KEPEMIMPINAN KEPALA DESA DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR DESA MUARA BENGGAL ULU KECAMATAN MUARA BENGGAL KABUPATEN KUTAI TIMUR

Winda Helina¹

Abstrak

Winda Helina. Kepemimpinan Kepala Desa Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai pada Kantor Desa Muara Bengkal Ulu Kecamatan Muara Bengkal Kabupaten Kutai Timur. Dibawah bimbingan Bapak Dr. Heryono Susilo Utomo, M.Si dan Bapak Daryono, S.Sos.,M.Si. Tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan Kepala Desa dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai pada Kantor Desa Muara Bengkal Ulu Kecamatan Muara Bengkal, untuk mengetahui faktor penghambat dan pendukung kepemimpinan Kepala Desa dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai pada Kantor Desa Muara Bengkal Ulu Kecamatan Muara Bengkal.

Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif. Fokus penelitian yaitu Kepemimpinan Kepala Desa dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai melalui fasilitas, motivasi, keteladanan, pengendalian, faktor penghambat dan pendukung kepemimpinan Kepala Desa dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai. Sumber data yang digunakan yaitu teknik Purposive Sampling. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan menggunakan cara observasi, wawancara, dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis data kualitatif model interaktif.

Kesimpulan dari penelitian Kepemimpinan Kepala Desa dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai pada Kantor Desa Muara Bengkal Ulu Kecamatan Muara Bengkal Kabupaten Kutai Timur adalah Kepala Desa telah memberikan fasilitas dalam menunjang kinerja pegawai, hanya saja fasilitas yang diberikan masih kurang memadai, dalam memberikan motivasi sudah cukup baik dilihat adanya dorongan dari Kepala Desa kepada pegawai agar lebih semangat dalam melaksanakan pekerjaan, dalam keteladanan Kepala Desa sudah cukup baik dilihat dari usaha yang dilakukan untuk memberikan tauladan dan contoh yang baik dalam berdisiplin, dalam pengendalian Kepala Desa masih belum optimal karena kurangnya pengawasan dan ketegasan Kepala Desa terhadap pegawai.faktor pendukung adanya sarana prasarana penunjang, insentif, dan keteladanan Kepala Desa dalam berdisiplin, faktor penghambat kurangnya pengawasan, ketegasan dan terbatasnya sarana prasarana.

Kata Kunci : Kepemimpinan Kepala Desa, Disiplin Kerja Pegawai

¹ Mahasiswa Program Studi Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email : windahelina@gmail.com

PENDAHULUAN

Kepemimpinan sama tuanya dengan sejarah manusia, dalam kepemimpinan dibutuhkan manusia karena adanya keterbatasan dan kelebihan tertentu pada manusia. Manusia sebagai makhluk sosial yang tidak terlepas dari hidup bermasyarakat, dalam hidup bermasyarakat inilah terdapat seorang atau beberapa orang yang memiliki kelebihan dari manusia-manusia lainnya karena kepandaian, keuletannya, kecerdasannya berfikir, bakat yang dimiliki sejak lahir atau pun dari hasil doktrin pendidikan dan pelatihan yang diperolehnya selama ini.

Kemampuan seorang pemimpin sangat diharapkan untuk menggerakkan bawahannya juga dapat memperhatikan keinginan dan kebutuhan pegawainya. Hal ini sangat diperlukan karena seorang yang masuk dalam suatu organisasi membawa harapan dan keinginan yang akan dicapai, keinginan tersebut satu sama lainnya berbeda-beda. Sehingga kejelian seorang pemimpin dalam memperhatikan bawahannya akan mempunyai pengaruh yang positif dan seorang pemimpin akan menyadari bahwa pegawainya mempunyai keinginan, perilaku, kebiasaan, adat istiadat dan mempunyai latar belakang pendidikan yang berbeda-beda.

Sesuai dengan amanat Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 tentang perubahan kedua atas Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, bahwa dalam penyelenggaraan otonomi daerah dipandang perlu untuk menekankan pada prinsip-prinsip pemerintahan yang baik (*Good Governance*) dan pemerintahan yang bersih (*Clean Governance*) dalam mewujudkan pembangunan daerah yang desentralistik dan demokratis.

