

KEPEMIMPINAN KEPALA DESA DALAM MENINGKATKAN SEMANGAT KERJA PEGAWAI DI KANTOR DESA SIDOMUKTI KECAMATAN MUARA KAMAN KABUPATEN KUTAI KARTANEGARA

Irmas Selo Pandian Benap Widiarto ¹

ABSTRAK

“Kepemimpinan Kepala Desa Dalam Meningkatkan Semangat Kerja Pegawai Di Kantor Desa Sidomukti Kecamatan Muara Kaman Kabupaten Kutai Kartanegara”. Program Studi Ilmu Administrasi Jurusan Administrasi Negara, skripsi S1 Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman, dibawah bimbingan Bapak Dr. Heryono Susilo Utomo, M.Si dan Hj. Hariati, S.sos., M.Si.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mendiskripsikan kepemimpinan Kepala Desa dalam meningkatkan semangat kerja pegawai di Kantor Desa Sidmukti Kecamatan Muara Kaman Kabupaten Kutai Kartanegara dan untuk mengidentifikasi faktor pendukung dan penghambat.

Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan Hasil penelitian menunjukkan bahwa, kepemimpinan Kepala Desa Dalam meningkatkan semangat kerj pegawai dinilai tidak cukup baik. Kepala Desa masih tidak memenuhi kebutuhan para pegawai secara semestinya yang dapat mengakibatkan tersendatnya pekerjaan. Kepala Seksi dan pegawai banyak mengalami penyendatan karena fasilitas yang ada belum memenuhi kriteria dalam memudahkan pekerjaan di Kantor Desa karena Kepala Desa kurang ingin mengetahui apa saja yang diperlukan oleh para pegawainya.. Kepala Desa dalam membantu para bawahaan dengan menjelaskan apa yang bisa diterapkan darinya tidak cukup baik, karena Kepala Desa tidak melakukan sosialisai atau pendekatan terhadap para pegawai seperti memberikan motivasi dan orientasi kepada para pegawai. Kepala Desa mengambil jalan praktis dengan memberikan insentif agar para pegawai dapat giat dalam bekerja tetapi realitanya para pegawai malah malas dalam bekerja ketika Kepala Desa tidak memberikan insentif secara merata dan Kepala Desa mempunyai tanggung jawab terhadap semangat kerja para pegawai, tanpa ada

¹ Mahasiswa Program S1 Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman Email: Dimassel94@gmail.com

Kepemimpinan Kepala Desa Dalam Meningkatkan Semngat Kerja(Irmas S.P.B.W)
dorongan motivasi dan orientasi yang dilakukan Kepala Desa pada para pegawai menimbulkan dampak negatif terhadap para pegawai seperti

munculnya tekanan dan frustasi dalam pekerjaan yang dilaksanakan para pegawai. Kepala Desa dengan memberikan kesemeptan-kesempatan untuk memuaskan para pegawai yang memungkinkan telah tercapainya efektifitas dalam bekerja dinilai tidak cukup baik karena Kepala Desa hanya melihat sebagian diantara para pegawai dalam memberikan kesempatan untuk memuaskan para pegawai yang diperkirakan dapat menambah semangat kerja tetapi dalam malah sebaliknya para pegawai cenderung menyelesaikan pekerjaan karena hanya ingin mendapatkan insentif dari Kepala Desa'

Kata Kunci : *Kepemimpinan Kepala Desa, Semangat kerja Pegawai*

Pendahuluan

Undang-Undang No. 43 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian memberikan jaminan kedudukan serta kepastian hukum bagi pegawai negeri untuk mengatur dan menyusun aparatur yang bersih dan berwibawa. Pembinaan dan penyempurnaan serta pendayagunaan aparatur pemerintah, baik kelembagaan maupun ketatalaksanaan dari segi tiga kepegawaian perlu terus ditingkatkan untuk mewujudkan pembangunan secara menyeluruh. Pengawasan aparatur Negara menuju kepada administrasi yang sempurna sangat tergantung pada kualitas dan profesionalisme pegawai negeri itu sendiri.

Kepemimpinan Kepala Daerah dalam mengetahui peningkatan perkembangan yang semakin pesat, efisien dan produktif, perlu dilakukan secara terus menerus sehingga mempunyai aparatur atau pegawai daerah yang produktif. Pengembangan kompetensi yang diberikan pemimpin daerah adalah pengembangan kompetensi jabatan yang merupakan suatu proses yang tidak bisa dipisahkan dari pengembangan karir individu yang dilihat dari produktifitas dan semangat kerja pegawai tersebut.

