

## **HALAMAN JUDUL**

### **MODEL KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA DESA PANGGUNG HARJO DALAM MENINGKATKAN KINERJA PERANGKAT DESA TAHUN 2014**

#### **SKRIPSI**

Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Pada  
Jurusan Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta



Oleh:

ARDIANSYAH. S  
NIM. 20110520111

**JURUSAN ILMU PEMERINTAHAN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA  
2015**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Dalam kehidupan bermasyarakat manusia tidak pernah lepas dari kehidupan berorganisasi, karena sejatinya manusia ialah makhluk sosial yang selalu berinteraksi satu dengan lainnya, hal ini tampak baik di dalam kehidupan rumah tangga, organisasi kemasyarakatan, bahkan pada saat seseorang memasuki dunia kerja. Seseorang tersebut akan berinteraksi dan bergabung dalam organisasi tempat kerjanya.

Organisasi merupakan sekelompok orang-orang yang disusun untuk memperoleh tujuan bersama, di setiap organisasi tentunya mempunyai visi dan misi yang harus mereka laksanakan agar tercipta sebuah tujuan bersama. Organisasi juga mempunyai peraturan-peraturan dan payung hukum sehingga orang-orang dalam sebuah organisasi tidak dapat bertindak semaunya dan harus benar-benar mempunyai tanggungjawab yang tinggi atas kinerjanya.

Dalam buku Sutarto *Dasar-Dasar Organisasi*, Oliver Sheldon mengemukakan organisasi adalah proses penggabungan pekerjaan yang para individu atau kelompok-kelompok harus melakukan tugas-tugas, sedemikian rupa, memberikan saluran terbaik untuk pemakaian yang efisien, sistematis, positif, dan terkoordinasi dari usaha yang tersedia.

Dexter Kimball & Dexter Kimball Jr yang di kutip dari Sutarto *Dasar-Dasar Organisasi* mengemukakan bahwa organisasi merupakan bantuan bagi manajemen. Ini mencakup kewajiban-kewajiban merancang satuan-satuan

organisasi dan pejabat yang harus melakukan pekerjaan, menentukan fungsi-fungsi mereka dan merinci hubungan-hubungan yang harus ada di antara satuan-satuan dan orang-orang. Organisasi sebagai suatu aktivitas sesungguhnya adalah cara kerja manajemen.<sup>1</sup>

Terlaksananya sebuah tujuan dalam organisasi tidak lepas dari peran seorang pemimpin. Secara umum pemimpin adalah seseorang yang mempunyai keterampilan teknis dalam sebuah bidang, hingga ia dapat mempengaruhi orang lain untuk melakukan aktivitas bersama dalam pencapaian sebuah tujuan. Dengan demikian kepemimpinan dapat dikatakan sebagai peranan dan juga suatu proses untuk mempengaruhi orang lain. Pemimpin adalah anggota dari suatu perkumpulan yang diberi kedudukan tertentu dan diharapkan dapat bertindak sesuai dengan kedudukannya. Seorang pemimpin juga adalah seorang dalam suatu perkumpulan yang diharapkan dapat menggunakan pengaruhnya untuk mewujudkan dan mencapai tujuan kelompok.<sup>2</sup>

Semangat juga sangat mempengaruhi kinerja para karyawan dalam sebuah organisasi, kinerja di sisi lain berkaitan dengan perilaku ke arah pencapaian tujuan atau misi organisasi. Di tempat kerja kita dapat memilih melakukan berbagai bentuk perilaku, tetapi kinerja hanya meliputi perilaku yang berhubungan dengan penciptaan barang atau jasa atau perolehan nilai yang baik.<sup>3</sup> Kinerja juga merupakan hasil yang sudah dipertanggungjawabkan secara maksimal, sehingga hasil yang didapat benar-benar mendekati sempurna. Sebuah organisasi seringkali

---

<sup>1</sup> Sutarto. *Dasar-Dasar Organisasi*. Yogyakarta: (Gdjah Mada University Press, 1993). Hal 22-23

<sup>2</sup> Veithal Rivai. *Kiat Memimpin Dalam Abad Ke-21*. (Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada. Edisi 1, Cetakan 1. 2004. Hal 65.

