyelenggarakan administrasi pemerintahan desa yang baik
- h) Mengelola keuangan dan Aset Desa
- i) Melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan desa
- j) Menyelesaikan perselisihan masyarakat di desa
- k) Mengembangkan perekonomian masyarakat desa
- l) Membina dan melestarikan nilai sosial budaya masyarakat desa
- m) Memberdayakan masyarakat dan lembaga kemasyarakatan desa
- n) Mengembangkan potensi sumber daya alam dan melestarikan lingkungan hidup
- o) Memberikan informasi kepada masyarakat desa.

Dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya, kepala desa Bersama dengan Badan Permusyawaratan Desa membuat rencana strategis desa. Hal ini tercantum pada pasal 55 Undang-Undang Nomor 6 tahun 2014 tentang Desa yang berbunyi, Badan Permusyawaratan Desa mempunyai fungsi:<sup>17</sup>

---

<sup>17</sup> Pasal 55 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa.

- a) Mengawasi dan meminta keterangan tentang penyelenggaraan pemerintahan desa kepada pemerintah desa
- b) Menyatakan pendapat atas penyelenggara pemerintahan desa, pelaksanaan pembangunan desa, pembinaan masyarakat desa, dan pemberdayaan masyarakat desa dan,
- c) Mendapatkan biaya operasional pelaksanaan tugas dan fungsinya dari Anggaran Pendapatan dan Belanja.

Selain Bersama Badan Permusyawaratan Desa, sesuai dengan undang-undang bahwa kepala desa dibantu oleh perangkat desa. Perangkat desa menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa tercantum dalam pasal 48 Perangkat Desa terdiri atas:<sup>18</sup>

- a) Sekretaris Desa
- b) Pelaksana Kewilayahan dan,
- c) Pelaksana Teknis.

Perangkat desa diangkat oleh Kepala Desa setelah dikonsultasikan dengan camat atas nama Bupati/Walikota. Dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya, perangkat desa bertanggungjawab kepada Kepala Desa. Perangkat desa diangkat dari warga desa yang memenuhi persyaratan, karena tugas pemerintah desa begitu berat maka perangkat desa harus memiliki kemampuan yang memadai untuk bisa mendukung Kepala Desa dalam menjalankan pemerintah dan pembangunan.

---

<sup>18</sup> Pasal 48 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa.

Pemerintah desa berkewajiban melaksanakan tugas-tugas pemerintahan sesuai dengan kewenangannya. Dalam Undang-Undang Nomor 6 tahun 2014 tentang Desa pasal 18 disebutkan bahwa kewenangan desa meliputi kewenangan dibidang penyelenggaraan Pemerintah Desa, pelaksanaan pembangunan desa, pembinaan kemasyarakatan desa, dan pemberdayaan masyarakat desa, berdasarkan prakarsa masyarakat, hak asal-usul dan adat istiadat desa.<sup>19</sup> Untuk melaksanakan tugas-tugas ini diperlukan susunan organisasi dan perangkat desa yang memadai agar mampu menyelenggarakan pemerintahan dengan baik. Dengan demikian susunan organisasi pemerintah desa yang ada saat ini perlu dikembangkan sesuai dengan kebutuhan dalam upaya melaksanakan amanat Undang-Undang Desa.

#### **b. Pemerintah Gampong**

Sesuai dengan Qanun Kota Banda Aceh Nomor 1 Tahun 2019 tentang Pemerintahan Gampong Pasal 1 menyebutkan bahwa Gampong adalah kesatuan masyarakat hukum yang berada dibawah mukim dan dipimpin oleh Keuchik yang berhak menyelenggarakan urusan rumah tangga sendiri. Pemerintahan Gampong adalah Keuchik dan Tuha Peut Gampong yang memiliki tugas dalam penyelenggaraan pemerintahan gampong. Pemerintah Gampong adalah Keuchik, sekretaris Gampong beserta perangkat gampong lainnya yang memiliki tugas dalam penyelenggaraan pemerintah gampong. Kemudian Keuchik adalah pimpinan suatu gampong yang memiliki kewenangan untuk menyelenggarakan urusan rumah

---

<sup>19</sup> Pasal 18 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa.

tangga gampong.<sup>20</sup> Atas dasar tersebut, Gampong memiliki kewenangan sesuai dengan tugas-tugasnya itu. Diantaranya adalah, Gampong berwenang untuk<sup>21</sup>:

- 1) Kewenangan Gampong meliputi :
  - a) Kewenangan di bidang penyelenggaraan pemerintahan gampong,
  - b) Kewenangan di bidang pelaksanaan pembangunan gampong,
  - c) Kewenangan di bidang pembinaan kemasyarakatan gampong dan,
  - d) Kewenangan di bidang pemberdayaan masyarakat gampong.
- 2) Kewenangan Gampong sebagaimana dimaksud pada ayat (1), terdiri dari:
  - a) Kewenangan berdasarkan hak asal usul gampong
  - b) Kewenangan lokal berskala gampong
  - c) Kewenangan yang ditugaskan oleh pemerintah, pemerintah provinsi atau pemerintah kota dan,
  - d) Kewenangan lain yang ditugaskan oleh pemerintah, pemerintah provinsi atau pemerintah kota sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Selain Bersama dengan Tuha Peut Gampong, sesuai dengan Qanun Kota Banda Aceh tentang Pemerintahan Gampong bahwa Pemerintah Gampong dipimpin oleh Keuchik yang dibantu oleh Perangkat Gampong. Perangkat

---

<sup>20</sup> Pasal 1 Qanun Kota Banda Aceh nomor 1 Tahun 2019 tentang Pemerintahan Gampong.

<sup>21</sup> Pasal 3 Qanun Kota Banda Aceh nomor 1 Tahun 2019 tentang Pemerintahan Gampong.

Gampong menurut Qanun Kota Banda Aceh Nomor 1 Tahun 2019 tentang Pemerintahan Gampong tercantum dalam Pasal 5 Perangkat Gampong terdiri dari<sup>22</sup>:

- a) Sekretariat Gampong
- b) Kepala Seksi dan,
- c) Ulee Jurong.

Sekretariat Gampong sebagaimana dalam perangkat gampong dipimpin oleh Sekretaris Gampong yang dibantu oleh Kepala Urusan. Selain dibantu oleh perangkat Gampong sebagaimana dimaksud di atas Keuchik dalam penyelenggaraan pemerintahan gampong juga dibantu oleh Imuem Gampong.

Selain wewenang gampong, Keuchik juga mempunyai tugas dan wewenang menyelenggarakan urusan pemerintahan, pembangunan, kemasyarakatan, adat dan adat istiadat serta syariat Islam. Wewenang keuchik menurut Qanun Kota Banda Aceh Nomor 1 tahun 2019 tercantum dalam pasal 6 Dalam melaksanakan tugas Keuchik berwenang<sup>23</sup>:

- a) Memimpin penyelenggaraan pemerintahan gampong
- b) Mengangkat dan memberhentikan perangkat gampong kecuali sekretaris gampong yang diangkat dengan keputusan walikota
- c) Memegang kekuasaan pengelolaan keuangan dan aset gampong
- d) Menetapkan reusam gampong setelah disepakati bersama dengan tuha peuet gampong

---

<sup>22</sup> Pasal 5 Qanun Kota Banda Aceh nomor 1 Tahun 2019 tentang Pemerintahan Gampong

<sup>23</sup> Pasal 6 Qanun Kota Banda Aceh nomor 1 Tahun 2019 tentang Pemerintahan Gampong.

- e) Menetapkan APBG setelah disepakati bersama Tuha Peut Gampong
- f) Membina ketenteraman dan ketertiban masyarakat gampong
- g) Membina dan meningkatkan perekonomian gampong
- h) Mengembangkan sumber pendapatan gampong
- i) Mengusulkan dan menerima pelimpahan sebagian kekayaan negara untuk menjadi aset gampong
- j) Melaksanakan dan mengembangkan kehidupan sosial budaya, adat, dan adat istiadat masyarakat gampong
- k) Mengoordinasikan pembangunan gampong
- l) Mewakili gampong di dalam dan di luar pengadilan atau menunjuk kuasa hukum untuk mewakilinya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan
- m) Melaksanakan syariat Islam
- n) Menyelesaikan perselisihan masyarakat secara adat dan,
- o) Melaksanakan wewenang lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Berdasarkan wewenang yang dimiliki keuchik, maka secara hukum memiliki tanggung jawab besar, oleh karena itu dalam melaksanakan kewenangan keuchik diberikan sebagai yang ditegaskan dalam Pasal 7 Nomor 1 tahun 2019, dalam melaksanakan tugas keuchik berhak<sup>24</sup>:

---

<sup>24</sup> Pasal 7 Qanun Kota Banda Aceh nomor 1 Tahun 2019 tentang Pemerintahan Gampong.

- a) Mengusulkan struktur organisasi dan tata kerja Pemerintah Gampong kepada Walikota
- b) Mengajukan rancangan dan menetapkan Reusam Gampong
- c) Mendapatkan cuti sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan
- d) Menerima penghasilan tetap setiap bulan, tunjangan, dan penerimaan lain yang sah, serta mendapat jaminan kesehatan
- e) Mendapatkan perlindungan hukum atas kebijakan yang dilaksanakan atas dasar kepentingan umum dan peraturan perundangan dan,
- f) Memberikan mandat pelaksanaan tugas dan kewajiban lainnya kepada perangkat gampong.

Dalam Qanun Kota Banda Aceh Nomor 1 Tahun 2019 pasal 3 disebutkan bahwa kewenangan gampong meliputi kewenangan di bidang penyelenggaraan pemerintahan gampong, bidang pelaksanaan, pembangunan gampong, pembinaan kemasyarakatan gampong, dan kewenangan di bidang pemberdayaan masyarakat gampong.<sup>25</sup> Dalam melaksanakan tugas-tugas tersebut ini diperlukan susunan organisasi dan perangkat gampong yang memadai agar mampu menyelenggarakan pemerintahan dengan baik.

---

<sup>25</sup> Pasal 3 Qanun Kota Banda Aceh nomor 1 Tahun 2019 tentang Pemerintahan Gampong.

## 2.2 Teori Kepemimpinan

### 2.2.1 Pengertian Kepemimpinan

Pemimpin adalah seseorang yang mampu mempengaruhi orang lain untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu yang diinginkan sesuai yang diinginkan. Dan kepemimpinan adalah suatu proses dalam mempengaruhi orang lain agar mau atau tidak melakukan sesuatu yang diinginkan.<sup>26</sup>

Menurut Greenberg dan Baron dalam buku Wibowo perilaku dalam organisasi kepemimpinan sebagai proses di mana satu individu memengaruhi anggota kelompok menuju pencapaian tujuan kelompok atau organisasional yang didefinisikan. Sedangkan pemimpin adalah individu dalam kelompok atau organisasi yang paling berpengaruh terhadap orang lain.<sup>27</sup> Sedangkan Ricky W. Griffin dalam buku Irham Fahmi menjelaskan bahwa pemimpin adalah individu yang mampu mempengaruhi perilaku orang lain tanpa harus mengandalkan kekerasan, pemimpin adalah individu yang diterima oleh orang lain sebagai pemimpin.<sup>28</sup>

### 2.2.2 Tipologi Kepemimpinan

Banyak pendekatan digunakan untuk membedakan kepemimpinan. Salah satunya yang umum dikenal menurut Djatmiko dalam buku Komang Ardana adalah

---

<sup>26</sup> Kartini kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2002), Hal. 5.

<sup>27</sup> Wibowo, *Perilaku Dalam Organisasi* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013), Hal. 280.

<sup>28</sup> Irham Fahmi, *Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi, dan Kasus* (Bandung: Alfabeta, 2014), Hal. 68.

yang menyatakan bahwa para pemimpin pada dasarnya dapat dikategorikan menjadi lima tipe yaitu sebagai berikut<sup>29</sup>:

1) Tipe Otokratik

Dengan ciri-ciri antara lain: mengambil keputusan sendiri, memutuskan kekuasaan dan pengambilan keputusan pada dirinya, bawahan melakukan apa yang diperintahkan, menggunakan wewenang dan tanggung jawab sepenuhnya, dan biasanya berorientasi pada kekuasaan.

2) Tipe Paternalistik

Ciri-cirinya antara lain: mengambil keputusan cenderung menggunakan cara sendiri tanpa melibatkan bawahan, hubungan dengan bawahan bersifat bapak-anak, berusaha memenuhi kebutuhan fisik anak buah untuk mencuri perhatian dan tanggungjawab mereka, orientasinya adalah menjaga hubungan yang baik dengan anak buah.

3) Tipe Karismatik

Dengan ciri-ciri yang menonjol diantaranya: memelihara hubungan dengan bawahan agar pelaksanaan tugas dapat terselenggara dengan baik sekaligus memberi kesan bahwa hubungan tersebut berbasis pada rasionalitas bukan kekuasaan.

---

<sup>29</sup> Komang Ardana, dkk, *Perilaku Keorganisasian Edisi 2* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009), Hal. 97.

#### 4) Tipe *Laisses Faire (Free Reign)*

Dengan ciri-ciri: menghindari penumpukan kekuasaan dengan jalan mendelegasikan kepada bawahan, tergantung pada kelompok dalam menentukan tujuan dan penyelesaian masalah, efektif bila dilingkungan profesional yang bermotivasi tinggi.

#### 5) Tipe Demokratis (*Partisipatif*)

Yang ciri-cirinya antara lain: membagi tanggung jawab pengambilan keputusan dengan kelompok, mengembangkan tanggung jawab kelompok untuk menyelesaikan tugas, memakai pujian dan kritik, meski pengambilan keputusan dilimpahkan, namun tanggung jawab tetap pada pemimpin.

### 2.2.3 Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Faktor yang mempengaruhi efektivitas kepemimpinan mencakup kepribadian, pengalaman masa lampau, dan harapan dari atasan, kepribadian dan perilaku atasan, karakteristik, harapan, dan perilaku bawahan, persyaratan tugas, kultur dan kebijakan organisasi, harapan serta perilaku rekan sekerja.<sup>30</sup>

#### 1) Kepribadian, Pengalaman Masa lampau, dan harapan Pemimpin

Kepribadian dan pengalaman masa lampau manajer membantu membentuk kepemimpinannya, tetapi bukan berarti bahwa kepemimpinannya tidak dapat diubah. Manajer belajar bahwa kepemimpinan tertentu memberikan hasil lebih baik bagi mereka daripada

---

<sup>30</sup> Siswanto, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), Hal. 165.

kepemimpinan lainnya. Apabila kepemimpinannya itu cocok, mereka dapat mengubahnya. Akan tetapi, perlu diingat bahwa manajer yang mencoba memilih pemimpin yang sangat tidak sesuai dengan kepribadian dasarnya, mustahil menggunakan kepemimpinan tersebut secara efektif. Demikian pula harapan manajer mengenai pemimpin seperti apa yang diperlukan agar bawahannya bekerja secara efektif memengaruhi pilihan kepemimpinannya.

#### 2) Kepribadian dan Perilaku Atasan

Kepemimpinan yang disetujui atasan seorang manajer sangat penting dalam penentuan orientasi yang akan dipilih manajer. Karena otoritas untuk menentukan besarnya kompensasi ada pada atasan, hal itu memengaruhi perilaku manajer tingkat yang lebih rendah. Di samping itu, manajer tingkat yang lebih rendah cenderung menjadikan atasan sebagai model.

#### 3) Karakteristik, Harapan, dan Perilaku Bawahan

Karakteristik bawahan mempengaruhi kepemimpinan manajer dengan beberapa cara. *Pertama*, keterampilan dan pelatihan bawahan mempengaruhi pilihan manajer. Bawahan yang aktivitasnya tinggi biasanya kurang memerlukan pendekatan yang bersifat perintah. *Kedua*, sikap bawahan juga akan menjadi determinasi yang mempengaruhi.

#### 4) Persyaratan Tugas

Sifat tanggung jawab pekerjaan bawahan akan mempengaruhi kepemimpinan yang akan dilakukan manajer. Pekerjaan yang memerlukan instruksi yang tepat menuntut suatu pemimpin yang berorientasi pada tugas

daripada pekerjaan yang prosedur operasinya sebagian besar diserahkan kepada serikat kerja tertentu.

#### 5) Kultur dan Kebijakan Organisasi

Kebudayaan organisasi, baik langsung maupun tidak langsung akan membentuk perilaku manajer maupun harapan bawahan. Kebijakan organisasi yang sudah ditentukan juga mempengaruhi kepemimpinan manajer.

#### 6) Harapan dan Perilaku Rekan

Rekan manajer adalah kelompok referensi yang penting. Manajer membina persahabatan dengan rekan-rekannya di dalam organisasi, dan pendapat rekan-rekan tersebut sangat berarti bagi manajer yang bersangkutan. Sikap rekan manajer seringkali dapat mempengaruhi efektivitas tindakan manajer. Rekan memusuhi manajer dapat bersaing secara agresif memperebutkan sumber daya organisasi, menjatuhkan reputasi manajer yang bersangkutan, dan memperlihatkan sikap tidak mau bekerja sama dengan berbagai cara.

### 2.2.4 Hubungan Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai

Banyak hal yang mempengaruhi kinerja seseorang. Menurut Marwansyah, menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu pengetahuan atau keterampilan, pimpinan, lingkungan, sumber daya dan motivasi.<sup>31</sup> Kemudian

---

<sup>31</sup> Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Alfabeta, 2012), Hal. 234.

Menurut Baron dalam Wibowo, faktor-faktor yang berpengaruh langsung terhadap tingkat pencapaian kinerja pegawai dalam organisasi sebagai berikut<sup>32</sup>:

- 1) *Personal Factor*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.
- 2) *Leadership Factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan *team leader*.
- 3) *Team Factor*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.
- 4) *System Factor*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
- 5) *Contextual/situasional Factor*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Jadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah *leadership factor* atau faktor kepemimpinan. Menurut Kusman dan Rifma, kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi, menggerakkan, dan memotivasi orang-orang yang tergabung dalam organisasi agar mereka dengan semangat dan kesadaran tinggi mau berbuat dan menyumbangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk melaksanakan aktivitas demi tercapainya tujuan organisasi.<sup>33</sup>

---

<sup>32</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), Hal. 100.

<sup>33</sup> Kusman, Yuskal dan Rifma, *Kepemimpinan Pendidikan*, (Padang: UNP,2002), Hal. 5-

### 2.2.5 Fungsi Kepemimpinan

Kepemimpinan memiliki peranan yang sangat penting dalam keberhasilan dan ketercapaian satu tujuan yang diharapkan. Peran kepemimpinan menurut Sedarmayanti dalam buku Mu'iz Raharjo terdiri dari dua fungsi yakni<sup>34</sup>:

- 1) Fungsi Utama, yang penting bagi proses kepemimpinan, yaitu:
  - a) Pemimpin sebagai pepadang
  - b) Pemimpin sebagai eksekutif
  - c) Pemimpin sebagai perencana
  - d) Pemimpin sebagai pembuat kebijakan
  - e) Pemimpin sebagai tenaga ahli
  - f) Pemimpin sebagai pengendali hubungan dalam kelompok
  - g) Pemimpin sebagai pemberi penghargaan dan hukuman
- 2) Fungsi hiasan, yang mungkin dilakukan atau ditugaskan kepada pemimpin karena jabatan kepemimpinannya, yaitu:
  - a) Pemimpin sebagai panutan
  - b) Pemimpin sebagai simbol kelompok
  - c) Pemimpin sebagai ayah angkat

Selain itu, seorang pemimpin yang baik harus melaksanakan empat peran penting, yaitu:

- a) Menjadi Panutan (*Moral Personal*)
- b) Menjadi Perintis (*Moral Visioner*)

---

<sup>34</sup> Muhammad Mu'iz, *Manajemen Sumber Daya Manusia yang Unggul, Cerdas & Berkarakter Islami*, (Yogyakarta: Gava Media, 2011), Hal. 45.

- c) Menjadi Penyelaras (*Moral Institutional*)
- d) Menjadi Pembudaya (*Moral Cultural*)

## 2.3 Produktivitas Kerja

### 2.3.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas menyangkut masalah hasil akhir, yakni seberapa besar hasil akhir yang diperoleh di dalam proses produksi. Dalam hal ini tidak terlepas dengan efisiensi dan efektivitas. Berbicara tentang produktivitas tidak dapat terlepas dari hal tersebut. Efisiensi diukur dengan rasio *output* dan *input*. Atau dengan kata lain mengukur efisiensi memerlukan identifikasi dari hasil kerja.<sup>35</sup> Menurut Fremont E. Kast dan James E. Rozenzweig, produktivitas adalah suatu ukuran efisiensi dari proses transformasi organisasi yang mengubah masukan (*input*) menjadi keluaran (*output*).<sup>36</sup>

### 2.3.2 Faktor-Faktor Penentu Produktivitas

Dalam anali-sis MSDM produktivitas pegawai merupakan variabel tergantung atau dipengaruhi banyak yang ditentukan oleh banyak faktor. Ada beberapa faktor yang menentukan besar kecilnya produktivitas suatu instansi antara lain<sup>37</sup>:

---

<sup>35</sup> Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, Teori dan Pengembangan dalam konteks Organisasi Publik* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009), Hal. 247.

<sup>36</sup> Fremont E. Kast dan James E. Rozenzweig, *Organisasi dan Manajemen 2*, Edisi Ke Empat, Tri. Hasyim Ali (Jakarta: Bumi Aksara, 1996), Hal. 926.

<sup>37</sup> Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, Teori dan Pengembangan dalam konteks Organisasi Publik*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009), Hal 248-250.

### 1) *Knowledge*

Pengetahuan dan keterampilan sesungguhnya yang mendasari pencapaian produktivitas. Ada perbedaan substansial antara pengetahuan dan keterampilan. Konsep pengetahuan lebih berorientasi pada intelegensi, daya pikir dan penguasaan ilmu serta luas sempitnya wawasan yang dimiliki seseorang. Dengan demikian pengetahuan merupakan akumulasi hasil proses Pendidikan baik diperoleh secara formal maupun non formal yang memberikan kontribusi pada seseorang di dalam pemecahan masalah, daya cipta, termasuk dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan. Dengan pengetahuan yang luas dan Pendidikan tinggi, seorang pegawai diharapkan mampu melakukan pekerjaan dengan baik dan produktif.

### 2) *Skills*

Keterampilan adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu, yang bersifat kekarya. Keterampilan diperoleh melalui proses belajar dan berlatih. Keterampilan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pegawai-pegawai yang bersifat teknis, seperti keterampilan komputer, keterampilan bengkel, dan lain-lain. Dengan keterampilan yang dimiliki seorang pegawai diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif. Keterampilan merupakan variabel yang bersifat utama dalam membentuk produktivitas. Dengan kata lain, jika seorang pegawai memiliki keterampilan yang baik maka akan semakin produktif.

### 3) *Abilities*

*Abilities* atau kemampuan terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai. Konsep ini jauh lebih luas, karena dapat mencakup sejumlah kompetensi. Pengetahuan dan keterampilan termasuk faktor pembentuk kemampuan. Dengan demikian apabila seseorang mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang tinggi, diharapkan memiliki *ability* yang tinggi pula. Melalui kemampuan yang memadai, maka seorang dapat melaksanakan aktivitas dengan tanpa ada permasalahan teknis.

### 4) *Attitude*

Sangat erat hubungan antara kebiasaan dan perilaku. *Attitude* merupakan suatu kebiasaan yang terpolakan. Jika kebiasaan yang terpolakan tersebut memiliki implikasi positif dalam hubungannya dengan perilaku kerja seseorang maka akan menguntungkan. Arti yang dimaksudkan diatas, apabila kebiasaan-kebiasaan pegawai adalah baik, maka hal tersebut dapat menjamin perilaku kerja yang baik pula.

Dapat dicontohkan di sini misalnya seorang pegawai mempunyai kebiasaan tepat waktu, disiplin, simpel, maka perilaku kerja juga baik, apabila diberi tanggungjawab akan menepati aturan dan kesepakatan. Dengan demikian perilaku manusia juga akan ditentukan oleh kebiasaan-kebiasaan yang telah tertanam dalam diri pegawai sehingga dapat mendukung kerja yang efektif atau sebaliknya. Dengan kondisi pegawai tersebut, maka produktivitas dapat dipastikan terwujud.

### 2.3.3 Pengukuran Produktivitas

Pengukuran merupakan bagian integral dari proses manajemen produktivitas. Adanya sistem pengukuran produktivitas yang dapat diandalkan memungkinkan organisasi mempertajam rencana strategisnya melalui penciptaan tingkat perbaikan produktivitas yang ditargetkan dihubungkan pada pencapaian sasaran strategis spesifik.

Pengukuran produktivitas mewujudkan sejumlah fungsi yang sangat berharga yaitu sebagai berikut<sup>38</sup>:

1) Membangun kepedulian

Sistem pengukuran yang sangat kelihatan dan sering disesuaikan membantu menjaga fokus organisasi dan mengomunikasikan minat dan kepentingan manajemen tentang produktivitas.

2) Mengukur masalah dan peluang

Ukuran produktivitas memfasilitasi identifikasi dari bidang dimana perhatian manajemen diperlakukan. Kondisi produktivitas mendatar atau menurun hanya dapat dipastikan melalui suatu ukuran.

3) Mengusahakan mekanisme umpan balik

Tanpa umpan balik, suatu organisasi tidak dapat belajar dan memperbaiki. Dengan mengumpan balik data pengukuran, pekerja dapat

---

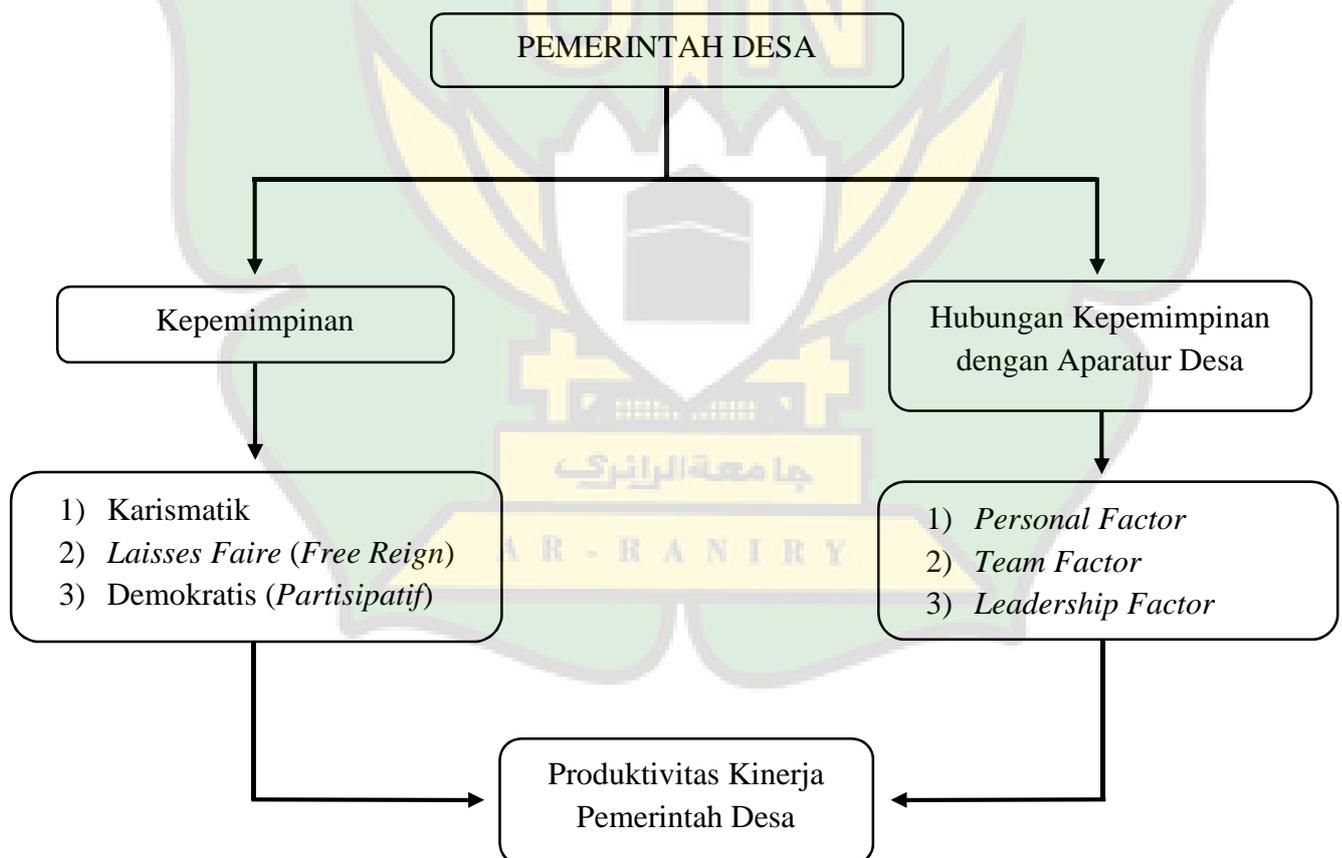
<sup>38</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), Hal. 132-133.

menikmati perasaan penyelesaian, dapat belajar dari keberhasilan dan dapat dimotivasi untuk mengatasi masalah ketidakcukupan kinerja.

#### 4) Memfasilitasi integrasi

Pengukuran memfasilitasi proses mengintegrasikan produktivitas ke dalam sistem organisasional lain: perbaikan produktivitas dapat dibiayai dan penguatan melalui sistem penghargaan dapat diselesaikan dengan objektivitas lebih besar.

### 2.4 Kerangka Berpikir



## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### 3.1 Jenis Penelitian

Berdasarkan jenisnya, penelitian ini tergolong pada penelitian yang bersifat kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang memiliki karakteristik, yang dimana datanya dinyatakan dalam keadaan sewajarnya atau sebagaimana adanya dengan tidak berubah simbol-simbol atau bilangan. Penelitian kualitatif dapat diartikan sebagai rangkaian kegiatan atau proses menjangkau data atau informasi yang bersifat sewajarnya mengenai suatu masalah dalam kondisi aspek atau bidang pada obyeknya.<sup>39</sup>

#### 3.2 Lokasi Penelitian

Lokasi yang digunakan sebagai objek penelitian adalah Pemerintahan Gampong Lamgugob Kecamatan Syiah Kuala Kota Banda Aceh. Adapun alasan peneliti mengambil lokasi tersebut karena Gampong Lamgugob adalah ibukota Kecamatan Syiah Kuala dan memiliki kepadatan penduduk peringkat ke-5 dari 10 Gampong yang ada di Kecamatan Syiah Kuala yaitu 4.072 jiwa dan bertambah setiap tahunnya.<sup>40</sup>

---

<sup>39</sup> Nawawi, Hadari, Mimi, dan Martini. *Penelitian Terapan*. (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 1994). Hal 104-106.

<sup>40</sup><https://bandaacehkota.bps.go.id/publication/2018/09/26/2de7417bb1a2c78fee94a138/kecamatan-syiah-kuala-dalam-angka-2018.html> Di akses pada tanggal 03 Juli 2019.

### 3.3 Sumber Data

- a. Data Primer. Data primer adalah data yang diperoleh melalui studi lapangan dan diperoleh melalui narasumber dengan cara melakukan tanya jawab langsung dan menggunakan alat untuk membantu dalam penelitian diantaranya adalah alat tulis, alat dokumentasi dan alat perekam. Adapun yang menjadi key informan adalah:
1. Keuchik Gampong Lamgugob Kecamatan Syiah Kuala Kota Banda Aceh, sebagai kepala pemerintah desa yang mengetahui informasi dan mempunyai tanggung jawab penuh di dalam pemerintah desa.
  2. Sekretaris Desa Gampong Lamgugob Kecamatan Syiah Kuala Kota Banda Aceh, yang membantu pelayanan ketatausahaan kepada kepala desa dalam menyelenggarakan administrasi, pembangunan dan kemasyarakatan.
  3. Kasi Pemerintahan, Kasi Kesejahteraan dan Kasi Pelayanan, sebagai unsur pelaksana teknis yang bertugas membantu Kepala Desa sebagai pelaksana tugas operasional.
- b. Data sekunder. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari studi kepustakaan yang berupa buku-buku ilmiah, jurnal, artikel, hasil penelitian, serta literatur lain yang dapat memberikan informasi terkait Analisis kepemimpinan kepala desa dalam meningkatkan produktivitas kinerja aparatur pemerintah desa.

### 3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara :

1. Studi Pustaka/Dokumentasi

Studi pustaka adalah suatu cara untuk memperoleh informasi data penelitian berkaitan dengan Analisis kepemimpinan kepala desa dalam meningkatkan produktivitas kinerja aparatur pemerintah desa di Gampong Lamgugob. Teknik ini dilakukan dengan cara mengumpulkan berbagai literasi baik dari buku tentang beragam teori dan pendapat, maupun jurnal penelitian sebelumnya yang berhubungan dengan permasalahan penelitian.

2. Observasi

Observasi merupakan Teknik pengumpulan data melalui pengamatan terhadap subjek penelitian. Dengan menggunakan Teknik dapat diketahui pola tingkah laku subjek sehingga data dapat diperoleh secara langsung, tanpa pengajuan pertanyaan.

3. Wawancara Mendalam

Wawancara merupakan suatu teknik pengumpulan data melalui pengajuan sejumlah pertanyaan lisan yang dijawab secara lisan maupun tulisan kepada informan guna untuk mendapatkan keterangan yang lebih mendalam mengenai sikap, pengetahuan dan perilaku informan yang berkaitan dengan tujuan penelitian. Informan atau narasumber merupakan orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi yang berhubungan dengan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

### 3.5 Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan salah satu langkah penting dalam rangka memperoleh temuan-temuan hasil penelitian. Teknik analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah Teknik deskriptif dengan membuat gambaran yang dilakukan dengan cara reduksi data atau penyederhanaan (*data reduction*), paparan/sajian data (*data display*) dan penarikan kesimpulan. Teknik analisis data dilakukan dengan cara:

- 1) Tahap reduksi data, reduksi data adalah proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengobservasian, dan transformasi data mentah/data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan. Reduksi data dilakukan dengan membuat ringkasan, pengembangan sistem pengkodean, menelusuri tema, membuat gugus-gugus, dan menuliskan memo.
- 2) Tahap penyajian data, penyajian data adalah proses penyusunan informasi yang kompleks dalam bentuk sistematis, sehingga menjadi bentuk yang sederhana serta dapat dipahami maknanya. Penyajian data diarahkan agar data hasil reduksi terorganisirkan, tersusun, dalam pola hubungan, sehingga makin mudah dipahami dan merencanakan kerja penelitian selanjutnya.
- 3) Tahap penarikan kesimpulan dan verifikasi, penarikan kesimpulan adalah langkah terakhir yang dilakukan peneliti dalam menganalisis data secara terus menerus baik pada saat pengumpulan data atau setelah pengumpulan data. Dalam

penelitian kualitatif penarikan kesimpulan tersebut dengan cara induktif, yang mana peneliti berangkat dari kasus-kasus yang bersifat khusus berdasarkan pengalaman nyata kemudian dirumuskan menjadi model, konsep, teori, prinsip, propinsi, atau definisi yang bersifat umum. Dengan kata lain, penarikan kesimpulan secara induktif adalah proses penelitian yang diawali dengan mengumpulkan data dan kemudian mengembangkan dengan suatu teori dari data-data tersebut. Penarikan kesimpulan penelitian kualitatif merupakan temuan baru yang belum pernah ada, temuan tersebut dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu objek yang sebelumnya masih gelap menjadi jelas setelah diteliti.<sup>41</sup>

---

<sup>41</sup> Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*. (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005), Hal. 34.

## **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **4.1 Gambaran Umum Gampong Lamgugob**

#### **4.1.1 Sejarah Singkat Gampong Lamgugob**

Lamgugob merupakan salah satu gampong yang ada di kecamatan Syiah Kuala, Kota Banda Aceh, provinsi Aceh, Indonesia. Lamgugob yang juga ibu kota kecamatan ini mempunyai tiga dusun yaitu dusun kayee Adang (Induk), Lamnyong dan Tunggai. Lamgugob di pimpin oleh seorang Geuchik dan 3 kepala dusun ini mempunyai masjid yang begitu indah yaitu masjid Syuhada Lamgugob dengan halaman yang luas.

Dari cerita historis tokoh-tokoh gampong, Gampong Lamgugob sudah ada sejak zaman Pemerintahan Sultan Iskandar Muda. Lamgugob pada masa itu merupakan gampong yang sudah maju dengan jumlah penduduk yang banyak dan termasuk dalam wilayah Mukim Kayee Adang. Hal ini dapat dilihat dengan banyaknya batu nisan yang berukir dari makam-makam yang sudah sangat lama.

Konon Penamaan Gampong Lamgugob terkait dengan suatu peristiwa yang terjadi pada suatu masa. Dimana masyarakat gampong yang hidup dalam suasana tenang dan damai pada saat datang sekelompok tentara Belanda dan dikejutkan dengan munculnya seekor babi liar (bui). Orang-orang memperkirakan babi liar itu berasal dari sebuah gampong yang jauh yaitu Le Bui (artinya banyak babi) yang sekarang menjadi Labui yang masuk dalam wilayah Aceh Besar. Masuknya babi tersebut membuat hampir semua penduduk gampong menjadi panik (bahasa acehnya “gugob”), inilah yang kemudian menjadi nama gampong Lamgugob. Kata Lam diawal bermakna gampong atau desa.

Gampong Lamgugob dulunya merupakan wilayah pertanian, perkebunan, perikanan dan juga perdagangan. Masyarakat pada masa itu bermata-pencaharian sebagai petani sawah, petani tambak, petani kebun, dan sebagiannya adalah pedagang. Dahulunya di Lamgugob juga terdapat tenun tradisional yang sangat terkenal dikalangan kerajaan Aceh, yaitu kain tenun Lamgugob. Pada masa itu tenun Lamgugob (Ija Lamgugob) merupakan pakaian khusus bagi laki-laki yang diikatkan di pinggang di luar celana panjang gunanya adalah untuk kesopanan yaitu menutup selangkang celana yang digunakan. Namun sayang tenun Lamgugob kini tinggal kenangan.

Dahulunya Gampong Lamgugob terdiri dari empat Dusun, yaitu Dusun Kayee Adang, Dusun Peurada, Dusun Tunggai, dan dusun Lamnyong. Seiring perjalanan waktu, Dusun Peurada kini sudah menjadi Gampong definitif yang berdiri sendiri, sehingga di Lamgugob kini hanya tinggal tiga dusun saja. Sesuai dengan jumlah penduduk, maka sejak tahun 2016 Lamgugob mempunyai lima Ulee Jurong, yaitu: Ulee Jurong Kayee Adang Timu, Ulee Jurong Kayee Adang Barat, Ulee Jurong Tunggai Timu, Ulee Jurong Tunggai Barat, dan Ulee Jurong Lamnyong.<sup>42</sup>

---

<sup>42</sup> <http://lamgugob-gp.bandaacehkota.go.id/sejarah/> Di akses pada 03 Juli 2019.

#### 4.1.2 Demografi

##### 1. Letak dan Luas Wilayah

Gampong Lamgugob merupakan ibu kota Kecamatan Syiah Kuala dengan luas wilayah 102 Ha. Adapun batas-batas Gampong Lamgugob adalah sebagai berikut :

- a) Sebelah Utara berbatasan dengan Gampong Jeulingke.
- b) Sebelah Selatan berbatasan dengan Gampong Pineung dan Gampung Ie Masen Kayee Adang.
- c) Sebelah Barat berbatasan dengan Gampong Pineung dan Gampong Peurada.
- d) Sebelah Timur berbatasan dengan Gampong Meunasah Papeun Aceh Besar.

**Tabel 4.1. Luas Wilayah 3 (tiga) dibagi menjadi 5 (lima) Jurong yaitu:**

No.	Dusun/Jurong	Luas	Wilayah
1.	Dusun Kayee Adang : a) Jurong Kayee Adang Timur b) Jurong Kayee Adang Barat	41,82 Ha	380.000 m <sup>2</sup>
2.	Dusun Lamnyong : a) Jurong Lamnyong	24,48 Ha	220.000 m <sup>2</sup>
3.	Dusun Tunggai : a) Jurong Tunggai Timur b) Jurong Tunggai Barat	35,70 Ha	420.000 m <sup>2</sup>
<b>Total</b>		<b>102,00 Ha</b>	<b>1.020.000 m<sup>2</sup></b>

*Sumber: Data Penduduk Gampong Lamgugob Tahun 2019*

## 2. Iklim

Iklim Gampong Lamgugob sebagaimana gampong-gampong lain di wilayah Banda Aceh khususnya mempunyai iklim kemarau dan penghujan, hal tersebut mempunyai pengaruh langsung terhadap pola kegiatan masyarakat gampong dengan berbagai mata pencaharian yang ada di Gampong Lamgugob Kecamatan Syiah Kuala.

**Tabel 4.2. Jumlah Penduduk Gampong Lamgugob**

No.	Jumlah Penduduk	Jumlah
1.	Jumlah Laki-laki	2024
2.	Jumlah Perempuan	2048
3.	<b>Jumlah Penduduk</b>	<b>4072</b>
	Jumlah kartu Keluarga (KK)	1138

*Sumber: Data Penduduk Gampong Lamgugob Tahun 2019.*

**Tabel 4.3. Jumlah Penduduk Berdasarkan Umur**

No.	Jumlah Penduduk Berdasarkan Umur	Jumlah
1.	0 s/d 12 Bulan	170
2.	1 s/d 5 Tahun	310
3.	6 s/d 12 Tahun	528
4.	13 s/d 15 Tahun	185
5.	16 s/d 19 Tahun	223
6.	20 s/d 25 Tahun	431
7.	26 s/d 40 Tahun	1111
8.	41 s/d 60 Tahun	827
9.	61 s/d Seterusnya	287
	<b>TOTAL</b>	<b>4072</b>

*Sumber: Data Penduduk Gampong Lamgugob Tahun 2019*

**Tabel 4.4. Tingkat Pendidikan masyarakat Gampong Lamgugob**

No.	Jumlah Berdasarkan Pendidikan	Jumlah
1.	Tidak/Belum Sekolah	936
2.	Tidak Tamat SD/Sederajat	382
3.	Tamat SD/Sederajat	217
4.	SLTP/Sederajat	324
5.	SLTA/Sederajat	1073
6.	Akademi/Sarjana Muda	185
7.	Diploma I, II dan III	52
8.	Diploma IV/Strata I	767
9.	Strata II	124
10.	Strata III	12
<b>TOTAL</b>		<b>4072</b>

Sumber: Data Penduduk Gampong Lamgugob Tahun 2019

**Tabel 4.5. Jumlah Penduduk Berdasarkan Status**

No.	Jumlah Penduduk Berdasarkan Status	Jumlah
1.	Belum Kawin	2148
2.	Kawin	1773
3.	Cerai Mati	121
4.	Cerai Hidup	30
<b>TOTAL</b>		<b>4072</b>

Sumber: Data Penduduk Gampong Lamgugob Tahun 2019

**Tabel 4.6. Jumlah Penduduk Berdasarkan Pekerjaan**

No.	Jumlah Penduduk Berdasarkan Pekerjaan	Jumlah
1.	Belum / Tidak bekerja	1048
2.	Mengurus Rumah Tangga	602
3.	Pelajar / Mahasiswa	958
4.	Dosen	48
5.	Guru	56

6.	Dokter	53
7.	Pegawai Negeri Sipil (PNS)	322
8.	Tentara Nasional Indonesia (TNI)	3
9.	Kepolisian RI (POLRI)	45
10.	Karyawan Swasta	89
11.	Wiraswasta	515
12.	Perdagangan	30
13.	Petani / Pekebun	5
14.	Pekerjaan Lainnya	639
<b>TOTAL</b>		<b>4072</b>

Sumber: Data Penduduk Gampong Lamgugob Tahun 2019

**Tabel 4.7. Jumlah Penduduk Berdasarkan Agama**

No.	Jumlah Penduduk Berdasarkan Agama	Jumlah
1.	Islam	4071
2.	Kristen Protestan	0
3.	Kristen Khatolik	0
4.	Hindu	0
5.	Budha	1
6.	Lainnya	0
<b>TOTAL</b>		<b>4072</b>

Sumber: Data Penduduk Gampong Lamgugob Tahun 2019

**Tabel 4.8. Infrastruktur Gampong Lamgugob**

No.	Infrastruktur	Jumlah	Kondisi
1.	Kantor Keuchik	1	Bagus
2.	Balai Desa	1	Bagus
3.	Poskesdes	1	Bagus
4.	Sekolah Dasar (SD)	1	Bagus
5.	Taman Kanak-kanak (TK)	1	Bagus
6.	PAUD	1	Bagus

Sumber: Profil Gampong Lamgugob Tahun 2019

### 4.1.3 Visi dan Misi Gampong Lamgugob

#### 1. Visi

*TERWUJUDNYA GAMPONG LAMGUGOB YANG, "SATWITA"  
SEJAHTERA, AMAN, TERTIB, WIBAWA, INISIATIF, TEGUH, ASRI.*

#### 2. Misi

Untuk mewujudkan Visi tersebut diatas, tentunya harus ditetapkan pokok-pokok program atau penjabaran dari sebuah visi dimaksud. Penjabaran visi dalam pokok-pokok program atau disebut dengan MISI agar lebih mudah dilaksanakan, dioperasionalkan, di implementasikan sehingga bisa terukur nantinya. Adapun Program Pokok yang digariskan nantinya adalah:

1. Menumbuhkan kesadaran masyarakat Gampong dalam pelaksanaan Syari'at Islam secara Kaffah melalui berbagai program pendukung.
2. Menciptakan pelayanan masyarakat yang baik profesional, optimal, dengan mengedepankan aparatur Pemerintah Gampong yang Bersih, berwibawa, disiplin, kreatif.
3. Meningkatkan derajat hidup masyarakat kearah yang lebih baik melalui program kesehatan ibu dan anak dan kesehatan lingkungan.
4. Menumbuhkan dan meningkatkan roda perekonomian masyarakat dengan mengoptimalkan potensi yang dimiliki baik sektor pertanian, dan peternakan dan industri bersekala rumah tangga dengan diimbangi pelestarian lingkungan.
5. Pembangunan SDM, bidang pendidikan terutama pengentasan wajib belajar 9 tahun,
6. Membangun sarana dan prasarana gampong untuk mempermudah akses masyarakat dalam beraktifitas dengan tetap mengedepankan pelestarian lingkungan.
7. Mengoptimalkan peran lembaga di Tingkat Gampong dalam menjalin kemitraan dengan pemerintah Gampong dengan berpedoman kepada peraturan perundang undangan yang berlaku.

#### 4.1.4 Struktur Organisasi Pemerintah Gampong Lamgugob

Untuk menunjang pelaksanaan Pemerintahan Gampong Lamgugob Kecamatan Syiah Kuala Kota Banda Aceh didukung perangkat Gampong yang berjumlah 7 orang dengan susunan seperti pada tabel berikut ini :

**Tabel 9. Struktur Organisasi Pemerintah Gampong Lamgugob 2019**

No.	NAMA	JABATAN
1.	Syauqi A. Majid	Kepala Desa
2.	Maslan	Sekretaris Desa
3.	Sri Wahyuni	Kaur Keuangan
4.	Farah Nadia	Kaur Umum
5.	Evi Mahdalena	Kasi Pelayanan
6.	Rosmini	Kasi Kesejahteraan
7.	Jumadi Husni	Kasi Pemerintahan

Sumber: Kantor Keuchik Gampong Lamgugob

Pemerintah Desa terdiri dari :

1. Kepala Desa

Kepala Desa dipilih oleh masyarakat Desa Lamgugob Kecamatan Syiah Kuala. Menurut UU No 6 Tahun 2014 Pasal 1 Ayat 3 kepala desa adalah pemerintahan desa atau yang disebut dengan nama lain yang dibantu perangkat desa sebagai unsur penyelenggara pemerintahan desa. Bertugas untuk menyelenggarakan pemerintah dan pemberdayaan desa.<sup>43</sup>

2. Sekretaris Desa

Sekretaris desa adalah perangkat yang membantu kepala desa menjalankan tugasnya. Fungsi sekretaris meliputi menyiapkan dan melaksanakan pengelolaan administrasi desa, membantu persiapan penyusunan peraturan

<sup>43</sup> Undang-Undang No 6 Tahun 2014 Pasal 1 Ayat 3

desa dan bahan untuk laporan penyelenggara pemerintah desa serta melaksanakan tugas lain yang diberikan kepala desa.

### 3. Kepala Urusan

Kedudukan kepala urusan yaitu sebagai unsur pembantu Sekretaris Desa dalam bidang tugasnya.

Tugas utamanya yaitu menjalankan kegiatan-kegiatan Sekretaris Desa dalam bidang tugasnya masing-masing. Kepala Urusan di Desa Lamgugob ada 2 yaitu : Kepala Urusan Keuangan dan Kepala Urusan Umum.

### 4. Kepala Seksi

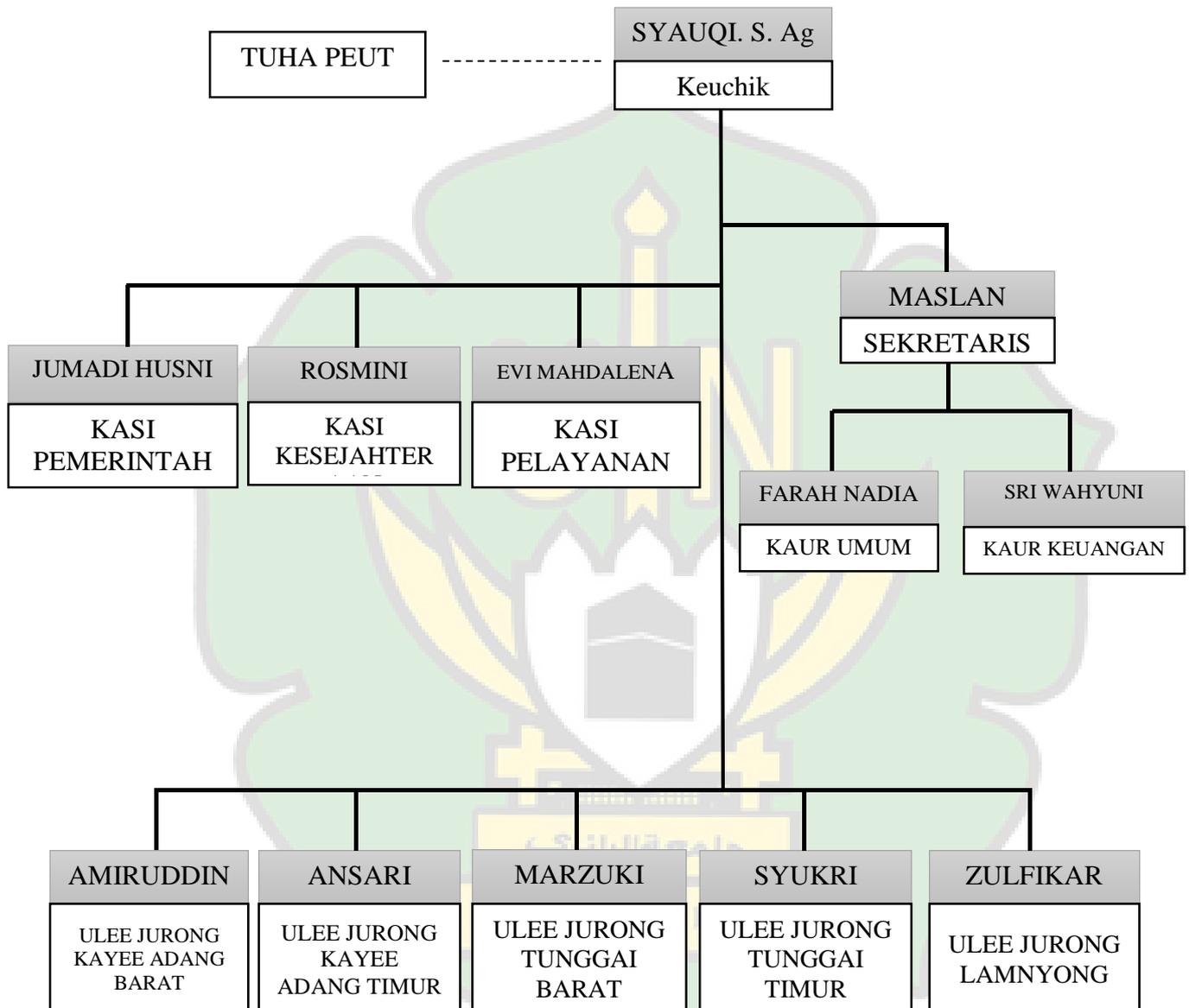
Kedudukan kepala seksi yaitu sebagai unsur pelaksana teknis yang bertugas membantu Kepala Desa sebagai pelaksana tugas operasional. Kepala Seksi di Desa Lamgugob ada 3 yaitu: Kepala Seksi Pemerintahan, Kepala Seksi Kesejahteraan, dan Kepala Seksi Pelayanan.

**Tabel 10. Administrasi Pemerintah Gampong Lamgugob 2019**

No.	Administrasi Pemerintah Gampong	Keterangan
1.	Absensi aparat desa dan rapat	Ada
2.	Arsip KK dan KTP	Ada
3.	Arsip pindang datang	Ada
4.	Arsip pindah keluar	Ada
5.	Arsip IMB dan tanah	Ada
6.	Arsip akte kelahiran	Ada
7.	Arsip kematian	Ada
8.	Arsip ahli waris	Ada
9.	Arsip NA nikah	Ada
10.	Arsip surat keluar	Ada
11.	Arsip surat masuk	Ada
12.	Arsip KESRA	Ada
13.	Arsip data Lampid	Ada
14.	Arsip data Raskin, Fakir, Miskin, dan yatim	Ada

Sumber: Kantor keuchik Gampong Lamgugob Tahun 2019

**STRUKTUR ORGANISASI  
PEMERINTAH GAMPONG LAMGUGOB 2019**



*Sumber: Kantor Keuchik Gampong Lamgugob*

## 4.2 Hasil Penelitian

### 4.2.1 Upaya Kepemimpinan Kepala Desa dalam Meningkatkan Produktivitas Kinerja Aparatur Pemerintah Desa di Gampong Lamgob Kecamatan Syiah Kuala Kota Banda Aceh

Pemimpin adalah seseorang yang mampu mempengaruhi orang lain untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu yang diinginkan sesuai yang diinginkan. Dan kepemimpinan adalah suatu proses dalam mempengaruhi orang lain agar mau atau tidak melakukan sesuatu yang diinginkan.<sup>44</sup>

Seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi anggota kelompok menuju pencapaian tujuan kelompok atau organisasi. Seorang pemimpin dituntut untuk memiliki pengetahuan lebih baik dibandingkan bawahannya, berdedikasi baik, serta pengalaman yang luas, supaya dapat memotivasi orang-orang yang dipimpin agar melakukan kegiatan atau pekerjaan sesuai dengan program yang telah ditetapkannya. Desa sebagai unit pemerintahan terendah di bawah kecamatan dalam prakteknya berhubungan langsung dengan masyarakat. Kepala desa mempunyai peran penting secara aktif membina dan menempatkan para aparatur desa untuk meningkatkan produktivitas.

Kepala desa merupakan komponen yang berpengaruh dalam meningkatkan produktivitas kinerja. Serta bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan kantor desa, administrasi, pembinaan aparatur desa dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana desa. Dalam meningkatkan produktivitas,

---

<sup>44</sup> Kartini kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2002) Hal. 5.

pemimpin harus melakukan banyak pendekatan dengan anggota atau organisasi untuk mencapai program yang telah ditetapkan.

### 1) Upaya kepemimpinan dalam menggunakan Pendekatan Karismatik

Pendekatan ini dilakukan untuk memelihara hubungan dengan bawahan agar pelaksanaan tugas dapat terselenggara dengan baik sekaligus memberi kesan bahwa hubungan tersebut berbasis pada rasionalitas bukan kekuasaan.

Berdasarkan wawancara dengan Keuchik Lamgugob Pak Syauqi<sup>45</sup>:

*“Dalam menjaga hubungan dengan pegawai kantor keuchik yaitu di forum musyawarah saya mendengar saran dan masukan dari pegawai, lebih sering mendengar saja dan memberi arahan sesuai pekerjaan masing-masing aparatur gampong.”*

Wawancara dengan Kepala Seksi Pelayanan Buk Evi Mahdalena mengatakan<sup>46</sup>:

*“Kedekatan, beliau dekat dengan kami, beliau juga terbuka, tidak ada yang ditutup-tutupi selama itu berdasarkan aturan. Izin diperbolehkan asalkan jelas kemana, contohnya ketika saya ada acara keluarga beliau mengizinkan tidak mempersulit.”*

Selanjutnya dengan Kepala Seksi Kesejahteraan Buk Rosmini juga mengatakan bahwa<sup>47</sup>:

*“Pak keuchik sangat terbuka dengan karena kami Kasi dan Kaur sebelum memutuskan sesuatu selalu meminta saran bapak, contohnya saya sebagai Kasi Kesejahteraan ingin konsul beliau menanggapinya dengan sangat baik, dan juga misalnya ada usulan dari masyarakat baik dari Musrembang Gampong dan Kota pasti ditanggapi dengan baik oleh beliau”*

<sup>45</sup> Wawancara Keuchik Lamgugob Pak Syauqi, Hari Rabu tanggal 23 Juli 2019.

<sup>46</sup> Wawancara Kepala Seksi Pelayanan Buk Evi Mahdalena, Hari Rabu tanggal 23 Juli 2019.

<sup>47</sup> Wawancara Kepala Seksi Kesejahteraan Buk Rosmini, Hari Rabu tanggal 23 Juli 2019.

Kepemimpinan karismatik merupakan kemampuan mempengaruhi pengikut bukan berdasarkan pada tradisi atau otoritas formal tetapi lebih pada persepsi pengikut bahwa pemimpin diberkati dengan bakat supernatural dan kekuatan yang luar biasa. Pemimpin karismatik mempunyai pengaruh terhadap pengikut pada tingkat yang tinggi secara luar biasa, bukan karena tradisi atau otoritas tapi karena persepsi pengikut. Pemimpin dipandang tidak hanya sekedar bos, tetapi sebagai model peran dan panutan hidup.

Dapat disimpulkan bahwa dengan melakukan pendekatan karismatik yaitu memelihara hubungan baik dengan pegawai maka memudahkan pemimpin dalam mengarahkan setiap pegawai dalam melakukan pelaksanaan pekerjaan di kantor keuchik lamgugob dapat terselenggara dengan baik, dan dengan adanya pendekatan secara karismatik dapat membangkitkan semangat pegawai untuk memudahkan pemimpin dalam berinteraksi dengan pegawai dalam hal pelaksanaan tugas sekaligus memberi kesan bahwa hubungan tersebut berbasis rasionalitas bukan kekuasaan. Kemudian dengan mendengar saran dan masukan dari pegawai melalui forum musyawarah memudahkan pemimpin dalam menganbil kebijakan

## **2) Upaya kepemimpinan dalam menggunakan Pendekatan *Laisses Faire* (*Free Reign*)**

Pendekatan yang diterapkan oleh keuchik Gampong Lamgugob selanjutnya yaitu tipe *Laisses Faire* (*Free Reign*) yaitu menghindari penumpukan kekuasaan dengan jalan mendelegasikan kepada bawahan atau kelompok dalam menentukan tujuan dan penyelesaian masalah.

Berdasarkan wawancara dengan Keuchik Lamgugob Pak Syauqi<sup>48</sup>:

*“Kami disini sering kerja sama dalam memutuskan kebijakan dan nantinya pasti ada masukan, pendapat dan usulan kalau misalnya saya ingin menyelesaikan masalah saya pasti membahasnya, baik itu dengan Sekretaris Desa, Kaur atau Kasi saya pasti menanyakan saran.”*

Kemudian wawancara dengan Kepala Seksi Pemerintahan pak Jumadi sebagai berikut<sup>49</sup>:

*“Pak keuchik mempercayai semua, semua dimusyawarahkan, tidak ada delegasi tertentu masing-masing anggota itu ada tugasnya masing-masing, beliau biasanya mengawasi dan mengevaluasi apakah sudah sesuai atau belum. Pendekatan beliau adalah pendekatan kekeluargaan dan musyawarah tentunya.”*

Hal tersebut juga dapat dari wawancara dengan Sekretaris Desa pak Maslan<sup>50</sup>:

*“Kalau kami di gampong semuanya musyawarah, baik dalam pembangunan fisik, Sumber Daya Manusia tentu musyawarah dulu misalnya dengan Pak Keuchik, Tuha Peut, dan juga dengan aparat desa sebelum mengambil keputusan. Ada juga keputusan yang memang harus diputuskan langsung oleh beliau karena hak pirogratif, dan semua dijalankan sesuai aturan.”*

Dengan penjelasan dari wawancara tersebut dapat disimpulkan tipe pendekatan yang diambil adalah *Laisses Faire (Free Reign)* yaitu dengan mendelegasikan kekuasaan atau pemimpin dalam pengambilan keputusan melibatkan pegawai di kantor keuchik. Pegawai diberikan kelonggaran atau fleksibel dalam melaksanakan tugas-tugas, tetapi dengan hati-hati diberi batasan serta sesuai prosedur atau pendapat dalam pengambilan kebijakan.

---

<sup>48</sup> Wawancara Keuchik Lamgugob Pak Syauqi, Hari Rabu Tanggal 23 Juli 2019.

<sup>49</sup> Wawancara dengan Kepala Seksi Pemerintahan pak Jumadi, Hari Rabu Tanggal 23 Juli 2019.

<sup>50</sup> Wawancara dengan Sekretaris Desa pak Maslan, Tanggal 24 Juli 2019.

Dengan adanya pendekatan tersebut diharapkan membuat pegawai bisa bersikap mandiri dan memiliki inisiatif sendiri dalam menjalankan pekerjaan. Dan hubungan antara pemimpin dan pegawai dalam suasana yang baik secara umum bertindak cukup baik, pemimpin menyampaikan berbagai hal yang berkaitan dengan tugas-tugas atau perintah, dan sebaliknya para pegawai diberikan kebebasan untuk memberikan pendapatannya melalui musyawarah.

### **3) Upaya kepemimpinan dalam menggunakan Pendekatan Demokratis (*Partisipatif*)**

Tipe pendekatan lain yang diterapkan oleh keuchik Gampong Lamgugob yaitu Demokratis (*Partisipatif*) dimana dengan mengembangkan tanggung jawab kepada kelompok dalam menyelesaikan urusan di kantor keuchik.

Dilihat dari hasil wawancara dengan Keuchik Lamgugob Pak Syauqi<sup>51</sup>:

*“Terkait tentang keputusan dan kebijakan semua dilibatkan dalam proses musyawarah diminta usulan, ada tahapan-tahapan yang harus dilakukan kalau misalkan permasalahan yang rutin terjadi, ada yang berat ataupun sedang, ada persoalan yang memang langsung bisa ditangani oleh sekdes, kaur dan kasi, untuk beberapa hal tertentu saya libatkan.”*

Kemudian wawancara dengan Kepala Seksi Pelayanan buk Evi Mahdalena sebagai berikut<sup>52</sup>:

*“Beliau dalam mengambil keputusan atau kebijakan selalu mengumpulkan semua anggotanya dulu (musyawarah) dan kemudian meminta saran, pendapat, dan barubeliau mengambil keputusan atau kebijakan yang telah dimusyawarahkan, walaupun tidak semua saran pendapat diikuti tetapi beliau bahas lagi.”*

---

<sup>51</sup> Wawancara Keuchik Lamgugob Pak Syauqi, Hari Rabu tanggal 23 Juli 2019.

<sup>52</sup> Wawancara dengan Kepala Seksi Pelayanan buk Evi Mahdalena, Hari Rabu Tanggal 23 Juli 2019.

Wawancara Kepala Seksi Pemerintahan Pak Jumadi juga mengatakan<sup>53</sup>:

*“Pak Syauqi melibatkan semua pihak yang ada dikantor untuk meminta saran kami dalam pengambilan keputusan atau kebijakan, kadang memang ada yang seharusnya beliau harus ambil keputusan sendiri tapi kami dilibatkan juga, dan pastinya sesuai arahan beliau”*

Dari wawancara tersebut bisa kita lihat bahwa keuchik melakukan pendekatan Demokratis (*partisipatif*) dalam mengambil keputusan banyak meminta kesempatan bagi pegawai untuk menyampaikan saran, pertimbangan atau pendapat dari pegawai atau kelompok untuk menyelesaikan tugas. Semuanya dikumpulkan atau dimusyawarahkan, meskipun pengambilan keputusan dilimpahkan, namun tanggung jawab tetap pada pemimpin. Komunikasi berlangsung secara timbal balik, baik yang terjadi antara pimpinan dan pegawai maupun sesama pegawai dengan keputusan dan kebijaksanaan diambil melalui diskusi sehingga pegawai akan merasa dihargai dan dibutuhkan peranannya.

Kemudian dengan pendekatan demokratis hal tersebut membuat pimpinan dapat memperhatikan pegawai dalam bersikap dan bertindak, adanya saling percaya, saling menghormati pegawai akan merasa percaya diri dan nyaman sehingga bisa mengeluarkan kemampuan terbaiknya dalam menyelesaikan tugas. Dengan pendekatan demokratis juga hubungan antara pemimpin dan bawahan harmonis dan tidak kaku dan pegawai akan merasa bersemangat karena merasa diperhatikan.

Menurut wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa pendekatan Demokratis (*Partisipatif*) adalah pendekatan paling dominan yang sering dilakukan

---

<sup>53</sup> Wawancara Kepala Seksi Pemerintahan Pak Jumadi, Hari Rabu Tanggal 23 Juli 2019.

oleh pemimpin dalam pemerintahan gampong lamgugob, dengan adanya pendekatan tersebut memudahkan pemimpin itu sendiri dalam mengembangkan tanggung jawab contohnya dalam pengambilan kebijakan bisa dimusyawarahkan dan melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan. Jika permasalahan dikantor juga bisa diserahkan kepada Sekretaris Desa, Kepala Urusan dan Kepala Seksi sesuai dengan pekerjaan masing-masing tapi pemimpin tetap memiliki tanggung jawab dalam mengawasi jalannya kegiatan tersebut.

#### **4.2.2 Hubungan Kepemimpinan Kepala Desa dengan Aparatur Desa dalam Meningkatkan Produktivitas Kinerja Pemerintah Desa di Gampong Lamgugob Kecamatan Syiah Kuala Kota Banda Aceh**

Kepemimpinan dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur didalam kelompok atau organisasi untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja pegawai berarti tercapainya hasil kerja seseorang atau pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi tersebut.

Selain kepemimpinan, didalam sebuah organisasi juga didukung oleh para pegawai yang mempunyai kinerja yang bagus sehingga tujuan organisasi dapat terlaksana. Pegawai dan pemimpin mempunyai kontribusi yang sangat besar terhadap organisasi, karena tanpa keduanya organisasi tidak akan berjalan. Oleh karena itu pemimpin harus bisa menempatkan perannya sebagai kepala semua bidang didalam organisasi sehingga dapat mengatur para pegawai agar bekerja dengan baik dan juga bisa memotivasi pegawai.

Menurut Marwansyah ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu pengetahuan atau keterampilan, pimpinan, lingkungan, sumber daya dan

motivasi.<sup>54</sup> Dan menurut Wibowo aktor-faktor yang berpengaruh langsung terhadap tingkat pencapaian kinerja pegawai dalam organisasi yaitu<sup>55</sup>:

### 1) Hubungan Kepemimpinan dengan pegawai dalam *Personal Factor*

*Personal Factor* yaitu kompetensi yang dimiliki, tingkat keterampilan, motivasi dan komitmen individu agar kerja yang akan dilakukan itu berjalan sesuai dengan yang diharapkan.

Seperti wawancara dengan keuchik Gampong Lamgugob Pak Syauqi, yaitu<sup>56</sup>:

*“Disiplin adalah hal pertama untuk diterapkan karena dengan saya Disiplin maka bisa saya terapkan kepada anggota yang lain atau pegawai, dan tentunya saya harus yang paling mengerti tentang masalah desa agar dapat mengarahkan pegawai dalam melaksanakan tugas dan juga motivasi untuk mendorong semangat kerja pegawai.”*

Kemudian wawancara dengan Kepala Seksi Kesejahteraan buk Rosmini sebagai berikut<sup>57</sup>:

*“Masalah disiplin dengan beliau contohnya jam kerja sesuai aturan yang ada, datang jam 08.00 pagi seperti biasa, kemudian pulang jam 12.30 semua sesuai aturan. Untuk tugas atau kerja kantor beliau selalu meminta untuk tepat waktu.”*

Selanjutnya wawancara dengan Kepala Seksi Pemerintahan pak Jumadi Husni yaitu<sup>58</sup>:

*“Dalam melaksanakan tugas saya harus betul-betul mengerti, dalam artian misalnya laporan apa yang diminta oleh masyarakat dalam bidang pemerintahan, contohnya saya kegiatannya masalah profil gampong (Prodeskel), pertanahan, Pajak Bumi dan Bangunan (PBB), laporan pindah datang, pindah keluar, kematian, kelahiran itu perbulan harus selalu dilaporkan ke profil gampong”*

<sup>54</sup> Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Alfabeta, 2012), Hal. 234.

<sup>55</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), Hal. 100

<sup>56</sup> Wawancara dengan keuchik Gampong Lamgugob Pak Syauqi, Tanggal 23 Juli 2019.

<sup>57</sup> Wawancara dengan Kepala Seksi Kesejahteraan buk Rosmini, Hari Rabu Tanggal 23 Juli 2019.

<sup>58</sup> Wawancara Kepala Seksi Pemerintahan Pak Jumadi, Hari Rabu Tanggal 23 Juli 2019.

Berdasarkan wawancara diatas, dapat disimpulkan bahwa keterampilan atau kompetensi seseorang (*Personal factor*) sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai di kantor keuchik dalam pelaksanaan tugasnya masing-masing. Kepribadian yang baik sebagai cara dimana individu bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain. Kemudian disiplin yang diterapkan pemimpin dapat membuat pekerjaan lebih teratur dan bisa mencapai target.

Individu adalah salah satu persyaratan penting dari organisasi dan motivasi kerja individu dalam suasana kerja dimana dimana tujuan bersama dapat dicapai. Menekankan perbedaan individu dan menghargai keragaman adalah kekuatan baru untuk membantu mencapai agenda bisnis dalam kesetaraan. Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan kemampuan yang terstruktur untuk mengeksploitasi kinerja-kinerja yang menghasilkan produktifitas, dan juga dengan karakter *Personal* yang baik merupakan bentuk interaksi antara karakter organisasi maupun karakter pemimpin.

## 2) Hubungan Kepemimpinan dengan pegawai dalam *Team Factor*

*Team Factor* merupakan kerjasama tim dalam organisasi untuk mencapai tujuan dengan hasil yang memuaskan dan sesuai dengan apa yang diharapkan bersama. Dengan adanya rekan kerja diharapkan dapat mendorong individu pegawai untuk bekerja lebih aktif.

Wawancara dengan keuchik Gampong Lamgugob pak Syauqi<sup>59</sup>:

*“Disini saling membantu karena kita desa dan tentunya ada musyawarah juga jadi saling membutuhkan antara saya dengan Sekdes, Kaur atau Kasi, dengan membantu rekan kerja yang lain juga otomatis memperlancar pekerjaan masing-masing.”*

---

<sup>59</sup> Wawancara dengan Keuchik Gampong Lamgugob, Hari RabuTanggal 23 Juli 2019.

Kemudian wawancara juga dengan Kepala Seksi Pemerintahan pak Jumadi sebagai berikut<sup>60</sup>:

*“Dalam menyelesaikan hal kantor kami selalu saling menutupi kekurangan kami, dan karena kami menganut sistem kekeluargaan semuanya pasti dibantu disaat ada anggota yang tidak ada dikantor atau sedang izin tidak masuk kerja.”*

Selanjutnya wawancara dengan Kepala Seksi Pelayanan buk Evi Mahdalena<sup>61</sup>:

*“Kadang kami sibuk disini kadang tidak, disaat banyak kerjaan kami kerja sama saling bantu, kalau misalnya saya lagi tidak ada dikantor, ada pak Jumadi (Kasi Pemerintahan) dan ada juga buk Rosmini (Kasi Kesejahteraan) kami sering sekali bantu dalam hal dikantor keuchik selalu sama-sama.”*

Hasil dari wawancara tersebut menyimpulkan bahwa kerja sama (*Team Factor*) itu sangat penting, apalagi di kantor keuchik antara bidang satu dengan lainnya saling membutuhkan atau saling melengkapi, Jika terjalin kerja sama yang baik, efisiensi kerja jadi meningkat. Setiap orang akan menjalankan fungsinya secara bersamaan sesuai tanggung jawab masing-masing, sehingga pekerjaan yang menumpuk dapat cepat dibereskan. dan banyak hal yang dapat dikerjakan jika dilakukan bersama-sama. Suatu pekerjaan besar akan terasa mudah jika dikerjakan oleh beberapa orang.

Jika terjalin kerja sama yang baik, efisiensi kerja jadi meningkat. Setiap orang akan menjalankan fungsinya secara bersamaan sesuai tanggung jawab masing-masing, sehingga pekerjaan yang menumpuk dapat cepat dibereskan. Meski setiap orang memiliki tugas masing-masing sesuai delegasi yang dibagikan

---

<sup>60</sup> Wawancara dengan Kepala Seksi Pemerintahan pak Jumadi, Hari Rabu Tanggal 23 Juli 2019.

<sup>61</sup> Wawancara dengan Kepala Seksi Pelayanan buk Evi Mahdalena, hari Rabu Tanggal 23 Juli 2019.

oleh atasan, semuanya akan saling melengkapi untuk mencapai tujuan bersama. Dan juga dengan menganut sistem kekeluargaan sangat membantu dan mudah untuk berinteraksi dalam pelaksanaan kerja di kantor keuchik Gampong Lamgugob.

### 3) Hubungan Kepemimpinan dengan pegawai dalam *Leadership Factor*

*Leadership Factor* yaitu pemimpin sebagai *leader* atau manajer dalam organisasi sangat dibutuhkan untuk memberi dukungan, dorongan atau bimbingan kepada pegawai, baik itu motivasi dan lainnya untuk meningkatkan kinerja dalam mencapai tujuan organisasi.

Wawancara dengan Keuchik Lamgugob pak Syauqi sebagai berikut<sup>62</sup>:

*“Dalam memberi masukan atau dorongan kepada pegawai dikantor keuchik saya lebih ke selalu ada dikantor agar bisa berinteraksi dengan pegawai dan bertukar pikiran agar bisa memberi saran atau motivasi untuk mempermudah jalannya pekerjaan dikantor.”*

Kemudian wawancara dilanjutkan dengan Kepala Seksi Pelayanan buk Evi Mahdalena yaitu<sup>63</sup>:

*“Pak Syauqi selalu memberi arahan atau saran, dia orangnya baik, kalau kami panggilnya abi, contohnya memberi saran jangan seperti itu evi, ini seperti ini caranya, pastinya diajarin kalau kami salah jalannya dalam hal pekerjaan kantor.”*

Selanjutnya wawancara juga dengan Sekretaris Desa pak Maslan sebagai berikut<sup>64</sup>:

*“Kebersamaan dan kekeluargaan, kadang sesekali adanya waktu bersama, makan siang bersama beliau dan pegawai kantor, dan disini ada juga sholat berjamaah beliau yang biasanya menjadi imam, itu semua bagian dari membangun sebuah ikatan kekeluargaan yang kuat diantara kami, ada anggota yang sakit datang kerumah untuk dijenguk, itu yang kami selalu bangun dikantor keuchik lamgugob.”*

<sup>62</sup> Wawancara dengan Keuchik Lamgugob pak Syauqi, tanggal 23 Juli 2019.

<sup>63</sup> Wawancara dengan Kepala Seksi Pelayanan buk Evi Mahdalena, Hari Rabu Tanggal 23 Juli 2019.

<sup>64</sup> Wawancara dengan Sekretaris Desa pak Maslan, Hari Kamis Tanggal 24 Juli 2019.

Dari wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa *Leadership Factor* adalah faktor yang paling berpengaruh atau mempunyai peran penting dalam sebuah organisasi, karena dengan adanya seorang pemimpin dapat mengarahkan seluruh susunan organisasi, kemudian pemimpin juga menjadi sebagai pengawas dalam jalannya proses perorganisasian agar sesuai dan bisa mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan Bersama. *Leadership Factor* juga bisa menjadi panutan bagi seluruh anggota yang ada dalam organisasi tersebut.

Dalam hal hubungan pemimpin dan pegawai itu bisa dilakukan dengan 3 faktor yaitu *Personal Factor*, *Team Factor* dan *Leadership Factor*. Dengan adanya 3 faktor tersebut memudahkan hubungan pemimpin dan pegawai atau sesama pegawai itu sendiri, contohnya seperti *Team Factor* yang bisa membuat hubungan antara sesama pegawai itu semakin solid dalam bekerja dan dengan adanya hubungan tersebut dalam menjalin hubungan kerjasama semakin mudah, tidak lupa juga *Leadership Factor* yang membuat hubungan pemimpin dan pegawai itu semakin dekat dan pemimpin itu sendiri dapat mengetahui karakter individu masing-masing pegawai.

### **4.3 Pembahasan**

Salah satu ukuran keberhasilan kinerja individu, tim atau organisasi terletak pada produktivitasnya. Apabila produktivitasnya tinggi atau bertambah, dinyatakan berhasil. Apabila lebih rendah dari standar atau menurun, dikatakan tidak atau kurang sukses. Pentingnya produktivitas kerja karyawan ini ditunjukkan oleh perusahaan-perusahaan maupun unit usaha masyarakat untuk menjalankan dan pengembangan usahanya.

Mengingat pentingnya kepemimpinan sebagai faktor penentu dalam sukses atau gagalnya suatu organisasi dan usaha. Pemerintahan desa seperti halnya pemerintah pusat dan daerah, dituntut untuk memberikan pelayanan maksimal bagi warga dan mampu menjawab tuntutan yang makin tinggi dari masyarakat, baik dari kualitas maupun dari segi kuantitasnya. Pemerintahan desa terdiri atas kepala desa dan perangkat desa, tetapi penelitian ini akan lebih fokus pada hubungan kepemimpinan kepala desa dalam meningkatkan motivasi kerja perangkat desa dalam melaksanakan tugas pemerintahan maupun dalam pelayanan terhadap masyarakat. Hal ini dikarenakan kinerja perangkat desa dipimpin oleh kepala desa.

Dalam hal pendekatan keuchik Gampong Lamgugob sangat baik dengan para pegawai bahkan ada nama panggilan sendiri untuk berkomunikasi sehari-hari semakin menambah kedekatan antara pemimpin dan aparatur dikantor keuchik Lamgugob Kecamatan Syiah Kuala. Hal tersebut sesuai dengan yang dikemukakan oleh Djatmiko dalam buku Komang Ardana tentang tipe pendekatan yang digunakan oleh pemimpin yaitu tipe Karismatik, *Laisses Faire (Free Reign)* dan Demokratis (*Partisipatif*) dimana memelihara hubungan dengan bawahan agar pelaksanaan tugas dapat terselenggara dengan baik sekaligus memberi kesan bahwa hubungan tersebut berbasis pada rasionalitas bukan kekuasaan.<sup>65</sup>

Mengenai hubungan pemimpin dengan pegawai itu sangat diperlukan untuk meningkatkan produktivitas kinerja aparatur di Gampong lamgugob, dengan adanya 3 faktor yaitu *Personal Factor, Team Factor dan Leadership Factor* sangat

---

<sup>65</sup> Komang Ardana, dkk, *Perilaku Keorganisasian Edisi 2* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009), Hal. 97.

berpengaruh dalam kelangsungan kerja di kantor keuchik, salah satunya faktor kepemimpinan (*Leadership Factor*) karena dengan adanya pemimpin maka ada yang memberi dorongan, masukan dan bimbingan kepada bawahan atau pegawai dalam bekerja. Dan dengan 3 faktor tadi menghasilkan kinerja yang diharapkan khususnya masyarakat di Gampong Lamgugob.

Kepemimpinan berkenaan dengan pekerjaan yang bersifat strategis, antara lain mengambil keputusan. Mengenai pengambilan keputusan oleh pimpinan, Islam mengarahkannya ke dalam konteks ketegasan menerima atau menolak hal-hal yang baru, pengambilan keputusan, dan manfaat keputusan yang diambil. Rujukan atas aspek ketegasan dalam pengambilan keputusan itu, dijelaskan melalui ayat Al-Qur`an sebagai berikut:

الْمُتَرِّينَ مِنْ تَكُونَنَّ فَلَا رَبَّكَ مِنَ الْحَقِّ

Artinya:” Kebenaran itu adalah dari Tuhanmu, sebab itu jangan sekali-kali kamu termasuk orang-orang yang ragu. (Q.S. Al-Baqarah:147).<sup>66</sup>

Dalam pengambilan keputusan diharuskan melalui musyawarah, apabila musyawarah telah mengambil kesepakatan, maka seluruhnya wajib mentaatinya sambil berserah diri kepada Allah. Hal ini ditegaskan oleh Allah SWT. Dalam surat Ali Imran ayat 159 sebagai berikut:

اعْفُفْ ۗ حَوْلَكَ مِنْ لَانَفَضُوا الْقَلْبِ غَلِيظًا فَظًا كُنْتَ وَلَوْ ۗ لَهُمْ لِنْتَ اللَّهُ مِنْ رَحْمَةٍ فِيمَا يُحِبُّ اللَّهُ إِنَّ ۗ اللَّهُ عَلَىٰ قَتَوَكَّلْ عَزَمْتَ فَإِذَا ۗ الْأَمْرِ فِي وَشَاوَرَهُمْ لَهُمْ وَاسْتَغْفِرْ عَنْهُمْ الْمُتَوَكِّلِينَ

<sup>66</sup> Q.S. Al-Baqarah ayat 147.

Artinya:” Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karena itu maafkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya.”(Q.S. Ali-Imran:159).<sup>67</sup>

Kepala desa sebagai seorang pemimpin di lingkungan suatu masyarakat harus mampu mewujudkan tujuan-tujuan yang telah ditentukan. Kepemimpinan dalam lingkungan satuan desa harus melibatkan upaya seorang kepala desa untuk mempengaruhi perilaku para perangkat desa dalam suatu situasi. Kepala desa dapat melaksanakan fungsi kepemimpinannya, kepala desa bukan saja harus memiliki wibawa tetapi harus memiliki kesanggupan untuk menggunakan wibawanya terhadap para perangkat supaya diperoleh atau memunculkan kinerja perangkat yang baik. Azas-azas yang perlu ditetapkan dalam sebuah lembaga adalah pembagian tugas. Indikator yang harus diperhatikan dalam azas pembagian tugas ini adalah kemampuan dari individu-individu yang diserahkan tugas.

---

<sup>67</sup> Q.S. Ali-Imran ayat 159.

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

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

- 1) Upaya kepemimpinan kepala desa dalam meningkatkan produktivitas aparatur pemerintah desa yaitu dengan menerapkan beberapa pendekatan dan tipe pendekatan paling dominan diterapkan keuchiknya yaitu pendekatan Demokratis, namun tidak hanya itu beliau juga menerapkan pendekatan kepemimpinan yang lain seperti kepemimpinan *Laisses faire (free reign)* dan Karismatik. Dengan diterapkannya pendekatan tadi menjadikan kepemimpinan keuchik Gampong Lamgugob berjalan dengan baik.
- 2) Hubungan kepemimpinan kepala desa dalam meningkatkan produktivitas aparatur desa yaitu dengan adanya beberapa faktor seperti *Personal Factor, Team Factor dan Leadership Factor*, dan yang paling dominan dari ketiga faktor tersebut adalah *Leadership Factor* karena dengan adanya pemimpin maka ada yang memberi dorongan, masukan dan bimbingan kepada bawahan atau pegawai dalam bekerja.

## 5.2 Saran

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

1) Bagi Keuchik dalam upaya meningkatkan produktivitas kinerja

Pemerintah Gampong Lamgugob

Dalam upaya keuchik dalam meningkatkan produktivitas pemerintah diharapkan keuchik mampu mempertahankan supervisi, tanggung jawab dan inisiatif dimasa mendatang selain peningkatan dalam pelayanan. Misalnya dengan memberikan penghargaan setiap bulannya terhadap aparatur Desa yang memiliki kemajuan dalam bekerja sehingga memberikan loyalitas yang baik terhadap pekerjaan yang diberikan.

2) Bagi keuchik dalam menjaga hubungan dengan aparatur Pemerintah

Gampong Lamgugob

Untuk menjaga hubungan pemimpin dengan aparatur di kantor Keuchik Lamgugob di harapkan lebih sering melakukan aktivitas diluar misalnya lebih sering makan bersama, dan juga diharapkan dapat lebih menguatkan hubungan dengan *Leadership Factor* dan *Team Factor* tadi agar ikatan kekeluargaan lebih harmonis dalam pekerjaan sehingga membuat pegawai merasa nyaman dalam melakukan aktivitas pekerjaan di kantor keuchik lamgugob.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku:

- Amirullah. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Graha Ilmu. 2004.
- Hasibuan. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara. 2010.
- Widjaja, HAW. *Pemerintah Desa*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2003.
- Kartini kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2002.
- Wibowo, *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013.
- Irham Fahmi, *Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi, dan Kasus*. Bandung: Alfabeta, 2014.
- Komang Ardana, dkk, *Perilaku Keorganisasian Edisi 2*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009.
- Siswanto, *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara. 2011
- Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta. 2012.
- Wibowo, *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers. 2013.
- Kusman, Yuskal dan Rifma, *Kepemimpinan Pendidikan*. Padang: UNP. 2002.
- Muhammad Mu'iz, *Manajemen Sumber Daya Manusia yang Unggul, Cerdas & Berkarakter Islami*. Yogyakarta: Gava Media. 2011.
- Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, Teori dan Pengembangan dalam konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu. 2009.
- Fremont E. Kast dan James E. Rozenswig, *Organisasi dan Manajemen 2*, Edisi Ke Empat, Tri. Hasyim Ali. Jakarta: Bumi Aksara. 1996.
- Nawawi, Hadari, Mimi, dan Martini. *Penelitian Terapan*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press. 1994.

Lexy J. Moleong, *Metedologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005.

Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI).

### **Jurnal:**

Trisusanti Lamangida, *Kepemimpinan Kepala Desa Dalam Membangun Desa Bandung Rejo Kecamatan Boliyouto*, Jurnal Ilmu Administrasi, dari situs <https://ejournal.undip.ac.id/index.php/pwk/article/view/15837/0>

Ranny Lendo, *Kinerja Aparat Desa Dalam Pelayanan Publik Di Desa Wuwuk Kecamatan Tareran Kabupaten Minahasa Selatan*, di akses pada tanggal juni2018,darisitus<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jurnaleksektif/article/viewFile/7669/7235>.

Heryanti, *Produktivitas Kerja Aparatur Pemerintah Desa di Desa Utama Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis*, di akses pada tanggal 24 Juni2018,darisitus <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/dinamika/article/download/397/388>.

Intan Kumalasari, *Kepemimpinan Kepala Desa Ciamis Dalam Pembangunan Desa di Desa Ciamis Kecamatan Sungkai Utara Kabupaten Lampung Utara*, di akses pada tanggal 12 september 2018, dari situs <http://digilib.unila.ac.id/23876/19>.

### **Undang-Undang:**

Undang-Undang 1945 alinea ke empat.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa.

Qanun Kota Banda Aceh nomor 1 Tahun 2019 tentang Pemerintahan Gampong.

### **Al-quran dan Hadis:**

*Al-Qur'an Surat Al-Baqarah ayat 147.*

*Al-Qur'an Surat Ali-Imran ayat 159.*

**Website:**

<https://bandaacehkota.bps.go.id/publication/2018/09/26/2de7417bb1a2c78fee94a138/kecamatan-syah-kuala-dalam-angka-2018.html>

<http://lamgugob-gp.bandaacehkota.go.id/sejarah/>



## **PERTANYAAN WAWANCARA**

### **KASI (Pemerintahan, Kesejahteraan dan Pelayanan)**

#### **KEPEMIMPINAN**

- 1) Apakah kepala memberikan kebebasan pada anggota untuk bertindak? Sesuai pedoman?
- 2) Apakah pak kepala orangnya terbuka, membolehkan, atau mengizinkan?
- 3) Apakah pak kepala menerima kritik dan saran dari pegawai? Pernah kena tegur dari bapak geuchik?
- 4) Apa kegiatan yang sering dilakukan seksi (tergantung seksi)?
- 5) Sikap disiplin yang diterapkan pak kepala seperti apa?
- 6) Jika ada yang sakit atau musibah, apakah bapak mendatangi rumah yang kena musibah?

#### **PRODUKTIVITAS**

- 1) Prestasi (Hasil Kerja) apa yang sudah diperoleh seksi (tergantung seksi) selama dipimpin oleh pak syauqi?
- 2) Apa hambatan di seksi ini dalam masalah produktivitas?

## **SEKDES**

#### **KEPEMIMPINAN**

- 1) Apakah bapak dilibatkan jika kepala akan memutuskan sesuatu?
- 2) Jika ada masalah dikantor, apa yang dilakukan untuk menyelesaikan masalahnya?
- 3) Bagaimana pendapat bapak tentang masalah disiplin, sikap dari kepala gimana?
- 4) Sistem yang diterapkan pak kepala, misalnya sistem kekeluargaan atau ada sistem lain yang sudah ditentukan?
- 5) Apakah pak kepala menerima kritik dan saran dari pegawai?
- 6) Apakah bapak mendelegasikan wewenang kepada siapapun? (musyawarah)

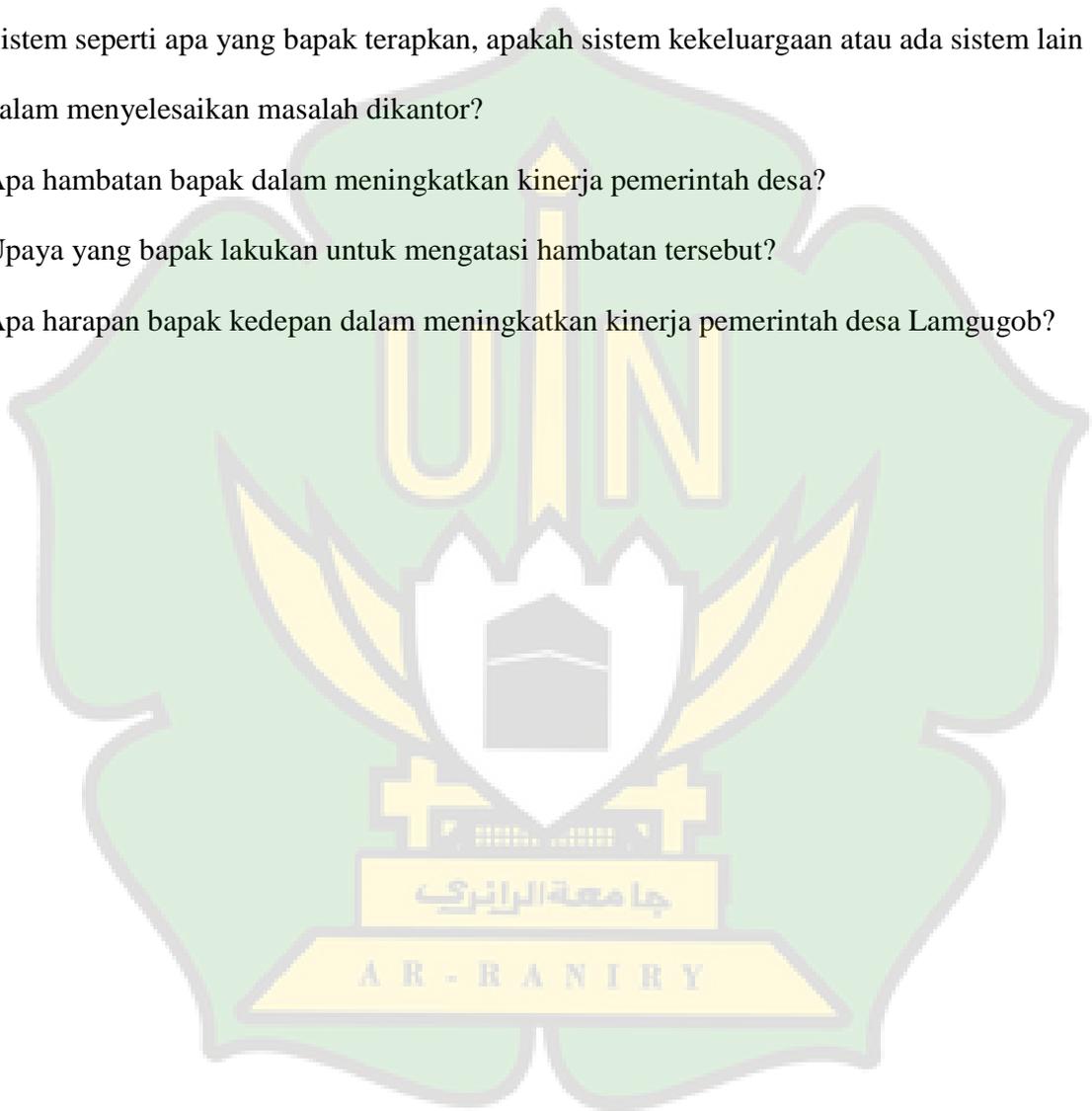
#### **PRODUKTIVITAS**

- 1) Prestasi (Hasil Kerja) apa yang sudah diperoleh, selama dipimpin oleh pak syauqi?
- 2) Apa hambatan dalam meningkatkan kinerja/produktivitas?

## **PERTANYAAN WAWANCARA**

### **KEPALA DESA LAMGUGOB**

- 1) Bagaimana upaya bapak dalam memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja?
- 2) Sistem seperti apa yang bapak terapkan, apakah sistem kekeluargaan atau ada sistem lain dalam menyelesaikan masalah dikantor?
- 3) Apa hambatan bapak dalam meningkatkan kinerja pemerintah desa?
- 4) Upaya yang bapak lakukan untuk mengatasi hambatan tersebut?
- 5) Apa harapan bapak kedepan dalam meningkatkan kinerja pemerintah desa Lamgugob?



*Lampiran I*

**DAFTAR PERTANYAAN WAWANCARA**

KEPALA SEKSI (Pemerintahan, Kesejahteraan dan Pelayanan)

Kepemimpinan :

- 1) Apakah kepala memberikan kebebasan pada anggota untuk bertindak? Sesuai pedoman?
- 2) Apakah pak kepala orangnya terbuka, membolehkan, atau mengizinkan?
- 3) Apakah pak kepala menerima kritik dan saran dari pegawai? Pernah kena tegur dari bapak geuchik?
- 4) Apa kegiatan yang sering dilakukan seksi (tergantung seksi)?
- 5) Sikap disiplin yang diterapkan pak kepala seperti apa?
- 6) Jika ada yang sakit atau musibah, apakah bapak mendatangi rumah yang kena musibah?

Produktivitas :

- 1) Prestasi (Hasil Kerja) apa yang sudah diperoleh seksi (tergantung seksi) selama dipimpin oleh pak syauqi?
- 2) Apa hambatan di seksi ini dalam masalah produktivitas?

**SEKRETARIS DESA**

Kepemimpinan:

- 1) Apakah bapak dilibatkan jika kepala akan memutuskan sesuatu?
- 2) Jika ada masalah dikantor, apa yang dilakukan untuk menyelesaikan masalahnya?
- 3) Bagaimana pendapat bapak tentang masalah disiplin, sikap dari kepala gimana?
- 4) Sistem yang diterapkan pak kepala, misalnya sistem kekeluargaan atau ada sistem lain yang sudah ditentukan?

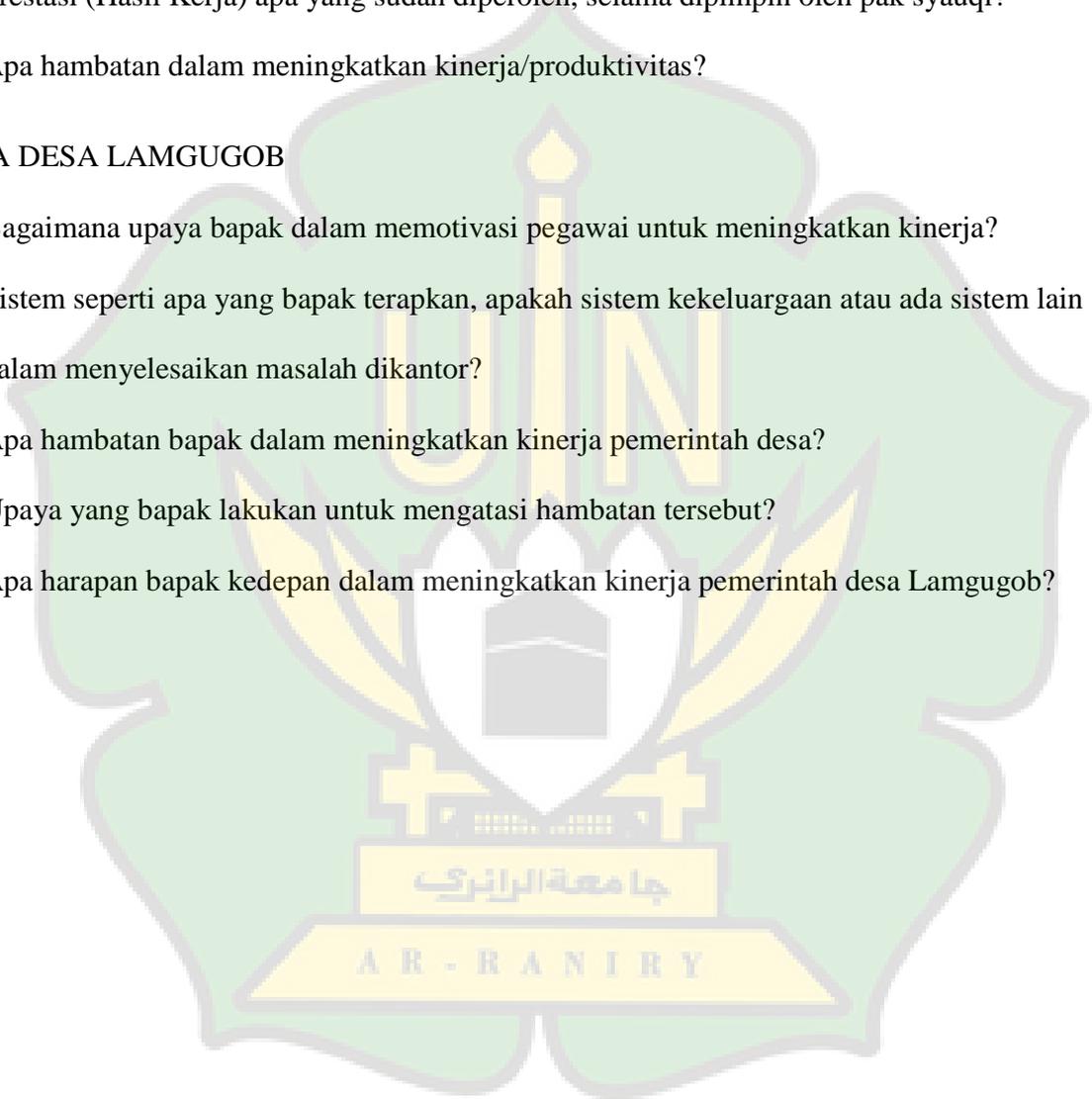
- 5) Apakah pak kepala menerima kritik dan saran dari pegawai?
- 6) Apakah bapak mendelegasikan wewenang kepada siapapun? (musyawarah)

Produktivitas :

- 1) Prestasi (Hasil Kerja) apa yang sudah diperoleh, selama dipimpin oleh pak syauqi?
- 2) Apa hambatan dalam meningkatkan kinerja/produktivitas?

KEPALA DESA LAMGUGOB

- 1) Bagaimana upaya bapak dalam memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja?
- 2) Sistem seperti apa yang bapak terapkan, apakah sistem kekeluargaan atau ada sistem lain dalam menyelesaikan masalah dikantor?
- 3) Apa hambatan bapak dalam meningkatkan kinerja pemerintah desa?
- 4) Upaya yang bapak lakukan untuk mengatasi hambatan tersebut?
- 5) Apa harapan bapak kedepan dalam meningkatkan kinerja pemerintah desa Lamgugob?



**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FISIP UIN AR-RANIRY BANDA ACEH**  
Nomor : 537/Un.08/FISIP/Kp.07.6/02/2019

**TENTANG**

**PENGANGKATAN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU PEMERINTAHAN  
UIN AR-RANIRY BANDA ACEH**

**DEKAN FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU PEMERINTAHAN UIN AR-RANIRY BANDA ACEH**

- Menimbang** : a. Bahwa untuk kelancaran bimbingan skripsi dan ujian munaqasyah mahasiswa pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan UIN Ar-Raniry Banda Aceh maka dipandang perlu menunjuk pembimbing skripsi tersebut yang dituangkan dalam Surat Keputusan Dekan;  
b. Bahwa saudara yang tersebut namanya dalam surat keputusan ini dipandang cakap dan memenuhi syarat untuk diangkat sebagai pembimbing skripsi.
- Mengingat** : 1. Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional;  
2. Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen;  
3. Undang-undang Nomor 12 Tahun 2012, tentang Pendidikan Tinggi;  
4. Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2012 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah RI Nomor 23 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum;  
5. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014, tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;  
6. Keputusan Presiden Nomor 64 Tahun 2013, tentang Perubahan Institut Agama Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh menjadi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh;  
7. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 12 Tahun 2014, tentang Organisasi & Tata Kerja UIN Ar-Raniry;  
8. Peraturan Menteri Agama Nomor 21 Tahun 2015, tentang Statuta UIN Ar-Raniry Banda Aceh;  
9. Keputusan Menteri Agama Nomor 492 Tahun 2003, tentang Pendelegasian Wewenang Pengangkatan, Pemindahan, dan Pemberhentian PNS di Lingkungan Depag. RI;  
10. Keputusan Menteri Keuangan Nomor 293/KMK.05/2011 tentang Penetapan Institut Agama Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh pada Kementerian Agama sebagai Instansi Pemerintah yang Menerapkan Pengelolaan Badan Layanan Umum;  
11. Surat Keputusan Rektor UIN Ar-Raniry Banda Aceh Nomor : 02/Un.08/RI/Kp.07.5/01/2018 tentang Pemberian Kuasa dan Pendelegasian Wewenang Kepada Pejabat di Lingkungan Rektor UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
- Memperhatikan** : Keputusan Seminar Proposal Skripsi Prodi Ilmu Administrasi Negara pada tanggal **12 Desember 2018**

**MEMUTUSKAN**

- Menetapkan** :  
**PERTAMA** : Menunjuk Saudara :  
1. Dr. Mukhlisah, MA. Sebagai pembimbing pertama  
2. Zakki Fuad Khalil, S.IP., M.Si. Sebagai pembimbing kedua
- Untuk membimbing skripsi :  
Nama : Muhammad Kamal  
NIM : 150802077  
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara  
Judul : Analisis Kepemimpinan Kepala Desa dalam Meningkatkan Produktivitas Aparatur Desa Langugop
- KEDUA** : Pembayaran honorarium pembimbing pertama dan kedua tersebut dibebankan pada DIPA UIN Ar-Raniry Banda Aceh Tahun 2019.
- KETIGA** : Surat Keputusan ini berlaku sejak ditetapkan sampai dengan berakhirnya Semester Ganjil Tahun Akademik 2019/2020 dengan ketentuan bahwa segala sesuatu akan diubah dan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya, apabila dikemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam surat keputusan ini.

Ditetapkan di : Banda Aceh  
Pada Tanggal : 28/02/2019



**Tembusan :**

1. Rektor UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
2. Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Negara.
3. Pembimbing yang bersangkutan untuk dimaklumi dan dilaksanakan.
4. Yang bersangkutan.



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH**

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU PEMERINTAHAN

Jalan: Syekh Abdu Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh

Telepon: 0651-7552921, 7551857 Fax. 0651-7552921

Homepage: [www.ar-raniry.ac.id](http://www.ar-raniry.ac.id) e-mail: [fisip@ar-raniry.ac.id](mailto:fisip@ar-raniry.ac.id)

Nomor : B-1572/Un.08/FISIP/PP.00.9/07/2019 \*  
Lampiran : -  
Hal : Permohonan Izin Penelitian

23 Juli 2019

Kepada Yth,

Kantor Keuchik Gampong Lamgugob

di -

Tempat

*Assalamu'alaikum Wr. Wb*

Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir perkuliahan pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan UIN Ar-Raniry Banda Aceh, maka kami mohon kesediaan Bapak/Ibu dan atau yang mewakili agar sudi kiranya meluangkan waktu untuk mahasiswa kami melakukan wawancara dan pengambilan data yang dibutuhkan guna menyelesaikan tugas akhir dimaksud. Adapun data mahasiswa yang akan melaksanakan penelitian tersebut adalah sebagai berikut:

Nama : Muhammad Kamal  
NIM : 150802077  
Fakultas / Prodi : FISIP UIN Ar-Raniry Banda Aceh / Ilmu Administrasi Negara  
Judul : Analisis Kepemimpinan Kepala Desa dalam Meningkatkan Produktivitas Kinerja Aparatur Pemerintah Desa  
Lokasi Penelitian: Kantor Geuchik Gampong Lamgugob, Kecamatan Syiah Kuala, Kota Banda Aceh

Demikian, atas perhatian dan bantuan yang diberikan kami ucapkan terimakasih.





**PEMERINTAH KOTA BANDA ACEH  
KECAMATAN SYIAH KUALA  
GAMPONG LAMGUGOB**

Alamat: Jalan T. Lamgugob Komplek Masjid Besar Syuhada Kode Pos 23115

Banda Aceh, 23 Juli 2019

Nomor : 067 / 040  
Lampiran : -  
Perihal : *Surat Pemberian Izin Penelitian*

**Kepada Yth,**  
Dekan Fakultas FISIP UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

di  
Banda Aceh

*Assalamualaikum Wr. Wb*

Sehubungan Dengan Surat Saudara Nomor: B-1572/Un.08/FISIP/PP.00.9/07/2019, Perihal :  
Permohonan Izin Penelitian dengan Judul “ *Analisis Kepemimpinan Kepala Desa dalam Meningkatkan  
Produktivitas Kinerja Aparatur Pemerintahan Desa* ” Menerangkan bahwa :

Nama : Muhammad Kamal  
NIM : 150802077  
Fakultas / Prodi : FISIP UIN Ar-Raniry Banda Aceh/Illmu Administrasi Negara

Pada prinsipnya mahasiswa tersebut telah melakukan penelitian di Kantor Keuchik Gampong  
Lamgugob Kecamatan Syiah Kuala Kota Banda Aceh.

Demikian surat ini disampaikan atas perhatian nya kami ucapkan terima kasih.



Keuchik Gampong Lamgugob, *JK*

*Maslan*  
MASLAN



**PEMERINTAH KOTA BANDA ACEH  
KECAMATAN SYIAH KUALA  
GAMPONG LAMGUGOB**

Alamat: Jalan T. Lamgugob Komplek Masjid Besar Syuhada Kode Pos 23115

**SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN**

Nomor :067/ 041

Keuchik Gampong Lamgugob Kecamatan Syiah Kuala Kota Banda Aceh dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : Muhammad Kamal  
NIM : 150802077  
Fakultas / Prodi : FISIP UIN Ar-Raniry Banda Aceh/Illmu Administrasi Negara  
Judul Skripsi : Analisis Kepemimpinan Kepala Desa dalam Meningkatkan Produktivitas Kinerja Aparatur Pemerintahan Desa

Benar nama tersebut di atas telah melakukan wawancara dan pengumpulan data penelitian di Kantor Keuchik Gampong Lamgugob Kecamatan Syiah Kuala Kota Banda Aceh.

Demikianlah kami sampaikan untuk dapat dimaklumi dan dipergunakan seperlunya.

Banda Aceh, 24 Juli 2019

Keuchik Gampong Lamgugob,



MASLAN

## DOKUMENTASI PENELITIAN

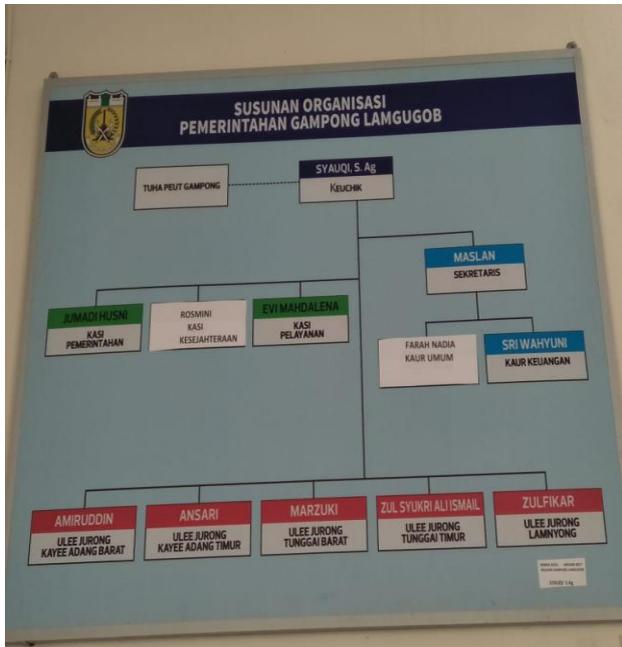


REALISASI APBG 2018		
	ANGGARAN	REALISASI
<b>Pendapatan Asli Gampong</b>	Rp. 17.229.828,68	Rp. 729,829
<b>BELANJA DESA</b>		
Pendapatan Transfer:		
Dana Desa	Rp. 1.456.822.257,00	Rp. 1.357.528.478
Bagian Dana Hasil Pajak	Rp. 681.578.823,00	Rp. 681.578.823,00
Alokasi Dana Gampong	Rp. 124.487.213,00	Rp. 24.323.443,00
Dana Retribusi Daerah	Rp. 624.362.801,00	Rp. 624.362.801,00
Dana Retribusi Daerah	Rp. 27.266.450,00	Rp. 27.266.450,00
Dana Retribusi Daerah	Rp. 1.472.052.085,68	Rp. 1.558.258.315,68
<b>BIDANG PENYELENGGARAAN PEMERINTAH</b>		
Penyediaan Penghasilan Tetap dan Tunjangan Pegawai dan Aparatur	Rp. 389.700.000	Rp. 389.700.000
Penyediaan Operasional Pemerintah Gampong	Rp. 9.820.450	Rp. 86.886.445
Operasional Tula Peul Gampong	Rp. 4.440.400	Rp. 4.440.400
Operasional Uluw Jorong	Rp. 3.365.850	Rp. 3.365.850
Pembangunan Pemeliharaan Sarana dan Prasarana Kantor	Rp. 93.500.289	Rp. 71.194.000
Persediaan Gampong	Rp. 10.300.000	
<b>BIDANG PELAKSANAAN PEMBANGUNAN GAMPONG</b>		
Pembangunan Pemeliharaan Sarana dan Prasarana Lingkungan Pemukiman	Rp. 1.008.743.600	Rp. 928.750.000
Pembangunan Pemeliharaan Sarana Prasarana Lingkungan Pemukiman	Rp. 683.647.500	Rp. 602.822.500
Pembangunan Pemeliharaan Cudang	Rp. 9.000.000	Rp. 9.000.000
Pengadaan Sarana dan Prasarana Balai Pengajian	Rp. 3.000.000	Rp. 3.000.000
Pembangunan Pemeliharaan / Widyadana Sarana dan Prasarana Posyandu	Rp. 44.090.000	Rp. 24.848.000
Pembangunan Pemeliharaan Jalan Kubul Betan	Rp. 8.840.000	Rp. 5.992.000
	Rp. 58.960.000	Rp. 26.178.000
<b>BIDANG PEMBINAAN MASYARAKATAN</b>		
Pelaksanaan dan Aktualisasi Adat Budaya Daerah	Rp. 202.900.302	Rp. 202.900.302
Rekonstruksi Performance	Rp. 19.526.990	Rp. 29.988.990
Pembinaan Generasi Muda	Rp. 30.000.000	Rp. 30.000.000
Pembinaan Lembaga dan Organisasi Masyarakat Gampong	Rp. 8.765.407	Rp. 8.765.407
Peningkatan Persepsi Masyarakat dalam Bidang Keagamaan	Rp. 59.200.000	Rp. 15.000.000
	Rp. 62.500.000	Rp. 62.500.000
<b>BIDANG PEMBERDAYAAN MASYARAKAT</b>		
Pengembangan/Peningkatan Sistem Informasi Gampong	Rp. 90.731.000	Rp. 53.900.000
Penyusunan Rencana/Pencapaian Pembangunan Gampong	Rp. 38.831.000	Rp. 3.000.000
Facilitas Kelompok Rentan Masyarakat Miskin, Perempuan, Masyarakat Adat dan Disabilitas	Rp. 5.400.000	Rp. 5.400.000
Pembinaan dan Pengabdian Masyarakat	Rp. 25.000.000	Rp. 25.000.000
	Rp. 213.000.000	Rp. 203.000.000
<b>PEMBIAYAAN DESA</b>		
Penerimaan Pembayaran	Rp. 517.819,52	Rp. 200.951,560
Sisa Lebih Penerimaan Anggaran Tahun Sebelumnya	Rp. 260.951,560	Rp. 260.951,560
Pencairan Kambai Dana Revolving	Rp. 256.160,392	Rp. 256.160,392
Pengalokasian Pembayaran	Rp. 256.160,392	Rp. 256.160,392
Pemertan Modal Gampong	Rp. 256.160,392	Rp. 256.160,392
Jumlah Pemertan	Rp. 260.951,560	Rp. 260.951,560
SISA LEBIH / KURANG PERBENTARAN ANGGARAN	Rp. 24.543,484	

REALISASI APBG 2018		
	ANGGARAN	REALISASI
<b>Pendapatan Asli Gampong</b>	Rp. 17.229.828,68	Rp. 729,829
<b>BELANJA DESA</b>		
Pendapatan Transfer:		
Dana Desa	Rp. 1.456.822.257,00	Rp. 1.357.528.478
Bagian Dana Hasil Pajak	Rp. 681.578.823,00	Rp. 681.578.823,00
Alokasi Dana Gampong	Rp. 124.487.213,00	Rp. 24.323.443,00
Dana Retribusi Daerah	Rp. 624.362.801,00	Rp. 624.362.801,00
Dana Retribusi Daerah	Rp. 27.266.450,00	Rp. 27.266.450,00
Dana Retribusi Daerah	Rp. 1.472.052.085,68	Rp. 1.558.258.315,68
<b>BIDANG PENYELENGGARAAN PEMERINTAH</b>		
1. Penyediaan Penghasilan Tetap dan Tunjangan Keuchik	Rp. 37.200.000	Rp. 37.200.000
2. Penyediaan Penghasilan Tetap dan Tunjangan Perangkat Gampong	Rp. 254.500.000	Rp. 254.500.000
3. Penyediaan Operasional Pemerintah Gampong	Rp. 92.322.200	Rp. 92.322.200
4. Penyediaan Tunjangan Tula Peul Gampong	Rp. 49.000.000	Rp. 49.000.000
5. Penyediaan Operasional TPG	Rp. 8.017.323	Rp. 8.017.323
6. Penyediaan Insentif Operasional Uluw Jorong	Rp. 35.000.000	Rp. 35.000.000
7. Realisasi Koordinasi dan Konsultasi Ra Luar Kabupaten/Kota	Rp. 65.545.814	Rp. 65.545.814
8. Penyediaan Sarana (Aset Tetap) Perkantoran/ Pemerintahan	Rp. 38.188.880	Rp. 38.188.880
9. Pembangunan/ Rehabilitasi/ Peningkatan Gedung/ Prasarana Kantor Gampong	Rp. 10.823.380	Rp. 10.823.380
10. Penyelenggaraan Musyawarah Perencanaan Desa/ Pembahasan APBG (Reguler)	Rp. 1.680.000	Rp. 1.680.000
12. Pengembangan Sistem Informasi Gampong	Rp. 15.324.440	Rp. 15.324.440
13. Penyusunan Dokumen Perencanaan Gampong ( RPJMG, RKPD, DLL)	Rp. 5.400.000	Rp. 5.400.000
14. Dukungan & Sosialisasi Pelaksanaan PPK/Keagamaan, Pemertan Uluw Jorong & TPG	Rp. 40.258.750	Rp. 40.258.750
<b>BIDANG PELAKSANAAN PEMBANGUNAN GAMPONG</b>		
Sub Bidang Pendidikan	Rp. 35.200.000	Rp. 35.200.000
1. Penyelenggaraan PMUD/TK/TPA/TKA/TPQ/Madrasah Non Formal Milik Gampong	Rp. 1.818.190	Rp. 1.818.190
2. Pengembangan dan Pemertan Sanjeng Seni dan Betar	Rp. 10.000.000	Rp. 10.000.000
3. Dukungan Pendidikan Bagi Siswa Miskin/Berprestasi	Rp. 19.381.810	Rp. 19.381.810
Sub Bidang Kesehatan	Rp. 19.800.000	Rp. 19.800.000
1. Penyelenggaraan Posyandu / Min Tambahan, Kls Bumi, Lansia Jensehnti	Rp. 140.321.670	Rp. 140.321.670
2. Pembangunan/ Rehabilitasi/ Peningkatan/ Pengadaan Sarana/ Prasarana Posyandu/ Polindes / PKG	Rp. 27.000.000	Rp. 27.000.000
Sub Bidang Jalan Gampong	Rp. 98.24.200	Rp. 98.24.200
1. Pembangunan/ Rehabilitasi/ Peningkatan Balai Gampong/ Balai Masyarakat	Rp. 302.648.500	Rp. 302.648.500
Sub Bidang Kewasudhan Pemukiman	Rp. 92.325.500	Rp. 92.325.500
1. Pemertan Sanitasi Pemukiman ( gorong-gorong Salokan dan Part)	Rp. 20.863.000	Rp. 20.863.000
2. Pembangunan/ Rehabilitasi/ Peningkatan Fasilitas Jamban Umum/MCK Umum	Rp. 71.462.500	Rp. 71.462.500
<b>BIDANG PEMBINAAN MASYARAKATAN</b>		
Pengabdian/Persepsi Masyarakat	Rp. 38.931.700	Rp. 38.931.700
1. Pengembangan Kapasitas Tenaga Keamanan/Ketertiban oleh Pemerintah Gampong	Rp. 126.530.399	Rp. 126.530.399
2. Penyelenggaraan Festival Kesehatan Adat/Kebudayaan dan Keagamaan ( HUT RI, Raya Keagamaan dll)	Rp. 76.990.000	Rp. 76.990.000
Pembinaan Sarana Prasarana Kebudayaan/Rumah Adat/ Keagamaan Milik Gampong	Rp. 10.421.178	Rp. 10.421.178
Pembinaan Sarana dan Prasarana Kepertanian dan Dialehga Milik Gampong	Rp. 17.130.000	Rp. 17.130.000
Pembinaan Kwartirnas/ Klub Kepertanian/ Dialehga/ Tingkat Gampong	Rp. 8.618.000	Rp. 8.618.000
Pembinaan PKK	Rp. 24.213.800	Rp. 24.213.800
<b>BIDANG PEMBERDAYAAN MASYARAKAT</b>		
Peningkatan Produksi Peternakan ( Alat Produksi/Pengelolaan/Kandang)	Rp. 10.004.700	Rp. 10.004.700
Pelatihan/ Bimtek/Pengalangan Teknologi Tepat Cuna Untuk Pertanian/Peternakan	Rp. 4.220.000	Rp. 4.220.000
Pelatihan dan Penyuluhan Pemberdayaan Perempuan	Rp. 15.000.000	Rp. 15.000.000
Pelatihan dan Penyuluhan Perlindungan Anak	Rp. 16.320.000	Rp. 16.320.000
Facilitas Kelompok Rentan Masyarakat Miskin/Perempuan, Masyarakat Adat dan Disabilitas	Rp. 6.375.000	Rp. 6.375.000
Pembentukan BUMG ( Pengalangan dan Pembentukan Awal BUMG )		
Pelatihan Pengelolaan BUMG ( pelatihan yang dilaksanakan oleh Pemerintah Gampong )		







A JUMLAH PENDUDUK		JUMLAH
1	Jumlah Laki-laki	2024
2	Jumlah Perempuan	2048
3	<b>jumlah penduduk</b>	<b>4072</b>
4	Jumlah Kartu Keluarga (KK)	1138

C JUMLAH BERDASARKAN PENDIDIKAN		JUMLAH
1	Tidak/Belum Sekolah	936
2	Tidak Tamat SD / Sederajat	382
3	Tamat SD/Sederajat	217
4	SLTP/Sederajat	324
5	SLTA/Sederajat	1073
6	Akademi/Diploma III/Sarjana Muda	185
7	Diploma I / II	52
8	Diploma IV/Strata I	767
9	Strata II	124
10	Strata III	12
TOTAL		4072

D JUMLAH PENDUDUK BERDASARKAN UMUR		JUMLAH
1	0 s/d 12 Bulan	170
2	1 s/d 5 Tahun	310
3	6 s/d 12 Tahun	528
4	13 s/d 15 Tahun	185
5	16 s/d 19 Tahun	223
6	20 s/d 25 Tahun	431
7	26 s/d 40 Tahun	1111
8	41 s/d 60 Tahun	827
7	61 s/d seterusnya	287
TOTAL		4072

E JUMLAH PENDUDUK BERDASARKAN STATUS		JUMLAH
1	Belum Kawin	2148
2	Kawin	1773
3	Ceraai Mati	121
4	Ceraai Hidup	30
TOTAL		4072

F JUMLAH PENDUDUK BERDASARKAN AGAMA		JUMLAH
1	Islam	4071
2	Kristen Protestan	0
3	Kristen Katolik	0
4	Hindu	0
5	Budha	1
6	Lainnya	0
TOTAL		4072



## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### I. Identitas

Nama : Muhammad Kamal  
Tempat/tanggal Lahir : Ulee Gle, 9 September 1997  
Agama : Islam  
Kebangsaan : Indonesia  
Status : Belum menikah  
Alamat : Jln. Tgk. Lamgugop, Lrg. Sentui  
Pekerjaan : Mahasiswa

### II. Nama Orang Tua

a) Ayah : M. Jafar  
Pekerjaan : Wiraswasta  
Agama : Islam  
Alamat : Jln. Tgk. Kayee Adang Ulee Gle

b) Ibu : Cut Marlina  
Pekerjaan : IRT  
Agama : Islam  
Alamat : Jln. Tgk. Kayee Adang Ulee Gle

### III. Pendidikan

a) Sekolah Dasar : SD Negeri 1 Ulee Gle, Tamat (2009)  
b) SLTP : MTsN Negeri 1 Ulee Gle, Tamat (2012)  
c) SLTA : SMA Negeri 1 Ulee Gle, Tamat (2015)  
d) Perguruan Tinggi : Fakultas Ilmu Sosial dan Pemerintahan UIN Ar-Raniry, Banda Aceh, Tamat (2020)

Banda Aceh, 16 September 2019  
Penulis,

Muhammad Kamal