Semangat kerja juga sedikit banyaknya dipengaruhi oleh perilaku pimpinannya. Perilaku pimpinan yang baik, misalnya harus selalu berpikiran positif, selalu antusias, mampu memahami atau memberi penghargaan kepada bawahan, mempunyai wibawa untuk memerintah, mampu menyelesaikan masalah dengan cepat dan tepat, dan sebagainya. Hal tersebut sangat mempengaruhi semangat kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

Pada kepemimpinan Kepala Desa di Desa Sidomukti masih mempunyai berbagai permasalahan salah satunya adalah faktor kemalasan dan faktor ketidakdisiplinan para pegawai itu sendiri karena kurangnya pengarahan dan ketidaktegasan yang diberikan kepala desa pada para pegawai yang ada sehingga

mengakibatkan tersendatnya aktifitas serta pelayanan yang ada di kantor desa, karena Kepala Desa mempunyai peran penting terhadap pelaksanaan yang ada di kantor desa seperti meningkatkan semangat kerja pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah penulis uraikan diatas, maka penulis tertarik untuk mendalami masalah ini melalui penelitian yang berjudul **Kepemimpinan Kepala Desa Dalam Meningkatkan Semangat Kerja Pegawai Di Desa Sidomukti Kecamatan Muara Kaman Kabupaten Kutai Kartanegara.**

Selanjutnya rumusan masalah dalam penelitian ini adalah **Bagaimana Kepemimpinan Kepala Desa dalam meningkatkan semangat kerja pegawai dikantor Desa Sidomukti Kecamatan Muara Kaman Kabupaten Kutai Kartanegara.**

Kerangka Dasar Teori

Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan seni mempengaruhi dan mengarahkan orang dengan cara kepatuhan, kepercayaan, kehormatan dan kerjasama yang bersemangat dalam mencapai tujuan bersama. Selain itu kepemimpinan pada hakekatnya merupakan proses mempengaruhi atau memberi contoh dari pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi (Rival, 2006 : 3).

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Seperti yang telah diketahui Kepemimpinan adalah kemampuan yang sanggup menyakinkan orang lain supaya bekerjasama dibawah pimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai tujuan tertentu. Namun ada beberapa faktor penting yang mempengaruhi Kepemimpinan tersebut.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan (Suwatno, 2001:161) adalah sebagai berikut :

1. Faktor genetis

Faktor yang menampilkan pandangan bahwa seseorang menjadi pemimpin karena latar belakang keturunannya atau seseorang yang memiliki potensi atau bakat untuk memimpin dari lahir dan bukan bakat yang dibentuk.

2. Faktor sosial

Faktor ini pada hakikatnya semua orang sama dan bisa menjadi pemimpin. Setiap orang memiliki kemungkinan untuk menjadi seseorang pemimpin dan tersalur sesuai lingkungan atau faktor pendukung yang mengakibatkan potensi tersebut teraktualkan dan tersalur dengan baik .

3. Faktor bakat

Faktor yang berpandangan bahwa seseorang akan hanya berhasil menjadi seseorang pemimpin yang baik, apabila orang itu memang dari sejak kecil sudah membawa bakat kepemimpinan yang dikembangkan melalui pendidikan, latihan, dan pengalaman-pengalaman yang memungkinkan bakat tersebut dapat teraktualisasi dengan baik.

Kepala Desa

Kepala Desa juga seharusnya berperan dalam membangun kesadaran masyarakat untuk berpartisipasi terhadap program-program yang dilakukan oleh pemerintah desa. Karena masyarakat juga bagian dari suksesnya program desa, masyarakat juga mempunyai peranan terhadap tercapainya tujuan dari pembangunan. perlu adanya suatu koordinasi yang baik antara pemerintah dan masyarakat agar yang menjadi cita-cita bersama yaitu keadilan sosial bagi seluruh masyarakat dapat diwujudkan (Soemantri, 65 : 2010).

Semangat Kerja

Semangat kerja adalah sikap individu untuk bekerja sama dengan disiplin dan rasa tanggung jawab terhadap kegiatannya dan semangat kerja juga diartikan sebagai suatu kegiatan dalam melaksanakan pekerjaan secara cepat dan lebih baik menyelesaikan suatu kegiatan (**Alfred R.L dikutip Nitisemito, 1992:160**). Untuk penjelasan mengenai produktifitas kerja maka Semangat kerja juga merupakan suatu sikap individu atau kelompok terhadap kesukarelaannya untuk bekerjasama agar mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh (**Westra, 1988:65**).