Kepemimpinan Kepala Desa berpengaruh terhadap disiplin kerja dan motivasi pegawai. Agar pegawai senantiasa memperhatikan disiplin dalam melaksanakan segala tugas yang menjadi tanggung jawabnya, faktor kepemimpinan dari seorang pemimpin organisasi sangat penting. Selain itu faktor-faktor yang membangkitkan disiplin kerja pegawai adalah terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan baik jasmani maupun rohani. Karena keberhasilan seorang pemimpin dalam melaksanakan serangkaian peranan kepemimpinannya dipengaruhi oleh tingkat kualitas hubungan antara pemimpin dengan bawahannya dalam situasi-situasi tertentu.

Berdasarkan hasil observasi awal yang peneliti lakukan di Kantor Desa Muara Bengkal Ulu Kecamatan Muara Bengkal Kabupaten Kutai Timur, terdapat beberapa masalah yang berkaitan dengan disiplin kerja pegawai yaitu masih banyaknya pegawai yang tidak mentaati jam masuk dan jam pulang kerja, hal ini dilihat dari pegawai yang sering terlambat datang ke kantor, selanjutnya kurangnya rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugas yang diberikan, kelalaian pegawai dalam melayani masyarakat yang sering menunda pekerjaan sehingga tugas yang di berikan tidak selesai dengan tepat waktu, keluar kantor pada saat jam kerja dengan tujuan yang tidak berkaitan dengan urusan pekerjaan. Kemudian rendahnya tingkat kesadaran pegawai untuk mentaati peraturan dan

norma-norma yang ada, dilihat dari pegawai yang sering mengulangi kesalahan yang sama seperti pegawai yang sering terlambat masuk jam kerja.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana Kepemimpinan Kepala Desa dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai pada Kantor Desa Muara Bengkal Ulu Kecamatan Muara Bengkal Kabupaten Kutai Timur ?
2. Apa yang menjadi faktor penghambat dan pendukung kepemimpinan Kepala Desa dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai pada Kantor Desa Muara Bengkal Ulu Kecamatan Muara Bengkal Kabupaten Kutai Timur ?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan Kepala Desa dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai pada Kantor Desa Muara Bengkal Ulu Kecamatan Muara Bengkal Kabupaten Kutai Timur.
2. Untuk mengetahui faktor penghambat dan pendukung kepemimpinan Kepala Desa dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai pada Kantor Desa Muara Bengkal Ulu Kecamatan Muara Bengkal Kabupaten Kutai Timur.

Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Secara Teoritis
Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan yang diperoleh pada bangku kuliah dengan kenyataan yang ada dilapangan dalam meningkatkan dan mengembangkan ilmu pengetahuan, khususnya Administrasi Negara.
2. Secara Praktis
Sebagai bahan masukan untuk pertimbangan dan sumbangan pemikiran terhadap Kepala Desa dalam Meningkatkan disiplin kerja pegawai pada Kantor Desa Muara Bengkal Ulu Kecamatan Muara Bengkal Kabupaten Kutai Timur.

KERANGKA DASAR TEORI

Kepemimpinan

Menurut Malayu Hasibuan (2013:170), Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan oeganisasi.

Miftah Thoha (2008:262), Kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok.

Fungsi Kepemimpinan

Menurut Rivai (2006:53), mengemukakan ada lima fungsi pokok kepemimpinan yaitu:

1. Fungsi Instruksi
Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana, dan dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif.
2. Fungsi Konsultasi
Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Pada tahap pertama dalam usaha menetapkan keputusan, pemimpin kerap kali memerlukan bahan pertimbangan, yang mengharuskannya berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinnya yang dinilai mempunyai berbagai bahan informasi yang diperlukan dalam menetapkan keputusan.
3. Fungsi Partisipasi
Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya.
4. Fungsi Delegasi
Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat/menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan. Fungsi delegasi pada dasarnya berarti kepercayaan.
5. Fungsi Pengendalian
Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses/efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif, sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. Fungsi pengendalian dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan.

