

616 /PUMA/2000

**KEPEMIMPINAN LURAH DALAM MENINGKATKAN  
MOTIVASI KERJA PERANGKAT LURAH DI  
KELURAHAN SYAHMAD KECAMATAN  
LUBUK PAKAM KABUPATEN  
DELI SERDANG**

**SKRIPSI**

Oleh :

**Muhammad Faisal Hasrimy**

No. Stb : 99.850.0052



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2000**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 1/8/24

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) 1/8/24



Dengan rasa syukur kepada Allah SWT, kupersembahkan skripsi ini untuk yang tercinta **istriku** dan **anakku** serta **Ayah dan Ibu** yang telah memberikan semangat dan doa selama menjalani studi

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 1/8/24

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) 1/8/24

## HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : **KEPEMIMPINAN LURAH DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KEJA PERANGKAT LURAH DI KELURAHAN SYAHMAD KECAMATAN LUBUK PAKAN KABUPATEN DELI SERDANG**

Nama Mahasiswa : **Muhammad Faisal Hasrimy**

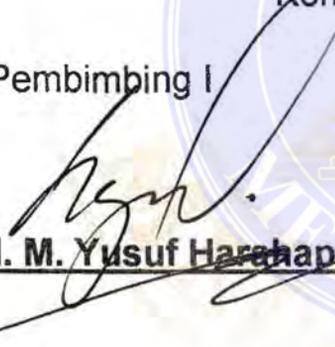
No. Stambuk : 99.850.0052

Program Studi : Ilmu Pemerintahan

Mengetahui  
Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II

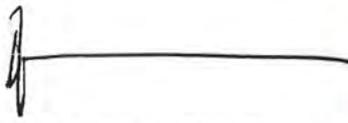
  
Drs. H. M. Yusuf Harahap

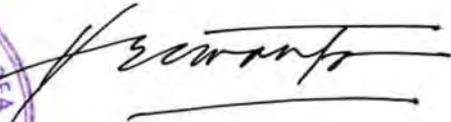
  
Hj. Aminatun Nasution, SH

Mengetahui

Ketua Program Studi

Dekan

  
Taufik Siregar, SH, MH

  
Drs. Heri Kusmanto, MA



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 1/8/24

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) 1/8/24

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, dengan mengucapkan puji dan syukur kehadiran Allah SWT, yang atas berkat dan rahmatNya jualah penulis akhirnya dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul : “ Kepemimpinan Lurah Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Perangkat Lurah di Kelurahan Syahmad Kecamatan Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang”.

Penyelesaian skripsi ini dapat terwujud tiada lain karena bantuan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak kepada penulis. Oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis menyampaikan penghargaan dan rasa terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu, membimbing dan mengarahkan penulis dalam penulisan skripsi ini. Rasa terima kasih yang tiada terhingga penulis sampaikan kepada :-

1. Bapak Drs. Heri Kusmanto, MA selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Medan Area
2. Bapak Drs. H. M. Yusuf Harahap, selaku Pembimbing I yang telah banyak memberikan bimbingan kepada penulis
3. Ibu Hj. Aminatun Nasution, SH, selaku pembimbing II penulis.
4. Bapak Taufik Siregar, SH, MH, selaku Ketua Program Studi Ilmu Pemerintahan Fisipol UMA

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 1/8/24

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) 1/8/24

5. Seluruh staff pengajar dan staff administrasi Fisipol UMA yang telah banyak memberikan bantuan baik dalam hal perkuliahan dan administrasi selama penulis dalam pendidikan.
6. Bapak Bupati Kepada Daerah Tingkat II Kabupaten Deli Serdang yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian guna penyelesaian skripsi ini.
7. Bapak Camat Kecamatan Lubuk Pakam yang juga banyak memberikan bantuan kepada penulis dalam melaksanakan penelitian skripsi ini
8. Seluruh rekan-rekan mahasiswa di Fisipol UMA yang telah banyak memberikan bantuan moril selama penulis mengikuti perkuliahan di Fisipol UMA.

Juga selayaknyalah penulis mengucapkan terima kasih yang tiada terhingga kepada ayahanda dan ibunda yang telah membesarkan, membimbing dan mengarahkan penulis untuk dapat menyelesaikan skripsi ini. Tiada kata yang lebih indah kecuali berdoa kepada Allah semoga apa yang telah mereka perbuat bagi kebaikan penulis senantiasa dilimpahi rahmat oleh Allah SWT.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini dalam penyajiannya jauh dari pada sempurna, dikarenakan keterbatasan penulis. Oleh karenanya segala saran dan kritikan yang sifatnya membangun dari semua pihak sangat diharapkan.

Akhirnya kepada Allah SWT jualah penulis berserah diri, semoga kita semua selalu tetap mendapat ridhoNya. Amin.

Medan, Agustus 2000

Penulis

Muhammad Faisal Hasrimy



RINGKASAN

**KEPEMIMPINAN LURAH DALAM MENINGKATKAN  
MOTIVASI KERJA PERANGKAT LURAH DI  
KELURAHAN SYAHMAD KECAMATAN  
LUBUK PAKAM KABUPATEN  
DELI SERDANG**

*Oleh : Muhammad Faisal Hasrimy*  
No. Stambuk : 99.850.0052  
*Program Studi : Ilmu Pemerintahan*

Dalam rangka pelaksanaan pembangunan yang lebih merata diseluruh tanah air, maka diusahakan keserasian laju pertumbuhan antar daerah. Perhatian sebesar-besarnya perlu diberikan pada peningkatan pembangunan pedesaan/kelurahan yang berasal baik melalui prakarsa dan swadaya masyarakat, maupun melalui kemampuan aparaturnya pemerintahan desa atau kelurahan yang terdapat diwilayah tersebut.

Kelurahan merupakan bagian dari wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia menduduki pos terdepan yang betul-betul strategis bagi negara dalam rangka pelaksanaan pelayanan masyarakat. Kedudukan kelurahan sangat penting dan menentukan dalam menunjang keberhasilan nasional. Walaupun tidak dapat dikatakan statis, namun secara fisik nampak jelas bahwa perkembangan kelurahan berada dipedesaan jauh lebih baik dengan

Begitu pentingnya kelurahan sebagai wilayah negara Kesatuan Republik Indonesia yang dapat menunjang keberhasilan nasional, maka perlu kiranya didukung oleh kemampuan aparatur pemerintahannya yang dapat membantu keberhasilan pelaksanaan pembangunan, maka perlu kiranya diadakan pembinaan terhadap aparatur tersebut guna tercapainya tujuan nasional.

Salah satu aspek yang paling penting bagi terciptanya hal diatas, maka kepemimpinan seorang kepala kelurahan adalah mutlak diperlukan. Kepala kelurahan adalah pemimpin bagi perangkatnya dan dia berkewajiban memotivasi pengikutnya. Sebab motivasi tanpa kepemimpinan tidak akan berarti.

Dalam melaksanakan tugas, lurah dibantu oleh perangkatnya, karena itu sangatlah perlu untuk memperhatikan dan meningkatkan motivasi kerja melalui pembinaan kepada perangkatnya, agar dalam melakukan tugasnya dapat berhasil sesuai dengan ketentuan. Untuk menyelenggarakan pemerintahan yang baik, perlu adanya semangat kerja dan rasa tanggung jawab yang tinggi dari para perangkatnya. Untuk memelihara dan meningkatkan semangat kerja tersebut maka kepala kelurahan harus mengetahui bagaimana caranya meningkatkan motivasi kerja dan melakukan pembinaan terhadap perangkat kelurahan khususnya.

Beberapa hal yang perlu dilakukan adalah :

- a. Pemberian kepercayaan dan wewenang secara penuh kepada perangkatnya dalam mendelegasikan tugas dan wewenang.
- b. Lebih sering mengadakan komunikasi terhadap bawahannya, seperti mendengar pendapat para perangkat desa dan memperhatikan keluhan-keluhan mereka.
- c. Kesiapan kepala kelurahan memberikan bimbingan, pengarahan dan contoh kepada perangkatnya.
- d. Menciptakan suasana kerja yang baik.
- e. Memberikan penghargaan kepada perangkat kelurahan yang dapat menjalankan tugas sesuai dengan yang diarahkan dan tepat waktu.
- f. Memberikan penertiban berupa sanksi kepada perangkat kelurahan yang melakukan pelanggaran.

Demikianlah, peranan pemimpin dalam suatu organisasi dalam hal ini kelurahan adalah sangat penting, maju mundurnya suatu kelurahan ditentukan oleh kepala kelurahannya karena pemimpinlah yang banyak mempunyai andil dalam suatu organisasi.

Agar kita dapat memahami kepemimpinan kepala kelurahan maka kita dapat melihat ada dua macam kepemimpinan kepala kelurahan yakni :

- a. Kepala kelurahan sebagai pemimpin formal, dalam kedudukan ini kepala kelurahan diangkat dan diberhentikan oleh Bupati Kepala Daerah Tingkat II yang bersangkutan.
- b. Kepala kelurahan sebagai pemimpin informal, dalam kedudukan ini kepala kelurahan dipilih oleh penduduk kelurahan yang bersangkutan, dianggap sebagai tohoh atau pemuka masyarakat setempat. Hal ini dapat dilihat dari kedudukannya sebagai Ketua Lembaga Musyawarah Desa (LMD).

Dengan kedudukannya sebagai pemimpin formal, kepala desa bertindak sebagai alat pemerintah, baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah, dan sebagai alat dari pemerintah desa itu sendiri. Dengan demikian kepala kelurahan dapat dikatakan sebagai administrator pemerintah yang berlangsung di kelurahan.

Mengingat beban tugas yang berat dari kepala kelurahan tersebut, maka dalam pelaksanaan tugasnya kepala kelurahan dibantu oleh perangkatnya, oleh sebab itu kepala kelurahan harus memiliki kemampuan untuk menggerakkan perangkatnya.

## DAFTAR ISI

	Halaman
BAB I	PENDAHULUAN ..... 1
	A. Latar Belakang Masalah ..... 1
	B. Perumusan Masalah ..... 4
	C. Pembatasan Masalah ..... 5
	D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian ..... 7
	E. Kerangka Pemikiran ..... 9
	F. Hipotesa ..... 11
BAB II	TINJAUAN PUSTAKA ..... 12
	A. Pengertian Kepemimpinan ..... 12
	B. Tipe-Tipe Kepemimpinan ..... 16
	C. Kepemimpinan Lurah ..... 21
	D. Pengertian Motivasi Kerja ..... 23
	E. Dasar-dasar Motivasi Kerja ..... 24
	F. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja ..... 25
	G. Kepemimpinan Lurah dalam Memotivasi Perangkat Lu- rah ..... 38
BAB III	METODOLOGI PENELITIAN ..... 31
	A. Populasi dan Sampel ..... 31
	B. Metode Pengumpulan Data ..... 32
	C. Variabel dan Defenisi Operasional ..... 34
	D. Metode Analisis Data ..... 36

BAB IV	GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN .....	38
	A. Keadaan Lokasi Penelitian .....	38
	1. Keadaan Geografi .....	38
	2. Keadaan Demografis .....	40
	3. Keadaan Sosial Ekonomi .....	43
	4. Keadaan Fasilitas Kerja .....	45
	5. Keadaan Sosial Budaya .....	48
	B. Struktur Organisasi Kelurahan Syahmad .....	52
BAB V	Analisis dan Evaluasi .....	64
	A. Pelaksanaan Penelitian .....	64
	B. Penyajian Data .....	66
	C. Pengujian Hipotesis .....	78
BAB VI	KESIMPULAN DAN SARAN .....	79
	A. Kesimpulan .....	79
	B. Saran .....	80

## DAFTAR PUSTAKA

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 4.1 Luas Wilayah Menurut Penggunaannya	40
Tabel 4.2 Jumlah Penduduk Menurut Umurnya	42
Tabel 4.3 Keadaan Penduduk	44
Tabel 4.4 Keadaan Peralatan Kantor	47
Tabel 4.5 Daftar Sarana Pendidikan	49
Tabel 4.6 Daftar Tingkat Pendidikan Penduduk	50
Tabel 4.7 Tingkat Pendidikan Aparat Kelurahan	51
Tabel 4.8 Jumlah Pemeluk Agama	51
Tabel 5.1 Keadaan Responden Beserta Jenis Kelaminnya	67
Tabel 5.2 Keadaan Responden Berdasarkan Usia	67
Tabel 5.3 Pemberian Kepercayaan Kepada Perangkat Lurah	69
Tabel 5.4 Tingkat Komunikasi Lurah dengan Perangkatnya	70
Tabel 5.5 Bimbingan Perangkat Kelurahan Oleh Lurah	71
Tabel 5.6 Tingkat Kreativitas Kepala Kelurahan	72
Tabel 5.7 Pendekatan Perangkat kelurahan	73
Tabel 5.8 Aktivitas Stimulasi	74
Tabel 5.9 Pelaksanaan Kerja Perangkat Kelurahan	76
Tabel 5.10 Motivasi Kerja Perangkat Kelurahan	78

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Sejalan dengan pelaksanaan Pembangunan Nasional yang terus dilaksanakan disegala bidang, maka kelurahan sebagai organisasi pemerintah terendah di bawah camat sangat menentukan keberhasilan pembangunan nasional tersebut. Hal ini disebabkan karena hampir semua kebijaksanaan-kebijaksanaan pemerintah baik pusat maupun daerah setelah melalui beberapa tingkatan akhirnya akan dilaksanakan di kelurahan itu juga.

Untuk menjamin kelancaran dari pelaksanaan pembangunan tersebut, maka kedudukan kelurahan harus diperkuat. Salah satu upaya untuk itu adalah dengan mendorong kelurahan agar dapat tumbuh dan berkembang sesuai dengan potensinya. Tentu saja ini adalah menjadi tugas pemerintah kelurahan yang dipimpin oleh Kepala Kelurahan.

Dalam usaha memperkuat dan memajukan pemerintahan di kelurahan maka partisipasi penyelenggaraan pemerintahan harus dikembangkan secara efektif dan efisien sehingga makin mampu

melayani dan mengayomi masyarakat serta terselenggaranya fungsi pemerintahan yang baik dan terarah.

Untuk menjalankan usaha tersebut maka motivasi kerja perangkat kelurahan sangat menentukan efektivitas penyelenggaraan pemerintahan di kelurahan. Langkah pertama yang paling menentukan adalah kepemimpinan Kepala Kelurahan. Kepala Kelurahan harus memimpin dan menggerakkan perangkat kelurahan sebagai pembantu dekatnya.

Wahjosumitdjo menyatakan: “Kepemimpinan mempunyai kaitan yang erat dengan motivasi, sebab keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain dapat mencapai tujuannya yang telah ditetapkan sangat tergantung kepada kewibawaan dan juga pemimpin itu dalam menciptakan motivasi didalam diri setiap orang bawahan, kolega maupun atasan pimpinan itu sendiri”.<sup>1</sup>

Oleh karena itu, Kepala Kelurahan sebagai pemimpin tertinggi di kelurahan harus dapat meningkatkan motivasi kerja Perangkat Kelurahan. Dalam hal ini motivasi kerja dapat diartikan sebagai sesuatu yang menimbulkan atau semangat kerja misalnya ketetapan dalam menyelesaikan pekerjaan, tidak ada keluhan dan sebagainya. Sedangkan

---

<sup>1</sup> Wahjosumitdjo, *Kepemimpinan dan Motivasi*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1984, hal 172.

upaya dari kepemimpinan seseorang dapat dilihat dari tingkat kepercayaannya dalam mendelegasikan tugas dan wewenang tingkat komunikasi dengan bawahaannya, memberikan bimbingan, pengarahan serta tingkat kreativitas Kepala Kelurahan dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik, tingkat aktivitas stimulasi yang dilakukan oleh Kepala Kelurahan kepada perangkatnya.

Untuk itulah Kepala Kelurahan dan Perangkat Kelurahan harus menjalin hubungan kerjasama yang harmonis, saling menghormati, sehingga ada rasa tanggung jawan akan tugas yang dihadapi. Kepala kelurahan harus dapat memberi pengertian kepada perangkat kelurahan mengenai pentingnya penyelenggaraan pemerintahan di kelurahan yang efektif dan efisien.

Kepala Kelurahan juga harus mampu menciptakan suatu tingkat efektivitas kerja yang baik, hal ini erat kaitannya dengan motivasi kerja perangkat kelurahan itu sendiri. Selain dipengaruhi oleh adanya motivasi yang tepat, juga sangat ditentukan dari kualitas perangkat kelurahan tersebut. Untuk itu sangat diharapkan adanya kerjasama dan saling keterbukaan antara kepala kelurahan dengan perangkat kelurahan sehingga perangkat kelurahan dapat melaksanakan pekerjaan sesuai

dengan arah yang telah digariskan guna tercapainya tujuan yang diharapkan.

Bertitik tolak dari uraian diatas, maka penulis merasa tertarik untuk membahas lebih lanjut dengan melakukan penelitian yang memenuhi syarat dan menerangkan dalam suatu karangan ilmiah dalam bentuk skripsi dengan judul yang dapat dirumuskan sebagai berikut :  
**“Kepemimpinan Lurah Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Perangkat Lurah di Kelurahan Syahmad Kecamatan Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang”.**

## **B. Perumusan Masalah**

Sebelum perumusan masalah dari penelitian ilmiah ini penulis uraikan, maka terlebih dahulu penulis menjelaskan arti dari masalah itu sendiri.

Menurut Mohammad Hatta: “Masalah ialah kejadian atau keadaan yang menimbulkan pertanyaan di dalam hati kita tentang kedudukan-kedudukannya, kita tidak puas dengan melihatnya saja melainkan kita ingin mengetahuinya lebih mendalam”.<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> Mohammad Hatta, *Pengantar ke Jalan Ilmu Pengetahuan*, Mutiara Jakarta 1980 hal. 14.

Dari defenisi yang dikemukakan diatas, maka dapat ditarik suatu rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

“Bagaimanakah kepemimpinan Kepala Kelurahan dalam meningkatkan motivasi kerja Perangkat Kelurahan, hal-hal apa yang menjadi kendalanya serta faktor-faktor apa yang mempengaruhi penyelenggaraan pemerintahan di Kelurahan “.

### C. Pembatasan Masalah

RA. Suhardi dalam bukunya “Politik Sosial Modern”, mengemukakan pengertian masalah adalah :

“ Suatu persoalan atau problema yang sukar diselesaikan dan terdiri dari kelompok soal-soal yang telah diketahui sebagian sedang yang sebahagian lagi belum diketahui atau belum diketahui sepenuhnya, kelompok soal-soal mana menuntut supaya cepat diselesaikan”.<sup>3</sup>

Jadi masalah tersebut merupakan suatu yang harus dipecahkan apabila menginginkan suatu yang diharapkan atau ingin dicapai agar dapat terwujud. Hal lain dapat disimpulkan bahwa masalah itu suatu persoalan-persoalan hidup bagi manusia yang pemecahannya selalu

<sup>3</sup> R.A. Suhardi, *Politik Sosial Modern, Dasar dan Directive*, Yayasan Karya Dharma IIP, Jakarta, 1983, hal. 1.

memerlukan bantuan orang lain yang mempunyai pengalaman yang lebih banyak dari orang yang mempunyai masalah, sehingga pemecahannya dapat ditemukan.

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian yang penulis kemukakan, maka agar pembahasannya tidak menjadi kabur, maka penulis membuat pembatasannya. Pembatasan masalah ini dimaksudkan untuk menghindari uraian-uraian yang tidak berhubungan dengan masalah yang akan dibahas.

Masalah penelitian ini dibatasi pada hal-hal sebagai berikut :

1. “Bagaimanakah Kepemimpinan Kepala Kelurahan dalam meningkatkan motivasi kerja perangkat kelurahan sehingga penyelenggaraan pemerintahan di kelurahan dapat dijalankan dengan baik dan seluruh program pemerintahan kelurahan dapat terselenggara sesuai dengan target dan pencapaian yang dikehendaki dalam penyelenggaraan pemerintahan kelurahan.
2. Ruang lingkup penelitian di batasi di Kelurahan Syahmad Kecamatan Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang.
3. Tahun Kerja yang diteliti adalah tahun 1997 s/d 2000.

#### D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Setiap usaha penelitian ilmiah yang dilakukan harus mempunyai sasaran yang hendak dicapai sebagai hasil akhir dari proses penelitian, dengan demikian apa yang menjadi tujuan penelitian harus jelas diketahui sebelumnya.

Tujuan penelitian secara defenitif menurut Woody sebagaimana dikutip oleh Muhammad Nazir adalah :

“ Menemukan kebenaran yang juga merupakan sebuah pemikiran kritis (Critical Thinking). Penelitian meliputi pemberian defenisi terhadap masalah, memformulasikan hipotesa atau jawaban sementara membuat kesimpulan dan sekurang-kurangnya mengadakan penyampaian atas semua kesimpulan untuk menentukan apakah ia cocok dengan hipotesa“.<sup>4</sup>

Sesuai dengan arti diatas, maka penulis akan menguraikan apa yang menjadi tujuan penelitian ilmiah ini, yaitu :

1. Untuk mengetahui Bagaimana kepemimpinan kepala kelurahan yang dilakukan untuk meningkatkan motivasi perangkat desa agar secara

<sup>4</sup> Mohammad Nazir, *Metode Penelitian*, Ghalia Indonesia, Jakarta,

aktif bekerja dan melaksanakan tugas serta kewajibannya dengan baik dan penuh kesabaran.

2. Untuk mengetahui faktor-faktor apa sajakah yang mempengaruhi Kepala Kelurahan dalam usaha meningkatkan motivasi perangkat kelurahan.
3. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja perangkat kelurahan di wilayah kelurahan objek penelitian.
4. Untuk mengetahui tingkat pemahaman perangkat kelurahan terhadap pembinaan dan pengarahan yang dilakukan oleh kepala desa dalam rangka memotivasi kerja perangkat kelurahan.

Adapun yang menjadi kegunaan dari penelitian ini dapat penulis jelaskan sebagai berikut :

1. Kegunaan Teoritis.

Adapun kegunaan penelitian yang dilakukan adalah untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan Kepala Kelurahan selaku organisasi pemerintah terendah langsung dibawah camat yang berhak menyelenggarakan urusan rumah tangganya sendiri dalam ikatan Negara Kesatuan Republik Indonesia dalam rangka memotivasi kerja perangkatnya sehingga dalam pelaksanaan tugasnya lebih berdaya

guna dan berhasil guna.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 1/8/24

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 Irepository.uma.ac.id/11/8/24

## 2. Kegunaan Praktis.

Untuk membantu meningkatkan motivasi kerja perangkat kelurahan di lokasi penelitian sesuai dengan kepemimpinan kepala kelurahan yang telah dilakukan sehingga menjamin kelancaran tugas yang lebih efisien, efektif serta tanggap terhadap lingkungannya khususnya di wilayah kelurahan tersebut.

## E. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam tulisan ini didasarkan pada peranan kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja.

### 1. Kepemimpinan

Sondang P. Siagian menyatakan bahwa :

“Kepemimpinan adalah suatu kegiatan untuk mempengaruhi orang-orang agar mau bekerjasama menuju kepada suatu ajaran tertentu yang mereka inginkan bersama, dengan perkataan lain bahwa kepemimpinan adalah seni kemampuan mempengaruhi perilaku manusia dengan kemampuan mengendalikan orang-orang dalam organisasi agar mereka berperilaku seperti yang diinginkan oleh pemimpin organisasi”.<sup>5</sup>

<sup>5</sup> Sondang P. Siagian, *Teori dan Praktek Kepemimpinan*, Rineka Cipta, Jakarta, 1988, hal. 97.

Dari defenisi diatas, dapat dilihat bahwa dalam kepemimpinan itu terdapat unsur-unsur :

- a. Kemampuan mempengaruhi orang lain
- b. Kemampuan mengarahkan tingkah laku bawahan atau orang lain
- c. Untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok

Berdasarkan unsur-unsur tersebut diatas, dapat dilihat bahwa kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi dan mengarahkan orang-orang agar mereka mau bekerjasama untuk mencapai tujuan yang ditentukan

## 2. Motivasi

Motivasi merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang. Dan motivasi sebagai proses psikologis timbul diakibatkan oleh faktor dalam diri seseorang itu sendiri yang disebut intrinsik atau faktor dari luar diri yang disebut ekstrinsik.

Faktor dalam diri seseorang dapat berupa kepribadian, sikap pengalaman dan pendidikan atau berbagai harapan , cita-cita yang menjangkau masa depan.

Sedangkan faktor diluar diri dapat ditimbulkan oeh berbagai

sumber bisa karena pengaruh pemimpin, kolega atau faktor-faktor lain

yang sangat kompleks. Tetapi baik faktor intrinsik maupun faktor luar motivasi timbul karena adanya rangsangan.

## F. Hipotesis

Hipotesis secara umum diartikan sebagai jawaban sementara dari suatu pertanyaan atau keragu-raguan atau masalah. Lebih jelas J. Suprianto, MA mengatakan sebagai berikut :

“ Hipotesis adalah suatu proporsi, kondisi dan prinsip yang untuk sementara waktu dianggap benar atau barangkali tanpa keyakinan, agar dapat ditarik suatu konsekwensi yang logis dan dengan cara itu kemudian diadakan pengujian tentang kebenarannya dengan mempergunakan data hasil penelitian. <sup>6</sup>

Jadi hipotesis masih harus dibuktikan kebenarannya melalui penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi hipotesis sesuai dengan judul dan masalah yang diangkat adalah :

“Apabila kepemimpinan Kepala Kelurahan berjalan baik maka Motivasi Kerja Perangkat Kelurahan di Kelurahan Syahmad Kecamatan Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang akan meningkat”.

---

<sup>6</sup> J. Supriyanto, MA., *Dasar-Dasar Penelitian*, Alumni Bandung, 1981, hal 15  
UNIVERSITAS MEDAN AREA

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan konsep yang berdasarkan pengalaman. Arti kata-kata ketua atau raja yang dapat ditemukan dalam beberapa bahasa hanyalah untuk menunjukkan adanya perbedaan antara pemerintah dari anggota masyarakat lainnya. Pemikiran yang mendalam tentang kepemimpinan lebih banyak terdapat dikalangan negara-negara Anglosexon. The Oxford English Dictionary (1953) mencatat bahwa pemimpin dalam bahasa Inggris muncul pada tahun 1300. Bagaimanapun kata “kepemimpinan” belum muncul sebelum tahun 1800.

Berbagai defenisi kepemimpinan yang dikemukakan para ahli walaupun terdapat perbedaan akan tetapi pada kenyataannya terdapat banyak kesamaan diantara defenisi tersebut.

Diantara defenisi-defenisi terdahulu yang ditemukan oleh penulis, pemimpin dipandang sebagai pusat atau fokus dari perubahan, aktifitas dan proses kelompok. Coley dalam Prof. Drs. S. Pamudji, MPA menyatakan bahwa :

“Pemimpin itu selalu merupakan titik pusat dari sudut kecendrungan, dan sebaliknya semua gerakan sosial, kalau diamati secara cermat akan ditemukan didalamnya kecendrungan-kecendrungan yang mempunyai titik pusat”<sup>7</sup>

Mumford dalam Prof. S. Pamuji, MPA menyebutkan bahwa :

“Pemimpin adalah sifat yang menonjol dari seseorang atau beberapa orang dalam suatu kelompok dalam proses pengontrolan gejala-gejala sosial”.<sup>8</sup>

Sementara itu Redl dalam Prof. S. Pamudji, MPA menyatakan bahwa :

“Pemimpin adalah yang menjadi titik yang mengintegrasikan kelompok”<sup>9</sup>

Akhirnya Krech dan Crueth Field dalam Prof. Drs. S. Pamuji, MPA menyatakan bahwa :

“Berdasarkan posisinya yang istimewa dalam kelompok, ia (pemimpin) bertindak sebagai sarana dalam penentuan struktur kelompok, suasana

<sup>7</sup> Pamudji S, *Kepemimpinan Pemerintahan Indonesia*, Bumi Aksara, Jakarta, 1982, Hal. 9.

<sup>8</sup> *Ibid*, Hal. 9

<sup>9</sup> *Ibid*, Hal 10

kelompok, tujuan-tujuan kelompok, ideologi kelompok dan kegiatan-kegiatan kelompok”<sup>10</sup>

Kecendrungan pemikiran dari defenisi-defenisi tersebut diatas sangat berpengaruh didalam mengarahkan perhatian kepada pentingnya struktur kelompok dan proses kelompok dalam pembahasan mengenai kepemimpinan. Sangat menarik untuk dicatat bahwa dua dari teori-teori yang pertama (Cooley dan Mumford) memperhatikan pengalaman yang tinggi dan luas dalam persepsi mereka tentang masalah kepemimpinan.

Dipihak lain, beberapa defenisi tampaknya menempatkan pemimpin yang secara kebetulan menduduki posisi istimewa dalam kemajuan kelompok yang tidak dapat ditawar-tawar lagi. Mereka mengingatkan akan salah satu defenisi yang awam tentang pemimpin sebagai seorang individu yang selalu tetap berada dibarisan depan kelompok, sehingga tak seorangpun dapat melampauinya.

Menurut Prof. Drs. S. Pamuji, MPA, kepemimpinan tersebut dapat ditempatkan kedalam berbagai fungsi atau kedudukan yakni :

- a. Kepemimpinan sebagai suatu kepribadian dan akibatnya.
- b. Kepemimpinan sebagai seni mempengaruhi orang lain.
- c. Kepemimpinan sebagai penggunaan pengaruh.

- d. Kepemimpinan sebagai tindakan atau tingkah laku.
- e. Kepemimpinan sebagai tindakan persuasi.
- f. Kepemimpinan sebagai hubungan kekuasaan.
- g. Kepemimpinan sebagai alat pencapaian tujuan
- h. Kepemimpinan sebagai akibat interaksi.
- i. Kepemimpinan sebagai perbedaan peranan.
- j. Kepemimpinan sebagai inisiasi struktur.<sup>11</sup>

Jadi pengertian kepemimpinan ini lebih menitik beratkan pada fungsi dari pada struktur dari pengertian kepemimpinan ini, maka dapat dikelompokkan arti dan maknanya sebagai berikut :

- a. Kepemimpinan merupakan ciri-ciri aktivitas seseorang yang dapat mempengaruhi pengikutnya.
- b. Kepemimpinan merupakan instrumen yang memiliki aspek-aspek untuk melancarkan suatu kegiatan.

Berdasarkan pengelompokan ini berarti bahwa kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang dapat dipelajari dalam menyusun instrumen kepemimpinan, sekaligus merupakan suatu seni bagaimana sebaiknya instrumen itu dilakukan. Pemikiran ini lebih bersifat analitis deskriptif dan rasional, dimana polanya mengarah pada sistem kepemimpinan yang

identik dengan manajemen, tetapi kurang relevan jika diterapkan pada masyarakat atau sistem sosial yang telah terbentuk. Pemimpin dalam pemikiran ini diletakkan dalam pemikiran ini diletakkan dalam posisi sebagai manajer dan bukan sebagai leader. Di negara yang sedang berkembang unsur “kharisma” turut menentukan pengakuan sebagai seorang pemimpin yang berpengaruh.

Jika kharisma ini dapat disamakan dengan power yang dapat mempengaruhi pengikutnya secara nonstruktural maka bertarti perlu dibedakan kepentingan sebagai Traits atau sebagai psikological energie yang timbul dari seorang pemimpin, sehingga dapat dirumuskan bahwa Leadership as a power to influenced dimana power of energy ini memiliki daya tarik untuk mempengaruhi komponen afeksi, dan komponen kognisi sikap seseorang.

## B. Tipe-tipe Kepemimpinan

Kepemimpinan itu merupakan cermin daripada sifat pribadi seorang pemimpin, dari sifat dan tingkah laku serta caranya mempengaruhi, menggerakkan orang lain dapat dilihat bagaimana tipe kepemimpinan dari pemimpin tersebut.

Tipe-tipe kepemimpinan itu antara lain adalah sebagai berikut :

### 1. *Tipe yang Otokratik*

Seorang pemimpin yang otoratik adalah seorang yang sangat egois. Egoisme yang sangat besar akan mendorongnya memutarbalikkan kenyataan yang sebenarnya sehingga sesuai dengan apa yang telah diinterpretasikan sebagai kenyataan. Misalnya seorang pemimpin yang otokratik akan menganggap disiplin kerja yang tinggi yang ditunjukkan oleh bawahannya sebagai perwujudan kesetiaan mereka kepadanya, padahal sesungguhnya disiplin kerja itu didasarkan pada ketakutan bukan kesetiaan. Egoanya yang sangat besar menumbuhkan dan mengembangkan persepsinya bahwa tujuan organisasi ini identik dengan tujuan pribadinya, oleh karena itu organisasi diperlukan sebagai alat untuk mencapai tujuan tersebut.

Dengan egoismenya yang besar, demikian juga seorang pemimpin yang otokratik melihat peranannya sebagai sumber segala sesuatu kehidupan organisasi seperti kekuasaan yang tidak perlu dibagi dengan orang lain, ketergantungan total pada anggotanya dan lain sebagainya.

Dengan persepsi, sikap dan perilaku yang demikian seorang pemimpin yang otokratik dalam praktek akan menggunakan gaya

kepemimpinan yang :  
UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 1/8/24

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 I repository.uma.ac.id/1/8/24

- a. Menuntut ketaatan penuh dari bawahannya.
- b. Dalam menegakkan disiplin penuh kekakuan.
- c. Menggunakan pendekatan atau yang bersifat keras menghukum dalam hal terjadinya penyimpangan oleh bawahannya.

## 2. Tipe yang Paternalistik

Tipe pemimpin yang paternalistik banyak terdapat di lingkungan yang masih bersifat tradisional dan umumnya masyarakat agraris. Popularitas pemimpin yang paternalistik di lingkungan masyarakat tersebut disebabkan oleh beberapa faktor seperti :

- a. Kuatnya ikatan primordial
- b. Sistem keluarga besar
- c. Kehidupan masyarakat yang saling membutuhkan
- d. Peranan adat istiadat yang sangat kuat

Peranan pemimpin yang paternalistik dalam kehidupan organisasi diwarnai oleh harapan para pengikut padanya. Harapan itu pada umumnya berwujud keinginan agar pemimpin mampu berperan sebagai bapak yang bersifat melindungi dan layak dijadikan sebagai tempat bertanya dan untuk dijadikan petunjuk.

Keberadaan pemimpin yang paternalistik ini dapat terlihat dari gaya

kepemimpinannya seperti :

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 1/8/24

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) 1/8/24

- 1) Menganggap bawahan sebagai manusia yang tidak dewasa.
- 2) Bersikap terlalu melindungi
- 3) Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil inisiatif.

### 3. *Tipe yang Kharismatik*

Hingga sekarang ini para sarjana belum berhasil menemukan sebab-sebab mengapa seorang pemimpin mempunyai kharisma, yang diketahui adalah bahwa pemimpin yang demikian mempunyai daya tarik yang amat besar dan karena pada umumnya mempunyai pengikut yang tidak dipersoalkan nilai-nilai yang dianut sikap dan perilaku serta gaya yang digunakan oleh pemimpin yang diikutinya.

Kurangnya pengetahuan untuk menjelaskan kriteria ilmiah mengenai kepemimpinan yang kharismatik namun orang tersebut memiliki kekuatan ajaib yang tidak mungkin dijelaskan secara ilmiah yang menjadikan orang-orang tertentu itu dipandang sebagai pemimpin yang kharismatik.

### 4. *Tipe yang Laizzes Faire*

Peranan seorang pemimpin yang Laizzes Faire berkisar pada

pandangan bahwa umumnya organisasi akan berjalan lancar dengan

yang telah dewasa yang mengetahui apa yang menjadi tujuan organisasi, sasaran-sasaran yang ingin dicapai, tugas apa yang harus dijalankan oleh masing-masing anggota dan seorang pemimpin tidak perlu sering campur tangan dalam kehidupan organisasi.

Gaya kepemimpinan yang digunakan adalah sedemikian rupa sehingga terjadi :

- a. Pendelegasian wewenang secara meluas
- b. Pengambilan keputusan diserahkan pada para pejabat pemimpin yang lebih rendah kecuali pada hal-hal tertentu yang menuntut keterlibatan secara langsung.
- c. Penumbuhan dan pengembangan kemampuan berpikir dan bertindak inovatif dan kreatif diserahkan pada anggota organisasi.
- d. Sepanjang para anggota menunjukkan perilaku dan prestasi kerja yang memadai, campur tangan pemimpin dalam organisasi minimum <sup>12</sup>

##### 5. Tipe yang Demokratik

Pengetahuan tentang kepemimpinan telah membuktikan bahwa kepemimpinan yang demokratiklah yang ideal untuk suatu organisasi, disebabkan antara lain :

<sup>12</sup> Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Mandar Maju, Bandung, 1982, hal. 73.

- a. Dalam menggerakkan bawahan selalu bertitik tolak dari pendapat bahwa manusia itu makhluk yang termulia.
- b. Selalu berusaha mengkoordinasikan tujuan dan kepentingan organisasi dengan tujuan dan kepentingan para bawahan.
- c. Senang menerima saran, pendapat bahkan kritikan dari bawahannya.
- d. Selalu berusaha mengutamakan kerjasama dalam usaha mencapai tujuan.
- e. Menerima kesalahan bawahan untuk kemudian diperbaiki agar tidak terulang lagi.
- f. Selalu berusaha menjadikan bawahannya lebih maju.
- g. Berusaha mengembangkan kapasitas dirinya serta bawahan.

Pada umumnya diakui bahwa pemimpin yang demokratis tidak selalu merupakan yang paling efektif dalam kehidupan organisasi karena adakalanya dalam hal bertindak dan mengambil keputusan. Tetapi dengan berbagai kelemahan pemimpin yang demokratis tetap dipandang sebagai pemimpin yang terbaik karena kelebihan-kelebihannya mengalahkan kekurangan-kekurangannya.

### **C. Kepemimpinan Kepala Kelurahan**

Seperti yang telah kita ketahui peranan pemimpin dalam suatu organisasi sangat diperlukan. Maju mundurnya, baik tidaknya suatu

organisasi ditentukan oleh pemimpin karena dalam organisasi tersebut pemimpinlah yang mempunyai andil.

Dalam kenyataannya menunjukkan bahwa tercapainya tujuan organisasi banyak ditentukan oleh faktor kepemimpinan).

Agar kita dapat mengerti dan memahami kepemimpinan Lurah terlebih dahulu dibahas dua macam kepemimpinan Lurah yakni :

- a. Lurah sebagai pemimpin formal , dalam kedudukan ini lurah diangkat dan diberhentikan oleh Bupati Kepala Daerah Tingkat II yang bersangkutan.
- b. Lurah sebagai pemimpin Informal dalam kedudukan ini Lurah dianggap sebagai tokoh masyarakat setempat.

Dalam kedudukannya sebagai pemimpin formal lurah bertindak sebagai alat pemerintah, baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah dan sebagai alat dari pemerintah kelurahan itu sendiri. dengan demikian dapat dikatakan lurah sebagai administrator pemerintahan yang berlangsung di desa. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa lurah sebagai pemimpin administratif di kelurahan.

Sebagai administrator lurah mempunyai tugas yang sangat berat yaitu sebagai orang pertama yang bertanggung jawab atas kelancaran roda

pemerintahan di kelurahan yang dipimpinnya, termasuk di dalam urusan pembinaan keamanan dan ketenteraman.

Sebagai pemimpin administratif lurah adalah penanggung jawab di bidang administratif yang berlangsung di desa.

Mengingat beban tugas yang berat dari lurah tersebut maka dalam pelaksanaan tugasnya lurah dibantu oleh perangkatnya, oleh sebab itu lurah harus memiliki kemampuan memimpin dalam menggerakkan perangkatnya.

#### D. Pengertian Motivasi Kerja

Sebelum membahas pengertian motivasi kerja maka terlebih dahulu kita bahas apa yang dimaksud dengan motif atau motifator.

Menurut Manullang, "motif adalah tenaga pendorong yang mendorong manusia untuk bertindak atau suatu tenaga di dalam diri manusia yang menyebabkan manusia bertindak".<sup>13</sup>

Menurut W.H. Haynes dan J.L. Massie yang dikutip oleh Manullang, "motif adalah sesuatu yang menjadi pangkal seseorang melakukan sesuatu atau bekerja".<sup>14</sup>

<sup>13</sup> Manullang M, *Pengembangan Pegawai*, MKLM, Jakarta, 1985, hal. 146.

Dari kedua pendapat tersebut diatas maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan motif adalah suatu dorongan yang menyebabkan manusia-manusia melakukan sesuatu.

Pengertian motivator menurut Paul Harsey dan Kenneth H. Blanchart yang dikutip oleh Moekijat, ialah :

“Faktor-faktor pemuas mengandung perasaan akan prestasi pertumbuhan profesional dan penghargaan agar seseorang dapat melakukan pekerjaan yang memberi pekerjaan yang menantang, tanggung jawab, pertumbuhan dan perkembangan”<sup>15</sup>

Manullang memberikan pengertian motivasi kerja adalah tidak lain dari sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Motivasi kerja berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan manusia seperti pangan, sandang, papan, penghargaan rasa aman dan lain-lain. Jika kebutuhan manusia yang bekerja dalam suatu organisasi dapat dipenuhi maka motivasi kerja mereka akan lebih meningkat pula.

---

<sup>14</sup> **Ibid**, Hal 46

## E. Dasar-dasar Motivasi Kerja

Dasar manusia bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Menurut Psikolog Abraham Maslow, ada lima jenjang kebutuhan pokok manusia seperti yang dikutip oleh Wahdjosumidjo adalah sebagai berikut :

1. Kebutuhan mempertahankan hidup merupakan kebutuhan psikologis dan biologis manusia.
2. Kebutuhan rasa aman jiwa dan raga.
3. Kebutuhan sosial yaitu kebutuhan untuk dapat diterima oleh orang lain.
4. Kebutuhan akan penghargaan, yaitu kebutuhan untuk merasa dihargai oleh orang lain.
5. Kebutuhan mempertinggi kapasitas kerja.<sup>16</sup>

Dari pendapat Maslow tersebut diatas dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa alasan orang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya yang sifatnya bermacam-macam sehingga manusia berusaha memenuhinya dengan jalan bekerja.

---

<sup>15</sup> Moekijat, *Dasar-dasar Motivasi*, Sumur Bandung, Bandung, 1984, hal. 10

## E. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi sebagai proses bathin atau proses psikologis yang terjadi pada diri seseorang dipengaruhi oleh berbagai faktor.

Disamping faktor ekstern seperti lingkungan kerja, pimpinan dan kepemimpinan dan sebagainya, dan juga sangat ditentukan oleh faktor-faktor intern yang melekat pada setiap orang atau bawahan seperti, pembawaan, tingkat pendidikan, pengalaman masa lampau, keinginan atau harapan masa depan.

Cara yang biasa ditempuh pimpinan dalam rangka meningkatkan motivasi kerja pegawai yaitu dengan cara :

1. Memberikan kompensasi kepada pegawai dalam porsi yang wajar.
2. Menciptakan iklim yang menggairahkan bagi semua pihak.
3. Memperhatikan kebutuhan yang berhubungan dengan kebutuhan spritual keluarga.
4. Menempatkan pegawai pada posisi yang tepat.
5. Memperhatikan hari eson pegawai.

Kemudian ada beberapa pandangan atau pendapat yang mempengaruhi peningkatan motivasi kerja, yaitu :

1. Motivasi sangat dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerjanya.

Pengertian lingkungan kerja dalam kehidupan organisasi tidak lain adalah faktor pemimpin dan bawahan. Dari pihak pemimpin ada berbagai unsur yang sangat berpengaruh terhadap motivasi, seperti :

- a) Kebijakan-kebijaksanaan yang telah ditetapkan.
- b) Persyaratan kerja yang perlu dipenuhi oleh para bawahan.
- c) Tersedianya sarana dan prasarana.
- d) Dan tak kalah pentingnya gaya kepemimpinan atasan.

Disamping pemimpin atau atasan, bawahan juga memiliki peranan penting dalam motivasi seperti :

- a) Kemampuan kerja
- b) Semangat atau moral kerja
- c) Rasa kebersamaan dalam kehidupan kelompok
- d) Prestasi dan produktivitas kerja

2. Menurut Lyman dan Raymon Miles ada tiga faktor utama yang berpengaruh terhadap motivasi yaitu :

- a) Ciri-ciri pribadi seseorang
- b) Tingkat dan jenis pekerjaan
- c) Lingkungan kerja.

3. Sumber lain mengungkapkan bahwa ada didalam motivasi terdapat suatu rangkaian interaksi antar berbagai faktor, meliputi :

- a) Individu dengan segala unsur-unsurnya
- b) Situasi dimana individu bekerja
- c) Proses penyesuaian yang harus dilakukan oleh masing-masing individu, terhadap pelaksanaan pekerjaannya
- d) Pengaruh yang datang dari berbagai pihak.
- e) Reaksi yang timbul terhadap pengaruh individu.
- f) Perilaku perbuatan yang ditimbulkan oleh individu.
- g) Timbulnya persepsi dan bangkitnya kebutuhan baru, cita-cita dan tujuan.

#### 4. Tekanan Psikologis

Di samping hal-hal yang dikemukakan diatas, apabila kita amati secara cermat dalam kehidupan organisasi, para bawahan tidak selalu berperilaku sesuai dengan tujuan yang ditetapkan sebelumnya atau menuruti keinginan pimpinan.

## G. Kepemimpinan Lurah dalam Memotivasi Perangkat Kelurahan

Lurah adalah seorang pemimpin atau pimpinan bagi perangkatnya dan dia berkewajiban memotivasi pengikutnya. Akan tetapi sebagaimana kita ketahui setiap manusia yang dilahirkan membawa sifat-sifat dan ciri-ciri pembawaan tertentu misalnya bakat, kecerdasan, watak dan bentuk tubuh. Oleh karena itu sebagaimana jauh peranan lurah sebagai pemimpin di dalam memotivasi perangkat yang dipimpinnya. Sebagaimana diketahui bahwa inti administrasi adalah organisasi, inti organisasi adalah manajemen, inti manajemen adalah leadership, inti dari leadership adalah menggerakkan orang-orang yang secara umum adalah motivasi.

Maka dengan demikian motivasi tanpa kepemimpinan tidak akan berarti, kepemimpinan tanpa manajemen tidak berarti, manajemen tanpa organisasi tidak berarti dan organisasi tanpa motivasi tidak berarti. Mereka saling memberi informasi dan komunikasi dan memberikan energi. Demikian juga hubungan antara pemimpin dan pengikut. Pemimpin mempunyai kelebihan-kelebihan dari yang dipimpin (kelebihan jasmani, rohani dan intelektual), pengikut harus patuh dan taat kepada pimpinan. Hal ini tidak boleh terjadi terus menerus yang akan mengakibatkan pengikut hanya sebagai robot dan tidak memperlakukannya sebagai manusia. Namun pada jaman yang maju dan

modern seperti sekarang ini hal tersebut tidak perlu terjadi. karena seni memimpin tidak hanya dengan cara-cara yang lama, tetapi dengan memperhatikan pengikut dengan cara yang lebih manusiawi dengan memotivasi yang dipimpin.

Hubungan Lurah dengan perangkatnya akan terjalin dengan baik apabila masing-masing pihak menyadari apa yang menjadi tanggung jawabnya. Hal ini akan terlaksana bila kebutuhan mereka telah terpenuhi. Dan hubungan ini akan menjadi pincang apabila salah satu pihak merasa tidak mendapatkan apa yang telah diharapkan. Hubungan menjadi baik antara pimpinan dengan bawahan apabila mereka saling membantu dan mengembangkan diri masing-masing sambil tetap mempertahankan batas-batas dan identitas dirinya dengan cara yang lebih terbuka, saling menerima dan tidak saling menutupi.

## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### A. Populasi dan Sampel

Dalam teorinya, bahwa diketahui bahwa sampel itu adalah merupakan bagian dari populasi.

Oleh B.H. Erickson dan TA. Nosamchuk dikatakan :

“ Populasi dapat berupa kumpulan dari setiap objek penelitian. Pada dasarnya populasi adalah himpunan semua hal (keseluruhan realitas sosial) yang ingin diketahui”.<sup>17</sup>

Sedangkan menurut Masri Singarimbun dan Sofyan Efendi adalah sebagai berikut :

“ Populasi adalah perkiraan seluruh elemen, misalnya perkiraan jumlah karyawan, perkiraan jumlah produksi, perkiraan jumlah modal, perkiraan rata-rata modal, perkiraan rata-rata gaji karyawan perbulan dan sebagainya atau disebut parameter”.<sup>18</sup>

---

<sup>17</sup> B. H. Ericson dan TA. Nosamchuk, *Memahami Data Statistik Untuk Ilmu Sosial*, LP3ES, Jakarta 1981, hal. 156

<sup>18</sup> Masri Singarimbun dan Sofyan Effendi, *Metode Penelitian Survey*, LP3ES, Jakarta, 1987, hal. 152.

Dari uraian diatas maka dapat diketahui bahwa dalam memahami populasi yang ada maka peneliti harus mempunyai suatu pandangan bahwa populasi itu akan benar-benar memberikan realitas kenyataan dari penelitian yang diadakan serta diketahui pula jumlahnya.

Dalam penelitian ini maka yang menjadi populasi dan juga sekaligus sampel adalah semua unsur perangkat kelurahan di Kelurahan Syahmad Kecamatan Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang.

## B. Metode Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data yang lengkap dan relavan dengan objek studi, penulis mengemukakan metode pengumpulan data sebagai berikut :

1. Penelitian kepustakaan (Library Research), yaitu penelitian yang dilakukan dengan masalah yang akan diteliti sebagai dasar argumentasi yang dikemukakan dan juga sebagai penunjang dalam menganalisa data yang diperoleh dari penelitian.
2. Penelitian Lapangan (Field Research), yaitu melakukan pengamatan langsung pada objeknya dalam mencari data dan fakta yang relevan di lokasi penelitian lapangan dilakukan dengan cara :
  - a. Observasi, yaitu melakukan pengamatan dan pencatatan mengenai

objek yang akan diteliti dari dekat, sehingga data yang diperoleh

- merupakan hasil yang autentik serta dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya, karena kenyataan yang ada dilapangan.
- b. Wawancara terbuka yaitu dengan mengadakan tanya jawab secara langsung dengan seluruh responden yang ada yang menyangkut pada keadaan objek yang akan diteliti.
- c. Angket, yaitu membagikan daftar pertanyaan atau angket tertutup berstruktur kepada para responden, dimana jawaban sudah disediakan untuk dipilih responden. Tiap item jawaban mempunyai skor tertentu sebagai berikut :

- Jawaban
- a. Nilai = 3
  - b. Nilai = 2
  - c. Nilai = 1

Sehubungan setiap item mempunyai skor tertentu maka perlu dibuat kelas intervalnya untuk mengetahui rata-rata sehingga diketahui kategorisasinya.

Adapun cara membuat rentang kelas ataupun kelas intervalnya adalah sebagai berikut :

$$\frac{\text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah}}{\text{Jumlah alternatif jawaban}}$$

$$= \frac{3 - 1}{3}$$

$$= \frac{2}{3} = 0,66 \text{ rentang kelasnya}$$

Maka kategorisasinya adalah sebagai berikut ;

1,00 - 1,66 = Kategori rendah

1,67 - 2,33 = Kategori sedang

2,34 - 3,00 = Kategori tinggi

### C. Variabel dan Defenisi Operasional

Dalam penulisan skripsi ini penulis mengemukakan dua variabel yang sangat menentukan dan saling berhubungan. Kedua variabel itu adalah sebagai berikut :

1. Variabel bebas (Independent Variable) atau disebut juga dengan variabel yang diselidiki pengaruhnya.
2. Variabel terikat (Dependent Variable) atau disebut juga dengan variabel ramalan, yakni variabel yang diramalkan akan timbul sebagai akibat pengaruh variabel bebas.

Variabel-variabel diatas akan dijelaskan dalam bentuk defenisi operasional sebagai berikut :

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 1/8/24

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 Irepository.uma.ac.id | 1/8/24

## I. Variabel bebas indikatornya adalah “Kepemimpinan Lurah”

### a. Konsep kepemimpinan

Konsep yang benar dari seorang pemimpin akan menentukan keberhasilannya dalam mengetahui dan memahami perihal keadaan masyarakat yang dipimpinnya sehingga pemimpin dapat menggerakkan dan mengarahkan pengikut-pengikutnya mencapai tujuan yang telah disepakati bersama.

### b. Keberhasilan Penyelenggaraan Pemerintahan.

Keberhasilan pimpinan dalam menyelenggarakan jalannya roda pemerintahan tidak terlepas dari kemampuan pemimpin dalam menjalin kerjasama dengan bawahannya dengan cara memotivasi bawahan agar bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

## 2. Variabel terikat indikatornya adalah “Motivasi Kerja”

### a. Kebijakan dalam hal kepegawaian

Berupa keputusan yang berakibat langsung kepada perbaikan tatanan kerja dimana pegawai sebagai alat organisasi dapat memaksimalkan segala aktifitas dan pengetahuannya.

### b. Pengembangan sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang sulit dikelola bila dibandingkan dengan sumber daya yang lainnya. Hal ini karena

manusia memiliki pikiran, perasaan, keinginan dan kebutuhan yang harus dipenuhi. Karena itu pemenuhan kebutuhan-kebutuhan ini, akan dapat meningkatkan motivasi kerja para perangkat kelurahan.

#### D. Metode Analisis Data

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menggunakan metode penelitian deskriptif. Metode penelitian deskriptif ini adalah tipe penelitian yang digunakan untuk menggambarkan kondisi data, serta gejala-gejala yang ada.

Menurut Drs. Jalaluddin Rakhmad, Msc. :

“Metode deskriptif adalah metode penelitian yang digunakan untuk menggambarkan kondisi data serta gejala-gejala yang ada. Metode deskriptif bertujuan untuk :

1. Mengumpulkan informasi aktual secara terperinci yang melukiskan gejala yang ada.
2. Mengidentifikasi masalah atau memeriksa kondisi dan praktek yang berlaku.
3. Membuat perbandingan dan evaluasi.