Faktor-faktor Semangat Kerja

Semangat kerja pada diri seseorang dapat juga turun, salah satu indikasi atau ciri bahwa seseorang tidak bersemangat kerja dalah turunya produktivitas kerja. Semangat kerja akan menumbuhkan sikap inovatif, kreatif, dan motivasi serta kerja efektif dan efisien. Sikap-sikap ini tentunya akan berguna bagi perkembangan perusahaan tersebut. Bebrapa cara untuk mengukur faktor semangat kerja

1. Absensi

Presensi merupakan kehadiran pegawai yang berkenaan dengan tugas dan kewajibannya. Pada umumnya instansi atau lembaga selalu memperhatikan pegawainya untuk datang dan pulang tepat waktu, sehingga pekerjaan tidak tertunda. Ketidak hadiran seorang pegawai akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja, sehingga instansi atau lembaga tidak bisa mencapai tujuan secara optimal.

2. Kerja sama

Dalam bentuk tindakan kolektif seseorang terhadap orang lain. Kerja sama dapat dilihat dari kesediaan karyawan untuk bekerja sama dengan rekan kerja atau dengan atasan mereka berdasarkan untuk mencapai tujuan bersama. Kerja sama juga berfungsi untuk melihat keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi yang bergantung pada orang-orang yang terlibat didalamnya. Untuk itu penting adanya kerja sama yang baik dalam semua pihak dalam suatu organisasi.

3. Kepuasan kerja

Keadaan emosional yang menyenangkan dimana para karyawan memandangi pekerjaan mereka. Misalnya dengan pekerjaan yang mereka miliki, suasana kerja dan hasil pekerjaan mereka sendiri.

4. Kedisiplinan

Sebagai suatu sikap dan tingkah laku yang sesuai peraturan organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Dalam prakteknya bila suatu organisasi telah mengupayakan sebagian besar dari peraturan-peraturan yang ditaati oleh sebagian besar karyawan, maka kedisiplinan telah dapat ditegakkan

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis Penelitian yang digunakan ini adalah jenis penelitian yang bersifat deskriptif–kualitatif yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan antara variabel satu dengan variabel yang lain. Menurut Denzin dan Lincoln dalam buku Lexy Moleong (2012:5) penelitian kualitatif adalah penelitian yang menggunakan latar alamiah, dengan maksud menafsirkan fenomena yang terjadi dan dilakukan dengan jalan melibatkan berbagai metode yang ada.

Sumber Data

Adapun sumber data dalam penelitian ini yaitu data primer adalah data yang diperoleh melalui narasumber dengan cara melakukan tanya jawab langsung dan dipandu melalui pertanyaan-pertanyaan yang sesuai dengan penelitian yang telah dipersiapkan sebelumnya. Kemudian data sekunder yaitu data yang diperoleh melalui beberapa sumber informasi yaitu, dokumen-dokumen, dan buku-buku referensi atau ilmiah

Menurut Sugiyono (2006:96-97) data yang diperoleh dapat melalui metode sampling yaitu *Purposive Sampling* merupakan teknik penentuan sampel atau orang yang memiliki kekuasaan, pengetahuan, atau orang yang mengetahui tentang apapun yang ingin diteliti. Adapun key informan dalam penelitian ini

Kepemimpinan Kepala Desa Dalam Meningkatkan Semngat Kerja(Irmas S.P.B.W) adalah Sekertaris Desa Sidomukti Kecamatan Muara Kaman Kabupaten Kutai Kartanegara dan informan dalam penelitian ini adalah Kasi Umum Dan Perencanaan, Kasi Kesejahteraan Masyarakat, Kasi Pemerintahan, Kasi Keuangan.

Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan melakukan Studi kepustakaan (*Library Research*) atau studi dokumen dan penelitian lapangan (*Field Work Research*). Pengumpulan data dilapangan digunakan teknik pengumpulan data dengan cara observasi, wawancara, dan dokumentasi.