Teknik Kepemimpinan

Syafiie (2003:156), mengemukakan beberapa teknik dalam kepemimpinan pemerintahan, yaitu sebagai berikut :

1. Teknik Persuasif dalam Kepemimpinan Pemerintahan
Teknik persuasif dalam kepemimpinan pemerintahan adalah strategi pemimpin pemerintahan seperti camat, bupati, walikota ataupun gubernur membujuk bawahannya untuk bekerja lebih rajin. Bujukan biasanya termasuk strategi lunak dan baik (*be good approach*) maka dilakukan dengan lemah lembut.
2. Teknik Komunikatif dalam Kepemimpinan Pemerintahan
Teknik komunikatif dalam kepemimpinan pemerintahan adalah strategi camat, bupati, walikota ataupun gubernur dalam memperlancar pekerjaannya mencapai tujuan. Caranya dengan melakukan hubungan sesuai dengan kaidah-kaidah ilmu komunikasi, yaitu apa yang diinginkan oleh pemerintah sebagai pemberi pesan sama dengan apa yang diterima bawahan dan masyarakat.
3. Teknik Fasilitas dalam Kepemimpinan Pemerintahan

Teknik fasilitasi dalam kepemimpinan pemerintahan adalah strategi pemimpin pemerintahan seperti camat, bupati, walikota, atau gubernur memberikan fasilitas kepada bawahan atau masyarakatnya untuk memperlancar pekerjaan, karena bawahan dan masyarakat tersebut terikat oleh pemberian tersebut.

4. Teknik Motivasi dalam Kepemimpinan Pemerintahan

Teknik motivasi dalam kepemimpinan pemerintah adalah strategi camat, bupati, walikota ataupun gubernur mendorong bawahan dan masyarakatnya bekerja serta membangun lebih rajin dengan berbagai cara.

5. Teknik Keteladanan dalam Kepemimpinan Pemerintahan

Teknik keteladanan dalam kepemimpinan pemerintahan adalah strategi pemimpin pemerintahan seperti camat, bupati, walikota ataupun gubernur dalam memberikan contoh yang baik kepada bawahannya maupun masyarakatnya sendiri.

Motivasi

G.R. Terry dalam Hasibuan (2013:145), mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan.

Danim (2004:17), mengemukakan tipe-tipe motivasi yaitu sebagai berikut:

- a. Motivasi Positif
- b. Motivasi Negatif
- c. Motivasi dari Dalam
- d. Motivasi dari Luar

Disiplin Kerja

Sedarmayanti (2014 : 244), disiplin adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan, ketentuan, etika, norma dan kaidah yang berlaku.

Hasibuan (2013:194), mengemukakan beberapa indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, antara lain :

1. Tujuan dan kemampuan
2. Balas jasa
3. Waskat
4. Sanksi hukuman
5. Ketegasan
6. Hubungan kemanusiaan

Desa

Desa menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa, Desa adalah desa dan 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, hak asal usul, dan/atau hak tradisional yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia (pasal 1).

Pemerintah desa dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014, adalah kepala desa atau yang disebut dengan nama lain dan yang dibantu oleh perangkat desa atau yang disebut dengan nama lain.

Definisi Konsepsional

Berdasarkan teori dan konsep yang telah diuraikan maka definisi konsepsional dalam penelitian ini yaitu Kepemimpinan Kepala Desa dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai pada Kantor Desa Muara Bengkal Ulu Kecamatan Muara Bengkal Kabupaten Kutai Timur adalah kemampuan yang dimiliki oleh Kepala Desa dalam mempengaruhi perilaku bawahan, membujuk serta memotivasi agar bawahannya mau melakukan tindakan pencapaian tujuan bersama dan memiliki kesadaran dan kesediaan dalam menaati peraturan dan norma yang berlaku.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan melakukan pendekatan kualitatif, dimana penulis dalam hal ini menggambarkan keadaan gejala-gejala tentang kegiatan atau program tertentu yang dilaksanakan terhadap fenomena-fenomena yang terjadi dilapangan pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau bagaimana adanya.