<sup>3</sup> Hughes Ginnett Curphy. *Leadership*. Jakarta. (Salemba Humanika).2012. Hal 311.

mempunyai masalah dalam kinerja para pekerjanya ataupun pemimpinnya, karena proses rekrutmen yang salah ataupun faktor yang lainnya seperti masalah pribadi.

Kendala-kendala dalam sebuah kinerja terletak dari setiap individu-individu yang ada, karena yang kita tahu bahwa setiap manusia tercipta dengan sifat yang berbeda atau pun berasal dari daerah yang berbeda, agama yang berbeda, tradisi yang berbeda, hingga suku yang berbeda. Maka dari itu untuk menyatukan keseluruhan setiap kepala yang berbeda itu dibutuhkan seseorang yang berpengaruh untuk memberikan kontribusinya menyeluruh dalam sebuah organisasi. Pemimpin juga harus mampu memberikan arahan yang baik dan bisa diterima tanpa adanya diskriminasi sedikitpun antar sesama karyawan untuk mencegah terjadinya konflik.

Untuk menjadi seorang pemimpin yang dapat mempengaruhi bawahannya, pemimpin haruslah mempunyai karakter tersendiri dan karakter tersebut haruslah dikembangkan oleh pemimpin tersebut, misalnya dalam segi ilmu yang dimiliki harus terus dikembangkan sehingga keefektifan, keefisienan, dan produktif dalam bertindak untuk pengambilan sebuah keputusan. Keilmuan juga membantu pemimpin untuk mengetahui akan kekuatan dan kelemahan pada dirinya, dan dapat membangun kekuatan termasuk para bawahannya agar terus termotivasi. Karakter yang harus dimiliki ialah mau menerima kelebihan orang lain tanpa merasa malu agar dapat tercipta suasana yang saling mendukung.<sup>4</sup>

Dalam lingkup pemerintahan desa pemimpin yang disebut sebagai kepala desa merupakan motor penggerak para perangkat desa, dalam arti umum desa

---

<sup>4</sup> *Ibid* Hal 79-80

adalah pemukiman manusia yang letaknya di luar kota dan penduduknya berpangapajiwa agraris, sedangkan menurut bahasa Indonesia sehari-hari disebut juga *kampung*, hingga ada ungkapan ‘pulang ke kampung’ atau ke ‘kampung halaman’.<sup>5</sup> Desa dalam arti lain merupakan kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan, kepentingan masyarakat setempat berdasarkan prakarsa masyarakat, hak asal usul, dan/atau hak tradisional yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia.<sup>6</sup>

Desa Panggungharjo Kecamatan Sewon Kabupaten Bantul merupakan desa yang mendapat penghargaan Adikarya Bhakti Praja atas prestasi dalam lomba tingkat nasional. Indikator dalam penilaian lomba ini ialah membandingkan data potensi yang dimiliki suatu desa dan pengembangannya selama dua tahun terakhir sejak tahun 2012 hingga akhir 2013, yaitu ekonomi, keamanan dan ketertiban serta pemberdayaan kesejahteraan keluarga pada masyarakat desa. Selain itu, untuk penilaian tingkat nasional ditambah dengan indikator penguatan pembangunan desa, inisiatif dan kreativitas daerah serta tingkat kepatuhan terhadap penyelenggara pemerintahan.<sup>7</sup>

Prestasi yang diperoleh Desa Panggungharjo memang menjadi inspirasi banyak pihak baik itu dalam dalam lintas Kecamatan, Kabupaten, atau antar Provinsi di seluruh wilayah Indonesia. Menjadi desa terbaik tingkat nasional tidak

---

<sup>5</sup> N. Daldjoeni. *Geografi Kota dan Desa*. Bandung. (PT. Alumni). 1998. Hal 53

<sup>6</sup> Republik Indonesia, *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa*, Bab I Pasal .

<sup>7</sup> Agus Subagya “[Desa Panggungharjo Juara 1 Lomba Desa Nasional 2014](http://panggungharjo.bantulkab.go.id/index.php/first/artikel/144)” di akses dari <http://panggungharjo.bantulkab.go.id/index.php/first/artikel/144> Pada Tanggal 3 November 2014 Pukul 09:45 AM

lepas dari faktor pengaruh seorang pemimpin di dalamnya, yaitu sosok Wahyudi Anggoro Hadi (35) yang merupakan Kepala Desa Panggungharjo sebagai pemimpin yang mampu membimbing perangkat desa dan masyarakat dalam proses pembangunan desa.