Teknik Analisis Data

Adapun analisis data yang digunakan. Huberman dan Miles mengajukan model analisis data yang disebutnya sebagai **model interaktif** yang dikembangkan oleh Sugiyono dalam bukunya yang berjudul “Metode Penelitian Manajemen (2014 hal: 404-412)” Miles dan Huberman (1984). Model interaktif ini terdiri dari tiga hal utama, yaitu: (1) Reduksi Data; (2) Penyajian Data; (3) Penarikan Kesimpulan/Verifikasi. Ketiga kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang jalin-menjalin pada saat sebelumnya, selama, dan sesudah pengumpulan data dalam bentuk yang sejajar untuk membangun wawasan umum yang disebut analisis (Miles dan Huberman, dalam Sugiyono 2014:404-412).

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Kepemimpinan Kepala Desa Dalam Meningkatkan Semangat Kerja

Kepemimpinan Kepala Desa Dalam Meningkatkan Semangat Kerja Pegawai Di Kantor Desa Sidomukti Kecamatan Muara Kaman Kabupaten Kutai Kartanegara data primer berikut ini.

Mengetahui dan menumbuhkan kebutuhan-kebutuhan para bawahan untuk menghasilkan sesuatu yang bisa dikontrol oleh para pemimpin.

Dalam membantu mengetahui dan menumbuhkan kebutuhan-kebutuhan adalah salah satu cara meningkatkan semngat kerja para pegawai yang berkaitan dengan faktor kemampuan dan faktor motivasi untuk membantu memenuhi fasilitas pegawai seperti perlengkapan perkantoran dan transportasi. Hal ini sesuai dengan yang dikatakan Keith Davis dalam Mangku Negara (2005:13) berhasil tidaknya Kepala Desa dalam memenuhi kebutuhan-kebutuhan para pegawai di Kantor Desa dalam tergantung bagaimana Kepala Desa menumbuhkan kebutuhan para pegawai sehingga terciptanya semangat kerja tetapi Kepala Desa belum berhasil dalam memenuhi kebutuhan para pegawai

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dengan berbagai pihak bahwa Kepala Desa dalam mengetahui dan menumbuhkan kebutuhan para pegawai tidak dilakukan. Kepala Desa masih tidak memenuhi kebutuhan para pegawai secara semestinya yang seharusnya Kepala Desa sudah mengetahui bahwa Fasilitas atau Kebutuhan para pegawai tidak terpenuhi dapat mengakibatkan tersendatnya pekerjaan dan meningkatnya faktor kemalasan pada masing-masing pegawai. Upaya yang kurang dilakukan oleh Kepala Desa dalam mengetahui dan menumbuhkan kebutuhan para pegawai mengakibatkan tidak meratanya fasilitas yang diberikan pada pegawai dan banyak menimbulkan faktor kemalasan serta ketidak disiplinan para pegawai

Memberikan insentif kepada bawahan yang mampu mencapai hasil dalam kerja.

Dalam memberikan insentif kepada para pegawai yang telah mencapai efektifitas dalam bekerja, Kepala Desa mempunyai tolak ukur dalam memberikan insentif untuk memicu semangat kerja yaitu faktor intrinsik, faktor ekstrinsik dan faktor kehidupan pribadi. Hal ini sesuai dengan yang dikatakan Winkel (2003 : 27) dalam mendapatkan insentif yang diberikan Kepala Desa untuk meingkatkan semangat kerja. Kepala Desa telah dinilai cukup baik dalam meningkatkan semangat kerja pegawai yang telah berhasil dalam bekerja karena itu Kepala Desa tidak ingin para pegawai hanya mau mendapatkan insentif dengan mengerjakan pekerjaan secara terburu-buru dan tidak mendapatkan hasil yang baik dalam sebuah pekerjaan

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa, Kepala Desa harus mempunyai kriteria seorang pemimpin yang baik dalam suatu pemerintahan di Desa oleh karena itu, Kepala Desa adalah seseorang yang mampu membuat perubahan dalam menimbulkan semangat kerja antar para pegawai yang telah mendapatkan hasil dalam bekerja atau yang belum mendapatkan hasil dalam bekerja dengan menggunakan uang pribadi untuk memberikan insentif kepada para pegawai yang berhasil dalam meningkatkan efektifitas dalam bekerja. Kepala Desa telah dilakukan dengan baik dalam meningkatkan semangat kerja pegawai yang telah berhasil dalam bekerja karena itu Kepala Desa tidak ingin para pegawai hanya mau mendapatkan insentif dengan mengerjakan pekerjaan secara terburu-buru dan tidak mendapatkan hasil yang baik dalam sebuah pekerjaan

Membuat suatu jalan yang mudah dilewati oleh bawahan untuk menaikkan prestasi dengan cara pelatihan dan pengarahan.

