

**STRATEGI KEPALA DESA DALAM MENINGKATKAN  
KINERJA PEGAWAI DI KANTOR DESA MANGKAI BARU  
KECAMATAN LIMA PULUH KABUPATEN BATU BARA**

**SKRIPSI**

**OLEH:**

**ANDIRA PUTRI NIRWANA**

**198510044**



**PROGRAM STUDI ILMU PEMERINTAHAN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2023**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 5/10/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)5/10/23

**STRATEGI KEPALA DESA DALAM MENINGKATKAN  
KINERJA PEGAWAI DIKANTOR DESA MANGKAI BARU  
KECAMATAN LIMA PULUH KABUPATEN BATU BARA**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Medan Area



**OLEH:**

**ANDIRA PUTRI NIRWANA  
198510044**

**PROGRAM STUDI ILMU PEMERINTAHAN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2023**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 5/10/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)5/10/23

**LEMBAR PENGESAHAN**

Nama : Andira Putri Nirwana  
Npm : 198510044  
Judul : Strategi Kepala Desa Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Desa Mangkai Baru Kecamatan Lima Puluh Kabupaten Batu Bara

Disetujui Oleh :

**Komisi Pembimbing**

**Dr. Beby Masitho Batubara, S.Sos, M.AP**      **Evi Yunita Kurniaty, S.Sos, M.IP**  
Pembimbing I      Pembimbing II

Mengetahui :

**Dr. Effiati Juliana Hasibuan, M.Si**      **Dr. Nurwati Walandari, S.ST, M.Si**  
Dekan Fakultas FISIPOL      Ka Prodi Ilmu Pemerintahan

Tanggal Lulus :

### HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 19 September 2023



Andira Putri Nirwana  
198510044

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Andira Putri Nirwana  
NPM : 198510044  
Program Studi : Ilmu Pemerintahan  
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Jenis karya : Tugas Akhir/Skripsi/Tesis

Demikian pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul : Strategi Kepala Desa Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Dikantor Desa Mangkai Baru Kecamatan Lima Puluh Kabupaten Batu Bara

berserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkahan data (*database*), merawat, dan memublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan  
Pada tanggal : 19 September 2023  
Yang menyatakan

  
(Andira Putri Nirwana)



## ABSTRAK

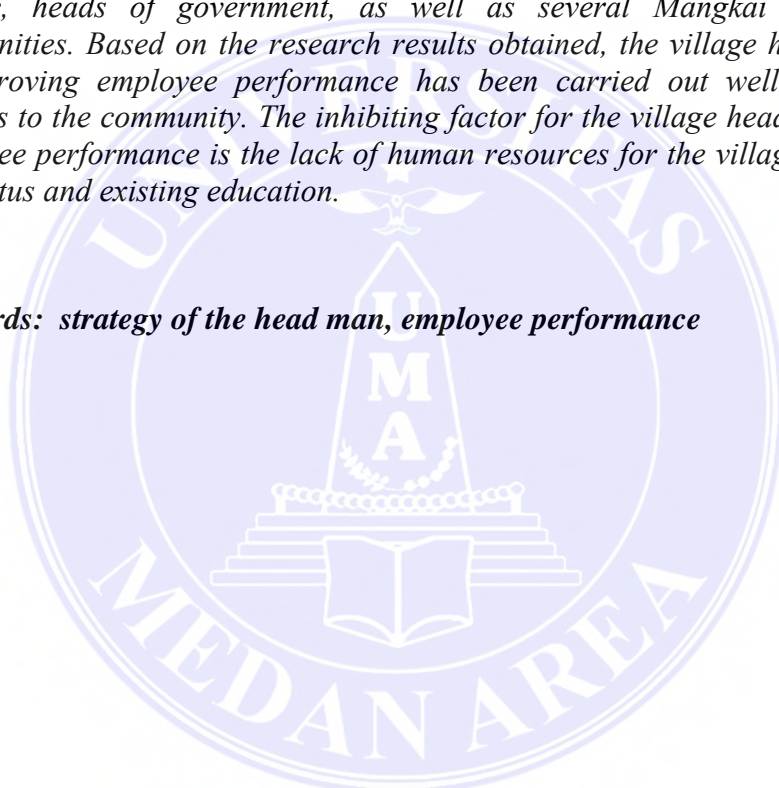
Kinerja pegawai merupakan hal yang krusial, desa mangkai baru jika dilihat dalam konteks yang lebih kecil keadaan dan kondisi desa ini cukup tertata, hanya saja kinerja pegawai nya masi belum efektif dalam memberi pelayanan kepada masyarakat. Fakta lapangan yang ada menjadi pendorong penulis untuk mengangkat judul ini kedalam sebuah penelitian guna untuk mengetahui bagaimana strategi kepala desa dalam meningkatkan kinerja pegawai, serta apa saja faktor penghambat kepala desa dalam meningkatkan kinerja pegawai, untuk melihat strategi kepala desa, penulis menggunakan teori strategi menurut Grant (1999:21) yaitu strategi sebagai pengambilan keputusan, strategi koordinasi dan komunikasi, dan target. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode kualitatif pendekatan deskriptif dengan teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi dan dokumentasi. Informan dalam penelitian ini melibatkan kepala desa, sekretaris desa, kasi kesejahteraan, kasi pemerintahan, serta beberapa masyarakat desa mangkai baru. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh bahwa strategi kepala desa dalam meningkatkan kinerja pegawai sudah dijalankan dengan baik dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Adapun faktor penghambat kepala desa dalam meningkatkan kinerja pegawai yaitu masi kurangnya sumber daya manusia aparatur pemerintah desa dan pendidikan yang ada.

**Kata Kunci :Strategi, Kepala desa,Kinerja, Pegawai**

## ABSTRACT

*village are quite orderly, it's just that the performance of its employees is still not effective in providing services to the community. Existing field facts motivated the author to raise this title into a study in order to find out how the village head's strategy is in improving employee performance, as well as what are the inhibiting factors of the village head in improving employee performance. To see the village head's strategy, the author uses strategy theory according to Grant (1999:21), namely strategy as decision making, coordination and communication strategy, and targets. The research method used is a qualitative descriptive approach with data collection techniques using interviews, observation and documentation. Informants in this study involved village heads, village secretaries, heads of welfare, heads of government, as well as several Mangkai Baru village communities. Based on the research results obtained, the village head's strategy in improving employee performance has been carried out well in providing services to the community. The inhibiting factor for the village head in improving employee performance is the lack of human resources for the village government apparatus and existing education.*

**Keywords:** *strategy of the head man, employee performance*



## RIWAYAT HIDUP

Penulis skripsi ini bernama Andira Putri Nirwana, lahir di Duri Kecamatan Mandau pada hari sabtu tanggal 15 September 2001. Penulis merupakan anak pertama dari empat bersaudara dari pasangan bapak Anto dan Ibu Susanti. Pada tahun 2019, penulis lulus dari Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 1 Bandar kabupaten Simalungun dengan jurusan Ilmu Pengetahuan Sosial dan tahun yang sama juga penulis terdaftar sebagai mahasiswa Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Medan Area.

Selama aktif dalam kegiatan perkuliahan, penulis juga aktif dalam organisasi kemahasiswaan. Penulis terlibat secara aktif di Ikatan Mahasiswa Ilmu Pemerintahan (IKAMITA) Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Medan Area periode 2021–2022 sebagai anggota Bidang Minat dan Bakat, selanjutnya pada organisasi yang sama penulis diamanahkan sebagai Bendahara Umum IKAMITA periode 2022-2023.



## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas berkat dan karunianya yang berlimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul " Strategi Kepala Desa Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Desa Mangkai Baru Kecamatan Lima Puluh Kabupaten Batu Bara".

Tujuan penyusunan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat dalam menempuh sidang skripsi guna memperoleh gelar sarjana Ilmu Pemerintahan program S1 Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Medan Area. Saat penyusunan proposal skripsi ini banyak hambatan yang penulis hadapi dalam penulisan proposal skripsi. Namun berkat adanya pengarahan, bimbingan dan bantuan yang diterima akhirnya semuanya dapat diatasi dengan baik.

Oleh karena itu, Secara khusus dalam kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

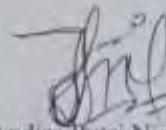
1. Rektor Universitas Medan Area, Bapak prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku penanggung jawab penuh terhadap proses belajar mengajar di lingkungan Universitas Medan Area.
2. Dekan Fakultas ilmu sosial dan ilmu politik Universitas Medan Area, Ibu Dr. Effiati Juliana Hasibuan, M.Si selaku penanggung jawab di lingkungan fakultas ilmu sosial dan ilmu politik.
3. Ketua program studi ibu Dr. Novita Wulandari, S.ST, M. Si selaku Ketua Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Medan Area.

4. Ibu Dr. Beby Masitho Batubara, S.Sos, M.AP selaku dosen pembimbing I yang telah banyak meluangkan waktu, pikiran, dan tenaga untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan proposal skripsi ini.
5. Ibu Evi Yunita Kurniaty, S.Sos, M.IP selaku dosen pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktu, pikiran, dan tenaga untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan proposal skripsi ini.
6. Ibu Hadiyanti Arini, S.sos, MAP selaku sekretaris yang telah banyak meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan proposal skripsi ini.
7. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Medan Area yang telah banyak memberikan ilmu dan informasi dalam mengajarkan materi perkuliahan.
8. Kedua orang tua tercinta yaitu ayahanda Anto dan ibunda Susanti yang telah banyak berjuang dan memberikan doa serta dukungan penuh kepada penulis.
9. Seluruh teman-teman stambuk 2019 prodi Ilmu Pemerintahan yang telah banyak membantu dan memberikan semangat kepada penulis, dan selama kurang lebih empat tahun bersama menerima pembelajaran dari Bapak/Ibu dosen banyak suka duka juga kita jalani bersama.
10. Kepada seluruh informan dalam penelitian ini yang telah banyak membantu dalam memberikan data maupun informasi, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian.

11. Seluruh adinda stambuk 2020 Prodi Ilmu Pemerintahan yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.
12. Kepada teman-teman kepengurusan IKAMITA Periode 2022-2023 yang sama-sama berjuang dengan penulis baik senang maupun susah.
13. Kepada teman-teman terdekat saya Rizky Riyandi Sembiring, Intan Prasika, Nadya Sri Astuti, Faizal Anwar Siregar, Bayu Prastio, Yosi, Nurul, Ulfa, Rani dan Rayhan.
14. Kepada senior dan alumni yang banyak membantu penulis dalam mencari referensi serta banyak juga berbagi ilmu atau bertukar pikiran dengan penulis.
15. Kepada saudara-saudari yang di kampung yang banyak memberikan dukungan serta doa kepada penulis.
16. Kepada Rian Triadi telah memberikan dukungan yang luar biasa kepada penulis.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa tulisan skripsi ini tidak luput dari kesalahan dan kekurangan, oleh karena itu penulis mengharapkan adanya saran maupun kritik serta motivasi yang membangun agar dapat menjadi lebih baik lagi sehingga dapat bermanfaat bagi setiap pembaca.

Medan, 19 September 2023



Andira Putri Nirwana  
198510044

## DAFTAR ISI

ABSTRAK .....	
<i>ABSTRACT</i> .....	
RIWAYAT HIDUP.....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
I. PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
II. TINJAUAN PUSTAKA .....	8
2.1 Pengertian Strategi.....	8
2.2 Jenis-Jenis Strategi.....	14
2.3 Pengertian Pemerintah Desa .....	16
2.4 Pengertian Kinerja.....	25
2.5 Pegawai .....	30
2.6 Penelitian Terdahulu .....	31
2.7 Kerangka Berfikir .....	34
III. METODOLOGI PENELITIAN.....	37
3.1 Jenis Penelitian.....	37
3.2 Sifat Penelitian .....	38
3.3 Lokasi Penelitian.....	38
3.4 Waktu Penelitian.....	39
3.5 Informan Penelitian.....	39
3.7 Analisa Data.....	43
IV. HASIL DAN PEMBAHASAN.....	46
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	46
4.2 Tujuan dan Sasaran .....	47
4.3 Struktur Organisasi .....	48
4.4 Uraian Tugas Pokok dan Fungsi Pegawai Kantor Desa Mangkai Baru .	50
4.5 Pembahasan.....	57
4.5.1 Strategi Kepala Desa Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Desa Mangkai Baru Kecamatan Limapuluh Kabupaten Batubara.....	57
4.5.2 Faktor Penghambat .....	76
V. SIMPULAN DAN SARAN .....	75

5.1 Simpulan .....	75
5.2 Saran.....	77
DAFTAR PUSTAKA .....	78
LAMPIRAN.....	79
1. Pedoman Observasi.....	79
2. Pedoman Wawancara.....	80
3. Surat Keterangan Riset.....	81
4. Surat Riset Lapangan .....	82
5. Hasil Observasi .....	83
6. Hasil Wawancara .....	85
7. Pedoman Dokumentasi.....	92





## DAFTAR TABEL

1. Penelitian terdahulu.....	32
2. jadwal penyelesaian skripsi.....	39
3. Informan.....	41
4. Letak geografis desa mangkai baru.....	47
5. Jumlah penduduk desa mangkai baru.....	47



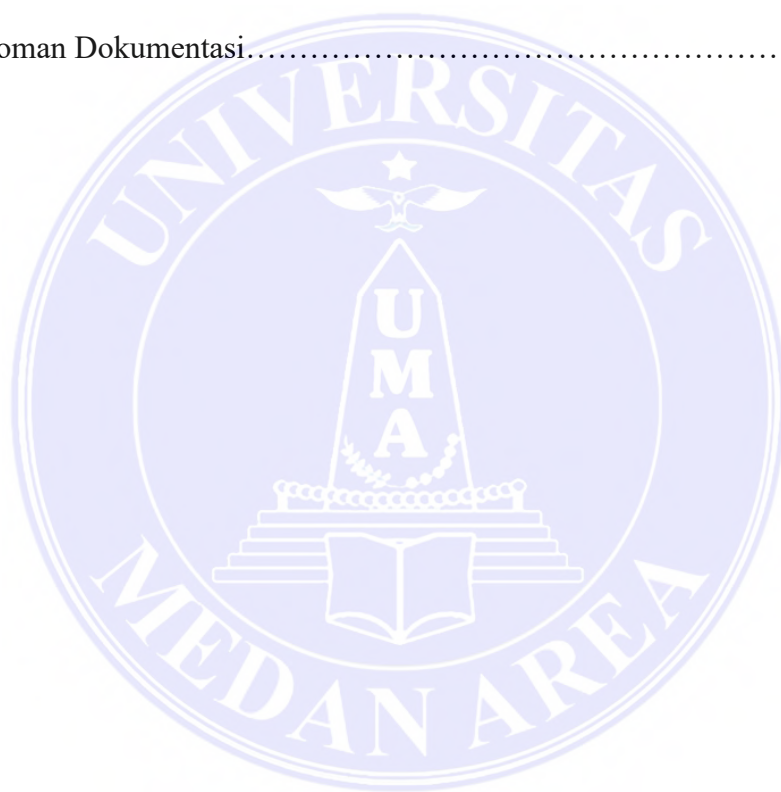
## DAFTAR GAMBAR

1. Kerangka Berfikir.....36
2. Kantor Desa Mangkai Baru Kecamatan Lima puluh.....46
3. Struktur Pemerintah Desa Mangkai Baru.....49