Penjelasan di atas menjadi daya tarik tersendiri bagi saya untuk meneliti lebih dalam lagi terkait model kepemimpinan Kepala Desa Panggungharjo dalam upayanya membangun desa. Studi penelitian mengenai kepemimpinan sudah banyak dikaji diberbagai daerah dan diberbagai organisasi swasta dan non swasta, seperti studi penelitian yang telah dilakukan oleh Carolin tentang Peran Kepemimpinan Camat Tualang Kabupaten Siak Sri Indrapura Provinsi Riau Dalam Meningkatkan Kinerja Aparat Kecamatan Tahun 2008-2009 untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.<sup>8</sup> Tetapi saya mengambil objek di Desa Panggungharjo karena merupakan desa terbaik tingkat nasional.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang sudah disampaikan, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah:

1. Bagaimana model kepemimpinan transformasional Kepala Desa Panggungharjo dalam meningkatkan kinerja Perangkat Desa?
2. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja Perangkat Desa Panggungharjo?

---

<sup>8</sup> Skripsi Peran Kepemimpinan Camat Tualang Kabupaten Siak Sri Indrapura Provinsi Riau Dalam Meningkatkan Kinerja Aparat Kecamatan Tahun 2008-2009. Di Susun oleh Carolin (20040520216). Jurusan Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

### **C. Tujuan Dan Manfaat**

Tujuan dan manfaat penelitian merupakan cara untuk melaksanakan penelitian, taraf ilmiah yang mengumpulkan fakta-fakta atau prinsip-prinsip untuk mencapai kepastian mengenai suatu masalah.

#### 1. Tujuan Penelitian

- a) Untuk mengetahui bagaimana model kepemimpinan transformasional Kepala Desa Panggungharjo dalam meningkatkan kinerja perangkat desa Panggungharjo sebagai desa terbaik tingkat nasional
- b) Untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja Perangkat Desa Panggungharjo

#### 2. Manfaat Penelitian

- a) Secara teoritis diperoleh kajian keilmuan baru tentang teori kepemimpinan
- b) Secara praktis dapat memberikan kontribusi yang realitis bagi pemerintahan desa lainnya atau lembaga-lembaga lainnya atas program-program yang dijalankan.
- c) Lebih mengembangkan cakrawala berpikir penulis dan menerapkan hasil pendidikan yang di peroleh untuk meneliti lebih lanjut.

### **D. Kerangka teori**

Kerangka teori adalah kemampuan seorang peneliti dalam mengaplikasikan pola berpikirnya dalam menyusun secara sistematis teori-teori yang mendukung permasalahan penelitian. Dalam buku *Metode Penelitian* Cooper mengemukakan bahwa kajian teori adalah gambaran terhadap seperangkat

kumpulan konsep/konstruk, definisi, dan proposisi yang terkait secara sistematis untuk menjelaskan dan memprediksi tentang suatu fenomena/gejala.<sup>9</sup>

Di sini peneliti akan mengemukakan beberapa kerangka teori yang berkaitan dengan penelitian. Teori-teori yang digunakan adalah kepemimpinan, gaya kepemimpinan transformasional, kinerja dan kepala desa.

## 1. Kepemimpinan

Istilah kepemimpinan berasal dari kata dasar “pimpin” yang artinya bimbing atau tuntun. Dari kata “pimpin” lahirlah kata kerja “memimpin” yang artinya membimbing atau menuntun<sup>10</sup>. Adapun istilah “pemimpin” berasal dari kata asing “*leadher*” dan “kepemimpinan” dari “*leadership*”. Sekalipun kepemimpinan tidak sama dengan manajemen (*management*) tetapi kedua hal itu tidak dapat dipisahkan<sup>11</sup>.