Membuat suatu jalan yang mudah dilewati oleh para bawahan untuk menaikan prestasi dengan cara pelatihan dan pengarahan merupakan sebuah proses dimana para pegawai atau bawahan dalam menaikan jenjang karier yang diarahkan oleh Seorang pimpinan yang telah mempunyai banyak pengalaman dan mampu membuat jalan yang mudah untuk para pegawai yang ingin mendapatkan sebuah prestasi agar dapat menaikan karir dan tujuan dalam bekerja. pada dasarnya menaikan prestasi kerja dilaksanakan berdasarkan kesepakatan pelaksanaan suatu pekerjaan antara Kepala Desa dan pegawai yang selanjutnya dimonitor dan disimpulkan selama masa penilaian prestasi kerja berlangsung dan pengertian menaikan prestasi kerja merupakan usaha membandingkan antara hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang pegawai dengan standard prestasi yang telah ditetapkan oleh Kepala Desa

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa, Kepala Desa merupakan fasilitator untuk para pegawai yang ingin mengikuti pengarahan dan pelatihan yang diadakan pihak-pihak tertentu hal ini disebabkan karena Kepala Desa telah memberikan kontribusinya terhadap kemajuan prestasi para pegawai dengan cara pelatihan dan pengarahan. Didalam kontribusi Kepala Desa untuk menaikan prestasi para pegawai masih mempunyai tolak ukur, cara untuk mengukurnya adalah dengan melaksanakan penilaian pestasi kerja yang didasari oleh pelatihan dan pengarahan para pegawai

Membantu para bawahan dengan menjelaskan apa yang bisa diterapkan darinya

Kepemimpnan Kepala Desa dalam membantu para bawahaan dengan menjelaskan apa yang bisa diterapkan darinya tidak cukup baik, karena Kepala Desa tidak melakukan sosialisai atau pendekatan terhadap para pegawai seperti memberikan motivasi dan orientasi kepada para pegawai yang membuat faktor kemalasan meningkat serta berdampak kepada pelayanan terhadap masyarakat. yang bisa dibilang menunda-nunda penyelesaian sebuah pekerjaan. Kepala Desa mengambil jalan praktis dengan memberikan insentif agar para pegawai dapat giat dalam bekerja tetapi realitanya para pegawai malah malas dalam bekerja ketika Kepala Desa tidak memberikan insentif secara merata.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa kepemimpinan Kepala Desa dalam membantu para bawahaan dengan menjelaskan apa yang bisa diterapkan darinya tidak dilakukan oleh Kepala Desa, karena Kepala Desa tidak melakukan sosialisai atau pendekatan terhadap para pegawai seperti memberikan motivasi dan orientasi kepada para pegawai yang membuat faktor kemalasan

meningkat serta berdampak kepada pelayanan terhadap masyarakat yang bisa dibilang menunda-nunda penyelesaian sebuah pekerjaan.

Mengurangi hal-hal yang bisa membuat frustrasi

Para pegawai dan Kantor Desa merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan. Para pegawai memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan di Kantor Desa. Apabila pegawai memiliki produktivitas dan motivasi kerja yang tinggi, maka laju roda pun akan berjalan kencang, yang akhirnya akan menghasilkan semangat kerja dan pencapaian yang baik bagi Kantor Desa. Di sisi lain, bagaimana mungkin roda di Kantor Desa berjalan baik, kalau para pegawainya bekerja tidak produktif, artinya para pegawai tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, tidak ulet dalam bekerja dan memiliki moril yang rendah serta mengalami frustrasi kerja.

Hasil wawancara kepada informan telah memberikan informasi kepada penulis bahwa, Kepemimpinan Kepala Desa dalam mengurangi hal-hal yang dapat membuat frustrasi tidak dilakukan oleh Kepala Desa. Padahal Kepala Desa mempunyai tanggung jawab yang penting terhadap semangat kerja para pegawai, karena tanpa ada dorongan motivasi dan orientasi yang dilakukan Kepala Desa pada para pegawai menimbulkan dampak negatif terhadap para pegawai seperti munculnya tekanan dan frustrasi dalam pekerjaan yang dilaksanakan para pegawai.

