

PERAN KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI PEGAWAI DI KANTOR DESA BUNGI KECAMATAN WOLOWA KABUPATEN BUTON

Suriadi^{1*}, Hasni², Wa Ode Fadila³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Buton, Indonesia

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Peranan Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Pegawai di Kantor Desa Bungi Kecamatan Wolowa Kabupaten Buton. Penelitian menggunakan metode penelitian kualitatif. Dengan pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dengan Narasumber Kepala Desa, Sekretaris Desa, Kepala Dusun, Ketua RT serta analisis data yang digunakan adalah Reduksi data, Penyajian data, Penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Peran kepemimpinan Kepala Desa Bungi Kecamatan Wolowa telah secara signifikan meningkatkan motivasi pegawai desa melalui berbagai pendekatan. Sebagai motivator, kepala desa memberikan dorongan dan dukungan langsung, memperkuat semangat kerja pegawai melalui apresiasi dan teladan pribadi. Sebagai fasilitator, beliau mempermudah koordinasi dan penyelesaian masalah dengan menyediakan sarana dan fasilitas yang mendukung serta memperlancar komunikasi antara perangkat desa dan masyarakat. Dalam peran sebagai mobilisator, kepala desa efektif dalam menggerakkan partisipasi masyarakat dan mengorganisir kegiatan komunitas. Selain itu, kepemimpinan beliau juga memenuhi kebutuhan fisik, rasa aman, sosial, penghargaan, dan dorongan mencapai tujuan aparat desa, yang secara keseluruhan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan meningkatkan motivasi kerja pegawai desa.

Kata Kunci: Peran Kepemimpinan, Kepala Desa, Motivasi Pegawai

Abstract: This study aims to understand the role of leadership in enhancing employee motivation at the Village Office of Bungi, Wolowa District, Buton Regency. The research employs a qualitative research method. Data collection is carried out through interviews with sources including the Village Head, Village Secretary, Head of Hamlet, and Neighborhood Head, with data analysis involving data reduction, data presentation, and conclusion drawing. The results show that the leadership role of the Village Head of Bungi, Wolowa District, has significantly increased the motivation of village employees through various approaches. As a motivator, the village head provides direct encouragement and support, boosting employees' work spirit through appreciation and personal example. As a facilitator, he facilitates coordination and problem-solving by providing supporting facilities and streamlining communication between village officials and the community. In his role as a mobilizer, the village head effectively drives community participation and organizes community activities. Additionally, his leadership meets the physical, safety, social, esteem, and goal-oriented needs of village officials, creating an overall supportive work environment that enhances employee motivation.

Keywords: Leadership Role, Village Head, Employee Motivation

1. Pendahuluan

Motivasi merupakan dorongan internal atau eksternal yang memengaruhi perilaku seseorang dalam mencapai tujuan tertentu. Hasibuan (2013:170) mendefinisikan motivasi sebagai daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja, sehingga individu mampu

bekerja secara efektif dan terintegrasi untuk mencapai kepuasan. Dalam konteks organisasi, motivasi menjadi salah satu tugas pemimpin untuk mendorong bawahannya agar dapat bekerja dengan semangat dan produktivitas yang optimal. Tanpa motivasi yang memadai, keberhasilan organisasi, termasuk di tingkat pemerintahan desa, sulit dicapai.

Kepemimpinan merupakan faktor kunci dalam memotivasi dan mengarahkan pegawai. Menurut Harbani Pasolong (2013:5), kepemimpinan adalah proses memengaruhi aktivitas seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam peran ini, seorang pemimpin tidak hanya bertugas memberikan arahan, tetapi juga menciptakan lingkungan yang mendukung, sehingga bawahan merasa dihargai dan termotivasi untuk berkontribusi. Kepala desa, sebagai pemimpin di tingkat pemerintahan desa, memiliki tanggung jawab besar untuk memastikan bahwa motivasi kerja pegawainya tetap tinggi. Namun, berdasarkan pengamatan di Desa Bungi, Kecamatan Wolowa, terdapat kendala dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai desa. Kendala ini antara lain rendahnya pemahaman terhadap tugas pokok dan fungsi, serta kurangnya penghargaan dan dukungan dari pimpinan. Kurangnya perhatian terhadap aspek-aspek ini dapat menghambat semangat kerja pegawai, seperti yang diungkapkan oleh Sedarmayanti (2017:154), bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh faktor eksternal, seperti dukungan fasilitas dan penghargaan, serta faktor internal, seperti keinginan untuk berkembang.

Teori peran kepemimpinan yang diungkapkan oleh Arif Hakim (2018:1117), Seorang pemimpin harus menjalankan tiga peran utama, yaitu sebagai motivator, fasilitator, dan mobilisator. Sebagai motivator, pemimpin memberikan dorongan dan semangat kepada pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Mereka memotivasi pegawai melalui komunikasi yang efektif, pengakuan atas prestasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif. Dengan memberikan arahan yang jelas dan menginspirasi, pemimpin mampu meningkatkan kinerja dan semangat kerja pegawai. Sebagai fasilitator, pemimpin mempermudah proses kerja dengan menyediakan fasilitas dan sarana yang dibutuhkan. Mereka memastikan pegawai memiliki alat dan sumber daya yang diperlukan untuk bekerja secara efisien. Sebagai mobilisator, pemimpin menggerakkan dan mengarahkan bawahannya untuk berpartisipasi aktif dalam mencapai visi organisasi. Mereka menciptakan sinergi antara pegawai dengan mempromosikan kolaborasi dan kerjasama. Penerapan ketiga peran ini menjadi sangat penting dalam konteks pemerintahan desa, di mana kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan kinerja organisasi dan kesejahteraan masyarakat.