## DAFTAR LAMPIRAN

1. Pedoman Observasi.....	79
2. Pedoman Wawancara.....	80
3. Surat Keterangan Riset .....	81
4. Surat Keterangan Selesai Riset.....	82
5. Hasil Observasi.....	83
6. Hasil Wawancara.....	85
7. Pedoman Dokumentasi.....	92



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Desa merupakan suatu wilayah yang ditinggali oleh sejumlah orang yang saling mengenal, hidup bergotong royong, memiliki adat istiadatnya yang relative sama dan mempunyai tata cara sendiri dalam mengatur kehidupan kemasyarakatannya. Sebagiaian besar mata pencariannya adalah bertani. Sebagaimana yang dimaksud dalam Undang-Undang Desa Nomor 6 Tahun 2014 desa, adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan, kepentingan masyarakat, setempat berdasarkan asal usul, dan adat istiadat setempat yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Pemerintah desa merupakan suatu organisasi didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Dalam tujuannya setiap organisasi di pengaruhi oleh prilaku dan sikap orang-orang yang terdapat di dalam organisasi tersebut termasuk organisasi pemerintah, swasta maupun organisasi desa masyarakat. Oleh karena itu keberhasilan untuk mencapai tujuan tersebut tergantung kepada kendala dan kemampuan anggota organisasi dalam mengoprasikan unit-unit yang terdapat di organisasi tersebut, karena tujuan organisasi dapat tercapai apabila kerjasama para anggota organisasi. Bersinergri untuk bersama-sama mencapai tujuan bersama atau tujuan organisasi.

Pemerintah Desa sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Desa Nomor 6 Tahun 2014 Pemerintah desa adalah penyelenggara urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Pemerintahan desa adalah kepala desa atau yang disebut dengan nama lain dibantu perangkat desa sebagai unsur penyelenggaraan pemerintah desa. Pemerintah desa juga merupakan unit terdepan dalam pelayanan kepada masyarakat serta tombak strategis untuk keberhasilan suatu program.

Kepala desa merupakan sosok yang mempunyai tanggung jawab penuh terhadap keberhasilan organisasi pemerintah ditingkat desa. Dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab nya kepala desa dibantu oleh perangkat desa yang bertanggung jawab dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat setempat baik atau buruk nya pelayanan yang diberikan perangkat desa akan sangat tergantung oleh kebijakan kepala desanya. Kepala desa harus mempunyai strategi dalam meningkatkan kemampuan perangkat desanya agar hasil kerja dari perangkat desa nya lebih maksimal lagi, kepala desa harus wibawa terhadap para perangkat desanya supaya diperoleh atau memunculkan kinerja perangkat desa yang baik. Asas-asas yang perlu ditetapkan suatu organisasi, adalah pembagian tugas dan fungsinya, yang harus di perhatikan dalam asas pembagian tugas ini adalah kemampuan dari individu-individu perangkat desa dalam pemahaman dan pengetahuan tentang menjalankan tugas dan fungsi yang diberikan Kepala Desa kepada mereka. Setiap melaksanakan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai, maka akan berjalan sangat efektif jika hasil yang dicapai dapat terlaksana sesuai rencana, dan untuk menciptakan hal tersebut motivasi pegawai sangat perlu diharapkan untuk meningkatkan kinerja pegawai pada suatu instansi.



Desa Mangkai Baru yang ada di Kecamatan Limapuluh, Kabupaten Batu bara, Provinsi Sumatra Utara mempunyai struktur organisasi pemerintahan dalam menjalankan tugasnya dilaksanakan oleh pegawai di kantor Desa Mangkai Baru. Berdasarkan obsevasi awal yang peneliti lakukan ditemukan beberapa fakta lapangan mengenai keadaan Kantor desa Mangkai Baru yaitu masih terdapat perangkat desa yang dalam melaksanakan tugas dan fungsinya masih belum efektif.

Pegawai kantor desa dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat juga dinilai masih kurang mampu dalam memahami tugas dan fungsinya dibagian masing-masing. contohnya ialah masyarakat yang ingin mengurus urusannya seperti surat pengantar pembuatan Kartu Tanda Penduduk yang lambat dalam penyelesaiannya yang dimana seharusnya selesai dalam kurun waktu satu minggu tetapi kenyataan dilapangan membutuhkan waktu lebih dari satu minggu, sehingga ketidaksesuaian itu membuat masyarakat lama menunggu.

Berbagai macam bentuk keluhan dari masyarakat Desa Mangkai Baru dalam merasakan pelayanan yang diberikan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan. Kantor desa yang menjadi pelaksana penting dalam birokrasi yang mana memiliki tugas dan wewenang dibidang pelayanan masyarakat, sementara itu pegawai pemerintah desa dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat mengalami ketidaksesuaian, yang mana diantaranya pegawai yang berwenang untuk mengurus keperluan masyarakat yang membutuhkan pelayanan tersebut tidak ada ditempat saat pelayanan pada jam kantor, dalam artian jam kerja pegawai tidak sesuai dengan prosedur yang berlaku sehingga masyarakat sangat kesulitan untuk menyelesaikan segala kepentingannya.

Strategi dari Kepala Desa untuk mengatasi masalah yang ada saat ini, (Setiowati,2016) Strategi adalah Sebuah pola atau rencana yang memadukan tujuan kebijakan dan serangkaian tindakan utama organisasi menjadi satu kesatuan utuh yang dapat memenuhi kebutuhan para pihak yang berwenang. Strategi yang formal mengandung tiga unsur, yaitu: Sasaran tujuan yang harus dicapai, kebijakan-kebijakan yang memadu atau membatasi tindakan, dan serangkaian aksi atau program untuk mencapai tujuan atau sasaran.

Faktor strategi yang sangat mendukung kepemimpinan kepala desa dalam meningkatkan kinerja pegawai Kantor Desa Mangkai Baru. Dapat dilihat dari cara memperhatikan kebutuhan yang diperlukan oleh para pegawai, untuk dapat lebih meningkatkan kinerja supaya dapat mencapai tujuan organisasi. Kepala desa dapat memahami dan mengerti akan kebutuhan para pegawainya dapat meningkatkan kinerja para pegawai secara maksimal.

Diperkuat dengan landasan teori kinerja, seperti yang di cetuskan oleh Dharma (2004:50) bahwasanya kinerja yang baik harus memenuhi beberapa aspek yang harus dicapai yaitu meliputi kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu, sehingga penulis menjadikannya landasan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Aktifitas kinerja para pegawai dan disiplin yang tinggi, merupakan salah satu syarat untuk para pegawai mendapatkan suatu kedudukan, yang bertujuan untuk menciptakan prestasi yang baik serta mempunyai semangat etos kerja yang sangat tinggi.

Setiap melaksanakan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai, maka akan berjalan sangat efektif jika hasil yang dicapai dapat terlaksana sesuai rencana, dan untuk menciptakan hal tersebut motivasi pegawai sangat perlu diharapkan untuk meningkatkan kinerja pegawai pada suatu instansi. Kemampuan seseorang merupakan ukuran pertama dalam meningkatkan kinerja yang ditunjukkan dari hasil kerjanya, mampu atau tidaknya seseorang melaksanakan pekerjaannya lah yang menentukan kinerjanya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui strategi kepala desa dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Desa Mangkai Baru dan untuk mengetahui apa saja kendala kepala desa dalam meningkatkan kinerja pegawai baik secara internal maupun eksternal serta mencari solusi dalam permasalahan yang akan diteliti.

Berkaitan dengan masalah tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Strategi Kepala Desa Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Desa Mangkai Baru Kecamatan Lima Puluh Kabupaten Batu Bara”** sebagai langkah menganalisa tentang meningkatkan kinerja pegawai di kantor desa, karena suatu desa dapat dikatakan maju apabila kinerja pegawainya dapat menunjukan atau memberikan kinerja yang baik dalam memenuhi kebutuhan masyarakat, dengan demikian masyarakat dapat merasakan fungsi nyata dari pegawai desa dan juga mensejahterakan serta memperbaiki mobilitas masyarakat.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana strategi kepala desa dalam meningkatkan kinerja pegawai di kantor Desa Mangkai Baru Kecamatan Lima Puluh Kabupaten Batu Bara?
2. Apa saja faktor yang menjadi penghambat kepala desa dalam meningkatkan kinerja pegawai di kantor Desa Mangkai Baru Kecamatan Lima Puluh Kabupaten Batu Bara ?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang dikemukakan di atas, tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui strategi kepala desa dalam meningkatkan kinerja pegawai di kantor Desa Mangkai Baru Kecamatan Lima Puluh Kabupaten Batu Bara.
2. Mengetahui faktor penghambat kepala desa dalam meningkatkan kinerja pegawai di kantor Desa Mangkai Baru Kecamatan Lima Puluh Kabupaten Batu Bara.

## 1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

### 1. Secara Teoritis

Sebagai bahan pertimbangan ataupun informasi serta menambah ilmu pengetahuan tentang strategi kepala desa dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Desa Mangkai Baru Kecamatan Limapuluh Kabupaten Batubara, pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu politik khususnya dalam bidang Ilmu Pemerintahan.

### 2. Secara Praktis

Diharapkan sebagai referensi tambahan dan bahan masukan terkait aparatur pemerintah di Kantor Desa Mangkai Baru Kecamatan Limapuluh Kabupaten Batubara dalam kaitanya dengan peningkatan kinerja pegawai. Dan penelitian ini dimaksudkan juga sebagai langkah awal bagi peneliti sekaligus dapat mendorong peneliti mengembangkan kajian terkait penelitian ini.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Pengertian Strategi

Strategi merupakan suatu hal yang terpenting bagi kelangsungan hidup suatu organisasi maupun perusahaan yang tujuannya untuk mencapai sasaran atau tujuan yang efektif serta efisien, dan suatu organisasi atau perusahaan harus bisa menghadapi setiap masalah-masalah atau hambatan yang datang dari dalam maupun dari luar. Dapat dikatakan juga, bahwa strategi sebagai alat untuk mencapai suatu tujuan dalam pengembangan konsep terkait strategi yang harus terus memiliki perkembangan dan bahkan banyak pendapat yang berbeda dalam mengartikan arti dari sebuah strategi. Strategi dalam suatu dunia organisasi atau usaha sangat dibutuhkan untuk mencapai suatu visi dan misi yang telah diterapkan, maupun untuk pencapaian sasaran atau tujuan dalam jangka pendek.

Strategi ialah sikap kepemimpinan yang sangat diperlukan untuk dapat menggerakkan dan memotivasi bawahan untuk melakukan tugasnya dengan sebaik-baiknya. Maka masalah kepemimpinan tidak dapat dipandang mudah. Kemampuan seorang pemimpin merupakan suatu sarana untuk mencapai tujuan, hal ini berarti bahwa bawahan dalam memenuhi kebutuhannya tergantung pada keterampilan dan kemampuan pemimpin.

Menurut Supriyono dalam (Amirullah, 2015: 4) strategi didefinisikan sebagai suatu rencana yang menyeluruh dan terpadu bagi suatu perusahaan atau organisasi yang diperlukan untuk seluruh kegiatan organisasi. Dalam hal ini,

setiap strategi organisasi merupakan keseluruhan rencana untuk mencapai tujuannya. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2014: 2) strategi merupakan suatu proses menentukan rencana eksekutif yang berfokus pada tujuan jangka panjang organisasi, dan melibatkan penyiapan metode atau upaya untuk mencapai suatu tujuan yang akan dicapai

(Setiowati,2016) Strategi adalah sebuah pola atau rencana yang memadukan tujuan, kebijakan dan serangkaian tindakan utama organisasi menjadi satu kesatuan utuh yang dapat memenuhi kebutuhan para *stakeholder*. Strategi yang formal mengandung tiga unsur, yaitu Sasaran Tujuan yang harus dicapai, kebijakan-kebijakan yang memadu atau membatasi tindakan, Dan serangkaian aksi atau program untuk mencapai tujuan atau sasaran. Kemudian Strategi menciptakan kinerja pegawai yang tinggi menurut(Ilyas,2001)

a. Meningkatkan Motivasi Kerja

Motivasi Kerja sebagai kesiapan khusus seorang untuk melakukan atau melanjutkan serangkaian aktivitas yang ditunjukkan untuk mencapai beberapa sasaran yang telah ditetapkan, Motivasi kerja adalah sesuatu hal yang berasal dari internal individu yang menimbulkan dorongan atau semangat untuk bekerja keras.

b. Meningkatkan Kesejahteraan pegawai

Pendapatan, tunjangan dan gaji, evaluasi kinerja sering digunakan sebagai alat untuk meningkatkan kinerja personel.

c. Iklim Organisasi yang Harmonis

Bila terjadi kesenjangan antara apa yang dikerjakan personel dan apa yang seharusnya ditampilkan untuk memperbaiki kinerja personel perlu dilakukan Obsevasi terhadap kinerja yang Sub Optimal tersebut. Untuk memberikan kesempatan kepada personel bekerja optimal, Organisasi harus menciptakan lingkungan yang berbeda untuk personel Profesional.

d. Kepemimpinan yang Efektif,

supervisi adalah proses yang memacu anggota unit kerja untuk berkontribusi secara positif agar tujuan organisasi tercapai.

e. Pengembangan Karir

Penilaian kerja seharusnya merupakan pengamanan positif yang memberikan motivasi dan pengembangan personel. Penilaian personel harus mengidentifikasi tujuan utama mereka yang dapat dicapai dan memperhatikan juga kebutuhan personel untuk tumbuh kembang secara professional.