Memberikan kesempatan-kesempatan untuk memuaskan bawahan yang mungkin tercapainya efektifitas kerja

Dalam Peningkatan efektifitas pegawai menjadi sangat penting dalam menaikkan kesempatan-kesempatan untuk memuaskan para pegawai dan perlu dilakukan secara terencana, terarah dan berkesinambungan dalam rangka meningkatkan kemampuan dan profesionalisme. Sasaran dari pengembangan kualitas pegawai adalah untuk meningkatkan kinerja dan semangat kerja operasional pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas Pemerintah Desa

Hasil penelitian kepada informan telah memberikan informasi kepada penulis bahwa, kepemimpinan Kepala Desa dalam meningkatkan semangat kerja para pegawai dengan memberikan kesempatan-kesempatan untuk memuaskan para pegawai yang memungkinkan telah tercapainya efektifitas dalam bekerja tidak dilakukan oleh Kepala Desa karena hanya melihat sebagian diantara para pegawai dalam memberikan kesempatan untuk memuaskan para pegawai yang diperkirakan dapat menambah semangat kerja tetapi dalam pelaksanaannya malah sebaliknya para pegawai cenderung menyelesaikan pekerjaan karena hanya ingin mendapatkan insentif dari Kepala Desa, tetapi hal yang sangat diinginkan para

Kepemimpinan Kepala Desa Dalam Meningkatkan Semngat Kerja(Irmas S.P.B.W)
pegawai adalah dorongan motivasi yang diberikan oleh Kepala Desa agar para pegawai dapat mengatasi hal seperti frustasi, faktor kemalasan dan ketidak disiplin di antara pegawai.

Faktor Pendukung dan Faktor Penghambat Kepemimpinan Kepala Desa Dalam Meningkatkan Semangat Kerja Pegaawai

Dalam suatu kegiatan bisa lancar, biasanya akan dipengaruhi oleh faktor pendukung, karena faktor tersebut sangat mempengaruhi dalam proses kegiatan. Tidak berbeda dengan Kepemimpinan Kepala Desa Dalam Meningkatkan Semangat Kerja Pegawai Di Kantor Desa Sidomukti Kecamatan Muara Kaman Kabupaten Kutai Kartanegara sering ditemui faktor pendukung adalah sebagai berikut :

Faktor Pendukung

Adanya adanya perhatian dari Kecamatan, Kabupaten dan Pemerintah Kota dalam mengadakan pelatihan terhadap para pegawai agar mendapat pengetahuan lebih sehingga dapat mempermudah pekerjaan di Kantor Desa dan memperkecil faktor-faktor yang menyebabkan pekerjaan di Kantor Desa menjadi terbengkalai yaitu faktor frustasi, faktor kemalasan dan Faktor ketidak disiplin dan untuk meningkatkan semangat dalam bekerja bergantung pada fasilitas yang diberikan oleh Kepala Desa karena semua fasilitas yang telah di berikan Kepala Desa mempunyai kondisi yang layak digunakan untuk melayani masyarakat

Faktor Penghambat

Faktor penghambat dalam kepemimpinan Kepala Desa saat ini yaitu terlambatnya bantuan berupa dana dari Kecamatan ataupun Kabupaten. Selain dari pada itu juga jarak dari Kantor Desa ke Kecamatan sangat lah jauh yang membuat pelaksanaan kegiatan menjadi terganggu dan sikap para pegawai yang masih mempunyai sikap pemalas dalam bekerja walaupun telah mendapatkan dorongan moral dari para pegawai dan insentif yang diberikan oleh Kepala Desa untuk meningkatkan semangat kerja para pegawai serta dapat mengurangi beban ekonomi di antara pegawai.

Kesimpulan

Kepemimpinan Kepala Desa Dalam Meningkatkan Semangat kerja Pegawai di Desa Sidomukti Kecamatan Muara Kaman Kabupaten Kutai Kartanegara adalah Mengetahui dan menumbuhkan kebutuhan-kebutuhan para bawahan untuk menghasilkan sesuatu yang bisa dikontrol oleh para pemimpin tidak dilakukan oleh Kepala Desa. Kepala Desa masih tidak memenuhi kebutuhan para pegawai secara semestinya walaupun Kepala Desa sudah mengetahui bahwa