Fokus Penelitian

Berdasarkan masalah yang diteliti serta tujuan penelitian, maka yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kepemimpinan Kepala Desa dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai pada Kantor Desa Muara bengkal Ulu Kecamatan Muara Bengkal Kabupaten Kutai Timur yaitu :
 - a. Fasilitas
 - b. Motivasi
 - c. Keteladanan
 - d. Pengendalian
2. Faktor penghambat dan pendukung dalam kepemimpinan kepala desa dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai pada kantor Desa Muara Bengkal Ulu Kecamatan Muara Bengkal Kabupaten Kutai Timur

Sumber Data

Sumber data adalah objek dimana data dapat diperoleh untuk mempermudah dalam mengklasifikasian data. Disini yang menjadi sumber data

adalah informan. Dalam penelitian ini, penunjukan *key informan* dan *informan* menggunakan teknik *Purposive Sampling*.

Menurut Pasolong (2013:108) teknik *Purposive Sampling* adalah suatu teknik penarikan sampel yang digunakan dengan cara sengaja atau menunjuk langsung kepada orang yang dianggap dapat mewakili karakteristik-karakteristik populasi. Penggunaan teknik ini senantiasa mempunyai pertimbangan-pertimbangan tertentu, yaitu peneliti harus terlebih dahulu memiliki pengetahuan tentang ciri-ciri tertentu yang telah didapat dari populasi sebelumnya.

Dengan teori yang telah diuraikan maka *key informan* dalam penelitian ini adalah Kepala Desa dan Sekretaris Desa dan kemudian yang menjadi *informan* dalam penelitian ini adalah Pegawai dan staf di Kantor Desa Muara Bengkal Ulu.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data-data yang diperlukan dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang dilakukan penulis ada beberapa macam cara yaitu:

1. Library Search (Penelitian Kepustakaan)
2. Field Work Research (Penelitian Lapangan) dengan cara :
 - a. Observasi
 - b. Wawancara
 - c. Dokumentasi

Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode analisis data kualitatif yaitu mendeskripsikan serta menganalisis data yang diperoleh, kemudian dijabarkan dalam bentuk penjelasan yang sebenarnya. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Miles dan Huberman dalam Rohidi (2007:20) bahwa dalam analisis data deskriptif kualitatif mencakup :

1. Pengumpulan data
2. Penyederhanaan data (*Data Reduction*)
3. Penyajian data (*Data Display*)
4. Penarikan kesimpulan (*Conclusion Drawing*)

HASIL PENELITIAN

Gambaran Umum Kantor Desa Muara Bengkal Ulu Kecamatan Muara Bengkal Kabupaten Kutai Timur

Desa Muara Bengkal Ulu Kecamatan Muara Bengkal Kabupaten Kutai Timur merupakan hasil pemekaran pada tahun 1965 dimekarkan menjadi dua, yang mana dulunya Desa Muara Bengkal sekarang menjadi Desa Muara Bengkal Ulu dan Desa Muara Bengkal Ilir dan yang menjabat sebagai Kepala Desa di Desa Muara Bengkal Ulu yaitu Wahidi Mashur.

Wilayah Desa Muara Bengkal Ulu Kecamatan Muara Bengkal Kabupaten Kutai Timur terdiri dari 9 RT (rukun tetangga), dimana sebagian besar wilayah ini merupakan tanah garapan berupa tanah ladang, sawah dan perkebunan. Desa

Muara Bengkal Ulu merupakan salah satu Desa di Kecamatan Muara Bengkal, Kabupaten Kutai Timur yang berada pada ketinggian tanah dari permukaan laut 0-35 meter dengan luas wilayah 107,99 Ha, curah hujan 23 mm dan suhu rata-rata harian 29 C.

Fasilitas

Kepemimpinan Kepala Desa dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai mempengaruhi para bawahannya untuk mencapai tujuan kelompok dimana dalam mencapai tujuan tersebut perlunya seorang pemimpin untuk memberikan fasilitas yang baik bagi para bawahannya, agar pekerjaan yang diberikan kepada bawahan dapat terselesaikan dengan baik dan sesuai dengan yang diharapkan.

Kesimpulan dari hasil wawancara ialah Kepala Desa telah memberikan fasilitas kepada pegawainya, dapat dilihat dari fasilitas-fasilitas yang telah tersedia dalam menunjang kinerja pegawai misalkan kendaraan dinas, laptop, dan printer. Hanya saja masih ada fasilitas yang kurang yaitu ruang kerja yang kurang besar sehingga pegawai kurang nyaman dalam melaksanakan pekerjaan.