Kepemimpinan adalah salah satu sarana dalam menggerakkan (*actuating*) dan yang terakhir adalah salah satu fungsi manajemen (*management*), sehingga wajarlah kepemimpinan itu harus dipelajari oleh para pejabat pimpinan (*leadership*). Sementara itu Louis A. Allen, seperti dikutip oleh Pamudji, melihat (*leadership*) sebagai salah satu fungsi *management*, terbukti dari buah karyanya *The Profession Of Management* yang menyebutkan fungsi-fungsi management yaitu: *management leading, management planning, management organizing, dan management controlling*.<sup>12</sup>

---

<sup>9</sup> Juliansyah Noor, S.E., M.M. *Metodologi Penelitian* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2011), hal.65.

<sup>10</sup> S. Pamudji, MPA, *Kepemimpinan Pemerintahan di Indonesia* (Jakarta: PT. BINA AKSARA, 1989), hal.5.

<sup>11</sup> *Ibid* hal 6

<sup>12</sup> *Ibid* Hal 8

Pamudji dalam bukunya *Kepemimpinan Pemerintahan di Indonesia* mengutip pendapat Mumford bahwa kepemimpinan adalah sifat yang menonjol dari seseorang atau beberapa orang dalam suatu kelompok dalam proses pengontrolan gejala-gejala sosial. Sementara itu Red menyatakan bahwa pemimpin adalah seorang yang menjadi titik pusat yang mengintegrasikan kelompok.<sup>13</sup>

Berbeda pendapat mengenai kepemimpinan Munson mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan/kesanggupan untuk menangani atau menggarap orang-orang yang sedemikian rupa untuk mencapai hasil yang sebesar-besarnya dengan sekecil mungkin pergesekan dan sebesar mungkin kerjasama.<sup>14</sup>

## 2. Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional adalah kemampuan seseorang pemimpin dalam bekerja dengan dan/atau melalui orang lain untuk mentransformasikan, secara optimal sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang bermakna sesuai dengan target capaian yang telah ditetapkan.

Menurut O'Leary kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang digunakan oleh seseorang manajer bila ia ingin suatu kelompok melebarkan batas dan memiliki kinerja melampaui status quo atau mencapai serangkaian sasaran organisasi yang sepenuhnya baru. kepemimpinan transformasional pada prinsipnya memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik dari apa yang bisa dilakukan, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan

---

<sup>13</sup> *Ibid* Hal 10

<sup>14</sup> *Ibid* Hal 11

atau keyakinan diri bawahan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja.<sup>15</sup>

Bass mendefinisikan bahwa kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahan dengan cara-cara tertentu. Dengan penerapan kepemimpinan transformasional bawahan akan merasa dipercaya, dihargai, loyal dan respek kepada pimpinannya. Pada akhirnya bawahan akan termotivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan.<sup>16</sup>

Bass seperti yang dikutip oleh Peter G Northouse menyatakan bahwa ada tiga model kepemimpinan transformasional yang dapat memotivasi pengikut untuk melakukan lebih dari yang diharapkan, seperti:

- a. Meningkatkan tingkat pemahaman pengikut akan kegunaan dan nilai dari tujuan;
- b. Membuat pengikut mengalahkannya kepentingan sendiri demi tim atau organisasi dan;
- c. Menggerakkan pengikut untuk memenuhi kebutuhan tingkatan yang lebih tinggi.<sup>17</sup>

Peter G Northouse mengutip pendapat Burns mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan proses di mana orang terlibat dengan orang lain, dan menciptakan hubungan yang meningkatkan motivasi dan moralitas

---

<sup>15</sup> Fransiskus Billy Sandy. "PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN". Diakses dari <https://billysandy.wordpress.com/2012/06/01/pengaruh-kepemimpinan-transformasional-terhadap-kinerja-karyawan/> Pada Tanggal 1 Mei 2015 2:47 PM

<sup>16</sup> *Ibid*

<sup>17</sup> Peter G Northouse. 2013. *KEPEMIMPINAN*. Jakarta: Pt. Indeks Hal 179

dalam diri pemimpin dan pengikut. Jenis pemimpin ini memiliki perhatian pada kebutuhan dan motif pengikut, serta mencoba membantu pengikut mencapai potensi terbaik mereka.<sup>18</sup>

Dalam kepemimpinan transformasional terdapat faktor-faktor pendukung terhadap diri seorang pemimpin yaitu;

1. Pengaruh ideal

Menurut Antonakis yang dikutip oleh Peter G Northouse pengaruh ideal/karisma merupakan komponen emosional dari kepemimpinan . pengaruh ideal mendeskripsikan pemimpin yang bertindak sebagai teladan yang kuat bagi pengikut. Pengikut menghubungkan dirinya dengan pemimpin ini dan sangat ingin menirukan mereka. Pemimpin ini biasanya memiliki standar yang sangat tinggi akan moral dan perilaku etis, serta bisa diandalkan untuk melakukan hal yang benar. Mereka sangat dihargai oleh pengikut yang biasanya sangat percaya kepada mereka. Mereka memberi pengikut visi dan pemahaman akan misi.

2. Motivasi yang Menginspirasi

Ini disebut juga dengan inspirasi dan motivasi yang menginspirasi. Faktor ini menggambarkan pemimpin yang mengomunikasikan harapan tinggi kepada pengikut, menginspirasi mereka lewat motivasi untuk menjadi setia pada, dan menjadi bagian dari visi bersama dalam organisasi. Pada praktiknya, pemimpin menggunakan simbol dan daya

---

<sup>18</sup> *Ibid.* Hal 175-176

tarik emosional untuk memfokuskan upaya anggota kelompok, guna mencapai lebih daripada yang akan mereka lakukan untuk kepentingan pribadi mereka. Semangat tim ditingkatkan oleh jenis kepemimpinan ini.<sup>19</sup>

### 3. Rangsangan Intelektual

Faktor ini mencakup kepemimpinan yang merangsang pengikut untuk bersikap kreatif dan inovatif serta merangsang keyakinan dan nilai mereka sendiri, seperti juga nilai dan keyakinan pemimpin serta organisasi. Jenis pemimpin ini mendukung pengikut ketika mencoba pendekatan baru dan mengembangkan cara inovatif untuk menghadapi masalah organisasi. Hal itu mendorong karyawan untuk memikirkan hal-hal secara mandiri dan terlibat dalam pengambilan keputusan yang hati-hati.

### 4. Pertimbangan yang Diadaptasi

Faktor ini mewakili pemimpin yang memberikan iklim yang mendukung, di mana mereka mendengarkan dengan seksama kebutuhan-kebutuhan masing-masing pengikut. Pemimpin bertindak sebagai pelatih dan penasihat, sambil mencoba untuk membantu pengikut benar-benar mewujudkan apa yang diinginkan. Pemimpin ini mungkin menggunakan delegasi untuk membantu pengikut tumbuh lewat tantangan pribadi.<sup>20</sup>

### 3. Kepala Desa

---

<sup>19</sup> Peter G. Northouse. *Ibid.* Hal 181

<sup>20</sup> Peter G. Northouse. *Ibid.* Hal 183

Kepala Desa adalah merupakan pimpinan dari pemerintahan desa. Masa jabatan Kepala Desa adalah 6 tahun dan dapat diperpanjang lagi untuk satu kali masa jabatan.

#### 4. Kinerja

Menurut Mulyadi dan Johny, kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Selain itu, mereka juga menjelaskan kinerja sebagai refleksi dari pencapaian keberhasilan perusahaan yang dapat dijadikan sebagai hasil yang telah dicapai dari berbagai aktivitas yang dilakukan.<sup>21</sup>

Sedangkan menurut Weston, Fred J and Brigham, F, Eugene mendefinisikan kinerja sebagai tindakan-tindakan atau kegiatan yang dapat diukur. Selanjutnya kinerja merupakan refleksi dari pencapaian kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan individu, kelompok, atau organisasi dan dapat diukur. Pendapat yang sama juga dikemukakan oleh Wells and Spinks (1996) bahwa kinerja menunjukkan hasil-hasil perilaku yang bernilai dengan kriteria atau standar mutu.<sup>22</sup>

Dalam buku *Manajemen Birokrasi dan Kebijakan* yang ditulis Dyah Mutiarin dan Arif Zaenudin yang mengutip pendapat Mohamad Mahsum kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu

---

<sup>21</sup> Mulyadi. and Johny. 1999, "Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen: Sistem Pelipat Ganda Kinerja Perusahaan". Edisi I, Aditya Media, Yogyakarta

<sup>22</sup> Weston, Fred and Brigham, F, Eugene (1993). *Dasar-Dasar Manajemen Perusahaan*. (Edisi Kesembilan). Jilid I. Penerbit Erlangga.

kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam rencana strategis suatu organisasi. Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu maupun kelompok individu.<sup>23</sup>

Menurut Dwiyanto, ada lima indikator yang biasa digunakan untuk mengukur kinerja birokrasi publik, yaitu sebagai berikut:

1. Produktivitas

Konsep produktivitas tidak hanya mengukur tingkat efisiensi, tetapi juga efektivitas pelayanan. Produktivitas pada umumnya difahami sebagai rasio antara *input* dengan *output*. Konsep produktivitas selanjutnya mengalami pengembangan yang lebih luas lagi dengan berorientasi pada hasil.

2. Kualitas Layanan

Isu mengenai kualitas pelayanan cenderung semakin penting dalam menjelaskan kinerja organisasi pelayanan publik. Banyak pandangan negatif yang terbentuk mengenai organisasi publik muncul karena ketidakpuasan masyarakat terhadap kualitas layanan yang diterima dari organisasi publik. Dengan demikian, kepuasan masyarakat terhadap layanan dapat dijadikan indikator kinerja organisasi publik.

3. Responsivitas

Responsivitas adalah kemampuan organisasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan, dan

---

<sup>23</sup> Dyah Mutiarin dan Arif Zaenudin.2014. *Manajemen Birokrasi dan Kebijakan*Jogjakarta. Penerbit JKSG

mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Responsivitas dimaksudkan sebagai salah satu indikator kinerja karena responsivitas secara langsung menggambarkan kemampuan organisasi publik dalam menjalankan misi dan tujuannya, terutama untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

#### 4. Responsibilitas

Responsibilitas menjelaskan apakah pelaksanaan kegiatan organisasi publik itu dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar atau sesuai dengan kebijakan organisasi, baik yang eksplisit maupun implisit.

#### 5. Akuntabilitas

Akuntabilitas publik menunjuk pada seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik tunduk pada para pejabat politik yang dipilih oleh rakyat. Suatu kegiatan organisasi publik memiliki akuntabilitas yang tinggi kalau kegiatan itu dianggap benar dan sesuai dengan nilai dan norma yang berkembang dalam masyarakat.<sup>24</sup>

### **E. Definisi konseptual**

#### 1. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah pribadi yang memiliki keterampilan teknis, khususnya dalam satu bidang, hingga ia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktifitas atau tujuan yang sudah ditetapkan.

#### 2. Kepemimpinan Transformasional

---

<sup>24</sup> *Ibid.* Hal 78-79

Kepemimpinan transformasional adalah upaya perubahan terhadap bawahan untuk mencapai sebuah hasil yang positif atau lebih baik dari sebelumnya terhadap peningkatan kinerja dengan tujuan sebagai berikut berikut:

- a. Meningkatkan tingkat pemahaman pengikut akan kegunaan dan nilai dari tujuan;
- b. Membuat pengikut mengalahkannya kepentingan sendiri demi tim atau organisasi dan;
- c. Menggerakkan pengikut untuk memenuhi kebutuhan tingkatan yang lebih tinggi.

### 3. Kepala Desa

Kepala Desa adalah pemimpin dalam pemerintahan desa dan bertugas untuk urusan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan.

### 4. Kinerja

Kinerja adalah sebuah kegiatan atau tindakan-tindakan yang dapat diukur, dan kinerja merupakan refleksi dari pencapaian kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan individu, kelompok, atau organisasi dan dapat diukur.

## **F. Definisi operasional**

Dalam memudahkan penelitian maka penulis menggunakan definisi operasional sebagai berikut:

### **1. Kepemimpinan Transformasional**

#### **a. Pengaruh Ideal**

- 1). Teladan yang kuat bagi pengikut

- 2). Memiliki standar yang sangat tinggi akan moral dan perilaku etis
- 3). Sangat dihargai dan sangat dipercayai
- 4). Memberi pengikut visi dan pemahaman akan misi

**b. Motivasi yang Menginspirasi**

- 1). Mengkomunikasikan harapan tinggi kepada pengikut
- 2). Menginspirasi lewat motivasi untuk selalu setia menjadi bagian dari visi bersama dalam organisasi
- 3). Menggunakan simbol dan daya tarik emosional untuk memfokuskan upaya anggota kelompok

**c. Rangsangan Intelektual**

- 1). Merangsang pengikut untuk bersikap kreatif dan inovatif serta merangsang keyakinan dan nilai mereka sendiri

**d. Pertimbangan yang diadaptasi**

- 1). Pemimpin yang mendukung dan mendengarkan kebutuhan masing-masing pengikut
- 2). Pemimpin bertindak sebagai pelatih dan penasihat

**2. Kinerja**

**a. Produktivitas**

- 1). Program-program
- 2). Tingkat keberhasilan program
- 3). Penyusunan program
- 4). Keefektifan program

**b. Kualitas Layanan**

- 1). Keadilan dalam pemberian pelayanan
- 2). Usaha terhadap kepuasan masyarakat
- 3). Sikap petugas dalam memberikan pelayanan
- 4). Kedisiplinan petugas dalam melayani
- 5). Memenuhi kebutuhan masyarakat

**c. Responsivitas**

- 1). Ketanggapan dalam melayani kebutuhan masyarakat
- 2). Kemampuan memberikan solusi terhadap keluhan masyarakat

**d. Responsibilitas**

- 1). Prosedur dalam pelayanan
- 2). Ketepatan waktu pelayanan

**e. Akuntabilitas**

- 1). Tanggung jawab dalam setiap pekerjaan
- 2). Keterbukaan dalam setiap pekerjaan

**Tabel 1.1** Definisi Konseptual dan Definisi Operasional

No	Definisi Konseptual	Definisi Operasional	Instrumen	Wawancara
1.	Kepemimpinan	Transformasional	Ideal	<ul style="list-style-type: none"><li>- Teladan yang kuat</li><li>- Standar tinggi moral dan perilaku etis</li><li>- Penghargaan dan kepercayaan</li><li>- Pemahaman misi</li></ul>
			Inspirasi	<ul style="list-style-type: none"><li>- Mengkomunikasikan harapan</li><li>- Menginspirasi</li></ul>

				<ul style="list-style-type: none"> <li>- motivasi</li> <li>- Simbol dan daya tarik emosional</li> </ul>
			Rangsangan Intelektual	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kreatif dan inovatif</li> </ul>
			Pertimbangan diadaptasi	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mendukung dan mendengarkan</li> <li>- Pelatih dan penasihat</li> </ul>
2.	Kepala Desa	Pemimpin Desa	Mengurus Pemerintahan Desa	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Program-program</li> </ul>
			Mengurus Pembangunan Desa	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mensejahterakan masyarakat</li> <li>- Transparansi</li> </ul>
			Mengurus Kemasyarakatan Desa	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Melayani kebutuhan</li> </ul>
3.	Kinerja	Kepala Desa dan Perangkat Desa	Produktivitas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Program-program</li> <li>- Keberhasilan program</li> <li>- Penyusunan program</li> <li>- Keefektifan program</li> </ul>
			Kualitas Layanan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Keadilan pelayanan</li> <li>- Kepuasan masyarakat</li> <li>- Sikap petugas</li> <li>- Kedisiplinan petugas</li> <li>- Memenuhi kebutuhan masyarakat</li> </ul>
			Responsivitas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ketanggapan melayani</li> <li>- Kemampuan memberikan solusi</li> </ul>
			Responsibilitas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Prosedur pelayanan</li> <li>- Ketepatan waktu pelayanan</li> </ul>
			Akuntabilitas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tanggung jawab dalam pekerjaan</li> <li>- Keterbukaan dalam pekerjaan</li> </ul>

## **G. Metode Penelitian**

### **1. Jenis Penelitian**

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode penelitian deskripsi kualitatif. Menurut Denzin dan Lincoln kata kualitatif menyiratkan penekanan pada proses dan makna yang tidak dikaji secara ketat atau belum diukur dari sisi kuantitas, intensitas, atau frekuensinya. Pendekatan kualitatif adalah suatu proses penelitian dan pemahaman yang berdasarkan pada metodologi yang menyelidiki suatu fenomena sosial dan masalah manusia. Pada pendekatan ini, peneliti menekankan sifat realitas yang terbangun secara sosial, hubungan erat antara peneliti dan subjek yang diteliti.<sup>25</sup>

### **2. Lokasi Penelitian**

Lokasi dari penelitian ini adalah Desa Panggungharjo, Kecamatan Sewon, Kabupaten Bantul. Peneliti memilih Desa Panggungharjo karena Desa Panggungharjo merupakan desa yang mendapat penghargaan dikanca nasional, dan peneliti ingin mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan transformasional Kepala Desa Panggungharjo dalam meningkatkan kinerja perangkat desa.

### **3. Populasi dan Sampel**

Dalam penelitian, populasi digunakan untuk menyebutkan seluruh elemen/anggota dari suatu wilayah yang menjadi sasaran penelitian atau merupakan keseluruhan (universum) dari objek penelitian.<sup>26</sup> Dalam

---

<sup>25</sup> *Ibid.* Hal 33-34

<sup>26</sup> *Ibid.* Hal 145

melakukan penelitian ini peneliti mengambil populasi yaitu Kepala Desa, Perangkat Desa kantor kelurahan dan masyarakat desa setempat.

Pengambilan sampel itu sendiri merupakan proses memilih sejumlah elemen secukupnya dari populasi, sehingga peneliti terhadap sampel dan pemahaman tentang sifat atau karakteristiknya akan membuat kita dapat menggeneralisasikan sifat atau karakteristik tersebut pada elemen populasi.<sup>27</sup> Dan peneliti akan mengambil sampel dari sejumlah elemen secukupnya dari perangkat desa kelurahan desa Panggungharjo dan masyarakat setempat.

#### 4. Teknik Sampling

Peneliti mengambil sampling menggunakan teknik *Purposive Sampling*, *Purposive Sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan khusus sehingga layak dijadikan sampel.<sup>28</sup> Jadi sampel yang dibutuhkan ialah Kepala Desa Panggungharjo, beberapa perangkat desa dan masyarakat desa setempat.

#### 5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah wawancara, observasi dan dokumentasi.

##### a. Wawancara

Wawancara yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara bertanya langsung secara lisan dan bertatap muka kepada responden untuk memperoleh jawaban atau data-data yang belum terungkap dalam daftar

---

<sup>27</sup> *Ibid.* Hal 148

<sup>28</sup> *Ibid.* Hal. 155

pertanyaan, wawancara yang dilakukan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian terstruktur, dimana peneliti menanyakan berbagai pertanyaan yang sudah disusun terlebih dahulu dengan menggunakan kata-kata yang sama dan dengan urutan pertanyaan sesuai dengan ketentuan yang sudah ditetapkan.

b. Observasi

Observasi merupakan suatu model ilmiah yang dapat diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan dengan sistematis terhadap fenomena-fenomena yang diselidiki. Di dalam metode ini peneliti melakukan pengamatan mengenai hal-hal yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti untuk dicatat.

c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah cara pengumpulan data dengan menggunakan berbagai dokumen atau catatan yang mencatat keadaan konsep penelitian (ataupun yang terkait dengannya) didalam unit analisa yang dijadikan sebagai obyek penelitian. Sumber data dapat berasal dari dokumen resmi, arsip, media massa cetak, jurnal, biografi, dsb.

6. Teknik Analisa Data

Penelitian ini menggunakan teknik deskriptif kualitatif, dimana data yang diperoleh dan terkumpul akan diinterpretasikan dengan kata-kata atau kalimat menurut kategori untuk memperoleh kesimpulan secara kualitatif. Sehingga fokus dari analisis data yang sebenarnya adalah untuk menyederhanakan

data dalam bentuk yang mudah dibaca dan dipahami. Analisa adalah proses perumusan data agar dapat diklasifikasikan sebagai kerja keras, daya kreatif serta intelektual yang tinggi.

Oleh karena itu model penelitian ini menggunakan teknik analisa kualitatif yang menganalisis data berdasarkan hasil wawancara dari Perangkat Desa Panggunharjo dan masyarakat sekitar dimana data yang diperoleh diklasifikasikan dan digambarkan dengan kata-kata atau kalimat menurut kategorinya masing-masing untuk memperoleh sebuah kesimpulan.