Fasilitas atau Kebutuhan para pegawai jika tidak terpenuhi seperti meja, kursi, komputer dan ATK dapat mengakibatkan tersendatnya pekerjaan dan meningkatnya faktor kemalasan pada masing-masing pegawai. Memberikan insentif kepada bawahan yang mampu mencapai hasil dalam kerja. Kepala Desa memberikan insentif dengan menggunakan uang pribadi untuk memacu semangat kerja pegawai. Dalam meningkatkan semangat kerja pegawai telah dilakukan dengan baik oleh Kepala Desa karena itu Kepala Desa tidak ingin para pegawai hanya mau mendapatkan insentif dengan mengerjakan pekerjaan secara terburu-buru dan tidak mendapatkan hasil yang baik dalam sebuah pekerjaan. Membuat suatu jalan yang mudah dilewati oleh bawahan untuk menaikan prestasi dengan cara pelatihan dan pengarahan. Di dalam suatu Pemerintahan Desa atau instansi, sumber daya yang diberikan oleh Kepala Desa telah dilakukan dengan baik, Kepala Desa merupakan fasilitator untuk para pegawai yang ingin mengikuti pengarahan dan pelatihan yang diadakan pihak-pihak tertentu hal ini disebabkan karena Kepala Desa telah memberikan kontribusinya terhadap kemajuan prestasi para pegawai dengan cara pelatihan dan pengarahan. Membantu para bawahan dengan menjelaskan apa yang bisa diterapkan darinya. Tidak dilakukan oleh Kepala Desa, karena Kepala Desa tidak melakukan sosialisai atau pendekatan terhadap para pegawai seperti memberikan motivasi dan orientasi kepada para pegawai yang membuat faktor kemalasan meningkat serta berdampak kepada pelayanan terhadap masyarakat yang bisa dibidang menunda-nunda penyelesaian sebuah pekerjaan. Mengurangi hal-hal yang bisa membuat frustrasi. Tidak dilakukan oleh Kepala Desa karena Kepala Desa mempunyai tanggung jawab yang penting terhadap semangat kerja para pegawai, karena tanpa ada dorongan motivasi dan orientasi yang dilakukan Kepala Desa pada para pegawai menimbulkan dampak negatif terhadap para pegawai seperti munculnya tekanan dan frustrasi dalam pekerjaan yang dilaksanakan para pegawai. Memberikan kesempatan-kesempatan untuk memuaskan bawahan yng mungkin tercapainya efektifitas kerja. Tidak dilakukan oleh Kepala Desa karena Kepala Desa hanya melihat sebagian diantara para pegawai dalam memberikan kesempatan untuk memuaskan para pegawai yang diperkirakan dapat menambah semangat kerja tetapi dalam pelaksanaannya malah sebaliknya para pegawai cenderung menyelesaikan pekerjaan karena hanya ingin mendapatkan insentif dari Kepala Desa tanpa mendapatkan dorongan motivasi yang diberikan oleh Kepala Desa agar para pegawai dapat mengatasi permasalahan yang ada di Kantor Desa.

Saran

Kepemimpinan Kepala Desa Dalam Meningkatkan Semngat Kerja(Irmas S.P.B.W)
Kepemimpinan Kepala Desa Dalam Meningkatkan Semangat kerja Pegawai di
Desa Sidomukti Kecamatan Muara Kaman Kabupaten Kutai Kartanegara.

1. Sebaiknya Kepala Desa lebih meningkatkan atau menambah fasilitas yang dibutuhkan oleh para pegawai di Kantor Desa agar para pegawai lebih bersemangat kerja dan tidak ada pekerjaan yang tersendat karena fasiitas yang belum lengkap.
2. Didalam memberikan insentif kepada para pegawai sebaiknya Kepala Desa bisa memilih para pegawai yang layak untuk mendapat insentif contohnya seperti pegawai yang mempunyai semangat dan giat dalam bekerja agar dapat memicu hasil kerja yang baik.
3. Seharusnya Kepala Desa tidak hanya menjadi fasilitator bagi para pegawai yang mengikuti pelatihan dan pengarahan tetapi Kepala Desa juga bisa menjadi motivator bagi para pegawai agar lebih semangat dalam bekerja.
4. Didalam membantu para pegawai dengan menjelaskan apa yang bisa diterapkan darinya, diharapkan pihak Kepala Desa lebih sering melakukan sosialisasi kepada para pegawai agar tingkat partisipasi serta efektifitas para pegawai dalam bekerja bisa berjalan dengan baik.
5. Untuk mengurangi hal-hal yang bisa membuat frustasi para pegawai seharusnya Kepala Desa lebih melakukan pendekatan kepada para pegawai agar Kepala Desa dapat mengetahui apa saja yang bisa membuat para pegawai frustasi serta dapat mengurangi faktor apa saja penyebab frustasi diantara pegawai.
6. Didalam memuaskan para bawahan yang telah mencapai efektifitas dalam bekerja sebaiknya Kepala Desa jangan hanya memperkirakan apa saja yang dapat menambah semangat kerja dan memuaskan para pegawai tetapi hal yang sangat diinginkan para pegawai adalah dorongan motivasi yang diberikan oleh Kepala Desa agar para pegawai dapat mengatasi hal seperti frustasi, faktor kemalasan dan ketidak disiplinan diantara pegawai.

Daftar Pustaka

- Anoraga, Pandji dan Sri Suyati. 1995. Perilaku Organisasi. Cetakan Pertama. PT. Dunia Pustaka Jaya.
- Almigo, Nuzsep. 2004. Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan. Jurnal Psyche. Vol 1. No 1. Hal: 50-60.
- Achmad S.Ruky. 2006. Sistem Manajemen Kinerja . Jakarta : PT Bumi Perkasa.

Arikunto, Suharsini. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.

Danim, Sudarman. 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Penerbit Rineka Cipta.

Dadang Solihin, 2007, *Pemerintah Daerah*, PT. Gramedia, Jakarta.

Flippo, Edwin B. 1997. *Manajemen Personalialia*. Edisi Indonesia, Erlanga Jakarta

Hasibuan, Malayu. 2003. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.

_____ 2007. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.

Husaini Usman dan Purnomo Setiady Akbar. 2008. *Metode Penelitian Sosial*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, Melayu S.P. 2009. *Organisasi dan Motivasi: Dasar Pemikiran Produktifitas*. Cetakan ke-2. Jakarta: Bumi Aksara.

Moleong, Lexy J. 2004. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.

Manullang. 2007. *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta. UGM Press.

Nitisemito, Alex S. 2001. *Manajemen Personalialia*. Jakarta Penerbit Ghalia.

Nasucha, Chaizi. 2004. *Reformasi Administrasi Publik Teori Dan Praktek*. Jakarta: Grasindo

Panggabean, Mutiara: 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Golia.

Sulistiyani, Ambar. 2004. *Memahami Good Governance Dalam Perspektif SDM*. Yogyakarta; PT Gaya Media

Sukmana, Oman. 2005. *Sosiologi Politik Ekonomi*. Malang. UMM Press..

Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: PT. Alfabeta.

Saksono, Slamet. 2007. *Administrasi Kepegawaian*. Yogyakarta: PT Kanisius.

Kepemimpinan Kepala Desa Dalam Meningkatkan Semngat Kerja(Irmas S.P.B.W)
Sudarmiini, N.M., & Sukartini, N.W. 2007. Pengaruh Komunikasi Dan Sikap
Pimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan, 14 (3), 284-290.

Wahjosumidjo. 2004. Kepemimpinan dan Motivasi, Jakarta: Ghalia Indonesia.

Dokumen-dokumen :

Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang *Pegawai Negeri Sipil*

Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 Tentang *Pegawai Tidak Tetap*

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang
Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Daerah Nomor 10 Tahun 2012 atas Perubahan Peraturan daerah Nomor
15 Tahun 2007 Tentang Pembentukan Teknis Daerah.

Sumber Internet

Abdul. 2009. "Pengertian Semangat Kerja", (Online), (<http://jurnal-sdm.blogspot/2009/06/semangat-kerja-dan-aspeknya.html>, diakses 11 Maret 2010)

Andreas. 2010. "Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan," (Online), (<http://sukas.wordpress.com/2010/03/12/penilaian-pelaksanaan-pekerjaan.html>, diakses 13 Maret 2010)

Fitri. 2010. "Ciri-Ciri Semangat Kerja Yang Tinggi" (Online), (<http://duniapsikologi.dagdigdug.com/2009/09/01/ciri-ciri-semangat-kerja-yang-tinggi.html>, diakses 11 Maret 2010)

Rastodio. 2003. "Pengertian Motivasi," (Online), (<http://rastodio.com/pendidikan/pengertian-motivasi.html>, diakses 9 Februari 2010)

_____. 2009. "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja," (Online), (<http://www.rastodio.com/manajemen/faktor-faktor-yang-mempengaruhi-motivasi-kerja.htm>, diakses 3 November 2009)

Winda. 2008. "Semangat Kerja". *Buletin Studi Ekonomi*, (Online), Volume 3 No 2, (<http://www.windalove.wordpress.com>, diakses 11 Maret 2010)