Motivasi

Kepala Desa dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai diperlukannya pemberian motivasi yaitu dengan melakukan dorongan kepada pegawainya agar dapat melaksanakan tugas atau pekerjaan yang telah diamanahkan kepadanya dengan baik dan penuh rasa tanggung jawab, oleh karena itu Kepala Desa harus dapat mengenal pegawainya dengan baik agar Kepala Desa dapat dengan mudah memotivasi para pegawainya dalam bekerja.

Kesimpulan dari hasil wawancara ialah Kepala Desa telah memberikan motivasi kepada pegawai dalam bekerja, dengan cara disetiap rapat musyawarah Kepala Desa memberi kesempatan kepada pegawai untuk mengetahui permasalahan apa dihadapi di kantor dan mencari solusi untuk dapat memecahkan masalah tersebut bersama-sama, memperlakukan pegawai dengan rasa kekeluargaan tanpa membedakan pegawai satu dengan yang lainnya. Selain itu Kepala Desa juga memberikan insentif kepada pegawai di Kantor Desa serta dana untuk memberikan insentif tersebut diperoleh melalui Anggaran Dana Desa (ADD).

Keteladanan

Seorang pemimpin dalam memberikan keteladanan yang baik bagi pegawainya yaitu sebagai pemimpin harus mempunyai sikap yang baik dan etiket yang tinggi dalam memberikan contoh yang baik kepada para pegawainya, agar para pegawai bisa meniru apa yang dilakukan oleh pemimpinnya. Pemimpin yang baik akan menunjukkan bahwa ia mampu untuk memimpin dan merupakan pencerminan jati dirinya sebagai seorang pemimpin dengan melakukan teknik-teknik untuk pencapaian organisasi.

Kesimpulan dari hasil wawancara Kepala Desa selaku pemimpin di Kantor Desa Muara Bengkal Ulu telah memberikan tauladan dan contoh yang baik kepada pegawai di kantor hal itu dilihat dari keteladanan beliau dalam berdisiplin dan beretika dengan mematuhi ketentuan jam kerja, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, berpakaian yang rapi, berbicara yang sopan serta menjaga kebersihan dan kerapian kantor Desa.

Pengendalian

Dalam kepemimpinan pengendalian merupakan salah satu fungsi dari manajemen disebut kepemimpinan. Kegiatan pengendalian didalam sebuah kepemimpinan itu bermaksud untuk mendapatkan respon yang bermakna atau sesuai dengan yang diinginkan pemimpin dari semua anggota dalam organisasi. Pengendalian biasanya diwujudkan melalui kegiatan bimbingan.

Kesimpulan dari hasil wawancara ialah Kepala Desa sudah melakukan pengendalian terhadap para bawahannya dalam memberikan pengarahan sebelum memberikan tugas atau pekerjaan dengan cukup baik. Namun Kepala Desa kurang melakukan pengawasan secara langsung kepada pegawai yang melaksanakan pekerjaan dan Kepala Desa tidak tegas dalam bertindak sehingga hasil pekerjaan pegawai menjadi kurang maksimal.

Faktor Pendukung dan Faktor Penghambat

a. Faktor pendukung

Kesimpulan dari hasil wawancara ialah faktor pendukung kepemimpinan Kepala Desa dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai pada kantor Desa Muara Bengkal Ulu Kabupaten Kutai Timur yaitu :

1. Adanya Sarana dan prasarana penunjang kinerja pegawai.
2. Adanya insentif yang diberikan untuk memotivasi pegawai
3. Adanya keteladanan yang ditunjukkan oleh pimpinan untuk berdisiplin

b. Faktor penghambat

Kesimpulan dari hasil wawancara ialah kendala yang dihadapi dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai yaitu rendahnya tingkat kedisiplinan pegawai dalam bekerja, selain itu Kepala Desa sering mendapat tugas diluar kantor atau dinas luar sehingga Kepala Desa kurang melakukan pengawasan secara langsung, belum adanya ketegasan Kepala Desa dalam pemberian sanksi kepada pegawainya yang tidak disiplin dan masih minim atau terbatasnya fasilitas sarana dan prasarana penunjang yang ada dikantor Desa.