Kepemimpinan di Kantor Desa Bungi, Kecamatan Wolowa, Kabupaten Buton, saat ini menghadapi tantangan dalam meningkatkan motivasi pegawai. Salah satu masalah utamanya adalah kurangnya komunikasi yang efektif antara pemimpin dan pegawai, yang menyebabkan ketidakjelasan tujuan dan harapan kerja. Selain itu, keterbatasan dalam menyediakan pelatihan dan pengembangan keterampilan bagi pegawai menghambat kemampuan mereka untuk berkembang dan berkontribusi secara optimal. Terjadi kesenjangan antara harapan pemimpin dan persepsi pegawai terhadap peran mereka dalam organisasi. Sementara pemimpin berfokus pada pencapaian tujuan jangka pendek, pegawai sering kali merasa bahwa kebutuhan dan aspirasi mereka tidak terpenuhi. Hal ini menciptakan ketidakpuasan dan menurunkan semangat kerja. Selain itu, kurangnya pengakuan dan penghargaan atas kontribusi pegawai juga menjadi faktor penyebab kesenjangan motivasi di tempat kerja.

Solusi untuk mengatasi masalah ini, diperlukan pendekatan kepemimpinan yang lebih inklusif dan komunikatif. Pemimpin harus meningkatkan interaksi dengan pegawai melalui pertemuan rutin dan diskusi terbuka untuk memahami kebutuhan mereka. Selain itu, penting untuk menyediakan program pelatihan dan pengembangan keterampilan yang berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi pegawai. Mengakui dan menghargai kontribusi pegawai melalui insentif dan penghargaan juga dapat meningkatkan motivasi dan

semangat kerja mereka secara signifikan. Dengan pendekatan yang tepat, diharapkan motivasi pegawai di Kantor Desa Bungi dapat meningkat, yang pada gilirannya akan mendorong pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan permasalahan dan teori di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji bagaimana peranan kepemimpinan kepala desa dalam meningkatkan motivasi pegawai di Desa Bungi, Kecamatan Wolowa, Kabupaten Buton. Dengan pendekatan yang terfokus pada teori kepemimpinan dan motivasi, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi pengembangan strategi kepemimpinan di tingkat pemerintahan desa untuk meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan informan utama, yaitu Kepala Desa, Sekretaris Desa, Kepala Dusun, dan Ketua RT. Teknik ini memungkinkan pengumpulan informasi yang mendalam dan komprehensif mengenai peran kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi pegawai. Selain itu, observasi langsung terhadap aktivitas pegawai di lingkungan kerja memberikan perspektif yang lebih nyata dan kontekstual tentang dinamika kerja di kantor desa. Dokumentasi terkait data administratif dan laporan kinerja juga digunakan sebagai sumber data tambahan. Pengumpulan data melalui berbagai metode ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran yang lebih lengkap dan akurat mengenai kondisi aktual di lapangan. Dengan pendekatan ini, diharapkan dapat diperoleh pemahaman yang lebih holistik tentang faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi pegawai dan bagaimana kepemimpinan dapat berperan dalam meningkatkan kinerja mereka.

Prosedur pengumpulan data meliputi tiga langkah utama. Langkah pertama adalah wawancara semi-terstruktur menggunakan panduan pertanyaan yang dirancang untuk menggali peran kepemimpinan sebagai motivator, fasilitator, dan mobilisator. Wawancara ini memungkinkan peneliti untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang pandangan dan pengalaman informan utama dalam menjalankan peran-peran tersebut. Langkah kedua adalah observasi langsung untuk mengamati interaksi antara pimpinan dan pegawai. Observasi ini memberikan perspektif yang lebih nyata dan kontekstual tentang dinamika kepemimpinan di lingkungan kerja. Langkah ketiga adalah analisis dokumen resmi, seperti laporan kegiatan dan struktur organisasi desa, yang digunakan untuk mendukung dan memperkuat temuan dari wawancara dan observasi. Dengan menggabungkan ketiga langkah ini, diharapkan dapat diperoleh gambaran yang komprehensif mengenai peran kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi pegawai.