Menurut Geoff Mulgan yang menyatakan, *“Public strategy is the systematic use of public resources and powers, by public agencies, to achieves public goods”*, Strategi yang diutarakan oleh Geoff Mulgan sendiri lebih berbicara mengenai strategi yang diperuntukan untuk organisasi pembuat kebijakan (pemerintahan). Dimana strategi berguna sebagai sistem yang dapat mengatur

kekuasaan dan sumber daya yang ada lewat organisasi publik (pemerintahan) yang bertujuan untuk kepentingan publik (Mulgan,2009:10).

Geoff Mulgan, menguraikan strategi pemerintahan ke dalam lima (5) indikator, yaitu: *Purpose* (Tujuan), *Environment* (Lingkungan), *Direction* (Pengarahan), *Action* (Tindakan), dan *learning* (Pembelajaran), Jika peneliti perhatikan dari kelima komponen yang diutarakan oleh mulgan, semua komponen tersebut memiliki unsur politik yang kuat, yang tidak lain membuat suatu kebijakan maupun menjalankan kepentingan pemerintahan. Strategi yang diutarakan oleh Geoff Mulgan juga merupakan strategi publik yang jelas berbeda dengan strategi perusahaan. Dari teori dan komponen yang di utarakan oleh Mulgan diatas, Mulgan menilai ada dua sumber daya utama yang diperlukan dalam peroses desain dan peroses implementasinya, di antaranya adalah *power* (kekuasaan) dan *knowledge* (pengetahuan).

Hal tersebut yang melatar belakangi peneliti untuk menggunakan teori dan komponen yang diutarakan oleh Geoff Mulgan, di mana dari teori dan kelima komponen di atas, memiliki pendekatan baik secara politik dan pemerintah dalam merancang strategi dan mengimplementasikan strategi yang dibuat untuk melakukan pelayanan kepada masyarakat. indikator yang dikemukakan oleh Geoff Mulgan, sebagaimana yang peneliti ungkapkan di bawah ini;

1. *Purposes* (Tujuan), Peneliti mengambil teori yang dikemukakan oleh konsep masyarakat Jepang tentang tujuan (*Purposes*) itu sendiri, yang dinamakan Ikigai, yang merupakan konsep masyarakat Jepang yang berarti sebuah alasan untuk tujuan. Di mana indikator dari Ikigai adalah , *mission* (misi) dan

*passion/vocation* (bakat/kemampuan). Dari indikator konsep masyarakat Jepang tentang tujuan tersebut dapat kita ketahui bahwa untuk memiliki sebuah tujuan dibutuhkan misi dan kemampuan untuk menjalankan dan mengimplementasikan misi tersebut.

2. *Environment* (Lingkungan), peneliti mengambil teori yang dikeluarkan oleh *United States Environmental Protection Agency*, 2011. Yang menyatakan bahwa indikator dari sebuah lingkungan dapat diukur dari *changes in ambient conditions* (perubahan yang terjadi pada kondisi sekitar, dan *change of human health* (perubahan pada kesehatan manusia).
3. *Direction* (Pengarahan), peneliti mengambil teori yang dikemukakan oleh Gerge R. Terry (1986), yang merupakan “usaha menggerakkan anggota-anggota kelompok sedemikian rupa hingga mereka berkeinginan dan berusaha untuk mencapai sasaran anggota-anggotaperusahaan tersebut oleh karena para anggota itu juga ingin mencapai sasaran-sasaran tersebut” Pada bagian ini terdapat empat indikator atau directions, diantaranya adalah , koordinasi (*coordination*), motivasi (*motivation*), komunikasi (*communication*), dan perintah (*command*), Pada directions atau pengarahan dapat kita ketahui ada empat indikator yang dapat menjadi acuan dari sebuah pengarahan.
4. *Action* (Tindakan), ada bagian ini terdapat tiga indikator, diantaranya adalah: *external situation* (situasi eksternal), *device* (perangkat yang digunakan) dan *decision making* (pengambilan keputusan). Ketiga hal ini sangat berkaitan erat saat akan melakukan sebuah tindakan.



5. *Learning* (pembelajaran), pada bagian ini terdapat dua indikator penting, di antaranya adalah *compration method* (metode perbandingn), dan *identification* (identifikasi)

Menurut Kuncoro (2006:7) Strategi terdiri dari analisis, keputusan dan aksi yang diambil organisasi menciptakan dan mempertahankan keunggulan kompetitif.

1. Analisis

Analisis dapat diartikan pekerjaan penelaah secara mendalam yang dapat memberikan keterangan tentang tugas, tanggung jawab dan sifat pekerjaan agar dapat melaksanakan pekerjaan itu dengan baik dan dapat menentukan manfaat dari kegiatan yang dilaksanakan.

2. Keputusan

Secara garis besar keputusan dapat diartikan bahwa hasil pemecahan masalah yang dihadapi dengan tegas.

3. Aksi

Aksi dapat diartikan bahwa tindakan yang dilakukan oleh kepala desa berdasarkan situasi tertentu untuk mencapai apa yang menjadi tujuan dan sasaran dengan sarana yang paling tepat.

Menurut Grant(1999:21) Strategi memiliki peranan yang sangat penting bagi pencapaian tujuan, karena strategi memberikan arah tindakan, dan cara bagaimana tindakan, dan cara bagaimana tindakan tersebut harus dilakukan agar tujuan yang diinginkan tercapai. Indikator yang ditemukan oleh Grant ialah:

1. Strategi sebagai pendukung untuk pengambilan keputusan

Strategi suatu elemen untuk mencapai sukses, Strategi merupakan suatu bentuk atau tema yang memberikan kesatuan hubungan antara keputusan-keputusan yang diambil oleh individu atau organisasi.

2. Strategi sebagai sarana kordinasi dan komunikasi

Salah satu peranan penting strategi sebagai sarana komunikasi dan komunikasi adalah untuk memberikan kesamaan arah bagi organisasi

3. Startegi sebagai Target

Konsep straategi akan digabungkan dengan misi dan visi untuk menentukan dimana organisasi dalam masa yang akan datang Maka dapat disimpulkan bahwa, Strategi merupakan suatu cara dimana sebuah lembaga organisasi akan mencapai tujuannya dan sasaran dalam jangka panjang. Dalam pengaplikasiannya, Strategi membutuhkan peran banyak orang dan membutuhkan kerjasama Tim untuk mencapai tujuan dengan optimal.

## 2.2 Jenis-Jenis Strategi

Strategi ialah suatu rencana yang menyeluruh mengenai kegiatan-kegiatan utama baik dari suatu organisasi maupun perusahaan dalam hal menentukan tentang keberhasilan untuk mencapai tujuan pokok dalam lingkungan yang penuh tantangan. (T. Handoko 1999:86)

Adapun menurut mintzberg dalam (Budhita,2004:8) yang menyatakan bahwa strategi dapat didefinisikan dari 5(lima) segi,yaitu:

1. Strategi sebagai *Plan* (Rencana) yaitu sejenis aksi yang ingin dilakukan atau sejumlah panduan yang dibuat sebelum aksi dan dibangun dengan sadar dan dengan tujuan tertentu.
2. Strategi sebagai *Pattern* (Pola) yaitu pola gelombang aksi. Dengan kata lain, strategi adalah konsistensi perilaku baik yang diharapkan maupun yang tidak diharapkan.
3. Strategi sebagai *Play* (Cara) yaitu cara untuk mengalahkan rival dalam situasi komperatif atau tawar menawar.
4. Strategi sebagai *Position* (Posisi) yaitu alat untuk menempatkan organisasi pada suatu lingkungan. Dari definisi ini, strategi menjadi kekuatan dalam memediasi atau menyesuaikan antara organisasi dan lingkungan antara konteks internal dan konteks eksternal.
5. Strategi sebagai *Perspective* (Perspektif) yaitu suatu tujuan ke dalam organisasi tentang bagaimana organisasi tersebut mempersepsikan lingkungannya. Hal ini berimplikasi bahwa semua strategi diasumsikan sebagai konsep atau abstraksi yang ada.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pendekatan pembinaan disiplin kerja manapun yang dilaksanakan dalam suatu organisasi pada intinya bertujuan untuk meningkatkan disiplin kerja para pegawai, dan memperbaiki tindakan indisipliner yang terjadi dengan cara yang efektif.

Dalam praktek manajemen strategi terdapat 5 (lima) tugas manajerial yang harus dilaksanakan, yaitu;

1. Mengartikan visi dan misi strategi organisasi;
2. Menetapkan tujuan yang merupakan perubahan visi strategi menjadi kinerja yang spesifik yang dicapai oleh organisasi;
3. Mengembangkan strategi untuk mencapai hasil yang diinginkan;
4. Implementasi dan eksekusi strategi; dan
5. Evaluasi dan monitoring kinerja dan inisiasi *corrective adjustment* terhadap arah lembaga jangka panjang, tujuan, strategi, serta eksekusi dan implementasi strategi;

Jadi strategi dalam penelitian ini dilakukan oleh kepala desa untuk mengetahui bagaimana melihat perkembangan organisasi. Menelusuri dokument resmi organisasi kepala desa juga dapat mengetahui kegiatan organisasinya dapat berjalan dengan baik maupun buruk dan juga merupakan bentuk pengontrolan pemimpin untuk segera melakukan tindakan bila berjalan, apabila tidak sesuai dengan keadaan yang semestinya. Strategi yang digunakan merupakan bentuk strategi yang terstruktur dan alur yang dilakukan jelas dan terkonsep untuk penerapan camat dalam meningkatkan kinerja para pegawai tersebut.

### 2.3 Pengertian Pemerintah Desa

Pada dasarnya penyelenggaraan pemerintah desa diperlukan adanya seorang pemimpin yang selalu bisa menjadi panutan serta bisa menggerakkan bawahannya supaya dapat melaksanakan tupoksi dan tanggung jawab untuk

berpartisipasi dalam kegiatan pemerintahan, kemasyarakatan serta pembangunan yang bertujuan untuk berdayaguna dan juga berhasil guna.

Dengan demikian, Menurut R. Mac Iver ( dalam Inu Kencana Syafiie, 2003:135), Pemerintah itu adalah sebagai suatu organisasi dari orang-orang yang mempunyai kekuasaan, bagaimana manusia itu dapat diperintah. Bahkan ia juga melihat pemerintah sebagai sebuah perusahaan besar dari segala perusahaan manusia yang ada.

Sedangkan menurut Samuel E Ward Finer (dalam Inu Kencana Syafiie,2003:135), pemerintah harus mempunyai kegiatan yang terus menerus (*proses*), wilayah Negara tempat kegiatan itu berlangsung (*state*), pejabat yang memerintah (*theduty*), dan cara, metode serta sistem (*manner, method, and system*) dari pemerintah terhadap masyarakat. Sedangkan menurut Ndraha (2005:57) pemerintah adalah segenap alat perlengkapan Negara atau lembaga-lembaga kenegaraan yang berfungsi sebagai alat untuk mencapai tujuan Negara.

Tujuan utama dibentuknya pemerintahan adalah untuk menjaga suatu sistem ketertiban dimana masyarakat bisa menjalani kehidupan secara wajar. Pemerintah diadakan tidaklah untuk melayani dirinya sendiri, tetapi untuk melayani masyarakat, menciptakan kondisi yang mungkin setiap anggota masyarakat mengembangkan kemampuan dan kreativitasnya demi mencapai kemajuan bersama. Menurut Rasyid (dalam Muhadam Labolo, 2011:35).

Pemerintah dilihat dari sifatnya yaitu pemerintah dalam arti luas meliputi seluruh kekuasaan yaitu kekuasaan legislatif, kekuasaan eksekutif, dan kekuasaan



yudikatif, sedangkan pemerintah dalam arti sempit hanya meliputi cabang kekuasaan eksekutif saja (W. Riawan Tjandra 2009:197).

Sedangkan menurut Max Weber (dalam Dahl, 1994) mengartikan pemerintah sebagai apapun yang berhasil menopang klaim bahwa dialah yang secara eksklusif berhak menggunakan kekuatan fisik untuk memaksakan aturan-aturannya dalam suatu batas wilayah tertentu. Soewargono, mengartikan pemerintah sebagai pemegang kekuasaan politik, sering disebut juga penguasa sebagai penyelenggara pemerintahan umum (Soewargono, 1979 dalam Sunaryadi, 2010:20).

Dengan demikian pemerintah dapat ditinjau dari sejumlah aspek penting seperti kegiatan struktur fungsional, maupun tugas kewenangan, Kegiatan pemerintah berkaitan dengan segala aktivitas yang terorganisasi, bersumber pada kedaulatan dan berlandaskan pada dasar Negara, mengenai rakyat dan Negara, serta demi tujuan Negara. Struktur fungsional sebagai seperangkat fungsi Negara yang satu sama lain saling berhubungan secara fungsional dan melaksanakan fungsinya atas dasar tertentu demi tujuan Negara. Sementara itu tugas dan kewenangannya berhubungan dengan keseluruhan tugas dan kewenangan Negara yang dilakukan oleh pemerintah.

Sedangkan pengertian desa yaitu, Desa secara etimologi berasal dari bahasa sangsekerta, *deca* yang berarti tanah air, menurut kamus besar bahasa Indonesia (Bitra Indonesia,2013:2) desa ialah satu kesatuan wilayah yang dihuni oleh sejumlah keluarga yang mempunyai sistem pemerintahan sendiri (dikepalai oleh seorang kepala desa) atau desa merupakan kelompok rumah luar kota yang



merupakan kesatuan. Desa terbentuk atas prakarsa beberapa kepala keluarga yang sudah bertempat tinggal menetap dengan memperhatikan asal-usul wilayah dan keadaan bahasa, adat, ekonomi, serta sosial budaya orang-orang setempat yang pada akhirnya terbentuklah desa.

(Sugiman, 2018:85) Desa adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki kewenangan untuk mengurus rumah tangganya sendiri berdasarkan asal-usul dan adat istiadat yang diakui dalam pemerintahan nasional dan berada di daerah Kabupaten. R. Bintarto (2010:4) menyatakan desa juga dapat dikatakan sebagai suatu hasil perpaduan antara kegiatan sekelompok manusia dengan lingkungannya. Hasil dari perpaduan itu ialah suatu wujud atau kenampakan di muka bumi yang ditimbulkan oleh unsur-unsur fisiografi, sosial, ekonomi, politik dan cultural yang saling berinteraksi antar unsur dan juga dalam hubungannya dengan daerah-daerah.