PEMBAHASAN

Fasilitas

Menurut Syafiie (2003:156) teknik fasilitas dalam kepemimpinan pemerintahan merupakan strategi yang dilakukan pemimpin pemerintahan seperti Camat, Bupati, Walikota, atau Gubernur memberikan fasilitas kepada bawahan

atau masyarakatnya untuk memperlancar pekerjaan, karena bawahan dan masyarakat tersebut terikat oleh pemberian tersebut.

Kepala Desa dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai melalui fasilitas bahwa Kepala Desa telah memberikan fasilitas kepada pegawai dengan telah tersedianya seperti kendaraan dinas, laptop, komputer, dan printer untuk mempermudah dan memperlancar kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Namun masih terdapat fasilitas penunjang yang masih kurang yang mana berfungsi untuk menunjang proses kerja para pegawai di kantor seperti meja, kursi kerja dan komputer yang jumlahnya kurang sehingga beberapa dari pegawai terpaksa bekerja bergantian dengan pegawai lainnya dan pekerjaan pun menjadi terhambat, serta ruang kerja pegawai yang kurang besar dan sangat perlu direnovasi karena akan sulit untuk bisa menambah fasilitas sarana dan prasarana yang kurang apabila ruang kerja pegawai tersebut kurang besar, pegawai pun menjadi kurang nyaman dalam bekerja.

Motivasi

Syafiie (2003:156) teknik motivasi dalam kepemimpinan pemerintah adalah strategi Camat, Bupati, Walikota ataupun Gubernur mendorong bawahan dan masyarakatnya bekerja serta membangun lebih rajin dengan berbagai cara.

G.R. Terry dalam Hasibuan (2013:145), mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan.

Kepemimpinan Kepala Desa dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai melalui motivasi, bahwasanya Kepala Desa dalam memberikan motivasi kepada pegawai dengan cara disetiap rapat musyawarah atau pertemuan Kepala Desa memberikan kesempatan yang sama kepada setiap pegawai untuk menyampaikan pendapatnya, mendengarkan dan menanyakan apa yang menjadi permasalahan mereka di kantor kemudian mencari solusi untuk dapat memecahkan masalah tersebut bersama-sama, serta untuk memotivasi pegawai untuk lebih semangat lagi dalam melaksanakan pekerjaannya Kepala Desa memberikan insentif kepada masing-masing pegawai, dana insentif tersebut didapat melalui Alokasi Dana Desa yang ada, besarnya pemberian dana insentif tersebut yang diberikan oleh Kepala Desa kepada pegawainya tergantung pada Alokasi Dana Desa yang ada.

Keteladanan

Syafiie (2003:156) Teknik keteladanan dalam kepemimpinan pemerintahan adalah strategi pemimpin pemerintahan seperti Camat, Bupati, Walikota ataupun Gubernur dalam memberikan contoh yang baik kepada bawahannya maupun masyarakatnya sendiri.

Kepemimpinan kepala Desa dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai melalui keteladanan, bahwasanya Kepala Desa telah memberikan tauladan dan contoh yang baik kepada pegawai, hal tersebut dapat dilihat dari usaha Kepala Desa dalam berdisiplin maupun beretika dengan mematuhi ketentuan jam kerja

masuk dan keluar kantor sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan bahkan Kepala Desa berusaha untuk datang lebih awal dari bawahannya, berusaha untuk menyelesaikan semua pekerjaan dengan tepat waktu, berpakaian yang rapi sesuai dengan yang telah ditentukan serta bersikap dan berbicara yang sopan semua itu dilakukan oleh Kepala Desa agar adanya kesadaran dari dalam diri masing-masing pegawai dan meniru apa yang dilakukan oleh Kepala Desa dengan bertindak dan bersikap baik dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya.

Pengendalian

Berdasarkan salah satu fungsi dari kepemimpinan menurut Rivai (2006:53) adalah pengendalian yang dimaksud ialah bahwa kepemimpinan yang sukses atau efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif, sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal, fungsi pengendalian dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan.

