

## **II. TINJAUAN PUSTAKA**

### **A. Tinjauan Tentang Efektivitas**

#### **1. Pengertian Efektivitas**

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2002: 119), efektif didefinisikan sebagai usaha atau tindakan yang ada efeknya, yaitu akibat, pengaruh, serta dampaknya, serta dapat memberikan hasil dan berhasil guna.

Menurut Hasibuan (2002: 120), efektivitas adalah tercapainya sasaran atau tujuan-tujuan dari suatu instansi yang telah ditentukan sebelumnya. Dalam efektivitas terkandung makna berdaya tepat atau berhasil guna untuk menyebutkan bahwa sesuatu itu telah berhasil dilaksanakan secara sempurna, secara tepat dan target telah tercapai. Selain itu terkandung makna efisiensi, yaitu berdaya guna untuk menunjukkan bila suatu tindakan atau usaha sudah efektif dan ekonomis, baru dikatakan efisien.

Menurut Andrian (2001:12), efektivitas adalah pekerjaan yang dilaksanakan dan berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam pekerjaan tersebut, dengan memberdayakan seluruh potensi sumberdaya manusia maupun sumberdaya dana yang ada. Efektivitas merupakan pencapaian tujuan atau hasil yang dikehendaki dengan mempertimbangkan faktor-faktor tenaga, waktu, pikiran dan alat-alat yang dikeluarkan.

Menurut Martiman (2001:12), efektivitas adalah suatu pencapaian hasil pekerjaan yang memiliki tujuan, sumber daya manusia pelaksana dan pengawas, jangka waktu, sumber dana dan ketentuan yang telah ditetapkan sebelumnya, dalam artian bahwa hasil pekerjaan yang diperoleh sesuai dengan perencanaan sebelumnya.

Pengertian di atas menunjukkan bahwa efektivitas merupakan pencapaian tujuan secara tepat atau memilih tujuan-tujuan yang tepat dari serangkaian alternatif atau pilihan cara dan menentukan pilihan dari beberapa pilihan lainnya. Efektivitas bisa juga diartikan sebagai pengukuran keberhasilan dalam pencapaian tujuan-tujuan yang telah ditentukan. Sebagai contoh jika sebuah tugas dapat selesai dengan pemilihan cara-cara yang sudah ditentukan, maka cara tersebut adalah benar atau efektif. Efektivitas adalah melakukan tugas yang benar sedangkan efisiensi adalah melakukan tugas dengan benar. Penyelesaian yang efektif belum tentu efisien begitu juga sebaliknya. Yang efektif bisa saja membutuhkan sumber daya yang sangat besar sedangkan yang efisien barangkali memakan waktu yang lama. Sehingga sebisa mungkin efektivitas dan efisiensi bisa mencapai tingkat optimum untuk kedua-duanya.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas maka yang dimaksud dengan efektivitas dalam penelitian ini adalah suatu keadaan di mana aktivitas atau kegiatan dilaksanakan sesuai perencanaan yang telah disusun sebelumnya, dengan memanfaatkan sumber daya yang ada secara optimal.

## 2. Faktor-Faktor yang Berkaitan dengan Efektivitas

Menurut Hasibuan (2002: 127-128), beberapa faktor yang berkaitan efektivitas adalah sebagai berikut:

- a. Adanya tujuan yang jelas  
Organisasi akan berjalan terarah jika memiliki tujuan yang jelas. Adanya tujuan akan memberikan motivasi untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Tujuan organisasi adalah memberikan pengarahan dengan cara menggambarkan keadaan yang akan datang yang senantiasa dikejar dan diwujudkan oleh organisasi
- b. Struktur organisasi,  
Struktur dapat mempengaruhi efektifitas dikarenakan struktur yang menjalankan organisasi. Struktur yang baik adalah struktur yang kaya akan fungsi dan sederhana.
- c. Adanya dukungan atau partisipasi masyarakat,  
Tanpa ada dukungan dan partisipasi yang ada maka akan sulit untuk mewujudkan organisasi yang efektif.
- d. Adanya sistem nilai yang dianut.  
Sistem nilai merupakan faktor yang mempengaruhi organisasi sehingga harus mendapat perhatian yang serius apabila ingin mewujudkan suatu efektivitas.

Menurut Martiman (2001:14-15), efektivitas berkaitan erat dalam kemampuan sumber daya manusia memanfaatkan potensi yang ada. Efektivitas menunjukkan hasil pekerjaan yang diraih secara optimal dengan ciri yaitu adanya kesesuaian antara harapan dan kenyataan secara berkesinambungan. Beberapa faktor yang berkaitan efektivitas adalah:

- a. Karakteristik Organisasi adalah hubungan yang sifatnya relatif tetap seperti susunan sumber daya manusia yang terdapat dalam organisasi. Struktur merupakan cara yang unik menempatkan manusia dalam rangka menciptakan sebuah organisasi. Dalam struktur, manusia ditempatkan sebagai bagian dari suatu hubungan yang relatif tetap yang akan menentukan pola interaksi dan tingkah laku yang berorientasi pada tugas.
- b. Karakteristik Lingkungan mencakup dua aspek. Aspek pertama adalah lingkungan ekstern yaitu lingkungan yang berada di luar batas organisasi dan sangat berpengaruh terhadap organisasi, terutama dalam

pembuatan keputusan dan pengambilan tindakan. Aspek kedua adalah lingkungan intern yang dikenal sebagai iklim organisasi yaitu lingkungan yang secara keseluruhan dalam lingkungan organisasi.

- c. Karakteristik Pekerja merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap efektivitas. Di dalam diri setiap individu akan ditemukan banyak perbedaan, akan tetapi kesadaran individu akan perbedaan itu sangat penting dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Jadi apabila suatu organisasi menginginkan keberhasilan, organisasi tersebut harus dapat mengintegrasikan tujuan individu dengan tujuan organisasi.
- d. Karakteristik Manajemen adalah strategi dan mekanisme kerja yang dirancang untuk mengkondisikan semua hal yang ada di dalam organisasi sehingga efektivitas tercapai. Kebijakan dan praktek manajemen merupakan alat bagi pimpinan untuk mengarahkan setiap kegiatan guna mencapai tujuan organisasi.

Dalam melaksanakan kebijakan dan praktek manajemen harus memperhatikan manusia, tidak hanya mementingkan strategi dan mekanisme kerja saja. Mekanisme ini meliputi penyusunan tujuan strategis, pencarian dan pemanfaatan atas sumber daya, penciptaan lingkungan prestasi, proses komunikasi, kepemimpinan dan pengambilan keputusan, serta adaptasi terhadap perubahan lingkungan organisasi.

## **B. Tinjauan Tentang Tentang Kepemimpinan**

### **1. Pengertian Kepemimpinan**

Menurut Handoko (2004:44), seorang pemimpin ialah orang yang dapat mengerahkan orang lain yang ada di sekelilingnya untuk mengikuti jejak atau keinginan pemimpin. Orang baru dapat dikatakan pemimpin apabila ia berhasil menimbulkan pengaruh pada bawahannya.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas maka dapat dipahami bahwa yang dimaksud dengan pemimpin adalah orang yang memiliki kapasitas dan

kemampuan untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang lain yang ada di sekitarnya untuk melaksanakan sesuatu sesuai yang dikehendakinya.

Menurut Prawiroharjo (dalam Handoko, 2004:45), kepemimpinan adalah tingkah laku untuk mempengaruhi orang lain agar mereka memberikan kerja sama dalam mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan sebagai seni untuk mengkoordinasikan dan mengerakan orang-orang setiap golongan guna mencapai tujuan yang diinginkan.

Kepemimpinan merupakan suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi. Kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan kinerja anggota seperti yang diharapkan baik oleh anggota maupun organisasi yang bersangkutan. Faktor Kepemimpinan memainkan peranan yang sangat penting dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan kinerja baik pada tingkat kelompok maupun pada tingkat organisasi. Dikatakan demikian karena kinerja tidak hanya menyoroti pada sudut tenaga pelaksana yang pada umumnya bersifat teknis akan tetapi juga kelompok kerja dan manajerial.

Menurut Tampubolon (2008: 2), definisi kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dan menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok budayanya, selain itu juga mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai tujuan,

memelihara hubungan, dukungan dan kerjasama dan orang-orang diluar kelompok organisasi.

Pada hakikatnya esensi kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi tatalaku orang lain baik sebagai bawahan, rekan kerja atau atasan, adanya pengikut yang dapat dipengaruhi baik oleh ajakan, anjuran, bujukan atau sugesti atau dalam bentuk lainnya dan adanya tujuan yang hendak dicapai. Pemimpin yang baik harus memiliki empat macam kualitas yaitu kejujuran, pandangan ke depan, mengilhami pengikutnya dan kompeten . pemimpin yang tidak jujur dan tidak kompeten tidak akan dipercaya yang pada akhirnya tidak dapat dipercaya oleh pengikutnya. Pemimpin yang memiliki pandangan ke depan adalah pemimpin yang memiliki visi dengan lebih baik. Pemimpin yang baik juga harus mengilhami pengikutnya dengan penuh antusiasme dan optimisme.

Kepemimpinan dalam organisasi merupakan faktor yang menentukan berhasil tidaknya organisasi tersebut. Sikap dan gaya serta perilaku kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pimpinan sangat besar pengaruhnya terhadap keberhasilan organisasi tersebut. Pemimpin melalui kepemimpinannya dapat memberikan motivasi kepada anggotanya dengan cara memperhatikan dan memenuhi kebutuhan. Apabila kebutuhan anggota terpenuhi maka anggotanya akan bekerja semaksimal mungkin, semangat dan kegairahan kerja akan meningkat yang akhirnya menuju kepentingan produktivitas kerja.

Martoyo (2000:56) memberikan definisi kepemimpinan sebagai keseluruhan aktivitas dalam rangka mempengaruhi orang-orang yang mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang memang diinginkan bersama. Kepemimpinan merupakan pengaruh antar pribadi, dalam situasi tertentu dan langsung melalui proses komunikasi untuk mencapai satu atau beberapa tujuan tertentu. Kepemimpinan sebagai proses yang memberi arti pada kerjasama dan dihasilkan dengan kemauan untuk memimpin dalam mencapai tujuan. Banyak definisi kepemimpinan yang menggambarkan asumsi bahwa kepemimpinan dihubungkan dengan proses mempengaruhi orang baik individu maupun masyarakat. Dalam kasus ini, dengan sengaja mempengaruhi dari orang ke orang lain dalam susunan aktivitasnya dan hubungan dalam kelompok atau organisasi.

## **2. Prinsip-Prinsip Dasar Kepemimpinan**

Prinsip sebagai paradigma terdiri dari beberapa ide utama berdasarkan motivasi pribadi dan sikap serta mempunyai pengaruh yang kuat untuk membangun dirinya atau organisasi. Menurut Robbins (2001:27), prinsip adalah bagian dari suatu kondisi, realisasi dan konsekuensi. Mungkin prinsip menciptakan kepercayaan dan berjalan sebagai sebuah kompas/petunjuk yang tidak dapat dirubah. Prinsip merupakan suatu pusat atau sumber utama sistem pendukung kehidupan yang ditampilkan dengan empat dimensi seperti; keselamatan, bimbingan, sikap yang bijaksana, dan kekuatan.

Hukum alam tidak dapat dihindari dalam proses pengembangan pribadi. Perkembangan intelektual seseorang seringkali lebih cepat dibanding perkembangan emosinya. Oleh karena itu, sangat disarankan untuk mencapai keseimbangan di antara keduanya, sehingga akan menjadi faktor pengendali dalam kemampuan intelektual. Pelatihan emosional dimulai dari belajar mendengar. Mendengarkan berarti sabar, membuka diri, dan berkeinginan memahami orang lain. Latihan ini tidak dapat dipaksakan. Langkah melatih pendengaran adalah bertanya, memberi alasan, memberi penghargaan, mengancam dan mendorong. Dalam proses melatih tersebut, seseorang memerlukan pengontrolan diri, diikuti dengan memenuhi keinginan orang.

Mengembangkan kekuatan pribadi akan lebih menguntungkan dari pada bergantung pada kekuatan dari luar. Kekuatan dan kewenangan bertujuan untuk melegitimasi kepemimpinan dan seharusnya tidak untuk menciptakan ketakutan. Peningkatan diri dalam pengetahuan, ketrampilan dan sikap sangat dibutuhkan untuk menciptakan pemimpin yang berprinsip dan cerdas.

### **3. Fungsi dan Peran Kepemimpinan**

Menurut Nawawi (1999:83), fungsi kepemimpinan dalam organisasi meliputi:

- a. Mengembangkan dan menyalurkan kebebasan berpikir dan mengeluarkan pendapat, baik secara perseorangan maupun kelompok sebagai usaha mengumpulkan data/bahan dari anggota kelompok

dalam menetapkan keputusan yang mampu memenuhi aspirasi dalam kelompoknya.

- b. Mengusahakan dan mendorong terjadinya pertemuan pendapat/buah pikiran dengan sikap harga menghargai
- c. Mengembangkan suasana kerja sama yang efektif dengan memberikan penghargaan dan pengakuan terhadap kemampuan orang-orang yang dipimpin sehingga timbul kepercayaan pada diri sendiri dan kesediaan menghargai orang lain sesuai dengan kemampuan masing-masing.
- d. Membantu menyelesaikan masalah-masalah baik yang dihadapi perseorangan maupun kelompok dengan memberikan petunjuk dalam mengatasinya sehingga berkembang kesediaan memecahkannya dengan kemampuan sendiri.

Menurut Nawawi (1999:89), peran manajemen pemimpin meliputi:

- a. Pemimpin sebagai perencana (*planner*), yaitu merencanakan segala sesuatu yang berkaitan dengan kegiatan manajemen.
- b. Pemimpin sebagai pengatur (*organizer*), dalam hal ini pemimpin mengorganisasikan perencanaan manajemen yang telah ditetapkan.
- c. Pemimpin sebagai penggerak (*actuator*), pemimpin menggerakkan pelaksanaan perencanaan manajemen yang telah ditetapkan.
- d. Pemimpin sebagai pengontrol/pengawas (*controler*), pemimpin berperan sebagai orang yang mengawasi pelaksanaan manajemen yang telah dilakukan. Pemimpin melakukan pemantauan (supervisi) tiap unit pelaksana manajemen.

#### 4. Implikasi Kepemimpinan

Kepemimpinan memiliki beberapa implikasi antara lain:

- a. Kepemimpinan berarti melibatkan orang atau pihak lain, yaitu para anggota atau bawahan (*followers*). Para anggota atau bawahan harus memiliki kemauan untuk menerima arahan dari pemimpin. Walaupun demikian, tanpa adanya anggota atau bawahan, kepemimpinan tidak akan ada juga.
- b. Seorang pemimpin yang efektif adalah seseorang yang dengan kekuasaannya mampu menggugah pengikutnya untuk mencapai kinerja yang memuaskan. Kekuasaan yang dimiliki oleh para pemimpin dapat bersumber dari:
  - (1) *Reward power*, yang didasarkan atas persepsi bawahan bahwa pemimpin mempunyai kemampuan dan sumberdaya untuk memberikan penghargaan kepada bawahan yang mengikuti arahan-arahan pemimpinnya.
  - (2) *Coercive power*, yang didasarkan atas persepsi bawahan bahwa pemimpin mempunyai kemampuan memberikan hukuman bagi bawahan yang tidak mengikuti arahan-arahan pemimpinnya
  - (3) *Referent power*, yang didasarkan atas identifikasi (pengenalan) bawahan terhadap sosok pemimpin. Para pemimpin dapat menggunakan pengaruhnya karena karakteristik pribadinya, reputasinya atau karismanya.

(4) *Legitimate power*, didasarkan atas persepsi bawahan bahwa pemimpin berhak untuk menggunakan pengaruh dan otoritas yang dimilikinya.

(5) *Expert power*, yang didasarkan atas persepsi bawahan bahwa pemimpin adalah seorang yang memiliki kompetensi dan mempunyai keahlian di bidangnya. Pemimpin dapat menggunakan kekuasaan atau kekuatan yang berbeda untuk mempengaruhi perilaku bawahan dalam berbagai situasi.

- c. Kepemimpinan harus memiliki kejujuran terhadap diri sendiri (*integrity*), sikap bertanggungjawab (*compassion*), pengetahuan (*cognizance*), keberanian bertindak sesuai keyakinan (*commitment*), kepercayaan pada diri sendiri dan orang lain (*confidence*) dan kemampuan untuk meyakinkan orang lain (*communication*) dalam membangun organisasi (Setyawan, 2007: 167-169)

## **C. Tinjauan Tentang Efektivitas Kepemimpinan**

### **1. Pengertian Efektivitas Kepemimpinan**

Kepemimpinan yang efektif merupakan proses yang bervariasi, karena dipengaruhi oleh kepribadian pemimpin dalam mewujudkan hubungan manusiawi dengan orang-orang yang dipimpinnya. Di dalam proses seperti itu kepemimpinan akan berlangsung efektif, apabila fungsi-fungsi kepemimpinan diwujudkan sesuai dengan tipe kepemimpinan yang mampu memberikan peluang bagi orang yang dipimpin, untuk ikut berperan serta dalam menetapkan dan melaksanakan keputusan-keputusan.

Dengan demikian berarti setiap kreativitas dan inisiatif dalam kepemimpinan yang efektif harus disalurkan dan dimanfaatkan.

Suroso dan Ali (2004: 198-226) menjelaskan, beberapa hal yang harus diperhatikan dalam rangka menciptakan pemimpin integratif yang efektif sebagaimana yang akan diuraikan sebagai berikut:

- 1) Seorang pemimpin integratif harus memiliki tingkat kharismatik, kecerdasan emosional dan intelektual yang tinggi. Selain itu, seorang pemimpin harus memiliki sifat-sifat lainnya seperti jujur (*honest*), bersahabat (*friendly*), penuh keyakinan (*confiden*), tekun (*persistent*), cerdas (*intelligent*), kreatif (*creatif*), dan seorang pemimpin yang kuat (*wonderfull*) serta selalu bersyukur atas rahmat yang diberikan oleh tuhan yang maha kuasa.
- 2) Kepemimpinan yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi harus berhubungan secara harmonis baik *intra-personal*, bahkan hubungan dengan makhluk-makhluk lain. Kecerdasan emosional yang tinggi tersebut dapat membangun prilaku yang terpuji
- 3) Pemimpin integratif harus juga memiliki kemampuan menyesuaikan diri dengan lingkungan (*situasional context leadership*).
- 4) Pemimpin integratif yang efektif harus setiap saat mengutamakan silaturahmi kepada masyarakat dan pejabat-pejabat dibawahnya.
- 5) Pemimpin yang integratif juga harus memiliki kemampuan intelektual yang tinggi untuk menguasai aturan perundang-undangan, untuk menguasai manajemen pemerintahan, memiliki daya analisis yang tinggi, gemar membaca, gemar menulis, dan terus belajar dengan segala ilmu yang berkaitan dengan kepemimpinan, manajemen, psikologi, sosiologo, ekonomi, politik, hukum, pertahanan, keamanan, dan lain sebagainya.
- 6) Pemimpin integratif yang efektif harus mampu melakukan komunikasi sosial dan komunikasi politik dengan bahasa, suara dan intonasi yang menari, jelas dan mudah dimengerti oleh komunikan yang diajak bicara.
- 7) Pemimpin integratif yang efektif juga harus mampu menstimulasi masyarakat untuk hanyut dalam visinya sehingga sepakat untuk membangun visi bersama dengan substansi yang tidak jauh berbeda dengan kehendak pemimpin. Pemimpin tidak boleh menganggap dirinya tahu segala-galanya bagaimna untuk mencapai visi, tetapi harus membarikan kesempatan kepada pengikutnya atau bawahannya untuk memberikan peran utamanya secara pesuasif didalam menetapkan program-program khusus yang perlu dilakukan.
- 8) Pemimpin integratif harus mampu pula melakukan presentasi dengan baik dengan menggunakan program-program presentasi yang disesuaikan dengan topik dan *audience*.