Menurut N. Daldjoeni (2011:4) Desa dalam arti umum juga dapat dikatakan sebagai pemukiman manusia yang letaknya diluar kota dan penduduknya bermata pencarian dengan bertani atau bercocok tanam. Sedangkan menurut H.A.W. Widjaja (dalam bukunya yang berjudul "Otonomi Desa") menyatakan bahwa desa adalah sebagai kesatuan masyarakat hukum yang mempunyai susunan asli berdasarkan hak asal-usul yang bersifat istimewa. Landasan mengenai pemikiran pemerintah desa adalah keanekaragaman, partisipasi, otonomi asli, demokratisasi dan pemberdayaan masyarakat.

Sedangkan pengertian desa menurut UU Nomor 6 tahun 2014, desa adalah desa adat atau yang disebut dengan nama lain, selanjutnya disebut desa, adalah

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 system pemerintahan Negara kesatuan Republik Indonesia.

Pemerintah desa atau yang disebut juga pemdes adalah lembaga pemerintah yang bertugas mengelola wilayah tingkat desa. Dalam UU Nomor 6 tahun 2014 memberikan pengertian tentang, Pemerintah desa adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat dalam sistem Pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Pemerintah desa juga merupakan unsur penyelenggaraan pemerintah desa, menurut Nurcholis (2014:22) pemerintah mempunyai tugas pokok:

- a. Melaksanakan urusan rumah tangga desa, urusan pemerintah umum, membangun dan membina masyarakat.
- b. Menjalankan tugas pembantuan dari pemerintah, Pemerintah Provinsi dan Pemerintah kabupaten.

Pemerintah desa yang dimaksud disini adalah kepala desa, Ini sebagai lembaga eksekutif pemerintah desa yang berfungsi sebagai kepala pemerintah didesa, Kemudian dalam menjalankan tugasnya, Kepala desa dibantu oleh prangkat desa. Kepala Desa merupakan pimpinan dari pemerintah desa. Masa jabatan Kepala Desa 6 (enam) tahun, dan dapat diperpanjang lagi untuk satu kali masa jabatan berikutnya, Pasal 26 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa menyebutkan bahwa Tugas Kepala Desa adalah Menyelenggarakan

Pemerintah Desa, Melaksanakan pembangunan Desa, Pembinaan Kemasyarakatan Desa, dan Pemberdayaan Masyarakat Desa.

Selain pengertian Kepala Desa menurut Undang-Undang di atas, adapun pengertian kepala desa menurut beberapa ahli diantaranya menurut Tahmit, yang menjelaskan bahwa kepala desa adalah pemimpin dari desa di Indonesia, Kepala Desa merupakan pemimpinan dari pemerintah desa, masa jabatan kepala desa adalah 6 tahun, dan dapat diperpanjang lagi untuk satu kali masa jabatan berikutnya. Sedangkan Kepala desa menurut Tahlizidhuhu Ndraha merupakan pemimpin di desa, semua urusan tentang kemakmuran, kesejahteraan masyarakat pembangunan dan lain-lain merupakan kewajiban dari kepala desa sebagai pemimpin formal yang ditunjukan oleh pemerintah.

Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa Kepala Desa adalah seseorang yang bertugas menyelenggarakan Pemerintah Desa, melaksanakan Pembangunan Desa, Pembinaan Kemasyarakatan, dan Pemberdayaan masyarakat Desa.

Tugas Dan Wewenang Kepala Desa Hak Kepala Desa Dalam melaksanakan tugas, kepala desa berhak;

1. Mengusulkan struktur organisasi dan tata kerja pemerintah desa;
2. Mengajukan rancangan dan menetapkan peraturan desa;
3. Menerima penghasilan tetap/gaji setiap bulan, tunjangan, dan penerimaan lainnya yang sah, serta mendapatjaminan kesehatan;
4. Mendapatkan perlindungan hukum atas kebijakan yang dilaksanakan; dan

5. Memberikan mandate pelaksanaan tugas dan kewajiban lainnya kepada perangkat desa.

Kepala Desa bertugas menyelenggarakan Pemerintah Desa. Melaksanakan Pembangunan Desa, pembinaan kemasyarakatan Desa, dan pemberdayaan masyarakat. Selain tugas, kepala desa juga mempunyai kewenangan yang diatur dalam Pasal 26 ayat (2) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014, kepala desa berwenang;

1. Memimpin penyelenggaraan pemerintahan desa;
2. Mengangkat dan memberhentikan perangkat desa;
3. Memegang kekuasaan pengelolaan keuangan dan aset desa;
4. Menetapkan peraturan desa;
5. Menetapkan anggaran pendapatan dan belanja desa;
6. Membina kehidupan masyarakat desa;
7. Membina ketenteraman dan ketertiban masyarakat desa;
8. Membina dan meningkatkan perekonomian desa serta mengintegrasikannya agar mencapai perekonomian skala produktif untuk sebesar-besarnya kemakmuran masyarakat desa;
9. Mengembangkan sumber pendapatan desa;
10. Mengusulkan dan menerima pelimpahan sebagian kekayaan Negara guna meningkatkan kesejahteraan desa;
11. Mengembangkan khidupan sosial budaya masyarakat desa;
12. Memanfaatkan teknologi tepat guna;
13. Mengordinasikan pembangunan desa secara partisipatif;

14. Mewakili desa di dalam dan diluar pengadilan atau menunjuk kuasa hukum untuk mewakilinya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
15. Melaksanakan wewenang lain yang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;

Kewajiban Kepala Desa Dalam melaksanakan tugas, Kepala Desa berkewajiban:

1. Memegang teguh dan mengamalkan Pancasila, melaksanakan UUD 1945, serta mempertahankan dan memelihara keutuhan NKRI, dan Bhinneka Tunggal Ika;
2. Meningkatkan kesejahteraan masyarakat desa;
3. Memelihara ketentraman dan kertiban masyarakat desa;
4. Menaati dan menegakan peraturan perundang-undangan;
5. Melaksanakan kehidupan demokrasi dan berkeadilan gender;
6. Melaksanakan prinsip tata pemerintahan desa yang akuntabel, transparan, professional, efektif dan efisien, bersih, serta bebas dari kolusi, korupsi, dan nepotisme ;
7. Menjalin kerja sama dan koordinasi dengan seluruh pemangku kepentingan di desa;
8. Menyelenggarakan administrasi pemerintahan desa yang baik;
9. Mengelola keuangan dan asset desa
10. Melaksanakan urusan pemmerintahan yang menjadi kewenangan desa;
11. Menyelesaikan perselisihan masyarakat desa;
12. Mengembangkan perekonomian masyarakat desa:



13. Membina dan melestarikan nilai social budaya masyarakat desa;
14. Memberdayakan masyarakat dan lembaga kemasyarakatan didesa;
15. Mengembangkan potensi sumber daya alam dan melestarikan lingkungan hidup; dan
16. Memberikan informasi kepada masyarakat.

Dalam melaksanakan tugas, kewenangan, hak, dan kewajiban, Kepala Desa wajib;

1. Menyampaikan laporan penyelenggaraan pemerintahan desa setiap akhir tahun anggaran kepada Bupati/Walikota;
2. Menyampaikan laporan penyelenggaraan pemerintahan desa pada akhir masa jabatan kepada Bupati/Walikota;
3. Memberikan laporan keterangan penyelenggaraan pemerintahan secara tertulis kepada Badan Permusyawaratan Desa setiap akhir tahun anggaran; dan
4. Memberikan atau menyebarkan informasi penyelenggaraan pemerintahan secara tertulis kepada masyarakat Desa setiap akhir tahun anggaran.

Sesuai dengan Undang-Undang bahwa kepala desa dibantuoleh perangkat desa. Perangkat desa yang tercantum dalam pasal 48 perangkat desa terdiri atas;

1. Sekretaris desa;
2. Pelaksana kewilayahan;
3. Pelaksana teknis.

Perangkat Desa adalah unsur staf yang membantu Keapala Desa dalam penyusunan kebijakan dan koordinasi yang diwadahi dalam Sekretariat Desa, dan

unsur pendukung tugas Kepala Desa dalam pelaksanaan kebijakan yang diwadahi dalam bentuk pelaksanaan teknis dan unsur kewilayahan. (Pasal 1 ayat 5 Permendagri 83/2015).

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

Pemerintah desa berkewajiban dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan sesuai dengan kewenangannya. Dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang desa Pasal 18 disebutkan bahwa kewenangan desa meliputi kewenangan di bidang penyelenggaraan pemerintah desa, pelaksanaan pembangunan desa, pembinaan kemasyarakatan desa, dan pemberdayaan masyarakat desa, berdasarkan prakarsa masyarakat, hak asal-usul, dan adat istiadat. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dinyatakan bahwa Kepala Desa mempunyai tugas dan fungsi melaksanakan kewenangan pemerintah yang dilimpahkan oleh bupati/walikota sesuai karakteristik wilayah, kebutuhan daerah dan tugas pemerintah lainnya berdasarkan peraturan perundang-undangan.

## 2.4 Pengertian Kinerja

Kinetika Energi Kerja adalah singkatan dari kata kinerja, yang dalam bahasa Inggris disebut dengan *performance*. Dalam hal ini, kata *performance*

umumnya merujuk pada “*job performance*” atau “*actual performance*” yang artinya suatu prestasi kerja atau prestasi sebenarnya yang dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugas-tugasnya. Menurut kamus besar Bahasa Indonesia (2002:570) mengemukakan bahwa ‘kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, kemampuan kerja’

Prawirosentono dalam Widodo (2001:206) mengemukakan bahwa ‘kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Dalam konteks pemerintahan desa, kinerja yang dimaksud merujuk kepada pembahasan tentang bagaimana pegawai desa dalam menjalankan tugas tugasnya dalam mengayomi kebutuhan masyarakat, termasuk administrasi masyarakat menurut Rivai (2005:309) konsep kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Sedangkan menurut Stolovitch and Keeps (2017:92) menyatakan kinerja pegawai merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan suatu pekerjaan yang diminta. Kinerja pegawai merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja (Griffin, 2018:87). Kinerja pegawai dipengaruhi oleh tujuan (Mondy and Premeaux, 2016:3). Kinerja pegawai merupakan suatu manifestasi hasil yang dicapai.

Menurut Donnelly, Gibson and Ivancevich (2016:49) kinerja pegawai merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai dapat dikatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik sesuai hasil yang dinilai. Pencapaian tujuan yang telah ditetapkan merupakan salah satu tolak ukur kinerja pegawai individu. Sedangkan Menurut Murphy (2016:64) menyatakan bahwa menilai kinerja pegawai berdasarkan kuantitas terukur melalui banyaknya pekerjaan atau aktivitas yang dilakukan dalam menghasilkan atau menyelesaikan pekerjaan atau aktivitas yang dilakukan dalam menghasilkan atau menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kapasitas ukuran target, maksimalisasi atau optimalisasi.

(Kasmir,2016) Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu priode tertentu. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuan menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Kemampuan seseorang merupakan ukuran pertama dalam meningkatkan kinerja yang ditunjukkan dari hasil kerjanya.

Kinerja merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. ” Kinerja dimaknai dengan prestasi kerja dalam hal pelaksanaan tugas atau perintah, fungsinya, kewajiban untuk menepati janji serta proses tindakan yang diambil menurut kepuasan batin berdasarkan pikiran bebas pelaku pemerintahan yang bersangkutan dan kesiapan memikul segala resiko dan konsekuensi (lexie, 2005:168).

Dari berbagai pernyataan tentang kinerja tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah perbuatan, penampilan, prestasi, daya guna dan untuk kerja dari suatu organisasi atau individu yang dapat ditunjukkan secara nyata dan dapat diukur. Bertitik tolak dari kata kinerja diatas maka dapat kita bahas tentang pengertian kinerja aparat dimana kinerja apara tidak lain dari hasil kerja pegawai.

### **2.4.1 Pengukuran Kinerja**

Untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja seseorang, Maka diperlukan suatu pengukuran kinerja menurut menurut simamora (2004:50) adalah suatu alat manajemen untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas. Menurut Agus Dwiyanto (2002:48) mengemukakan ukuran dari tingkat kinerja harus mempertimbangkan hal-hal berikut;

1. Produktivitas;

Produktivitas tidak hanya mengukur tingkat efisien tetapi juga mengukur tingkat efisien tetapi juga mengukur efektifitas pelayanan.

2. Kualitas Layanan;

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



### 3. Responsivitas

Responsivitas adalah kemampuan organisasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda, dan prioritas pelayanan, dan mengembangkan program-program pelayanan public sesuai dengan kebutuhan aspirasi masyarakat.

### 4. Responbilitas

Responsibilitas menjelaskan apakah pelaksanaan kegiatan organisasi public itu dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar atau sesuai dengan kebijakan organisasi, baik yang eksplisit maupun implisit. Oleh sebab itu, responbilitas bisa saja pada suatu ketika berbenturan dengan responsivitas.

### 5. Akuntabilitas

Akuntabilitas menunjuk pada seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi public tunduk pada kebutuhan dan aspirasi masyarakat.

#### 2.4.2 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja sangat berguna untuk menentukan kebutuhan pelatihan kerja secara tepat, memberikan tanggung jawab yang sesuai kepada karyawan sehingga dapat melaksanakan pekerjaan yang lebih baik di masa mendatang dan sebagai dasar untuk menentukan kebijakan dalam promosi jabatan atau penentuan imbalan. Penilaian kinerja memacu pada suatu sistem formal dan struktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan. Menurut Wahyudi (2002) penilaian kinerja adalah suatu evaluasi yang dilakukan secara periodic dan sistematis tentang kontribusi yang diberikan sesuai dengan yang diamanatkan kepadanya, termasuk potensi pengembangannya. Pada tahun 2004 Simamora mengungkapkan, penilaian kinerja

adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan amat individu.

## 2.5 Pegawai

Menurut Widjaja, A (2006) Mengatakan bahwa pegawai adalah merupakan tenaga kerja manusia jasmani maupun rohani (mental dan pikiran) yang senantiasa dibutuhkan oleh karena itu menjadi salah satu modal pokok dalam usaha kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu (organisasi). Selanjutnya pegawai adalah orang-orang yang dikerjakan dalam suatu badan tertentu, baik lembaga-lembaga pemerintahan maupun dalam badan-badan usaha. Sedangkan menurut kamus bahasa Indonesia pegawai merupakan orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan) dengan mendapatkan gaji (upah).

Menurut Musanef (1984) pegawai sebagai pekerja atau worker, mereka yang secara langsung digerakkan oleh seorang atasan untuk bertindak sebagai pelaksana yang akan menyelenggarakan pekerjaan sehingga menghasilkan karya-karya yang diharapkan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Hasibuan (2007) pegawai adalah setiap orang yang berkerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada perusahaan dan memperoleh balas jasa yang sesuai dengan perjanjian.

Berdasarkan uraian diatas, maka kesimpulannya pegawai merupakan modal pokok dalam suatu organisasi, baik itu organisasi pemerintah maupun organisasi swasta. Dikatakan bahwa pegawai merupakan modal pokok dalam suatu organisasi karena berhasil atau tidak organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung pada pegawai yang memimpin dalam melaksanakan tugas-tugas yang

ada dalam organisasi tersebut. Pegawai yang telah diberikan tenaga maupun pikirannya dalam melaksanakan tugas ataupun pekerjaan, baik itu organisasi pemerintah maupun organisasi swasta akan mendapat imbalan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah dikerjakan. Serta sangat berpengaruh terhadap kualitas, disiplin, serta loyalitas kerja pada pegawai.

Disiplin kerja juga berpengaruh pada produktivitas para pegawai di suatu perusahaan, Perilaku kerja pegawai yang menunjukkan tidak disiplin seperti terlambat masuk atau kembali ke kantor pada saat jam kerja untuk urusan pribadi. Hal tersebut menjadi faktor dan berdampak pada penurunan produktivitas kerja mereka .tetapi para pegawai juga memiliki alasan dengan perilaku kerja yang mereka lakukan. Alasan-alasan para pegawai itu yang perlu untuk diketahui oleh perusahaan untuk memperbaiki kondisi kantor yang mengalami penurunan produktivitas kerja mereka.

## **2.6 Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu merupakan penelusuran terhadap studi karya terdahulu yang topiknya berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan. Adapun penelitian terdahulunya adalah sebagai berikut.

**Tabel 1. Penelitian Terdahulu**

No	Judul Penelitian & Nama Peneliti	Metode penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan dan persamaan Penelitian	Sumber
1	“Strategi kepala desa dalam meningkatkan tugas dan fungsi perangkat desa” ( Studi didesa talang jangkung kabupaten Indragiri hulu) oleh Anjar Wati (2021)	Kualitatif	Strategi kepala desa Talang Jangkung dalam meningkatkan tugas dan fungsi perangkat desa didesa Talang Jangkung Kabupaten Indragiri Hilir adalah dengan meningkatkan sumber daya manusia khususnya dalam bidang pendidikan melakukan disiplin pegawai dan menjalankan roda pemerintahan sebagaimana semestinya. Upaya ini belum sepenuhnya memenuhi kriteria dan syarat pelayanan umum yang prima yaitu, lancar, sederhana dan terbuka.	Perbedaan penelitian terdahulu terletak pada lokasi penelitian yang dimana tempat lokasi tersebut di desa Tegalarum Jangkung Kabupaten Indra Giri Hilir sedangkan penelitian yang sekarang ini berlokasi di Desa Mangkai Baru Kecamatan Limapuluh Kabupaten Batubara dan yang membedakannya juga teori yang digunakan peneliti..  Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini ialah sama-sama melakukan penelitian tentang meningkatkan kinerja pegawai dengantechnik pengumpulan data melakukan wawancara dan observasi.	Skripsi

No	Judul Penelitian & Nama Peneliti	Metode penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan dan persamaan Penelitian	Sumber
2	“Strategi kepala desa dalam meningkatkan kinerja pegawai di kantor desa Tegalarum Kecamatan Bendok Kabupaten Magetan” oleh Wahyu Fitri (2011)	Kualitatif	Strategi kepala desa dalam meningkatkan kinerja pegawai dikantor desa tegalarum kecamatan bendok kabupaten magetan telah sesuai dan dapat disimpulkan bahwa strategi kepala desa terbagi menjadi dua fokus penelitian yaitu 1. Penelitian kerja dan 2. Peningkatan kualitas pegawai.	Perbedaan penelitian terletak pada teori peningkatan kualitas pegawai, dengan tiga indikator dengan tiga indikator seminar, penataran, dan pelatihan, kemudian menggunakan teori dari Grant dengan tiga indikator yaitu, pengambilan keputusan, koordinasi dan komunikasi, target.  Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini ialah pada jenis penelitian yaitu sama sama menggunakan jenis penelitian kualitatif	Skripsi
3.	“ Strategi kepala desa dalam meningkatkan kinerja pegawai di kantor Desa Nagara Kecamatan Kibin Kabupaten Serang” oleh Riyaldi jinan dkk(2021)	Kualitatif	Untuk melihat strategi yang digunakan oleh kepala desa nagara dalam meningkatkan kinerja dikantor desa nagara kecamatan kibin kabupaten serang, penulis mengacu pada teori kuncoro (2006:7) yang meliputi Analisis, keputusan, Aksi.	Perbedaan penelitian terletak pada lokasi penelitian, tempat lokasi penelitian di kantor desa Nagara Kecamatan Kibin Kabupaten Serang, teori yang digunakan ialah teori Strategi dari Setiowati.  Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini ialah pada jenis penelitian yaitu sama-sama menggunakan jenis kualitatif dengan pendekatan deskriptif.	Jurnal



No	Judul Penelitian & Nama Peneliti	Metode penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan dan persamaan Penelitian	Sumber
4	“ Kinerja pegawai dikantor desa dalam memberikan pelayanan masyarakat didesa Hilimaufa Kecamatan Mazo Kabupaten Nias Selatan” oleh Sokhizanolo laia (2022)	Kualitatif	Kinerja aparatur desa hilimaufa dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat belum baik terlihat dari berbagai macam masalah, yang mana seharusnya aparatur yang tugasnya memberikan pelayanan yang baik bagi masyarakat	Perbedaan terletak pada lokasi penelitian yang mana didesa Hilimaufa Kecamatan Mazo Kabupaten Nias Selatan, teori serta isi pembahasan. Persamaan dalam penelitian terdahulu dengan penelitian ini ialah menggunakan metode kualitatif dan peneliti menggunakan teknik pengumpulan data, wawancara, observasi	Jurnal
5	“ Strategi pemerintah desa dalam meningkatkan kualitas pelayan public di kantor desa Massamaturu Kecamatan Polongbangkkening Utara Kabupaten Takalar” oleh wahyuni (2018)	Kualitatif	Kendala pemerintah desa dalam meningkatkan pelayanan public dikantor desa massamaturu kecamatan polongbangkkening utara kabupaten ditakalar adalah bantuan kepada masyarakat yang jumlahnya terbatas serta honor pegawai yang diperoleh perenam bulan sekali	Perbedaan terletak pada Judul besar, lokasi penelitian juga berbeda yang dimana lokasi tersebut didesa Massamaturu Kecamatan Polongbangkkening Utara Kabupaten. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini ialah sama sama penelitian deskriptif kualitatif	Skripsi

## 2.7 Kerangka Berfikir

Strategi pemimpin yang sesuai dengan judul peneliti yaitu strategi kepala desa, sangat penting untuk seorang pemimpin dalam mengarahkan dan membimbing bawahannya untuk maju ke arah yang lebih baik. Dan dengan

strategi yang dimiliki oleh seorang pemimpin maka akan terlihat bentuk dan cara kepala desa tersebut dalam membina serta mengarahkan untuk mencapai tujuan dan visi misi dalam meningkatkan instansi serta kemajuan daerahnya. Oleh karena itu, peneliti membuat suatu kerangka pemikiran sesuai judul yang akan diangkat oleh peneliti.

Kerangka Berpikir merupakan sebuah konsep untuk melakukan penelitian, dengan adanya kerangka berpikir maka penelitian yang dilakukan tidak bertolak belakang dengan judul penelitian. Kerangka pemikiran adalah analisis secara teoretis mengenai hubungan antara variabel-variabel yang akan diteliti. Oleh karena itu, kerangka berpikir adalah sebuah konsep untuk melakukan suatu penelitian. (Iskandar, 2010: 173).

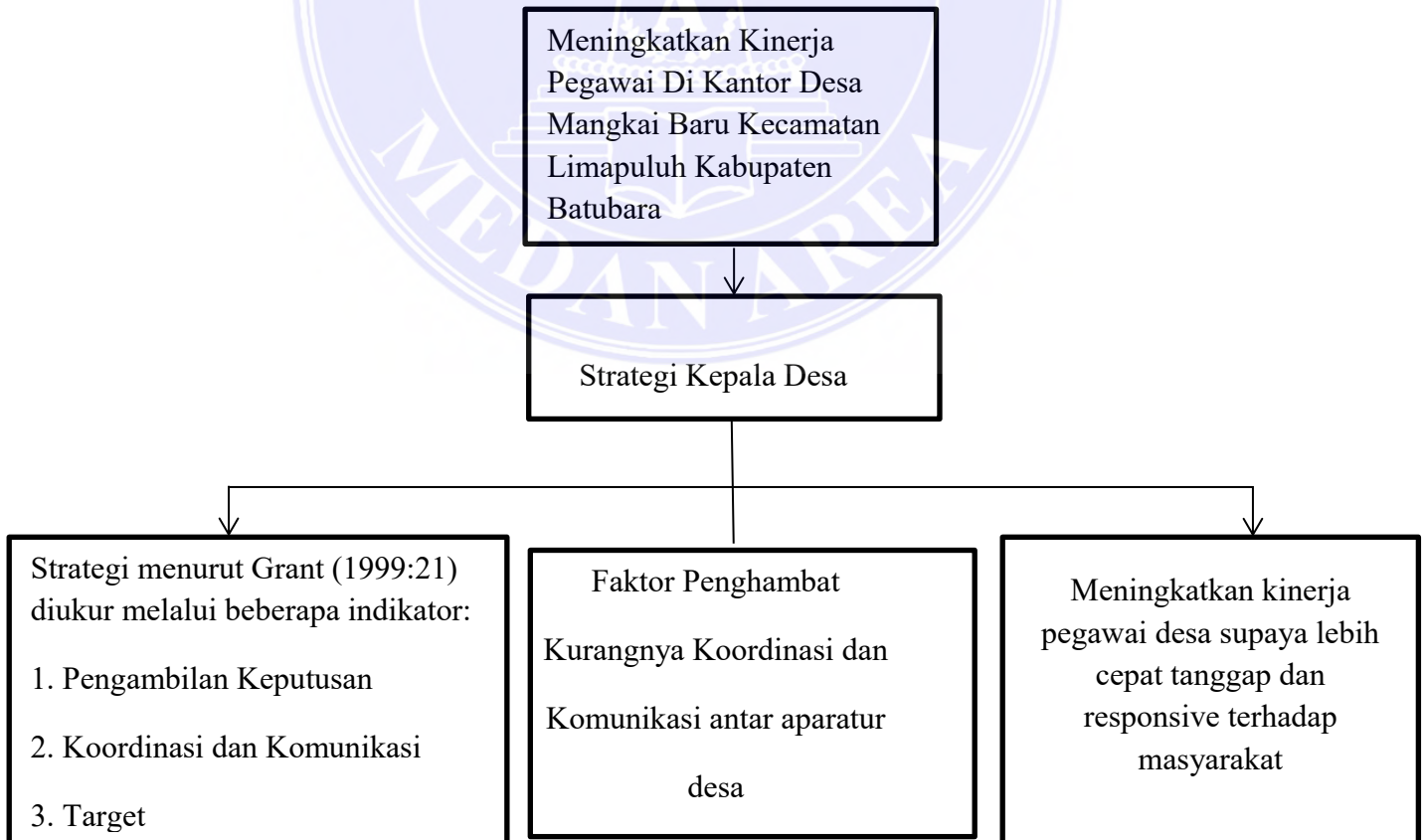
Kerangka berfikir ini memuat 4 tabel yang dimulai dari judul penelitian yaitu strategi kepala desa dalam meningkatkan kinerja pegawai di desa mangkai baru, kemudian peneliti menggunakan teori Geoff Mulgan yang mencakup lima(5) indikator antara lain tujuan, Lingkungan, Pengarahan, Tindakan, dan Pembelajaran. Setelah menggunakan teori tersebut yang dianggap relevan peneliti mendapatkan hasil bahwasanya strategi kepala desa dalam meningkatkan kinerja pegawainya sudah baik karena ada faktor yang dimiliki oleh kinerja pegawai desa antara lain *evaluative*, *responsive* dan berpengalaman menjadi pegawai.

Dalam menerapkan suatu strategi tidak akan terlepas dari faktor-faktor penghambat yang mempengaruhi kinerja dari pegawai tersebut. Maka perlu peneliti untuk menganalisis secara eksplisit apa saja faktor penghambat Kepala

Desa Mangkai baru dalam meningkatkan kinerja pegawai dikantor Desa Mangkai Baru, Kecamatan Limapuluh, Kabupaten Batubara.

Dan setelah semuanya sudah ketahui, maka peneliti dapat mengetahui bagaimana hasil dari strategi dan apa saja faktor penghambat kepala desa dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dengan adanya kerangka berpikir, maka hasil dari penelitian yang dilakukan di lapangan tidak bertolak belakang dengan judul penelitian. Dalam penelitian ini, penulis meneliti tentang strategi kepala desa dalam meningkatkan kinerja pegawai di kantor Desa Mangkai Baru Kecamatan Lima puluh Kabupaten Batu bara. Supaya konsep tersebut dapat dijelaskan, maka konsep yang dapat digambarkan akan disusun dalam sruktur sebagai berikut:

**Gambar 1.**  
**Kerangka Berfikir**



## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### 3.1 Jenis Penelitian

Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif, dengan melalui metode penelitian ini penulis berharap menjawab masalah-masalah yang sedang diteliti. Berdasarkan pendekatan dan jenis data yang digunakan, penelitian ini termasuk ke dalam penelitian kualitatif sehingga akan menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata. Sementara itu, metode kualitatif lebih menekankan pada pengamatan fenomena dan lebih meneliti ke substansi makna dari fenomena tersebut. Jenis penelitian tersebut digunakan untuk mengetahui strategi kepala desa dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Desa Mangkai Baru Kecamatan Lima Puluh Kabupaten Batu Bara.

Menurut Bogdan dan Taylor dalam Moleong (2002 : 3) menyebutkan bahwa metodologi kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Menurut Wiliamas dalam Moleong (2007 : 5 ) menulis bahwa penelitian kualitatif adalah pengumpulan data pada suatu latar alamiah, dengan menggunakan metode dan dilakukan oleh orang atau peneliti yang tertarik secara ilmiah. Sesuai dengan teori diatas, bahwa penelitian ini juga merupakan jenis penelitian kualitatif deskriptif yang bertujuan untuk menggambarkan serta menuturkan data, situasi maupun fenomena-fenomena sosial yang terjadi. Maka dalam penelitian ini penulis ingin mengetahui bagaimana strategi Kepala Desa

dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Desa Mangkai Baru Kecamatan Lima Puluh Kabupaten Batu Bara.

### 3.2 Sifat Penelitian

Dilihat dari segi sifatnya, penelitian ini bersifat deskriptif, artinya penelitian yang menggambarkan objek tertentu dan menjelaskan hal-hal yangterkait atau melukiskan secara sistematis fakta-fakta atau karakteristik populasi tertentu dalam bidang tertentu secara factual dan cermat. Penelitian ini bersifatdeskriptif karena penelitian ini semata-mata menggambarkan suatu objek untuk mengambil kesimpulan-kesimpulan yang berlaku secara umum.

Penelitian deskriptif penelitian yang berusaha menyatakan penyelesaian masalah yang ada sekarang berdasarkan data-data, jadi dia juga menyajikan data, menginterpretasi dan menganalisis. Dan apabila penelitian bermaksud untuk mengetahui keadaan suatu mengenai apa dan bagaimana, berapa banyak dan sejauh mana dan sebagainya, maka penelitian itu bersifat deskriptif, yaitu menjelaskan atau menerangkan suatu peristiwa

Oleh karena itu, sifat penelitian ini adalah deskriptif dan data yang diperoleh langsung dari objek penelitian, yaitu tentang strategi Kepala Desa dalam meningkatkan kinerja kepegawaian di Desa Mangkai Baru Kecamatan Lima Puluh, Kabupaten Batu Bara.

### 3.3 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat yang digunakan oleh peneliti untuk mendapatkan keadaan sebenarnya dari objek yang diteliti guna memperoleh data yang akurat. Dalam hal ini penulis berusaha menangkap keadaan yang sebenarnya



dari objek yang di teliti pada desa mangkai baru, kecamatan lima Puluh, kabupaten batu Bara, Sumatra utara dengan alasan tempat tersebut memungkinkan untuk memperoleh data atau informasi yang ada relevansinya dengan permasalahan yang akan diteliti.

### 3.4 Waktu Penelitian

Dalam skripsi ini, peneliti akan membuat jadwal penelitian sesuai yang tertera pada table berikut .

**Tabel 2.**  
**Jadwal Penyelesaian Skripsi**

No	Urutan Kegiatan	2022				2023								
		9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.	Pengajuan Judul	■												
2.	Penyusunan Proposal		■											
3.	Seminar Proposal			■										
4.	Perbaikan Proposal				■									
5.	Penelitian					■								
6.	Penyusunan Skripsi			■										
7.	Seminar Hasil										■			
8.	Perbaikan Skripsi											■		
9.	Sidang Meja Hijau													■
10.	Revisi Final Skripsi													
11.	Penyerahan Skripsi Ke Prodi													■

### 3.5 Informan Penelitian

Informan penelitian yaitu orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar belakang penelitian, informan merupakan orang yang benar-benar mengetahui permasalahan yang akan diteliti. Informan adalah keseluruhan subjek penelitian. Apabila seorang ingin meneliti

semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan populasi. Informan sangatlah penting dalam penelitian ini, dikarenakan penelitian ini bersifat deskriptif. (Arikunto, 2006: 130).

Menurut Moleong (2006:132) dalam buku Metode Penelitian Kualitatif, Informan adalah orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar belakang penelitian. Informan penelitian merupakan sumber informasi yang memuat data yang diperlukan dalam menguraikan dan menafsir fenomena-fenomena objek yang diteliti. Dan juga informan penelitian diambil berdasarkan teknik pengambilan sample, sampling yang digunakan dalam pendekatan kualitatif, (Bungin, 2011:106)

Penelitian informan dalam penelitian ini dilakukan dengan cara purposive sampling. Bahwa pada prosedur purposive sampling adalah salah satu strategi yang paling umum dalam penelitian kualitatif, yaitu menentukan kelompok peserta yang menjadi informan sesuai dengan kriteria terpilih yang relevan dengan masalah penelitian tertentu. (Bungin, 2011:107). Karena penelitian ini bertujuan untuk menggali informasi tentang strategi Kepala Desa dalam meningkatkan kinerja kepegawaian di Kantor Desa Mangkai Baru Kecamatan Limapuluh Kabupaten Batubara Maka informan dalam penelitian ini terdiri dari :

Informan Kunci, informan kunci adalah informan yang mengetahui dan memiliki berbagai informasi pokok yang diperlukan dalam penelitian. Adapun yang menjadi informan kunci dalam penelitian ini adalah Ibu Sugiyanti selaku Kepala Desa Mangkai Baru Kecamatan Lima Puluh Kabupaten Batu Bara. Informan Utama, informan yang terlibat langsung dalam interaksi sosial yang

diteliti. Adapun tiga(3) pegawai yang menjadi informan utama dalam penelitian ini yaitu, Sekretaris desa, kasi kesejahteraan, dan kasi pemerintahan. Informan Tambahan, informan yang memberikan informasi walaupun informan tidak terlibat langsung dalam interaksisosial yang akan diteliti. adapun tiga (3) masyarakat yang menjadi informan tambahan dalam penelitian ini yaitu masyarakat Desa Mangkai Baru.

Pihak-pihak yang menjadi informan dalam penelitian ini, antara lain :

**Tabel 3.**  
**Tabel informan**

No	Uraian	Nama Informan	Jenis Informan
1.	Kepala Desa	Ibu Sugiyanti	Informan Kunci
2.	Sekretaris Desa	Ibu Samiatik	Informan Utama
3.	Kasi Kesejahteraan	Ibu Ewi Ayu Lestari	Informan Utama
4.	Kasi Pemerintahan	Ibu Kartika	Informan Utama
5.	Masyarakat Desa	Ibu dewi	Informan Tambahan
6.	Masyarakat Desa	Ibu Uty	Informan Tambahan
7.	Masyarakat Desa	Ibu Nuraida	Infрман Tambahan
	<b>Jumlah</b>		<b>7 Orang</b>

### 3.6 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian adalah merupakan bagian dalam penelitian karena pada hakekatnya dari peneliti adalah pencarian data yang nantinya diinterpretasikan dan dianalisis dalam penelitian kualitatif pengumpulan data diperlukan untuk memudahkan dalam upaya-upaya mengumpulkan data di lapangan. Pengumpulan data dalam penelitian ini menurut Patton dalam Moleong (2002 : 135) adalah.

a. Observasi

(Pengamatan) Menurut Moleong (2002 : 126-127), Peneliti mengadakan data dengan cara pengamatan langsung atau melihat dari dekat obyek penelitian, observasi dilakukan terhadap keseharian responden yaitu Kepala Desa berkaitan dengan Strategi dalam meningkatkan kinerja pegawai yaitu dengan dorongan positif, disiplin positif dan bantuan karyawan. Data observasi berupa deskripsi yang faktual, cermat, dan terinci mengenai keadaan lapangan, kegiatan manusia dan situasi sosial,

b. Interview (wawancara)

Adalah percakapan dengan maksud tertentu, percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (interview) yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai (interview) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu. Wawancara dilakukan langsung terhadap Kepala. Bagian selaku subyek dalam penelitian ini, wawancara juga dilakukan kepada masyarakat.

Wawancara adalah cara yang umum serta ampuh dalam memahami suatu keinginan maupun kebutuhan. Wawancara merupakan interaksi antar manusia, teknik ini dimaksudkan agar peneliti mampu mengeksplorasi data dari informan yang bersifat nilai, makna, dan pemahamannya. Benny dan Huges dalam (Sedarmayanti dan Hidayat, 2011: 80).

Dengan wawancara, maka peneliti akan mengetahui hal-hal yang lebih mendalam tentang partisipan dalam menginterpretasikan situasi dan fenomena yang terjadi, dimana hal ini tidak bisa ditemukan melalui observasi. Peneliti

menyimpulkan bahwa wawancara adalah metode pengambilandata dengan cara menanyakan sesuatu kepada seseorang yang menjadi informan atau responden melalui dialog secara tatap muka.

c. Dokumentasi

Digunakan untuk melengkapi data-data yang telah diperoleh melalui wawancara ataupun observasi, perlu juga digunakan sebagai pendukung pencapaian tujuan penelitian, dan dokumen tersebut diperoleh di kantor Desa Mangkai Baru Kecamatan Limapuluh Kaabupaten Batubara.

### 3.7 Analisi Data

Analisis data menurut Sugiyono (2018:482) adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain. Sedangkan menurut Moleong (2017:280-281) analisis data adalah proses mengorganisasikan dan mengurutkan data ke dalam pola, kategori, dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis kerja seperti yang disarankan oleh data. Ketepatan dan keakuratan data yang terkumpul sangat diperlukan, namun tidak dapat pula dipungkiri bahwa sumber informasi yang berbeda akan memberikan informasi yang berbeda pula. Pekerjaan menganalisis data memerlukan usaha pemusatan perhatian dan pengerahan tenaga



fisik dan pikiran sendiri. Selain menganalisis data, peneliti juga perlu mendalami kepustakaan guna mengonfirmasikan teori.

Data penelitian kualitatif, data diperoleh dari berbagai sumber, dengan menggunakan teknik pengumpulan data yang bermacam-macam (triangulasi) dan dilakukan secara terusmenerus tersebut mengakibatkan variasi data tinggi sekali. Teknik analisis data yang digunakan oleh penelitian menggunakan model Miles and Huberman. Menurut Miles dan Huberman dalam buku Sugiyono (2018:246) analisis data dalam penelitian kualitatif, dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu

a. Reduksi data

Menurut Sugiyono (2018:247-249) Reduksi data adalah merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting yang sesuai dengan topik penelitian, mencari tema dan polanya, pada akhirnya memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya. Dalam mereduksi data akan dipandu oleh tujuan yang akan dicapai dan telah ditentukan sebelumnya. Reduksi data juga merupakan suatu proses berfikir kritis yang memerlukan kecerdasan dan kedalaman wawasan yang tinggi.

b. Penyajian Data

Setelah mereduksi data, maka langkah selanjutnya adalah menyajikan data. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data dapat dilakukan dalam bentuk table, grafik, flowchart, pictogram dan sejenisnya. Melalui penyajian data tersebut, maka data dapat terorganisasikan, tersusun dalam pola hubungan, sehingga akan

mudah dipahami. Selain itu dalam penelitian kualitatif penyajian data dapat dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, flowchart, dan sejenisnya namun yang sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif. Melalui penyajian data tersebut, maka data terorganisasikan, dan tersusun sehingga akan semakin mudah dipahami (Sugiyono, 2018:249).

### c. Pengambilan Kesimpulan

Langkah terakhir dalam menganalisis penelitian kualitatif adalah penarikan kesimpulan. Menurut Sugiyono (2018:252-253) kesimpulan dalam penelitian kualitatif dapat menjawab rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal, tetapi mungkin juga tidak, karena seperti telah dikemukakan bahwa masalah dan perumusan masalah dalam penelitian kualitatif masih bersifat sementara dan akan berkembang setelah penelitian berada di lapangan. Kesimpulan dalam penelitian kualitatif merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu objek yang sebelumnya masih belum jelas sehingga setelah diteliti menjadi jelas.

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian serta penyajian data yang diperoleh, peneliti memberikan pokok-pokok kesimpulan yang berkaitan dengan penelitian berjudul “Strategi Kepala Desa Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Desa Mangkai Baru Kecamatan Limapuluh Kabupaten Batubara” untuk mengetahui dan menggambarkan secara jelas tentang strategi kepala desa dalam meningkatkan kinerja pegawai pada kantor desa mangkai baru kecamatan limapuluh kabupaten batu bara.

1. Strategi kepala desa dalam meningkatkan kinerja pegawai pada kantor desa mangkai baru sudah dilaksanakan dengan baik dalam meningkatkan kinerja pegawai dikantor desa mangkai baru. Hal ini dapat dilihat dari indikator strategi sebagai pendukung untuk pengambilan keputusan, strategi sebagai sarana koordinasi dan komunikasi, strategi sebagai target. Yang mana dalam pengambilan keputusan Kepala Desa selalu melibatkan setiap pihak, dan memberikan kesempatan kepada para pegawai untuk mengutarakan pendapatnya, pemimpin juga mengharapkan bawahan melibatkan orang lain dalam proses pengambilan keputusan dan tidak bertindak sendiri, kepala desa juga selalu melakukan koordinasi dan komunikasi yang baik kepada para aparatur desa, di karenakan kepala desa mempunyai target penting dalam meningkatkan kinerja pegawai desa yaitu untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat untuk lebih baik lagi kedepannya. Kebijakan Kepala Desa

dalam meningkatkan kinerja pegawai sudah cukup baik, dalam hal ini bisa dilihat ketika kepala desa memberikan sanksi kepada pegawai yang melanggar aturan.

2. Faktor penghambatnya ialah masih kurangnya koordinasi dan komunikasi antara aparatur pemerintah desa Mangkai Baru, yang dimana aparatur yang memegang tugas dalam hal pelayanan dikarenakan sumber daya manusia seperti yang peneliti lihat yang berada di kantor desa sangat sedikit sekali hanya ada beberapa orang saja, terkadang juga masih ada aparatur desa yang pasif dalam perencanaan program kerja yang dapat memicu terhambatnya waktu penyelesaian pekerjaan. Hal ini dapat mempengaruhi efektivitas kinerja pegawai terkhususnya dalam hal pelayanan. Sementara aparatur desa membutuhkan adanya pengembangan kapasitas SDM untuk meningkatkan kemampuan dan juga keterampilan agar tercipta hasil kinerja yang baik.

## 5.2 Saran

Mengingat beberapa faktor yang menjadi penghambat strategi kepala desa dalam meningkatkan kinerja pegawai dikantor Desa Mangkai Baru, maka peneliti mengajukan saran/rekomendasi sebagai berikut :

1. Kepala Desa untuk meningkatkan kinerja Aparatur desa, memenuhi evaluasi kerja aparatur desa dan menyusun *the schedule* pekerjaan dengan baik dan benar, sebagai upaya meningkatkan kinerja yang lebih baik dalam memberikan pelayanannya terhadap masyarakat. Kepala Desa harus peduli terhadap kesejahteraan dan kebutuhan para pegawainya, khususnya berkaitan dengan program kerja yang mendukung tupoksinya. Kepala Desa harus dapat mengambil keputusan dengan bijaksana, Kepala Desa harus selalu mendorong para aparatur desa untuk berprestasi dan kepala desa harus memotivasi bawahannya guna memberikan kinerja aparatur desa yang efektif. Selain itu Kepala desa untuk berkomunikasi kepada *stakeholders terkait* seperti BPD, BUMDES dan bekerjasama untuk meningkatkan kemampuan kerja dengan mengutamakan dan memperhatikan kebutuhan masyarakat, khususnya dalam bekerja untuk kepentingan masyarakat pada saat pengurusan berkas dan lain-lain. harus selalu sigap dalam segala bentuk pengaduan serta pengurusan di kantor Desa Mangkai Baru Kecamatan Lima Puluh Kabupaten Batubara.
2. Aparatur pemerintah desa juga juga harus membutuhkan adanya pengembangan kapasitas SDM untuk meningkatkan kemampuan dan juga keterampilan agar tercipta hasil kerja yang baik.



## DAFTAR PUSTAKA

- Adisasmita, Rahardjo.(2006). *Pembangunan Pedesaan dan Perkotaan*. Yogyakarta : Graha Ilmu, Perpunas.
- Akdon. (2011). *Strategic Management for Educational Management*.  
Ali Faried, Alam Andi Syamsu. 2016. *Studi Kebijakan Pemerintah*. Bandung: PT. Refika Aditama (PUSNAS)
- Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Bogdan dan Taylor, 1975 dalam J. Moleong, Lexy. 1989. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remadja Karya.
- Bungin. (2011). *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Kencana.
- Ilyas, (2001)*Teori Penilaian dan Penelitian Kinerja*, Jakarta : Pusat kajian Ekonomi
- Mahmudi, (2004) *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, Bndung : Pt. Remaja Rosdakarya.
- Mulgan, Geoff. 2008. *The Art of Public Strategy - Mobilizing Power and Knowledge For the Common Good*. New York: Oxford University Inc.
- Sugiyono. ( 2018). *Metode Penelitian Kuantitatif , Kualitatif, dan R&D* , penerbit Alfabeta,Bandung
- Isal Anwar Hasan dan Rudiyanasyah (2017) *Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai*. Jurnal “Gema Kampus” edisi (vol.12 No.2)
- Jinan,Riyaldi,dkk (2021) *Strategi Kepala Desa Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Kabupaten Serang Universitas Bina Bangsa*.
- Sugiman (2018) *Pemerintah Desa*. Jurnal Bina Mulia Hukum (vol.7 No 1)
- Anjar Wati (2021). *Strategi Kepala Desa Dalam Meningkatkan Tugas dan Fungsi Perangkat Desa. Di Desa Talang Jangkung Kabupaten Indra Giri Hilir*.
- Befry Asmaya (2021) *Analisi Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Ranah Kabupaten Kampar*.
- Sokhizanolo Laia (2022). *Kinerja Pegawai Kantor Desa Dalam Memberikan Pelayanan Masyarakat Di Desa Hilimaufa Kecamatan Mazo Kabupaten Nias*.
- Wahyu Fitri Nurcahyono (2011). *Strategi Kepala Desa Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Desa Tegalarum Kecamatan Bendo Kabupaten Magetan*.

<http://dangintukadaya.desa.id/tugas-pokok-dan-fungsi-perangkat-des>

## LAMPIRAN

### 1. Pedoman Observasi

#### (STRATEGI KEPALA DESA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DIKANTOR DESA MANGKAI BARU KECAMATAN LIMA PULUH KABUPATEN BATU BARA)

Berikut adalah pedoman observasi yang digunakan peneliti dalam melakukan penelitian sebagai berikut :

1. Lokasi
2. Fasilitas, sarana dan prasarana
3. Pelaksanaan kegiatan / program
4. Respon/ Sikap

Instansi :  
 Nama Program :  
 Lokasi :  
 Tanggal :

No	Yang diamati	Ya	Tidak	Bukti / Indikator
1	Layanan Pengaduan/informasi			
2	Struktur Organisasi – Tupoksi			
3	SOP			
4	Sikap Pegawai			
5	Dokumen Arsip			
6	Visi Misi			
7	Website Instansi			
8	Sosial Media Instansi			
9	Agenda Kegiatan/Program			
10	Laporan Kegiatan/ Program			
11	Kegiatan Sosial Masyarakat			
12	Sikap/ Respon Masyarakat			
13	Sarana Prasarana a. Ruang Kerja b. Ruang Tunggu c. Parkir d. Toilet e. Papan Informasi f. Ruang Arsip / Perpustakaan Kantor g. Perangkat Komputer h. WiFi			

## 2. Pedoman Wawancara

### (STRATEGI KEPALA DESA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DIKANTOR DESA MANGKAI BARU KECAMATAN LIMA PULUH KABUPATEN BATU BARA)

#### A. Identitas Responden

1. N a m a : .....
2. Jenis Kelamin : .....
3. Umur : .....
4. Pekerjaan : .....
5. Pendidikan : .....

#### B. Pertanyaan – pertanyaan

1. (Pertanyaan sesuaikan dengan indikator dari teori yang digunakan kaitkan dengan fokus penelitian) ?

.....  
.....  
.....

2. (Pertanyaan sesuaikan dengan indikator dari teori yang digunakan kaitkan dengan fokus penelitian)?

.....  
.....  
.....

3. (Pertanyaan sesuaikan dengan indikator dari teori yang digunakan kaitkan dengan fokus penelitian)?

.....  
.....  
.....

4. (Pertanyaan sesuaikan dengan indikator dari teori yang digunakan kaitkan dengan fokus penelitian)?

.....  
.....  
.....

### 3. Surat Riset Lapangan



**UNIVERSITAS MEDAN AREA**  
**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

Kampus I : Jalan Kolom Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 790168, 730828, 730838 ☎ (061) 790112 Medan 50223  
Kampus II : Jalan Sebelasbelas Nomor 10 / Jalan Sei Garuda Nomor 70 A ☎ (061) 8236607 ☎ (061) 8225371 Medan 20132  
Website: www.uma.ac.id E-Mail: umad@uma.ac.id

Nomor : FIS.1/01.10/XII/2022  
Lamp. :  
Hal : Pengambilan Data/Riset  
23 Desember 2022

Yth,  
Ka. Desa Mangkal Baru Kec. Lima Puluh Kab. Batubara  
Di Tempat

Dengan hormat,

Bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk membenarkan rekomendasi dan kesempatan kepada mahasiswa kami dengan data sebagai berikut:

Nama : Andira Putri Nirwana  
N P M : 198510044  
Program Studi : Ilmu Pemerintahan

Untuk melaksanakan Pengambilan Data/riset ke Kantor Desa Mangkal Baru Kec. Lima Puluh Kab. Batubara, dengan judul Skripsi "*Strategi Kepala Desa Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Desa Mangkal Baru Kecamatan Lima Puluh Kabupaten Batubara*"

Perlu kami sampaikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi. Ini merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian sarjana pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Medan Area

Selanjutnya kami mohon kiranya dapat membenarkan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan dan surat keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada instansi/lembaga yang Bapak/Ibu pimpin

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

Dekan,  
  
Dr. Effiaty Juliana Hasibuan, M.Si

CC : File-





#### 4. Surat Keterangan Selesai Riset





## 5. Hasil Observasi

### (STRATEGI KEPALA DESA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DIKANTOR DESA MANGKAI BARU KECAMATAN LIMA PULUH KABUPATEN BATU BARA)

Berikut adalah pedoman observasi yang digunakan peneliti dalam melakukan penelitian sebagai berikut :

1. Lokasi
2. Fasilitas, sarana dan prasarana
3. Pelaksanaan kegiatan / program
4. Respon/ Sikap

Instansi : Kantor Desa Mangkai Baru Kecamatan Lima Puluh Kabupaten Batu Bara  
 Nama Program : Strategi Kepala desa dalam meningkatkan kinerja pegawai dikantor desa mangkai desamangkai baru  
 Lokasi : Dusun VII Mangkai Baru, Kecamatan Lima Puluh Kabupaten Batu Bara  
 Tanggal : Senin, 13 februari 2023

No	Yang diamati	Ya	Tidak	Bukti / Indikator
1	Layanan Pengaduan/informasi	√		1. Layanan Pengaduan langsung di kantor Desa Mangkai Baru
2	Struktur Organisasi - Tupoksi	√		Terdaftar di Lampiran dokumentasi penelitian Halaman 49
3	SOP	√		File tersedia dalam bentuk Laporan
4	Sikap Pegawai	√		1. Ramah 2. Sigap ( cepat respon ) Indikator ini dilihat sejak peneliti melakukan penelitian sampai selesai penelitian
5	Dokumen Arsip	√		Dokumen berbentuk buku laporan
6	Visi Misi	√		1. Visi <b>Mewujudkan Desa Mandiri Sebagai Kawasan Ekonomi Kreatif Menuju Desa Sejahtera, Religius, Mandiri Dan Berbudaya</b>  2. Misi  1. Meningkatkan produktifitas ekonomi melalui program peningkatan pengetahuan keterampilan masyarakat;

				<p>2. Meningkatkan mutu kesejahteraan masyarakat untuk mencapai taraf kehidupan yang lebih baik, berpendidikan dan religious;</p> <p>3. Mewujudkan system usaha mandiri melalui program pengembangan Badan Usaha Milik Desa (BUMDES)</p>
				.
7	Website Instansi	√		<a href="https://www.mangkaibaru.web.id/">https://www.mangkaibaru.web.id/</a>
8	Sosial media instansi	√		Email : MangkaiBaru2011@gmail.com
9	Agenda kegiatan/program	√		Agenda kegiatan disampaikan di sub informasi public dan arsip berita Sistem informasi digital Desa Mangkai Baru ( <a href="https://www.mangkaibaru.web.id/">https://www.mangkaibaru.web.id/</a> )
10	Laporan kegiatan/program	√		Laporan kegiatan disampaikan di sub informasi public dan arsip berita Sistem informasi digital Desa Kolang ( <a href="https://www.mangkaibaru.web.id/">https://www.mangkaibaru.web.id/</a> )
11	Kegiatan sosial masyarakat	√		<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kegiatan PKK berjumlah 1 kelompok</li> <li>2. Pengajian berjumlah 10 kelompok</li> <li>3. Arisan berjumlah 8 kelompok</li> <li>4. Kelmpok berternak berjumlah 20 kelompok</li> </ol>
12	Sikap/respon masyarakat	√		<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Baik/ramah</li> </ol> <p>Indikator ini dilihat dari hasil observasi beberapa informan.</p>
13	Sarana Prasarana a. Ruang Kerja b. Ruang Tunggu c. Parkir d. Toilet e. Papan informasi f. Ruang Arsip / Perpustakaan Kantor g. Perangkat Komputer h. WiFi	√		Sarana Prasarana di lihat langsung oleh peneliti dan layak pakai.

## 6. Hasil Wawancara

### (STRATEGI KEPALA DESA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DIKANTOR DESA MANGKAI BARU KECAMATAN LIMA PULUH KABUPATEN BATU BARA)

#### Informan Kunci

##### A. Identitas Responden

1. N a m a : Sugiyanti
2. Jenis Kelamin : Perempuan
3. Usia : 46 tahun
4. Jabatan : Kepala Desa Mangkai Baru
5. Pendidikan :SLTA/Sederajat

##### B. Pertanyaan – pertanyaan

1. Bagaimana cara ibu dalam mengambil keputusan terhadap kinerja pegawai demi terlaksananya tupoksi dengan baik?

Jawab : Untuk mengambil suatu keputusan tentu tidak mudah, apalagi pegawai disini sebelum saya menjabat disini mereka sudah duluan ada disini, jadi menurut saya mereka sudah pahamlah dengan tupoksiinya masing-masing. Cuma kalau memang ada suatu kendala tentang kinerja mereka kepada masyarakat, saya tegaskan kepada pegawai harus disiplin dan cepat tanggap terhadap tupoksinya masing-masing dan saya juga selaku kepala desa meningkatkan pegawainya dengan selalu melaksanakan kegiatan-kegiatan berupa pelatihan agar dapat memberikan pembinaan motivasi para pegawai seperti halnya membangun komunikasi dengan para pegawai.

2. Kriteria seperti apa yang ibu terapkan dalam menilai kinerja pegawai pada saat ini?

Jawab : Yang saya terapkan dalam menilai kinerja yang pertama tentang kedisiplinan tepat waktu dari pukul 08:00 masuk dan pulang sesuai dengan yang diterapkan pada pukul 04:30,kemudian tentang pakaian harus rapi dan bersih dan yang terakhir saya juga melihat bagaimana cara mereka berinteraksi dengan masyarakat, karna mungkin ada bahasa yang tidak benar jadi kita juga harus menegur itu,kita juga tidak bisa berbahasa dengan masyarakat itu sesuka kita.

3. Apa target utama ibu dalam meningkatkan kinerja pegawai?

Jawab : Target utama dalam mengevaluasi dan memonitoring kinerja pegawai tujuannya untuk bisa meningkatkan pelayanan kepada masyarakat untuk lebih baik lagi kedepannya.

### Informan Utama

#### A. Identitas Responden

1. Nama : Samiatik
2. Jenis Kelamin : Perempuan
3. Usia : 43 tahun
4. Jabatan : Sekretaris Desa
5. Pendidikan : SLTA/Sederajat

#### B. Pertanyaan – pertanyaan

1. Dalam proses pengambilan suatu keputusan tentang kinerja pegawai, hal apa yang dilakukan Kepala Desa mengambil keputusan tersebut?

Jawab : menurut saya kepala desa dalam mengambil suatu keputusan tentang kinerja pegawai sudah sangat cukup baik, misalnya tentang kedisiplinan waktu yang diterapkan oleh kepala desa itu sendiri, kalau ada pegawai yang sering terlambat dalam satu minggu kepala desa akan memberikan surat peringatan, kami para pegawai juga harus mengisi absensi tepat waktu dikarenakan kami melakukan absensinya melalui aplikasi.

2. Apakah kepala desa selalu memberi informasi serta memberi wewenang kepada setiap pegawai dalam melaksanakan tugas?

Jawab : Kepala desa sangat memberi informasi melalui koordinasi perintah langsung maupun perintah tidak langsung, misalnya begini kepala desa itu memberi arahan sesuai tupoksinya masing masing, contohnya tiba tiba ada rapat dikantor camat kebetulan kepala desa berhalangan untuk hadir, sehingga Kepala desa memerintahkan stafnya untuk mewakili dia terutama saya sebagai sekeretaris desa. Kepala desa juga selalu memberikan arahan kepada kepala dusun contohnya untuk mendata masyarakat yang mendapatkan bantuan.

3. Apa harapan ibu terhadap kepala desa mengenai peningkatan kinerja pegawai?

Jawab : Melihat ibu kades sudah berusaha mencoba untuk disiplin dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dan beliau juga sangat menghormati pegawainya, beliau melakukan seperti itu supaya ada kemajuan di desa mangkai baru.

A. Identitas Responden

1. N a m a : Kartika
2. Jenis Kelamin : Perempuan
3. Umur : 43 tahun
4. Pekerjaan : Kasi Pemerintahan
5. Pendidikan : SLTA/Sederajat

B. Pertanyaan-pertanyaan

1. Dalam proses pengambilan suatu keputusan tentang kinerja pegawai, hal apa yang dilakukan Kepala Desa mengambil keputusan tersebut?

Jawab : Menurut saya kepala desa dalam mengambil suatu keputusan itu dilihat dari perspektif kinerja pegawainya, tentang kehadirannya, dan juga dilihat dari apakah pegawainya tanggap terhadap melayani masyarakatnya.

2. Jika terjadi *miskomunikasi*, apakah kepala desa cukup berperan andil dalam permasalahan tersebut?

Jawab : Perhatian kepala desa terhadap bawahannya sebenarnya cukup baik tetapi ada juga kendala yang harus dihadapi seperti jika ada teguran yang diberikan kepada setiap pegawai tetapi beliau tidak bisa melakukan secara cepat dan sigap maka itu akan berpengaruh dalam kurangnya komunikasi dan tentu ada alasan tertentu yang mengapa bisa menimbulkan suatu kendala atau *miskomunikasi*.

3. Apa harapan ibu terhadap kepala desa mengenai peningkatan kinerja pegawai?

Jawab : Harapannya sangat membutuhkan kepala desa sebagai pemimpin yang dapat memantau, mengontrol dan memotivasi serta pula dapat mengevaluasi setiap pegawainya. Hal ini sangatlah penting di lakukan supaya nantinya pegawai merasa di kontrol oleh kepemimpinannya dan pada akhirnya para pegawai dapat meningkatkan kinerjanya dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.



B. Identitas Responden

1. N a m a : Ewi Ayu Lestari
2. Jenis Kelamin : Perempuan
3. Umur : 30 tahun
4. Pekerjaan : Kasi Kesejahteraan
5. Pendidikan : SLTA/Sederajat

B. Pertanyaan-pertanyaan

1. Dalam proses pengambilan suatu keputusan tentang kinerja pegawai, hal apa yang dilakukan kepala desa mengambil keputusan tersebut?

Jawab : Kepala desa dalam mengambil suatu keputusan sudah cukup bijaksana apabila ada anggota atau pegawai ada yang melanggar peraturan, kepala desa harus memberi sanksi. Kepala desa juga tidak mengambil keputusan secara sepihak, tetapi selalu melibatkan pegawai-pegawainya.

2. Jika terjadi *miskomunikasi*, apakah kepala desa cukup berperan andil dalam permasalahan tersebut?

Jawab : Kepala desa cukup berperan andil jika terjadi *miskomunikasi*, karena kalau berbicara tentang komunikasi, ya kepala desa dengan pegawai berkomunikasi dengan baik, dengan cara berkomunikasi yang baik juga bisa mendorong motivasi pegawai agar bisa meningkatkan kinerjanya lebih baik lagi.

3. Apa harapan ibu terhadap kepala desa mengenai peningkatan kinerja pegawai?

Jawab : Untuk meningkatkan kinerja pegawai dikantor desa mangkai baru harapannya memerlukan pemimpin yang bertanggung jawab dan tegas. Karena hal itu sangat penting untuk meningkatkan kualitas pelayanan.

## Informan Tambahan

### A. Identitas Responden

1. N a m a : Dewi Ika wati
2. Jenis Kelamin : perempuan
3. Umur : 42 tahun
4. Pekerjaan : Wiraswasta
5. Pendidikan : SLTA/Sederajat

### B. Pertanyaan – pertanyaan

1. Bagaimana tanggapan Ibu terhadap kepala desa dalam memimpin kinerja para aparatur pemerintah desa Mangkai Baru?

Jawab : Menurut pandangan saya, Kepala desa sudah memimpin dengan begitu tegas dan memimpin kinerja dikantor begitu luar biasa, tetapi masih ada saja sebagian masyarakat yang bersikap cuek sehingga hal ini yang menjadi pengaruh dalam pelaksanaan tupoksi pegawai.

2. Apakah pegawai yang berada di kantor desa mangkai Baru bersikap tanggap dan tepat waktu dalam hal melayani masyarakat?

Jawab : Menurut saya tentang kinerja pegawai desa mangkai baru sudah cukup baik, mereka melayani dengan baik.

3. Jika ada informasi yang berkaitan dengan bantuan kepada masyarakat atau hal lain sebagainya, apakah masyarakat selalu diberikan informasi tentang hal tersebut?

Jawab: Ya diberikan informasi melalui kepala dusun apabila ada masyarakat yang mendapat bantuan didata oleh kepala dusun nanti selesai diberitahukan mereka datang kekantor desa untuk mengambil bantuan tersebut.

A. Identitas Responden

1. N a m a : Uty
2. Jenis Kelamin : perempuan
3. Umur : 37 tahun
4. Pekerjaan : Wiraswasta
5. Pendidikan : SLTA/Sederajat

B. Pertanyaan – pertanyaan

1. Bagaimana tanggapan Ibu terhadap kepala desa dalam memimpin kinerja para aparatur pemerintah desa Mangkai Baru?

Jawab : tanggapan saya tentang kepala desa dalam memimpin kinerja pegawainya yaitu sudah cukup bagus, yang mana disaat saya ke kantor desa saya melihat kepala desa memberikan evaluasi atau memberi arahan kepada pegawai di kantor desa tersebut.

2. Jika ada informasi yang berkaitan dengan bantuan kepada masyarakat atau hal lain sebagainya, apakah masyarakat selalu diberikan informasi tentang hal tersebut?

Jawab : Ya jika ada informasi tentang pembagian bantuan sosial saya selaku masyarakat selalu mendapatkan informasi perihal bantuan sosial tersebut. Dan bantuan sosial yang diberikan oleh pegawai desa pun dibagi secara rata.

3. Apa harapan ibu terhadap kepala desa mengenai peningkatan kinerja pegawai ?

Jawab : Harapannya agar para pegawai lebih disiplin dalam manajemen waktu agar pelayanan pada masyarakat dapat dilakukan dengan cepat dan maksimal, dan kepala desa juga bisa lebih menekankan lagi kinerja beliau untuk bawahan nya agar bisa meningkatkan kinerja pegawai.

## B. Identitas Responden

1. N a m a : Nuraida
2. Jenis Kelamin : perempuan
3. Umur : 33 tahun
4. Pekerjaan : Wiraswasta
5. Pendidikan : SLTA/Sederajat

## B. Pertanyaan – pertanyaan

1. Apakah pelayanan yang diberikan kepada masyarakat sudah tepat sasaran?

Jawab : Pelayanan yang diberikan oleh aparat desa sudah tepat sasaran apabila masyarakat mangkai baru mengurus surat penting seperti KTP, mereka merespon masyarakat dengan baik, akan tetapi kendalanya dipenindaklanjutan berlangsung cukup lama.

2. Jika ada informasi yang berkaitan dengan bantuan kepada masyarakat atau hal lain sebagainya, apakah masyarakat selalu diberikan informasi tentang hal tersebut?

Jawab : saya selaku masyarakat meskipun saya tidak mendapat bantuan dari pemerintah desa,akan tetapi saya selalu mendengar tentang informasi-informasi yang berkaitan dengan bantuan sosial, yang artinya masyarakat selalu mendapatkan informasi tentang bantuan sosial tersebut, dan terkadang saya juga mendengar informasi tentang masyarakat yang tidak mampu atau rumahnya tidak layak,pemerintah desa melakukan bedah rumah,yang dimana maksudnya itu bantuan pembuatan rumah yang lebih layak.

3. Apa harapan ibu terhadap kepala desa mengenai peningkatan kinerja pegawai ?

Jawab : Harapan saya terhadap kinerja pegawai yaitu pegawai dapat meningkatkan pelayanan pada masyarakat dapat dilakukan dengan cepat dan maksimal,



## 7. Dokumentasi Penelitian

Profil Kantor Desa Mangkai Baru Kecamatan

Lima puluh Kabupaten Batu bara



Sistem Kehadiran Online Pemerintah Desa Mangkai Baru

Kecamatan Lima Puluh Kabupaten Batu Bara





### Pelayanan tentang penyelesaian masalah masyarakat di kantor desa



### Pelayanan tentang penyelesaian masalah masyarakat di kantor desa



Dokumentasi kemenangan desa mangkai baru terhadap lomba desa percontohan tertib administrasi tingkat provinsi



### Struktur Organisasi Pemerintah Desa Mangkai Baru Kecamatan Lima Puluh Kabupaten Batu Bara.

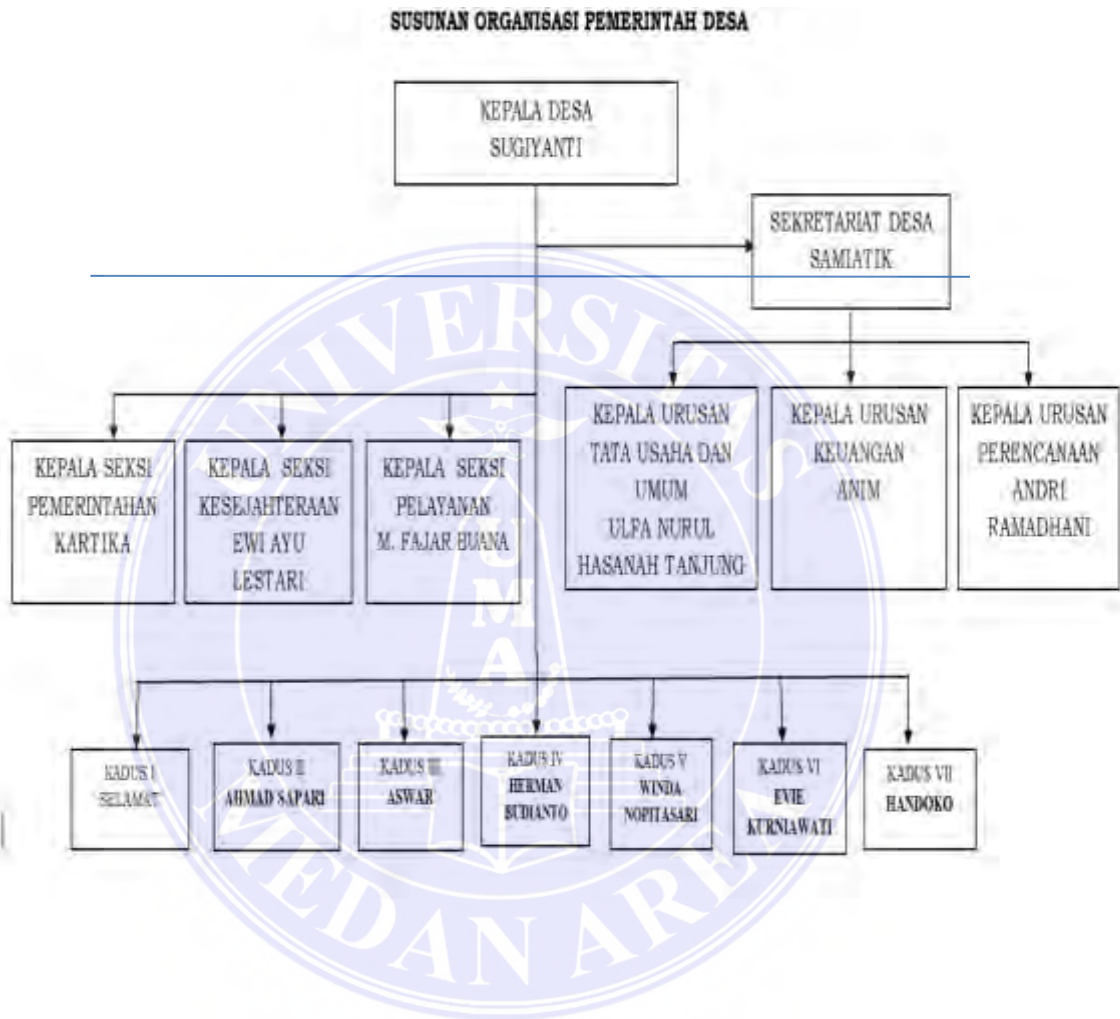




Foto wawancara bersama Ibu Sugiyanti sebagai informan kunci selaku Kepala Desa di Kantor Desa Mangkai Baru Kecamatan Lima Puluh Kabupaten Batu Bara (Rabu,15 february 2023)



Foto wawancara dengan Ibu Samiatik sebagai informan utama selaku Skretaris Desa di Kantor Desa Mangkai Baru Kecamatan Lima Puluh Kabupaten Batu Bara(Senin,15 february 2023)



Foto dengan Ibu Ewi Ayu Lestari selaku Kasi Kesejahteraan sebagai informan utama di Kantor Desa Mangkai Baru Kecamatan Lima Puluh Kabupaten Batu Bara(Rabu,15 february 2023)



Foto dengan Ibu Kartika selaku Kasi Pemerintahan sebagai informan utama di Kantor Desa Magkai Baru Kecamatan Lima Puluh Kabupaten Batu Bara(Rabu,15 february 2023)





foto dengan Ibu Dewi Ikawati selaku masyarakat selaku informan tambahan Desa Mangkai Baru Kecamatan Lima Puluh Kabupaten Batu Bara(jumat,17 februari 2023)



Foto dengan Ibu Uty selaku masyarakat selaku informan Desa Mangkai Baru Kecamatan Lima Puluh Kabupaten Batu Bara (jumat,17 februari 2023)



Foto dengan Ibu Nuraida selaku Masyarakat Desa Mangkai Baru Kecamatan Lima Puluh Kabupaten Batu Bara(jum,at,17 februari2023)