4. Menentukan apa yang dilakukan oleh orang lain dalam menghadapi masalah yang sama dan belajar dari pengalaman mereka untuk menetapkan rencana dan keputusan pada waktu yang akan datang.<sup>19</sup>

Metode analisis data ini berpedoman pada wawancara yang dilakukan sewaktu penelitian. Temuan dari suatu wawancara yang dilakukan oleh penulis tersebut akan dibandingkan dengan apa yang telah diteorikan kemudian dicari kesimpulannya.



---

<sup>19</sup> Jalaluddin Rakhmad, *Metode Penelitian Komunikasi*, PT. Remaja Karya, Bandung, 1985, hal. 35.  
UNIVERSITAS MEDAN AREA

## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pembahasan dan hasil penelitian sebagaimana telah penulis kemukakan pada bab-bab terdahulu, kemudian setelah dilakukan analisa data secara kuantitatif, maka pada bab terakhir ini akan disampaikan beberapa kesimpulan dan saran-saran sebagai berikut :

#### A. Kesimpulan

1. Kepala kelurahan Syahmad sebagai pimpinan sekaligus penyelenggara dan penanggung jawab utama pemerintahan kelurahan telah melaksanakan tugas dengan cukup baik dalam rangka pembinaan dan peningkatan motivasi kerja terhadap perangkat kelurahan yaitu selalu berusaha untuk menciptakan keadaan dan kondisi yang sekiranya dapat mendukung pelaksanaan tugas yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya.
2. Motivasi kerja perangkat kelurahan Syahmad masih belum maksimal. Hal ini disebabkan karena perangkat kelurahan Syahmad sebagai abdi masyarakat juga sebagai tulang punggung keluarganya sehingga perhatiannya terpecah antara mencari nafkah dengan

pengabdian. Hal ini dapat dilihat dari kehadiran mereka pada jam kerja dan waktu kepulangan jam kerja. Untuk lebih memaksimumkannya kiranya perlu lebih diperhatikan tingkat kesejahteraan mereka antara lain dengan memberikan intensif sesuai dengan prestasi kerja masing-masing.

3. Tingkat pengetahuan dan kemampuan yang masih rendah merupakan kendala dalam pelaksanaan tugas, termasuk pula dalam rangka pengembangan kemampuan perangkat kelurahan untuk menciptakan aparatur pemerintahan yang tangguh dan berkualitas, sehingga mampu menyelenggarakan pemerintahan kelurahan dengan baik dan lebih efisien dan efektif. Pembinaan terhadap perangkat kelurahan merupakan aspek kepemimpinan kepala kelurahan dalam mempengaruhi orang, yang dalam hal ini adalah perangkatnya agar dapat melaksanakan kebijakan yang telah ditetapkan oleh pemerintah sesuai dengan undang-undang dan peraturan yang berlaku.

## B. Saran

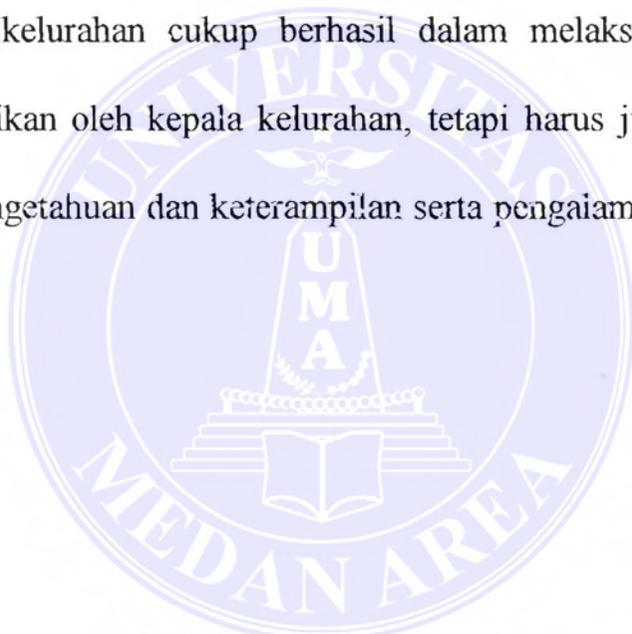
Melihat beberapa kesimpulan diatas, kiranya dapat

dikemukakan saran pertimbangan yang penulis anggap penting dalam

rangka memotivasi kerja perangkat kelurahan Syahmad sebagai berikut :

1. Agar tingkat kesadaran perangkat desa dalam melaksanakan tugas dapat meningkat, maka kepala kelurahan sebagai pemimpin harus sering melakukan pembinaan, pengarahan dan pengawasan kepada perangkatnya pada saat pelaksanaan jam kerja atau pada kegiatan tertentu.
2. Kepala kelurahan harus selalu meningkatkan kemampuan pribadinya yang meliputi pengetahuan pemikiran, keterampilan serta teknik kepemimpinannya dengan selalu memberikan suri tauladan yang baik kepada perangkatnya.
3. Kepala kelurahan harus meningkatkan orientasinya kepada pelaksanaan tugasnya. Kepala kelurahan harus berani memberikan koreksi dan melakukan tindakan apabila ada perangkat desa yang melakukan penyimpangan tugas, dengan tujuan meningkatkan kualitas hasil kerja dan produktivitas perangkat kelurahan.
4. Agar frekwensi kedatangan dan keaktifan perangkat kelurahan dalam mengikuti setiap pembinaan yang dilakukan oleh kepala kelurahan bisa ditingkatkan, maka kepala kelurahan harus lebih mengarahkan perhatiannya kepada perangkatnya.

5. Kepala desa sebagai pemimpin utama di desa harus senantiasa menumbuhkembangkan keterampilan dan kemampuan kerja perangkatnya melalui pendidikan dan latihan.
6. Situasi kerja yang telah ada hendaknya dipertahankan serta dikembangkan untuk menjamin perangkat kelurahan agar dapat melaksanakan tugas pemerintahan kelurahan dengan baik.
7. Perangkat kelurahan cukup berhasil dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh kepala kelurahan, tetapi harus juga didukung dengan pengetahuan dan keterampilan serta pengaiaman kerja yang memadai.



## DAFTAR PUSTAKA

- J. Supriyanto, MA, 1981, **Dasar-Dasar Penelitian**, Alumni Bandung
- Kartini Kartono, 1990, **Pengantar Metodologi Research Sosial**,  
Mandar Maju, Bandung
- \_\_\_\_\_, 1992, **Pemimpin dan Kepemimpinan**, Radjawali  
Press Jakarta
- Mar'at, 1982, **Pemimpin dan Kepemimpinan**, Ghalia Indonesia,  
bandung.
- Moekijat, 1984, **Dasar-dasar Motivasi**, Sumur Bandung, Bandung
- Mohammad Hatta, 1980, **Pengantar Ke Jalan Ilmu Pengetahuan**,  
Mutiara, Jakarta
- Mohd. Nazir, Ph. D, 1983, **Metode Penelitian**, Ghalia Indonesia,  
Jakarta.
- Pamaudji, S, 1982, **Kepemimpinan Pemerintahan Indonesia**, Bumi  
Aksara Jakarta
- R.A. Suhardi, 1983, **Politik Sosial Modern, Dasar dan Direktive**,  
Yayasan Karya Darma IIP, Jakarta
- Sondang P. Siagian, 1988, **Teori dan Praktek Kepemimpinan**,  
Rineka Cipta, Jakarta
- Suharsimy, Ari Kunto, 1996, **Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan  
Praktek**, Rineka Cipta, Jakarta.
- The Liang Gie, 1992, **Administrasi Perkantoran Modern**, Liberty,  
Jogyakarta

Unang Sunardjo, RH, 1984, **Pemerintahan Desa dan Kelurahan**,  
Tarsito, Bandung

Wahjosumidjo, 1984, **Kepemimpinan dan Motivasi**, Ghalia Indonesia,  
Jakarta.

Widjaja, AW, 1985, **Peranan Motivasi dalam Kepemimpinan**,  
Akademi Presindo, Jakarta