Kepemimpinan Kepala Desa dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai melalui pengendalian, bahwasanya Kepala Desa sudah menjalankan fungsi pengendalian, sebelum memberikan tugas atau pekerjaan kepada pegawai maupun stafnya Kepala Desa memberikan pengarahan dengan berkoordinasi terlebih dahulu dengan pegawai agar pekerjaan yang diberikan Kepala Desa dapat dipahami oleh bawahan sehingga tercipta kerja sama yang terarah dalam mencapai tujuan bersama. Hanya saja Kepala Desa dalam mengendalikan, masih kurang melakukan pengawasan secara langsung kepada pegawai yang melaksanakan pekerjaan sehingga pegawai sering bermalas-malasan dan pekerjaan pun sering terbengkalai, hal itu dikarenakan Kepala Desa yang lebih banyak melakukan tugas atau pekerjaan di luar kantor dan kurangnya koordinasi antara pemimpin dengan pegawai sehingga hasil pekerjaan pegawai menjadi kurang maksimal. Kepala Desa dalam bertindak untuk menghukum pegawai yang tidak disiplin masih kurang tegas, sikap Kepala Desa yang mudah mentolerir kesalahan yang dilakukan pegawai menyebabkan pegawai bekerja dengan sesuka hati dan pegawai menjadi sering mengulangi kesalahan yang sama karena Kepala Desa kurang tegas dalam bertindak.

Faktor Pendukung dan Faktor Penghambat

Berdasarkan hasil penelitian tentang faktor pendukung dan penghambat kepemimpinan Kepala Desa dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai ialah adanya sarana dan prasarana yang menunjang dalam melaksanakan pekerjaan sehingga pekerjaan akan menjadi lebih mudah untuk dikerjakan dan memudahkan pekerjaan pegawai dalam memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat, adanya insentif yang diberikan untuk para pegawai agar lebih semangat dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya, dan adanya keteladanan Kepala Desa untuk berdisiplin. Namun dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai mendapatkan hambatan yaitu masih rendahnya tingkat kedisiplinan

pegawai dalam bekerja, Kepala Desa yang sering melakukan kegiatan atau mendapat tugas di luar kantor sehingga Kepala Desa jarang melakukan pengawasan secara langsung kepada pegawai yang melaksanakan pekerjaan, tidak ada ketegasan dari Kepala Desa dalam memberikan sanksi hukuman terhadap pegawai yang tidak disiplin, selain itu masih terbatasnya fasilitas sarana dan prasarana penunjang di kantor Desa Muara Bengkal Ulu.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian di lapangan tentang Kepemimpinan Kepala Desa dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai pada Kantor Desa Muara Bengkal Ulu Kecamatan Muara Bengkal Kabupaten Kutai Timur, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Kepala Desa dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai pada Kantor Desa Muara Bengkal Ulu Kecamatan Muara Bengkal Kabupaten Kutai Timur bahwa
 - a. Fasilitas, bahwa Kepala Desa telah memberikan fasilitas kepada pegawai dengan telah tersedianya fasilitas penunjang kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan di Kantor Desa. Namun masih ada beberapa fasilitas penunjang di Kantor Desa yang kurang, kemudian ruang kerja pegawai yang kurang besar dan sangat perlu direnovasi karena pegawai menjadi kurang nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya serta akan sulit untuk dapat menambah fasilitas apabila ruang kerja pegawai kurang besar. Hal ini menunjukkan bahwa kepala desa dalam memberikan fasilitas masih kurang memadai.
 - b. Motivasi, bahwa Kepala Desa memberikan motivasi kepada pegawai dengan cara memberikan insentif kepada masing-masing pegawai untuk mendorongnya agar lebih semangat lagi dalam melaksanakan pekerjaan dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dan dana untuk memberikan insentif tersebut diperoleh dari Alokasi Dana Desa yang ada. Hal ini menunjukkan bahwa Kepala Desa dalam memberikan motivasi kepada pegawai sudah cukup baik.
 - c. Keteladanan, bahwa Kepala Desa dalam keteladanannya telah berusaha memberikan tauladan dan contoh yang baik kepada pegawai untuk berdisiplin dengan adanya usaha dari Kepala Desa dalam mentaati peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan. Hal ini menunjukkan bahwa Kepala Desa dalam keteladanannya sebagai seorang pemimpin sudah cukup baik.
 - d. Pengendalian, bahwa Kepala Desa telah melakukan pengendalian kepada pegawai dengan adanya koordinasi antara Kepala Desa dengan pegawai dalam memberikan pengarahan sebelum memberikan tugas atau pekerjaan dan sudah dilaksanakan sebagaimana mestinya. Namun kepala Desa kurang melakukan pengawasan kepada pegawai yang melaksanakan pekerjaan dikarenakan Kepala Desa lebih banyak melakukan kegiatan di luar kantor