Data yang terkumpul dianalisis menggunakan teknik reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan sebagaimana dikemukakan oleh Miles dan Huberman. Teknik reduksi data melibatkan penyederhanaan dan pemilahan data yang relevan dari hasil wawancara, observasi, dan analisis dokumen. Selanjutnya, data yang telah direduksi disajikan dalam bentuk yang lebih terstruktur, sehingga memudahkan dalam memahami pola-pola yang muncul dan hubungan antar variabel yang diteliti. Dengan pendekatan ini, diharapkan dapat diperoleh gambaran yang jelas tentang peran kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi pegawai di Kantor Desa Bungi. Penyajian data yang komprehensif memungkinkan peneliti untuk menarik kesimpulan yang didasarkan pada bukti empiris yang kuat. Analisis ini akan membantu mengidentifikasi faktor-faktor kepemimpinan yang paling berpengaruh, serta memberikan rekomendasi yang tepat untuk meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai di lingkungan kerja tersebut.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Hasil

Peran kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi pegawai di Kantor Desa Bungli, Kecamatan Wolowa, Kabupaten Buton sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis. Sebagai motivator, kepala desa memberikan dorongan melalui pujian, penghargaan, serta keteladanan dalam bekerja, sehingga pegawai merasa dihargai dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka. Sebagai fasilitator, kepemimpinan juga berperan dalam menyediakan sarana dan prasarana yang mendukung efektivitas kerja pegawai, termasuk memberikan pelatihan dan bimbingan yang dibutuhkan. Selain itu, sebagai mobilisator, kepala desa menggerakkan seluruh elemen pegawai untuk bekerja secara sinergis dalam mencapai tujuan desa dengan membangun komunikasi yang baik dan meningkatkan rasa kebersamaan. Namun, dalam menjalankan peran kepemimpinan, terdapat kendala seperti keterbatasan sumber daya, resistensi perubahan, serta kurangnya partisipasi pegawai dalam beberapa program kerja. Untuk mengatasi kendala tersebut, berbagai upaya dilakukan, seperti meningkatkan komunikasi, memberikan pendekatan yang lebih persuasif, serta mengoptimalkan penggunaan sumber daya yang ada agar seluruh pegawai dapat bekerja dengan lebih efektif dan termotivasi dalam menjalankan tugasnya.

Peran Kepemimpinan Sebagai Motivator

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepala Desa Bungli telah menjalankan perannya sebagai motivator dengan memberikan dorongan dan penghargaan kepada pegawai. Bentuk dorongan ini mencakup pujian verbal yang diberikan secara langsung saat rapat maupun melalui apresiasi informal dalam pertemuan sehari-hari. Dengan adanya bentuk penghargaan seperti ini, pegawai merasa lebih dihargai dan memiliki semangat kerja yang lebih tinggi. Pujian yang diberikan secara konsisten juga membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan harmonis. Selain itu, Kepala Desa Bungli juga menunjukkan komitmen tinggi terhadap pekerjaannya, yang menjadi contoh bagi pegawai lainnya. Sikap disiplin, dedikasi, dan kerja keras yang ditunjukkan dalam kesehariannya mendorong pegawai untuk mengikuti jejaknya. Dengan memberikan teladan yang baik, Kepala Desa tidak hanya memberi motivasi secara lisan, tetapi juga melalui tindakan nyata. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan etos kerja dan produktivitas pegawai.

Kepala Desa juga memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengembangkan diri melalui berbagai pelatihan dan bimbingan. Dengan adanya dukungan ini, pegawai merasa memiliki kesempatan untuk meningkatkan keterampilan mereka dan berkontribusi lebih besar dalam pekerjaan mereka. Selain itu, Kepala Desa terbuka terhadap aspirasi dan masukan dari pegawai, sehingga tercipta suasana kerja yang lebih demokratis dan kolaboratif. Secara keseluruhan, peran Kepala Desa Bungli sebagai motivator telah berdampak positif terhadap kinerja pegawai. Pujian, penghargaan, keteladanan, serta dukungan yang diberikan telah menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis. Dengan adanya pemimpin yang mampu menginspirasi, pegawai menjadi lebih termotivasi untuk bekerja lebih giat dan memberikan kontribusi terbaik bagi desa mereka. Berdasarkan wawancara kepala desa yang menyatakan:

"Sebagai kepala desa, saya menyadari bahwa peran kepemimpinan sangat penting dalam meningkatkan motivasi pegawai di Kantor Desa Bungli. Sebagai motivator, saya selalu berusaha memberikan dorongan kepada pegawai agar mereka merasa dihargai dan semangat dalam bekerja. Saya sering memberikan pujian dan apresiasi, baik secara langsung dalam rapat maupun dalam pertemuan sehari-hari. Hal ini saya lakukan agar mereka merasa termotivasi untuk menyelesaikan tugas dengan baik. Selain itu, saya juga

berusaha menjadi contoh dengan menunjukkan kedisiplinan dan komitmen dalam menjalankan tugas. Saya ingin pegawai melihat bahwa kerja keras dan tanggung jawab adalah hal yang penting dalam melayani masyarakat. Dengan cara ini, saya berharap dapat membangun lingkungan kerja yang positif dan membuat pegawai lebih bersemangat dalam memberikan pelayanan terbaik kepada warga desa."

Berdasarkan hasil wawancara, Kepala Desa Bungi menyatakan bahwa peran kepemimpinan sebagai motivator sangat penting dalam meningkatkan semangat kerja pegawai di kantor desa. Kepala desa memberikan dorongan melalui pujian dan apresiasi yang disampaikan secara langsung dalam rapat maupun dalam interaksi sehari-hari. Selain itu, beliau juga berusaha menjadi teladan dengan menunjukkan kedisiplinan dan komitmen tinggi dalam menjalankan tugasnya. Dengan memberikan contoh yang baik, pegawai diharapkan dapat mengikuti sikap kerja yang positif dan memiliki tanggung jawab yang lebih besar dalam melayani masyarakat. Upaya ini bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, di mana setiap pegawai merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih baik demi kemajuan desa.

Peran Kepemimpinan sebagai Fasilitator Sebagai fasilitator

Kepala Desa telah menyediakan sarana dan prasarana yang memadai untuk mendukung kelancaran tugas pegawai. Fasilitas seperti komputer, alat tulis kantor, dan ruangan kerja yang nyaman telah diupayakan agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Penyediaan fasilitas ini tidak hanya membantu pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas administratif, tetapi juga meningkatkan efisiensi dan produktivitas mereka. Ruangan kerja yang nyaman memberikan suasana yang mendukung konsentrasi dan kreativitas, sehingga pegawai dapat bekerja dengan lebih optimal. Selain itu, Kepala Desa juga berperan dalam mempermudah koordinasi antarpegawai. Dengan adanya sarana komunikasi yang baik dan terorganisir, Kepala Desa memastikan bahwa aliran informasi berjalan lancar dan tidak ada kesalahpahaman antara pegawai. Koordinasi yang baik ini juga memungkinkan pegawai untuk bekerja secara lebih harmonis dan kolaboratif, mengurangi potensi konflik dan meningkatkan semangat kerja tim. Dengan begitu, tujuan organisasi dapat dicapai dengan lebih efektif dan efisien.

Tidak hanya fokus pada fasilitas fisik, Kepala Desa juga memberikan akses kepada pelatihan untuk meningkatkan keterampilan pegawai. Program pelatihan ini dirancang untuk mengembangkan kompetensi pegawai dalam berbagai aspek, mulai dari keterampilan teknis hingga kemampuan manajerial. Dengan mengikuti pelatihan, pegawai tidak hanya dapat meningkatkan kinerja mereka, tetapi juga merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk terus belajar dan berkembang. Investasi dalam pengembangan sumber daya manusia ini menunjukkan komitmen Kepala Desa terhadap peningkatan kualitas pelayanan di desa. Fasilitasi ini membantu pegawai bekerja lebih efisien dan meminimalkan hambatan teknis. Dengan adanya dukungan yang memadai, pegawai dapat fokus pada tugas-tugas inti mereka tanpa perlu khawatir akan kekurangan alat atau fasilitas. Hal ini tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung kesejahteraan pegawai. Dengan demikian, Kepala Desa berperan penting dalam menciptakan kondisi kerja yang kondusif untuk mencapai tujuan organisasi dan pelayanan yang optimal bagi masyarakat. Berdasarkan wawancara kepala desa yang menyatakan:

"Sebagai Kepala Desa Bungi, saya memahami betapa pentingnya peran fasilitator dalam kepemimpinan. Untuk meningkatkan motivasi pegawai, saya berusaha memastikan bahwa mereka memiliki segala sarana dan prasarana yang dibutuhkan untuk bekerja dengan efektif. Misalnya, kami telah menyediakan fasilitas seperti komputer yang memadai, alat tulis kantor, dan ruangan kerja yang nyaman".

Berdasarkan hasil wawancara, Kepala Desa Bungi menyatakan bahwa peran fasilitator sangat penting dalam meningkatkan motivasi pegawai. Dengan menyediakan sarana dan prasarana yang memadai, seperti komputer, alat tulis kantor, dan ruangan kerja yang nyaman, Kepala Desa menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Selain itu, fasilitasi pelatihan dan pengembangan keterampilan bagi pegawai juga membantu mereka untuk terus meningkatkan kompetensi dan kinerja. Dukungan ini membuat pegawai merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Secara keseluruhan, peran fasilitator yang dijalankan oleh Kepala Desa berkontribusi signifikan dalam menciptakan tim kerja yang efisien dan produktif.

Peran Kepemimpinan sebagai mobilisator

Kepala Desa memiliki peran strategis dalam menggerakkan pegawai dan masyarakat untuk berpartisipasi aktif dalam berbagai program pembangunan. Dengan kemampuannya sebagai mobilisator, ia mampu membangun kesadaran kolektif akan pentingnya kerja sama dalam memajukan desa. Program seperti gotong royong, pembersihan lingkungan, serta pembangunan fasilitas umum menjadi agenda rutin yang melibatkan berbagai elemen masyarakat. Melalui keterlibatan langsung, Kepala Desa menunjukkan keteladanan yang mendorong partisipasi lebih luas dari warganya. Selain itu, Kepala Desa juga berperan sebagai jembatan antara pemerintah dan masyarakat desa dalam menyampaikan program pembangunan yang telah direncanakan. Ia harus mampu mengomunikasikan tujuan dan manfaat dari setiap kegiatan yang dilaksanakan agar masyarakat merasa memiliki dan bertanggung jawab terhadap hasil yang dicapai. Dengan pendekatan yang persuasif dan komunikatif, Kepala Desa dapat menggerakkan warga untuk berkontribusi sesuai dengan kemampuan mereka masing-masing. Hal ini menciptakan rasa kebersamaan yang kuat dalam mencapai kesejahteraan bersama.

Keterlibatan aktif Kepala Desa dalam kegiatan sosial dan pembangunan juga meningkatkan rasa solidaritas di antara warga. Saat seorang pemimpin tidak hanya memberikan instruksi tetapi juga terjun langsung dalam kegiatan, masyarakat akan lebih termotivasi untuk ikut serta. Misalnya, dalam kegiatan pembersihan lingkungan, Kepala Desa yang turun langsung akan menjadi contoh nyata bagi warganya. Dengan demikian, semangat gotong royong semakin tertanam dalam kehidupan sehari-hari, menciptakan desa yang lebih bersih, sehat, dan nyaman untuk ditinggali. Dengan peran mobilisator yang dijalankannya, Kepala Desa mampu membangun desa yang lebih maju dan mandiri. Partisipasi aktif masyarakat dalam setiap program pembangunan bukan hanya sekadar kewajiban, tetapi menjadi budaya yang terus berkembang. Semangat kebersamaan dan tanggung jawab bersama yang ditanamkan akan menjadi modal penting dalam menjaga keberlanjutan pembangunan desa. Oleh karena itu, kepemimpinan yang inspiratif dan inklusif sangat diperlukan agar setiap program yang dijalankan dapat memberikan manfaat nyata bagi seluruh warga desa. Berdasarkan wawancara kepala desa yang menyatakan:

"Sebagai Kepala Desa Bungi, saya menyadari bahwa peran kepemimpinan sangat menentukan dalam meningkatkan motivasi pegawai di kantor desa. Saya berusaha menjadi pemimpin yang tidak hanya memberikan arahan, tetapi juga menjadi teladan dalam bekerja. Saya selalu menekankan pentingnya kerja sama, disiplin, dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas".

Berdasarkan hasil wawancara, Kepala Desa Bungi menyatakan bahwa peran kepemimpinan sangat berpengaruh dalam meningkatkan motivasi pegawai di kantor desa. Sebagai seorang pemimpin, ia tidak hanya memberikan arahan, tetapi juga berusaha menjadi teladan dalam menjalankan tugas. Dengan menekankan pentingnya kerja sama, disiplin, dan tanggung jawab, Kepala Desa menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Selain itu, komunikasi yang baik antara pemimpin dan pegawai menjadi faktor

utama dalam meningkatkan semangat kerja, sehingga mereka merasa dihargai dan lebih termotivasi. Pendekatan ini diharapkan dapat meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat serta mendukung kelancaran program pembangunan desa secara keseluruhan.

Kendala yang dihadapi

Penelitian ini juga menemukan beberapa kendala dalam implementasi peran kepemimpinan Kepala Desa. Kurangnya pemahaman pegawai terhadap tugas pokok dan fungsi mereka, kendala lain yang ditemukan adalah kurangnya komunikasi yang efektif antara Kepala Desa dan perangkat desa. Komunikasi yang tidak optimal ini dapat menghambat penyampaian instruksi, koordinasi pekerjaan, serta evaluasi kinerja pegawai. Akibatnya, beberapa program atau kebijakan desa tidak dapat dijalankan dengan baik karena kurangnya pemahaman yang sama di antara seluruh perangkat desa. Selanjutnya, keterbatasan sumber daya, baik dalam hal anggaran maupun fasilitas pendukung, juga menjadi tantangan dalam implementasi kepemimpinan Kepala Desa. Kurangnya anggaran dapat menghambat berbagai program pembangunan dan pelayanan masyarakat. Selain itu, minimnya fasilitas seperti sarana teknologi dan transportasi juga berdampak pada efektivitas kerja perangkat desa, terutama dalam melaksanakan tugas administratif dan pelayanan publik.

Kendala lain yang tidak kalah penting adalah resistensi terhadap perubahan dari beberapa perangkat desa. Beberapa pegawai masih berpegang pada cara kerja lama dan enggan beradaptasi dengan kebijakan baru yang diterapkan oleh Kepala Desa. Hal ini dapat memperlambat inovasi serta menghambat efisiensi dalam penyelenggaraan pemerintahan desa. Dibutuhkan pendekatan yang lebih persuasif dan strategi komunikasi yang baik agar perangkat desa dapat menerima dan menjalankan perubahan dengan lebih mudah. Untuk mengatasi berbagai kendala tersebut, diperlukan upaya yang terarah, seperti peningkatan kapasitas pegawai melalui pelatihan rutin, penguatan sistem komunikasi yang lebih terbuka dan efektif, serta pemberian penghargaan yang dapat memotivasi kinerja pegawai. Selain itu, dukungan dari berbagai pihak, termasuk pemerintah daerah dan masyarakat, juga sangat dibutuhkan agar implementasi peran kepemimpinan Kepala Desa dapat berjalan lebih optimal dan memberikan manfaat yang maksimal bagi kemajuan desa. Berdasarkan wawancara kepala desa yang menyatakan:

"Salah satu kendala utama yang kami hadapi dalam meningkatkan motivasi pegawai di Kantor Desa Bungi adalah kurangnya pemahaman sebagian perangkat desa terhadap tugas dan tanggung jawab mereka. Hal ini sering kali menghambat pelaksanaan program kerja karena ada yang masih ragu dalam mengambil inisiatif atau menunggu instruksi lebih lanjut".

Berdasarkan hasil wawancara, Kepala Desa Bungi menyatakan bahwa terdapat beberapa kendala dalam upaya meningkatkan motivasi pegawai di Kantor Desa Bungi. Kendala utama yang dihadapi adalah kurangnya pemahaman perangkat desa terhadap tugas dan tanggung jawab mereka, sehingga berpengaruh pada efektivitas kerja. Selain itu, keterbatasan anggaran juga menjadi hambatan dalam memberikan penghargaan atau insentif yang dapat meningkatkan semangat kerja pegawai. Komunikasi dan koordinasi yang kurang optimal turut menjadi faktor yang menghambat kinerja, karena tidak semua pegawai aktif dalam menyampaikan pendapat atau berdiskusi mengenai permasalahan yang dihadapi. Kendala lain yang disebutkan adalah kurangnya sarana dan prasarana kerja, seperti keterbatasan perangkat komputer dan akses internet, yang berpengaruh pada kelancaran administrasi dan pelayanan publik. Meskipun demikian, Kepala Desa Bungi terus berupaya mengatasi permasalahan ini dengan berbagai strategi, termasuk pelatihan, bimbingan teknis, serta membangun lingkungan kerja yang lebih nyaman, sambil berharap adanya dukungan lebih lanjut dari pemerintah daerah.

Upaya Mengatasi Kendala Untuk mengatasi kendala tersebut

Kepala Desa telah berupaya memberikan penjelasan lebih mendetail mengenai tugas pokok dan fungsi pegawai dalam setiap pertemuan. Langkah ini bertujuan agar setiap pegawai memiliki pemahaman yang lebih jelas mengenai tanggung jawab mereka. Dengan pemahaman yang baik, diharapkan setiap individu dapat bekerja secara efektif dan sesuai dengan peran masing-masing. Selain itu, komunikasi yang terbuka dalam setiap pertemuan juga membantu menyelesaikan berbagai kendala yang mungkin dihadapi dalam pelaksanaan tugas. Selain memberikan penjelasan secara langsung, Kepala Desa juga mengadakan pelatihan-pelatihan kecil secara informal. Pelatihan ini dilakukan untuk meningkatkan pemahaman dan keterampilan pegawai dalam menjalankan tugas mereka. Dengan adanya pelatihan ini, pegawai dapat lebih siap dalam menghadapi berbagai tantangan di lapangan. Pelatihan yang bersifat fleksibel dan praktis juga membantu pegawai agar lebih mudah menyerap ilmu yang diberikan tanpa merasa terbebani.

Upaya lain yang dilakukan adalah mendorong pegawai untuk lebih aktif dalam memberikan masukan dalam pengambilan keputusan. Kepala Desa menyadari bahwa keterlibatan pegawai dalam proses ini sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih dinamis dan partisipatif. Dengan mendengarkan aspirasi mereka, kebijakan yang diambil dapat lebih sesuai dengan kebutuhan dan kondisi di lapangan. Selain itu, pegawai yang merasa pendapatnya dihargai akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik. Secara keseluruhan, berbagai upaya yang dilakukan oleh Kepala Desa bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih efektif dan kondusif. Dengan pemahaman tugas yang jelas, keterampilan yang terus berkembang, serta keterlibatan aktif dalam pengambilan keputusan, pegawai dapat bekerja dengan lebih baik. Hal ini tidak hanya meningkatkan kinerja mereka, tetapi juga memberikan dampak positif bagi pelayanan kepada masyarakat. Ke depan, diharapkan langkah-langkah ini dapat terus diterapkan dan ditingkatkan untuk mencapai hasil yang lebih optimal. Berdasarkan wawancara kepala desa yang menyatakan:

"Dalam upaya meningkatkan motivasi pegawai di Kantor Desa Bung, kami menyadari bahwa ada beberapa kendala yang harus diatasi. Salah satu tantangan utama adalah kurangnya pemahaman pegawai mengenai tugas dan tanggung jawab mereka. Untuk mengatasi hal ini, kami rutin mengadakan pertemuan dan memberikan penjelasan lebih mendetail terkait tugas pokok dan fungsi masing-masing pegawai. Selain itu, kami juga mengadakan pelatihan kecil secara informal agar pegawai memiliki keterampilan yang lebih baik dalam menjalankan tugasnya".

Berdasarkan hasil wawancara, Kepala Desa Bung menyatakan bahwa kepemimpinan yang efektif berperan penting dalam meningkatkan motivasi pegawai di kantor desa. Untuk mengatasi kendala yang ada, berbagai upaya telah dilakukan, seperti memberikan penjelasan mendetail tentang tugas dan tanggung jawab pegawai, mengadakan pelatihan informal, serta mendorong partisipasi aktif dalam pengambilan keputusan. Selain itu, Kepala Desa juga menekankan pentingnya komunikasi terbuka dan sistem evaluasi berkala guna meningkatkan disiplin dan kinerja pegawai. Dengan strategi ini, diharapkan pegawai merasa lebih dihargai, termotivasi, dan mampu bekerja secara optimal dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

3.2 Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran kepemimpinan Kepala Desa Bung dalam meningkatkan motivasi pegawai sangat signifikan melalui tiga peran utama: sebagai motivator, fasilitator, dan mobilisator. Sebagai motivator, Kepala Desa memberikan

dorongan langsung melalui apresiasi, penghargaan, dan teladan yang ditunjukkan dalam aktivitas sehari-hari. Temuan ini sejalan dengan teori motivasi Hasibuan (2013:170), yang menyatakan bahwa pemberian apresiasi mampu meningkatkan semangat kerja pegawai. Dukungan moral dan motivasi yang diberikan Kepala Desa juga berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai, sebagaimana diungkapkan dalam penelitian Santri Yani Zaint dkk. (2022), yang menemukan bahwa motivasi dari pemimpin berpengaruh signifikan terhadap efisiensi kerja pegawai.

Kepala Desa berperan dalam menyediakan sarana dan prasarana yang mendukung aktivitas kerja pegawai. Fasilitas yang disediakan, seperti ruang kerja yang nyaman dan alat kerja yang memadai, membantu pegawai dalam menyelesaikan tugas mereka dengan lebih efektif. Hal ini mendukung pendapat Sedarmayanti (2017:154), yang menyebutkan bahwa fasilitas kerja yang baik merupakan salah satu pendorong motivasi pegawai. Penelitian sebelumnya oleh Verasea Manurung dan Yeyen Komalasari (2022) juga menyatakan bahwa penyediaan fasilitas kerja yang memadai dapat meningkatkan produktivitas pegawai di lingkungan kerja.

Perannya sebagai mobilisator, Kepala Desa berhasil menggerakkan partisipasi masyarakat dan pegawai dalam berbagai kegiatan, seperti gotong royong dan program pembangunan desa. Peran ini mencerminkan teori kepemimpinan mobilisator yang dikemukakan oleh Syam dan Ramlawati (2017), bahwa pemimpin yang efektif mampu menggerakkan potensi masyarakat untuk mencapai tujuan bersama. Hal ini juga terlihat dalam penelitian Antonius Terong dkk. (2022), yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan yang melibatkan partisipasi aktif bawahan dapat meningkatkan semangat kerja secara signifikan.

Penelitian ini juga menemukan beberapa kendala, seperti kurangnya pemahaman sebagian pegawai terhadap tugas pokok dan fungsi mereka, yang berdampak pada rendahnya efektivitas kerja. Masalah ini dapat diatasi dengan pelatihan yang berkelanjutan dan penjelasan tugas secara jelas, sebagaimana diusulkan oleh Hafidzi dkk. (2019), bahwa pelatihan yang relevan dapat meningkatkan kompetensi dan motivasi pegawai. Secara keseluruhan, temuan penelitian ini mendukung teori-teori yang telah ada, sekaligus memberikan kontribusi praktis bagi pengelolaan sumber daya manusia di tingkat pemerintahan desa. Dengan menjalankan peran sebagai motivator, fasilitator, dan mobilisator secara optimal, Kepala Desa dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan motivasi dan kinerja pegawai.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa Peran kepemimpinan Kepala Desa Bungi Kecamatan Wolowa telah secara signifikan meningkatkan motivasi pegawai desa melalui berbagai pendekatan. Sebagai motivator, kepala desa memberikan dorongan dan dukungan langsung, memperkuat semangat kerja pegawai melalui apresiasi dan teladan pribadi. Sebagai fasilitator, beliau mempermudah koordinasi dan penyelesaian masalah dengan menyediakan sarana dan fasilitas yang mendukung serta memperlancar komunikasi antara perangkat desa dan masyarakat. Dalam peran sebagai mobilisator, kepala desa efektif dalam menggerakkan partisipasi masyarakat dan mengorganisir kegiatan komunitas. Selain itu, kepemimpinan beliau juga memenuhi kebutuhan fisik, rasa aman, sosial, penghargaan, dan dorongan mencapai tujuan aparat desa, yang secara keseluruhan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan meningkatkan motivasi kerja pegawai desa

Daftar Pustaka

- Ahmad Afandi, S. B. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 235-246.
- Ahmad Gunawan, Imam Sucipto & Suryadi (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pada Kantor Desa Pasirsari Kecamatan Cikarang Selatan Kabupaten Bekasi. *Jurnal IKRA-ITH Ekonomika*, 3 (1), 1-12
- Ahmad Rijali. 2018. *Analisis Data Kualitatif Ahmad Rijali UIN Antasari Banjarmasin*. 17(33), 81–95.
- Akbar, M. A., & Boseran, M. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Balai Laboratorium Kesehatan Papua. *Jurnal Future - Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 3(2), 242–252.
- Amri, A. 2019. Pengaruh Imbalan Dan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ksp Balota Kota Palopo. JEMMA | *Journal of Economic, Management and Accounting*, 2(2), 53. <https://doi.org/10.35914/jemma.v2i2.248>
- Arif Yusuf Hamali, 2018. *Peran Sumber Daya Manusia Dalam meningkatkan Kinerja Karyawan*. CV. Mitra Jaya Bersama Banjarbaru.
- Choiriyah, I. U. 2015. Gaya Kepemimpinan Dan Kinerja Pegawai (Dinas Sosial Kabupaten Malang). *JKMP*, 65-78.
- Effendi, Taufiq. 2013. *Peran*. Bandung: LotusBooks.
- Fachrurazi, Kasmanto Rinaldi, J., & Yudianto Joko Purnomo, Budi Harto, A. D. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen Sumber Daya Manusia*. In P. Harahap (Ed.), *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara* (Cetakan Pe, Issue 1). Yayasan Cendikia Mulia Mandiri.
- Febry Setiawan. 2022. *Peran Kepemimpinan dalam Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Singkawang*. 369–379.
- H. Hafidzi Adha, R. N., N. Qomariah., dan A. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Ipteks* (4) 1: 47-62.
- Harbani Pasolong. 2013. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Hardono, Haryono dan Yusuf, A. 2017. Pengaruh Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Educational Management Journal*. 6(1): 26-33.
- Haryadi, Dendi. 2018. *Peran Kepala Desa Dalam Pelaksanaan Pembangunan Desa Pesisir (Studi Kasus Pembangunan Pelantar Di Desa Mantang Lama Kecamatan Mantang Kabupaten Bintan 2015)*. Naskah Publikasi, Tangjungpinang: Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik Universitas Maritim Raja Ali Haji.
- Hasibuan, 2017 Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, PT. Bumi Aksara Jakarta*.
- Hidayat, A. 2018. "Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Suku Dinas Kebersihan Kota Administrasi Jakarta Timur". *Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen*, 1(1), 141 – 150
- Kurnia, Deska, 2019. *Peranan Kepala Desa Dalam Pelaksanaan Pembangunan Di Desa Kubang Jaya Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar*. Skripsi, Pekanbaru: Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau.

- Kusuma, Y. W. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja dan Insentif terhadap Semangat Kerja Karyawan CV. F.A Management. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 5, (2): pp. 1-15.
- Lindayanti, Rahmi Hayat dan Lilis Suryani. 2018. Peran Kepala Desa Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Dari Aspek Keteladanan di Desa Lukbayur Kecamatan Tanta Kabupaten Tabalong. *Japb*, 1(1), 230–244.
- Mahdiyyah Indah, Hasica Puji Isyanto, Dini Yani (2023) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekertariat DPRD Kabupaten Karawang. *Jurnal Economina* 2(7), 1535-1545
- Michellia Agustin. 2015. Kinerja Aparatur Desa Dalam Memberikan Pelayanan Kepada Masyarakat di Desa Petani Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis. *Jom Fisip (Jurnal Manajemen)*, 2, 1–11.
- Miftah Thoha. 2013 "*Kepemimpinan dalam manajemen*" Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Munif Arfan, Islam, U., & Alauddin, N. 2019. *Peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja pegawai*. 1(1), 01–15
- Oktavia Lepa, Sofie Pangemanan & Ismail Rachman. 2019. Peran Pemerintah Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Dalam Pembangunan Pertanian (Studi Di Kecamatan Passi Timur). *Jurnal Jurusan Ilmu Pemerintahan*, Volume 3 Nomor 3 Tahun 2019
- Qomariah, N. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi dan Studi Empiris)*. In CV. Pustaka Abadi (Issue November).
- Rahayu, Siti. 2019. *Peran Kepala Desa Dalam Pelaksanaan Pembangunan Untuk Mensejahterakan Masyarakat Perspektif Politik Islam*. Skripsi, Purwokerto: Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri Purwokerto.
- Ramadhan Alfalaqul Mardin Susilo, H., Ruhana, & Brawijaya, 2016, Analisis Peran Pemimpin dalam Memotivasi dan Mengawasi Karyawan (studi Pada PT. Citra Perdana Kendedes Malang). *Jurnal Administrasi Ekonomi*. 31(1), 184–191.
- Sedarmayanti. 2017. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar.
- Sinambiela, 2017. *Analisis Faktior-Faktior yang Miempengaruhi Kinierja*. Bandung: Afabieta.
- Sulis K. Hamid, Mahmud, M., & Ilato, R. 2023. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Desa Terhadap Motivasi Kerja Aparat Desa. *Journal Of Economic And Business Education* 1(1), 83–93.
- Surono. 2019. *Peran Kepala Desa Dalam Mengembangkan Petani Agrowisata "Taruna Tani Kampung Flory" Di Desa Tridadi Kecamatan Sleman Kabupaten Sleman Daerah Istimewa Yogyakarta*. Skripsi, Yogyakarta: Program Studi Ilmu Pemerintahan Sekolah Tinggi Pembangunan Masyarakat Desa "APMD" Yogyakarta.
- Sutikno, D. M. S. 2018. *Pemimpin dan Kepemimpinan Tips Praktis untuk Menjadi Pemimpin yang Diidolakan*. Holistica, 156.
- Syamsir Torang 2014. *Organisasi & Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi)*. Bandung: Alfabeta
- Wahyu Subadi. 2019. Performance of Village Apparatus in Operation of Government in Ribang Village in Muara Uya Sub District, Tabalong Regency. *PubBis (Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Administrasi Publik Dan Administrasi Bisnis)*, 3(2).