- 9) Para pemimpin integratif disarankan untuk mempelajari kelebihan dan kekurangan para pemimpin sukses didunia, pemimpin nasional, tokoh-tokoh lokal, termasuk dari suri teladan kepemimpinan keagamaan.

Sedangkan Jhond D. Millet dalam Moedjiono (2002: 44) menjelaskan, kepemimpinan cenderung untuk dikatakan sebagai ciri kepribadian seseorang. Kualifikasi kepribadian dalam kepemimpinan merupakan faktor yang sangat vital. Millet mengemukakan ciri-ciri kepemimpinan:

- 1) Kesehatan yang baik, kekuatan pribadi (*personal energi*), ketahanan fisik.
- 2) Memahami tugas pokok, komitmen pribadi terhadap kegiatan atau tujuan bersama, antusiasme, kepercayaan diri.
- 3) Mempunyai perhatian terhadap orang lain, ramah tamah, memperhatikan masalah orang lain.
- 4) Intelegensi (tidak perlu memiliki pengetahuan yang mendetil atau ahli, tetapi mempunyai "*common sense*" yang baik yang cepat dan tepat memahami persoalan-persoalan esensial dari informasi yang diperlukan, dan mampu menggunakan ilmu pengetahuan.
- 5) Integritas, memahami kewajiban moral dan kejujuran, kemauan ikut serta dalam pendapatan tujuan bersama, berkemampuan untuk menerapkan standar/ norma tingkah laku diri untuk menghasilkan sikap hormat dari orang lain.
- 6) Sikap persuasif, kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk menerima keputusan-keputusannya.
- 7) Kritis, kemampuan untuk mengetahui kekuatan dan kelemahan orang-orang yang bekerjasama dengan dan bagaimana memperoleh kemanfaatan secara maksimal bagi organisasi.
- 8) Kesetiaan, yaitu mempunyai perhatian penuh pada kegiatan bersama dan juga terhadap orang-orang yang bekerja dengannya, serta mempunyai semangat untuk mempertahankan kelompoknya terhadap serangan dari luar.

Berdasarkan uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa untuk mengetahui apakah kepemimpinan itu efektif atau tidak berhasil atau tidak maka dapat ditelusuri dari sifat-sifatnya. Ukurannya adalah:

- 1) Selalu energik
- 2) Mengerti setiap tugas-tugasnya
- 3) Membantu orang lain
- 4) Selalu cepat memahami permasalahan

- 5) Meyampaikan apa harus disampaikan
- 6) Mengajak orang lain untuk melaksanakan keputusannya
- 7) Paham terhadap bawahan
- 8) Tidak meninggalkan kewajiban

## 2. Indikator Efektivitas Kepemimpinan

Menurut Kartono (2011: 43) mengemukakan bahwa upaya untuk menilai efektivitas kepemimpinan antara lain dilakukan dengan mengamati dan mencatat sifat-sifat dan kualitas/mutu perilakunya, sebagai kriteria untuk menilai efektivitas kepemimpinannya.

Kemudian Ordway dalam Kartono (2011: 44-47) mengemukakan 10 sifat yang menjadi ukuran atau indikator efektivitas kepemimpinan yaitu sebagai berikut:

- 1) Energi jasmaniah dan mental (*physikail and nervous energy*)  
Hampir setiap pribadi pemimpin memiliki tenaga jasmani dan rohani yang luar biasa yaitu mempunyai daya tahan, keuletan, kekuatan atau tenaga yang istimewa yang tampaknya seperti tidak akan pernah habis. Hal ini ditambah dengan kekuatan mental berupa semangat juang, motivasi kerja, disiplin kesabaran, keuletan, ketahanan batin, dan kemauan yang luar biasa untuk mengatasi semua permasalahan yang dihadapi.
- 2) Kesadaran atas tujuan dan arah (*A sense of purpose and direction*).  
Ia memiliki keyakinan yang teguh akan kebenaran dan kegunaan semua perilaku yang dikerjakan, dia tau persis kemana arah yang akan ditujunya, serta pasti memberikan kemanfaatan bagi diri sendiri dan bagi kelompok yang dipimpinnya. Tujuan tersebut harus disadari benar, menarik, dan sangat berguna bagi pemenuhan kebutuhan hidup bersama.
- 3) Antusiasme (*Antusiasme*).  
Pekerjaan yang dilakukan dan tujuan yang akan dicapai itu harus sehat, berarti, bernilai, memberikan harapan-harapan yang menyenangkan, memberikan sukses, dan menimbulkan semangat serta *essrit de corps*. Semua ini membangkitkan *antusiasme, optimisme, dan semangat* besar pada pribadi pemimpin maupun anggota kelompok.

- 4) Keramahan dan kecintaan (*Friendliness and affection*).  
*Affection* itu berarti kesayangan, kasih sayang, cinta simpati yang tulus, disertai kesediaan berkorban bagi pribadi-pribadi yang disayangi, sebab pemimpin ingin membuat mereka senang, bahagia dan sejahtera. Maka kasih sayang dan dedikasi pemimpin bisa menjadi tenaga penggerak yang positif untuk melakukan perbuatan-perbuatan yang menyenangkan bagi semua pihak.
- 5) Integritas (*integrity*).  
 Pemimpin itu harus bersifat terbuka merasa utuh bersatu, sejiwa dan seperasaan dengan anak buahnya bahkan merasa senasib dan sepenanggungan dalam satu perjuangan yang sama. Karena itu dia bersedia memberikan pelayanan dan pengorbanan kepada pengikutnya. Sedangkan kelompok yang dituntun menjadi semakin percaya dan semakin menghormati pemimpinnya.
- 6) Penguasaan teknis (*technical mastery*).  
 Setiap pemimpin harus memiliki satu atau beberapa kemahiran teknis tertentu, agar ia mempunyai kewibawaan dan kekuasaan untuk memimpin kelompoknya. Dia menguasai mekanik-mekanik pesawat tertentu serta memiliki kemahiran-kemahiran sosial untuk memimpin dan memberikan tuntunan yang tepat serta bijaksana. Terutama teknik untuk mengkoordinasikan tenaga manusia, agar tercapai efektivitas kerja dan produktivitasnya.
- 7) Ketegasan dalam mengambil keputusan (*decisiveness*).  
 Pemimpin yang berhasil itu pasti dapat mengambil keputusan secara tepat, tegas dan cepat, sebagai hasil dari kearifan dan pengalamannya. Selanjutnya dia mampu meyakinkan para anggotanya akan kebenaran keputusannya. Ia berusaha agar para pengikutnya bersedia mendukung kebijakan yang telah diambil. Dia harus menampilkan ketetapan hati dan tanggung jawab, agar ia selalu dipatuhi oleh bawahannya.
- 8) Kecerdasan (*intelligence*).  
 Kecerdasan yang perlu dimiliki oleh setiap pemimpin itu merupakan kemampuan untuk melihat dan memahami dengan baik, mengerti sebab akibat kejadian, menemukan hal-hal yang krusial dan cepat menemukan cara penyelesaian dalam waktu singkat. Maka orang yang cerdas akan mampu mengatasi kesulitan yang dihadapi dengan waktu yang lebih pendek dan dengan cara yang lebih efektif dari pada orang yang kurang cerdas.
- 9) Keterampilan mengajar (*teaching skill*).  
 Pemimpin yang baik itu adalah seorang guru yang mampu menentukan, mendidik, mengarahkan, mendorong (memotivasi), dan menggerakkan anak buahnya untuk berbuat sesuatu. Di samping menuntun dan mendidik diharapkan ia juga menjadi eksekutif untuk mengadakan latihan-latihan, mengawasi pekerjaan rutin setiap hari, dari nilai gagal atau suksesnya satu proses atau *treatment*. Ringkasnya, dia harus menjadi manager yang baik.
- 10) Kepercayaan (*faith*).

Keberhasilan pemimpin itu pada umumnya selalu didukung oleh kepercayaan anak buahnya. Yaitu kepercayaan bahwa para anggota pasti dipimpin dengan baik, dipengaruhi secara positif, dan diarahkan pada sasaran-sasaran yang benar. Ada kepercayaan bahwa pemimpin bersama-sama dengan anggota-anggota kelompoknya secara bersama-sama rela berjuang untuk mencapai tujuan yang bernilai.

## **D. Tinjauan Tentang Motivasi Kerja**

### **1. Pengertian Motivasi**

Menurut Widjaja (2000: 49), motivasi yang disebut juga daya perangsang atau daya pendorong adalah upaya yang dilakukan merangsang pegawai untuk mau bekerja dengan kegiatan-kegiatannya. Kegiatan yang dilakukan ini berbeda antara pegawai yang satu dengan lainnya. Perbedaan ini disebabkan oleh perbedaan motif, tujuan dan kebutuhan dari masing-masing pegawai yang bekerja, juga oleh karena perbedaan waktu dan tempat. Dengan demikian maka dalam memberikan motivasi kepada pegawai haruslah diketahui daya rangsang mana yang lebih berkenan untuk diterapkan pada pegawainya.

Menurut Siswanto (1999: 243), motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau moves dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

Menurut Sarwoto (1997: 136), motivasi adalah proses pemberian motif (penggerak) bekerja para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi secara efisien.

Apabila motivasi ditinjau dari kepentingan pegawai atau dari segi pasif maka motivasi tampak sebagai kebutuhan dan sekaligus pendorong yang dapat menggerakkan semua potensi baik pegawai maupun sumber daya lainnya. Sedangkan apabila ditinjau dari kepentingan organisasi atau dari segi aktif, motivasi tampak sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan daya dan potensi pegawai agar mampu bekerja secara efektif, efisien dan produktif sehingga mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas maka dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja berkaitan langsung dengan usaha mencapai tujuan dan berbagai sasaran organisasional. Apabila dalam diri pegawai terdapat keyakinan bahwa dengan tercapainya tujuan dan berbagai sasaran organisasi maka tujuan pribadipun akan ikut tercapai dan berarti pemberian motivasi dapat dikatakan tepat guna.

## **2. Pengertian Motivasi Kerja**

Menurut Kartono (2011:17-20), bekerja itu merupakan aktivitas sosial bagi manusia, dengan dua fungsi pokok, yaitu: 1. Memproduksi barang/benda-benda dan jasa-jasa bagi diri sendiri dan orang lain, 2. Mengikat individu pada pola interaksi manusiawi dengan individu lain, karena orang harus bekerja sama dan berkomunikasi dengan orang lain untuk mempertahankan keadaanya. Aspek penting dalam bekerja adalah motivasi kerja, yaitu motivasi untuk mendapatkan nilai-nilai ekonomis tertentu dalam wujud gaji, honorium, premi, bonus, kendaraan, dan rumah

dinas, dan lain-lain. Juga berwujud nilai-nilai sosial. Nilai sosial atau nilai imateriil antara lain berupa penghargaan, respek, kekaguman kawan-kawan, status sosial, prestise, dan martabat diri. Motivasi ialah sebab, alasan dasar, pikiran dasar, gambaran dorongan bagi seseorang untuk berbuat atau ide pokok yang berpengaruh besar sekali terhadap terhadap segenap tingkah aku manusia.

Motivasi kerja itu itu tidak hanya berwujud kebutuhan ekonomis yang bersifat materiil saja (misalnya berbentuk uang), akan tetapi juga bisa berbentuk respek/penghargaan dari lingkungan, prestise dan status sosial yang imateriil sifatnya. Tidak selalu motif uang itu menjadi motif primer bagi orang yang bekerja kebanggaan akan hasil karya sendiri menjadi kebanggaan dan merupakan intensif yang kuat.

Menurut Thoha (2011: 231), teori motivasi Fredrik Herzberg mengembangkan suatu teori yang khususnya bisa di terapkan kedalam motivasi kerja. Adapun faktor yang dapat membangkitkan semangat kerja seperti dikatakan di atas menurut Herzberg di atas ialah memotivator.

Faktor ini terdiri dari:

1. Pencapaian prestasi
2. Keberhasilan
3. Penghargaan
4. Pekerjaannya sendiri
5. Tanggung jawab
6. Faktor peningkatan

Teori motivasi Alderfer (*alderfer's ERG theory*) existence relatedness growt theory dikemukakan oleh Clynton Alderfer dan merupakan modifikasi dari teori kebutuhan tingkat Maslow. ERG teori ini oleh banyak para ahli dianggap lebih mendekati keadaan sebenarnya berdasarkan fakta-fakta empiris, menurut Alderfer kebutuhan dapat disederhanakan menjadi tiga jenis, yaitu:

1. *Existance needs*, berhubungan dengan kebutuhan untuk mempertahankan seseorang dalam hidupnya. Kebutuhan ini merupakan penyederhanaan dari dan identik dengan kebutuhan psikologis dan rasa aman. Dapat dipenuhi oleh kompensasi (langsung dan tidak langsung) dan kondisi kerja yang aman dan nyaman;
2. *Relatedness needs*, merupakan kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain. Kebutuhan ini identik dengan kebutuhan sosial dan pengakuan. Dapat dipenuhi melalui keterlibatan pegawai dalam usaha kelompok kerja yang kondusif yang ditandai oleh adanya hubungan interaktif antar anggota;
3. *Growth needs*, merupakan kebutuhan pengembangan diri dan identik dengan kebutuhan aktualisasi diri. Dapat dipenuhi melalui pengembangan karir, pendidikan dan penelitian, promosi dan pengembangan pekerjaan secara kreatif.

Menurut Hasibuan (2002: 219), berpendapat bahwa motivasi adalah suatu perangsang keinginan (*want*) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya. Sementara motivasi umum berkaitan dengan usaha mencapai tujuan apa pun, dipersempit lagi definisi motivasi fokus menjadi tujuan-tujuan *organisasional* untuk mencerminkan minat kita terhadap perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan.

### 3. Aspek dan Pola Motivasi

Aspek motivasi dibedakan menjadi dua, yaitu:

- a. Aspek aktif atau dinamis, yaitu motivasi akan tampak sebagai kebutuhan dan juga sekaligus sebagai perangsang untuk dapat mengarahkan dan menggerakkan potensi sumber daya manusia kearah tujuan yang diinginkan.
- b. Aspek pasif atau statis. Justru tampak seperti usaha yang negatif. Keinginan dan kegairahan kerja dapat ditingkatkan berdasarkan pertimbangan tentang adanya dua aspek motivasi yang bersifat statis. (Hasibuan, 2002: 220 )

Sedangkan Winardi (2000: 141) menspesifikasikan adanya 5 (lima) macam sifat perilaku yang di motivasi (*motivated behavior*).

- a. Pengorganisasian atau fasilitas aneka macam reaksi
- b. Kekuatan perilaku dan efisiensi
- c. Pengarah perilaku
- d. Penguatan kembali, dan
- e. Melemahnya perilaku

### 4. Alat-Alat Motivasi

Menurut Hasibuan (2002:220) menambahkan bahwa alat-alat motivasi itu terdiri dari:

- a. *Material Insentif*, yaitu alat motivasi yang diberikan berupa uang dan uang barang yang mempunyai nilai pasar, jadi memberikan kebutuhan ekonomis, misalnya kendaraan, rumah, dll;
- b. *Nonmaterial Insentif*, yaitu alat motivasi yang diberikan berupa barang atau benda yang tidak bernilai, jadi hanya memberikan kepuasan dan kebanggaan rohani saja. Misalnya medali, piagam, bintang jasa, dll ;
- c. Kombinasi *Material* dan *nonmaterial insentif*, yaitu alat motivasi yang diberikan berupa materil (uang dan barang) dan nonmateril (medali, piagam. Jadi memenuhi kebutuhan ekonomis dan kepuasan atau kebanggaan rohani

## 5. Jenis-Jenis Motivasi

Sedangkan dalam tinjauan jenis-jenis motivasi, beliau mengutarakan motivasi menjadi dua, yaitu:

- a. Motivasi positif (*insentif positif*). Motivasi dengan memberikan *reward* atau penghargaan bagi orang lain atas prestasinya ;
- b. Motivasi negatif (*insentif negative*). Motivasi dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik.

Menurut Hasibuan (2002:222), beliau juga membagi motivasi dilihat dari metode-metode yang menurut beliau dapat dibagi menjadi dua, *pertama*, metode langsung (*direct motivation*), yaitu motivasi materil dan nonmateril yang diberikan secara langsung kepada setiap individu untuk

memenuhi kebutuhan dan kepuasan. *Kedua*, motivasi tidak langsung (*indirect motivation*), yaitu motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau tugas.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi dapat dipandang sebagai fungsi, berarti motivasi berfungsi sebagai daya penggerak dari dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan. Motivasi dipandang dari segi proses, berarti motivasi dapat dirangsang oleh factor luar, untuk menimbulkan motivasi dalam diri siswa yang melalui proses rangsangan belajar sehingga dapat mencapai tujuan yang di kehendaki. Motivasi dipandang dari segi tujuan, berarti motivasi merupakan sasaran stimulus yang akan dicapai. Jika seorang mempunyai keinginan untuk belajar suatu hal, maka dia akan termotivasi untuk mencapainya.

## **E. Tinjauan Tentang Kepala Pekon/Desa**

### **1. Pengertian Kepala Desa/pekon**

Pemerintahan desa adalah penyelenggara urusan pemerintah oleh pemerintah desa dan Badan Permusyawarahan Desa dalam mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat berdasarkan asal-usul dan adat istiadat masyarakat setempat yang diakui serta dihormati dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI).

Desa 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 diakui dan dihormati dalam sistem Pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia, sebagaimana yang tercantum dalam Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2005 tentang Desa.

## **2. Syarat-Syarat Menjadi Kepala Desa/pekon**

Kepala Desa merupakan pimpinan penyelenggaraan pemerintahan desa berdasarkan kebijakan yang ditetapkan bersama Badan Permusyawaratan Desa (BPD). Masa jabatan Kepala Desa adalah 6 tahun, dan dapat diperpanjang lagi untuk satu kali masa jabatan. Kepala Desa juga memiliki wewenang menetapkan Peraturan Desa yang telah mendapat persetujuan bersama BPD. Kepala Desa dipilih langsung melalui Pemilihan Kepala Desa (Pilkades) oleh penduduk desa setempat.

Syarat-syarat menjadi calon Kepala Desa sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2005 adalah sebagai berikut:

1. Bertakwa kepada Tuhan YME
2. Setia kepada Pancasila sebagai dasar negara, UUD 1945 dan kepada NKRI, serta Pemerintah
3. Berpendidikan paling rendah SLTP atau sederajat
4. Berusia paling rendah 25 tahun
5. Bersedia dicalonkan menjadi Kepala Desa
6. Penduduk desa setempat
7. Tidak pernah dihukum karena melakukan tindak pidana kejahatan dengan hukuman paling singkat 5 tahun
8. Tidak dicabut hak pilihnya

9. Belum pernah menjabat Kepala Desa paling lama 10 tahun atau 2 kali masa jabatan
10. Memenuhi syarat lain yang diatur Perda Kab/Kota

Perangkat Desa bertugas membantu Kepala Desa dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya. Salah satu perangkat desa adalah Sekretaris Desa, yang diisi dari Pegawai Negeri Sipil. Sekretaris Desa diangkat oleh Sekretaris Daerah Kabupaten/Kota atas nama Bupati/Walikota. Perangkat Desa lainnya diangkat oleh Kepala Desa dari penduduk desa, yang ditetapkan dengan Keputusan Kepala Desa.

### **3. Tugas, Wewenang, dan Kewajiban Kepala Desa/pekon**

Pemerintahan Desa adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh Pemerintah Desa dan Badan Permusyawaratan Desa dalam mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat berdasarkan asal-usul dan adat istiadat setempat yang diakui dan dihormati dalam sistem Pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Berdasarkan peraturan Pemerintah No. 72 Tahun 2005 Tentang Desa, Tugas Kepala Desa adalah menyelenggarakan urusan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan, dalam melaksanakan tugasnya Kepala Desa mempunyai wewenang:

1. Kepala Desa mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan, pembangunan, dan kemasyarakatan. Yang dimaksud dengan “Urusan Pemerintahan“ antara lain pengaturan kehidupan masyarakat sesuai dengan kewenangan desa seperti pembuatan 24 peraturan desa,

pembentukan lembaga kemasyarakatan, pembentukan Badan Usaha Milik Desa, kerja sama antar desa. Yang dimaksud dengan “Urusan Pembangunan” antara lain pemberdayaan masyarakat dalam penyediaan sarana prasarana fasilitas umum desa seperti jalan desa, irigasi desa, pasar desa. Yang dimaksud dengan urusan kemasyarakatan antara lain pemberdayaan masyarakat melalui pembinaan kehidupan sosial budaya masyarakat seperti bidang kesehatan, pendidikan dan adat istiadat.

2. Sebagai mana dalam Peraturan Pemerintah No. 72 tahun 2005 disebutkan dalam pasal 14 bahwa kepala desa mempunyai wewenang:
  - a. Memimpin penyelenggaraan pemerintahan desa berdasarkan kebijakan yang ditetapkan bersama BPD.
  - b. Mengajukan rancangan peraturan desa.
  - c. Menetapkan peraturan desa yang telah mendapat persetujuan bersama BPD.
  - d. Menyusun dan mengajukan rancangan peraturan desa mengenai APB Desa untuk dibahas dan ditetapkan bersama BPD.
  - e. Membina kehidupan masyarakat desa.
  - f. Membina perekonomian desa.
  - g. Mengkoordinasikan pembangunan desa secara partisipatif. Yang dimaksud dengan mengkoordinasikan pembangunan desa secara partisipatif adalah memfasilitasi dalam perencanaan, pelaksanaan, pemanfaatan, pengembangan, dan pelestarian pembangunan di desa.
  - h. Mewakili desa nya di dalam dan di luar pengadilan dan dapat menunjuk kuasa hukum untuk mewakilinya sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
  - i. Melaksanakan wewenang lain sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Sebagaimana dimaksud dalam pasal 14 di atas kepala desa mempunyai kewajiban sebagai berikut:

- a. Memegang teguh dan mengamalkan Pancasila, melaksanakan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 serta mempertahankan dan memelihara keutuhan Negara Kesatuan Republik Indonesia.
- b. Meningkatkan kesejahteraan masyarakat
- c. Memelihara ketentraman dan ketertiban masyarakat.
- d. Melaksanakan kehidupan demokrasi

- e. Melaksanakan prinsip tata pemerintahan desa yang bersih dan bebas dari Kolusi, Korupsi, dan Nepotism
- f. Menjalin hubungan kerja dengan seluruh mitra kerja pemerintahan desa.
- g. Menaati dan menegakkan seluruh peraturan perundangan-undangan.
- h. Menyelenggarakan administrasi pemerintahan desa yang baik.
- i. Melaksanakan dan mempertanggungjawabkan pengelolaan keuangan desa.
- j. Melaksanakan urusan yang menjadi kewenangan desa.
- k. Mendamaikan perselisihan masyarakat di desa. Untuk mendamaikan perselisihan, kepala desa dapat dibantu oleh lembaga adat desa
- l. Mengembangkan pendapatan masyarakat dan desa.
- m. Membina, mengayomi an melestarikan nilai-nilai sosial budaya dan adat istiadat.
- n. Memberdayakan masyarakat dan kelembagaan di desa, dan
- o. Mengembangkan potensi sumber daya alam dan melestarikan lingkungan hidup

## **F. Kerangka Fikir**

Desa merupakan bagian integral pemerintahan yang paling kecil dalam suatu Negara, dengan posisi pemerintahan yang paling dekat dengan masyarakat adalah pemerintahan desa yang keberadaannya berhadapan langsung dengan masyarakat. Desa merupakan sumber utama dan pertama sebagai bahan acuan pemerintah dalam rangka menyukseskan program pemerintah baik daerah maupun nasional. Keberhasilan desa sangat tergantung pada kepemimpinan kepala desa/pekon nya karena kepala pekon merupakan mata rantai terdepan dalam memberika pelayanan kepada masyarakat dan dalam menjalankan tugas dan fungsi pelayanan di desanya.

Pada hakikatnya peranan aparatur pemerintah desa harus mampu memenuhi kebutuhan masyarakat baik dalam segi pelayanan publik maupun lainnya. Persepsi antara masyarakat pengguna jasa dan aparat birokrasi mengenai kualitas pelayanan yang efisien, transparan, pasti dan adil dan itu semua belum berhasil di wujudkan. Perangkat pekon sebagai penyelenggara pemerintahan pekon, birokrasi

pemerintahan gagal dalam merespon dinamika politik dan ekonomi sehingga jalannya pemerintahan pekon menjadi tidak efisien dan tidak responsif, bahkan berbagai bentuk patologi birokrasi telah berkembang dalam penyelenggaraan pemerintahan pekon. Lebih memprihatinkan lagi masyarakat hampir sama sekali tidak memahami bagaimana kinerja perangkat pekon dalam menjalankan tugasnya.

Kepala pekon/desa yang merupakan penyelenggara pemerintahan di pekon/desa di tuntut untuk memberikan kontribusi dalam meningkatkan motivasi kerja perangkat pekon agar lebih paham dan mampu dalam menjalankan tugasnya dengan sebaik-baiknya, baik dari segi kualitas maupun dari segi kuantitas pelayan yang di berikan, tinggi rendahnya kualitas penyelenggaraan pemerintahan desa atau pekon tidak hanya tergantung pada bawahannya saja tetapi juga pemimpinnya.

Pemimpin harus memiliki suatu kemampuan memimpin untuk mencapai tujuannya tidak hanya melalui tujuannya sendiri tetapi juga melalui orang lain yaitu bawahannya, hal ini penting agar tugasnya dapat dilaksanakan secara efektif. Seperti dijelaskan oleh Kartini untuk menilai sukses atau gagal nya pemimpin itu antara lain dilakukan dengan mengamati dan mencatat *sifat-sifat dan kualitas/mutu prilakunya*. Sebagai kriteria untuk menilai kepemimpinannya.

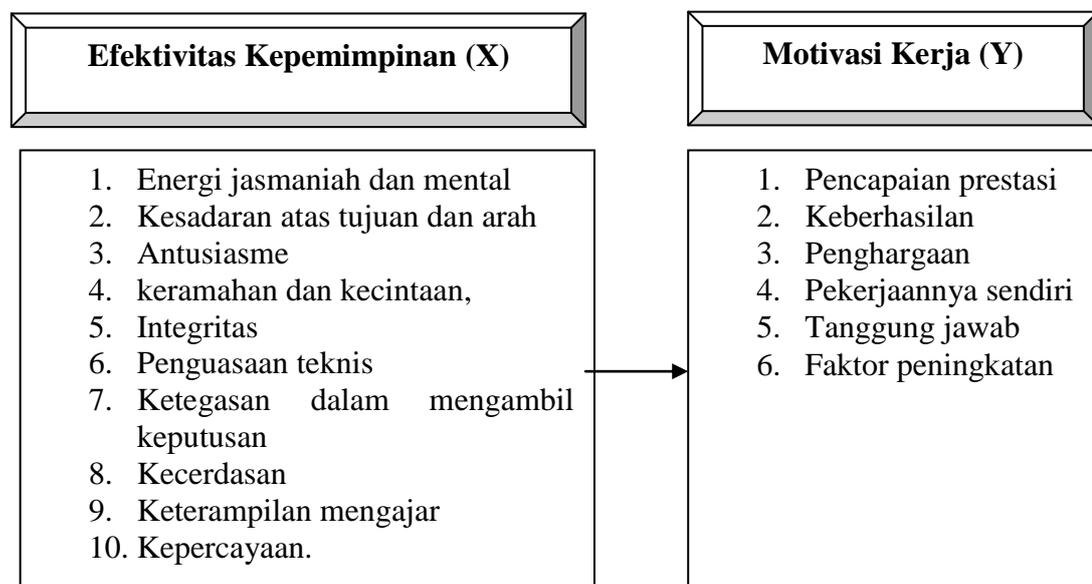
Kartono (2011) mengemukakan sepuluh sifat pemimpin yang efektif dan efisien yaitu: 1. Energi jasmaniah dan mental, 2. Kesadaran atas tujuan dan arah, 3. Antusiasme, 4. keramahan dan kecintaan, 5. Integritas, 6. Penguasaan teknis, 7. Ketegasan dalam mengambil keputusan, 8. Kecerdasan, 9. Keterampilan mengajar, 10.kepercayaan. Alasan penulis mengambil sepuluh indikator tersebut

adalah karena efektivitas seorang pemimpin itu bermacam-macam dan disesuaikan dengan sifat karakteristik atau kepribadianya masing-masing, oleh karena ke sepuluh indikator tersebut yang berkaitan dengan tujuan penelitian ini, dan memudahkan penulis untuk mengamati interaksi kepala pekon/desa dengan perangkat pekon dalam meningkatkan motivasi kerja akan lebih *representatif* sehingga keefektipan kepemimpinan kepala pekon/desa dapat dilihat.

Sesuai dengan tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui hubungan korelasi antara efektivitas kepemimpinan kepala pekon terhadap motivasi kerja perangkat pekon maka penulis memakai teori motivasi Fredrik Herzberg yang memiliki indikator-indikator sebagai berikut: 1. Pencapaian prestasi, 2. Keberhasilan, 3. Penghargaan, 4. Pekerjaannya sendiri, 6. Tanggung jawab, 7. faktor peningkatan

Adapun pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, dengan cara uji statistik .

Berdasarkan kerangka pikir di atas agar lebih mudah dapat dilihat pada bagan kerangka pikir dibawah



## Gambar Bagan Kerangka Pikir

### **G. Hipotesis**

Hadari Nawawi (1992: 161) Hipotesis adalah generalisasi rumusan kesimpulan bersifat tentatif (*sementara*) yang akan berlaku apabila setelah diuji terbukti kebenarannya. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan hipotesis adalah suatu pendapat atau kesimpulan yang sifatnya sementara, belum benar-benar berstatus sebagai tesis jika suatu dugaan dapat diterima sebagai suatu kebenarannya berarti terbukti dalam penelitian tersebut tidak membuktikan kebenarannya dugaan tersebut, maka hipotesis ditolak.

Hipotesis memiliki dua fungsi menurut S. Nasution (1996:36) yaitu menguji kebenaran suatu teori dan memberi ide-ide untuk mengembangkan suatu teori.

Penelitian yang merumuskan hipotesis adalah penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif, dan hipotesis itu merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah dan hipotesis yang akan diuji ini dinamakan hipotesis kerja, dan sebagai lawanya adalah hipotesis nol (nihil) jika tidak ada hubungan antara variabel X dan variabel Y berarti negatif, sedangkan hipotesis kerja dinyatakan dalam kalimat positif jika terdapat hubungan antara variabel X dan variabel Y berarti positif jawaban, (Sugiono, 2006: 42)

Berdasarkan pendapat di atas, maka hipotesis di dalam pelaksanaan penelitian dapat di rumuskan sebagai berikut:

$H_a$  = Ada hubungan yang erat antara efektivitas kepemimpinan kepala pekon dengan motivasi kerja perangkat pekon Sukaraja dan Pekon Banjaragung Kecamatan Gunung Alip Kabupaten Tanggamus.

$H_o$  = Tidak ada hubungan yang erat antara efektifivitas kepemimpinan kepala pekon dengan motivasi kerja perangkat Pekon Sukara dan Pekon Banjaragung Kecamatan Gunung Alip Kabupaten Tanggamus.

Kriterianya adalah:

1. Jika  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak maka ada hubungan yang erat antara efektivitas kepemimpinan kepala pekon dengan motivasi kerja perangkat pekon Sukaraja dan Pekon Banjaragung Kecamatan Gunung Alip Kabupaten Tanggamus.
2. Jika  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima maka tidak ada hubungan yang erat antara efektivitas kepemimpinan kepala pekon dengan motivasi kerja perangkat pekon Sukaraja dan Pekon Banjaragung Kecamatan Gunung Alip Kabupaten Tanggamus.