serta kurangnya ketegasan dari Kepala Desa dalam bertindak untuk menghukum pegawai yang tidak disiplin sehingga pegawai bekerja dengan sesuka hatinya. Hal ini menunjukkan bahwa kepala desa dalam melakukan pengendalian masih belum optimal.

- e. Faktor pendukung Kepala Desa dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai ialah sarana dan prasarana penunjang yang mendukung dalam melaksanakan pekerjaan, adanya insentif yang diberikan untuk memotivasi pegawai untuk lebih semangat dan bertanggung jawab serta keteladanan Kepala Desa dalam berdisiplin. Kemudian yang menjadi faktor penghambatnya yaitu Kepala Desa yang sering melakukan kegiatan diluar kantor sehingga pengawasan kurang dilakukan Kepala Desa, belum adanya ketegasan yang dilakukan oleh Kepala Desa dalam memberikan sanksi kepada pegawainya serta masih terbatasnya fasilitas sarana dan prasarana penunjang.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan wawancara langsung dilakukan dilapangan tentang kepemimpinan Kepala Desa dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai pada Kantor Desa Muara Bengkal Ulu Kecamatan Muara Bengkal, penulis memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Diperlukan pengawasan secara langsung dari Kepala Desa terhadap bawahan agar pekerjaan yang diberikan kepada pegawai dapat terselesaikan dengan tepat waktu dan efisien.
2. Hendaknya Kepala Desa dapat bertindak tegas dalam memberikan sanksi kepada pegawai yang melanggar disiplin kerja, agar pegawainya lebih disiplin dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya.
3. Sebagai Pimpinan hendaknya Kepala Desa melakukan pengadaan terhadap sarana dan prasarana kelengkapan peralatan alat kantor agar semua pegawai bisa bekerja secara efektif dan efisien dan membangun atau memperluas ruang kerja sesuai dengan Alokasi Dana Desa.
4. Kepada para pegawai hendaknya dapat memiliki kesadaran agar disiplin dalam hal berkaitan dengan melaksanakan pekerjaan dengan tepat waktu, datang tepat waktu, dan tidak keluar kantor atau bolos pada jam kerja karena jika para pegawai tersebut dapat meningkatkan lagi disiplinnya maka hasil kerja akan dapat ditingkatkan lagi.

DAFTAR PUSTAKA

Buku-buku:

- Danim, Sudarmawan, 2004, *Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok*, PT. Rineka Cipta, Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (edisi revisi), PT. Bumi Aksara, Jakarta

- Kartono, Kartini, 2005, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta
- Rohidi, Tjetjep Rohendi, 2007, *Analisis Data Kualitatif*, Universitas Indonesia, Jakarta
- Moleong, Lexy J, 2001, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Remaja Rosdakarya, Bandung
- Moleong, Lexy J, 2009, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (edisi revisi), Remaja Rosdakarya, Bandung
- Pasolong, Harbani, 2010, *Teori Administrasi Publik*, Alfabeta, Jakarta
- Pasolong, Harbani, 2013, *Metode Penelitian Administrasi Publik*, Alfabeta Bandung
- Rivai, Veithzal, 2006, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta
- Sedarmayanti, 2014, *Restrukturisasi dan Pemberdayaan Organisasi*, PT. Refika Aditama, Bandung
- Sugiyono, 2010, *Metode Penelitian Administrasi*, Alfabeta Bandung
- Syafiie, Inu Kencana, 2003, *Sistem Administrasi Negara Republik Indonesia (SANRI)*, PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Thoha, Miftah, 2008, *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta
- Wukir, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah*, Multi Presindo, Yogyakarta

Dokumen:

- KEPMENPAN Nomor 63 Tahun 2003 *Tentang Pedoman Umum Penyelenggaraan Pelayanan Publik*
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 *Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil*
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 *Tentang Desa*
- Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 *Tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah*