

**IMPLEMENTASI KEPEMIMPINAN *TELLING* DALAM
MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI**

(Studi Di Desa Kucur Kecamatan Dau Kabupaten Malang)

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Administrasi Publik



Oleh:

TOMMY PATRIEK NATONIS

2016210172

KOMPETENSI MANAJEMEN PELAYANAN PUBLIK

PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI PUBLIK

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNIVERSITAS TRIBHUWANA TUNGGADDEWI

MALANG

2020

RINGKASAN

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui penerapan Telling di Kukur untuk meningkatkan persentase karyawan dan menemukan pendukung dan hambatan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian kualitatif oleh peneliti. Jajak pendapat ini mencakup BPD, walikota, masyarakat, dan walikota. Para peneliti sendiri, instruksi, dan catatan lapangan untuk wawancara menawarkan alat ukur. Data utama adalah tipe dan sumber data utama. Pengumpulan data dapat dilakukan dalam tiga metode yang berbeda (pengamatan). Teknik analisis data meliputi reduksi data (data reduction), penyajian data (data visualization), penarikan data, dan verifikasi temuan. Peneliti selanjutnya berbicara dengan penyedia data yang sesuai tentang keaslian data. Peningkatan kinerja manajemen sudah on track di masyarakat Kukur. Saat menuju Desa Kukur, Kepala Desa Kukur selalu mengarahkan bawahannya dan masyarakat untuk memastikan kelancaran pelaksanaan setiap program kerja. Komitmen pimpinan untuk mendukung melalui seluruh program kerja memberikan arahan dan semangat kepada seluruh bawahan dan masyarakat di Desa Kukur serta kerjasama yang baik, kepemimpinan antara pimpinan, bawahan dan masyarakat dalam program-program kerja yang dilakukan. Memberikan diskusi atau sosialisasi bersama antar bawahan, dan masyarakat Desa Kukur serta partisipasi seluruh masyarakat dalam pembangunan Desa Kukur. Faktor penghambat dalam pelaksanaan hubungan kepemimpinan di desa Kukur antara lain kurangnya bakat, lambatnya transfer anggaran desa, proses lamaran yang cepat dan berbagai tuntutan masyarakat.

Kata Kunci: Implementasi, Kepemimpinan telling, Kinerja Pegawai.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kepemimpinan Situasional telah menjadi alat yang kuat untuk menyatukan orang-orang sukses dan memotivasi mereka untuk membuka komunikasi dan kerjasama antara pemimpin dan pengikut. Jalan ke depan yang ideal adalah skenario yang dibangun di atas konsep bahwa setiap orang dapat dan akan maju, dan pada kepemimpinan yang ramah pertumbuhan. Gaya manajemen harus disesuaikan dengan kenyataan saat ini.

Manajemen situasi telah menjadi sarana yang kuat untuk menyatukan individu dan mendorong mereka untuk berkomunikasi dan mendorong kerja tim. Pemimpin mendukung dan membantu individu. Sebuah skenario yang didasarkan pada pandangan bahwa tidak ada sistem pemerintahan yang sempurna yang dapat mempertahankan kemajuan dan keinginan untuk maju. Anda harus mengubah gaya kepemimpinan Anda. Kepemimpinan dalam beberapa keadaan adalah konsekuensi dari hubungan manusia dan terjadi melalui prosedur komunikasi yang dimaksudkan untuk mencapai tujuan tertentu. Kepemimpinan adalah kegiatan individu yang dengan sengaja mempengaruhi orang lain untuk mengelola suatu organisasi atau kelompok. Pemimpin dapat mempengaruhi standar etika, kebahagiaan kerja, keselamatan, dan kualitas kerja, khususnya pada tingkat kinerja dan organisasi. Kepemimpinan wacana manajemen tidak bisa dibedakan. Pemimpin mengandalkan tujuan perusahaan mereka untuk dicapai.

Kepemimpinan sering dipandang sebagai bagian penting dari keberhasilan atau kegagalan sebuah perusahaan. Demikian pula, sebuah perusahaan berhasil atau gagal, apakah perusahaan atau publik. Ini umumnya disebut kegagalan dalam kepemimpinan.

Fungsi kepemimpinan sangat penting sehingga perhatian akademisi tertuju pada masalah kepemimpinan. Hal ini menjamin bahwa setiap manajer memiliki kepentingan khusus untuk menginspirasi, mengorganisir, dan menggerakkan semua calon pekerja untuk melakukan pekerjaan dan kuantitas dengan benar. Pemimpin dapat mempengaruhi standar etika, kebahagiaan kerja, keselamatan, dan kualitas kerja, khususnya pada tingkat kinerja dan organisasi. Kepemimpinan wacana manajemen tidak bisa dibedakan. Pemimpin mengandalkan tujuan perusahaan mereka untuk dicapai. Karena posisi cabang eksekutif mengendalikan semua kegiatan, fungsi cabang eksekutif sangat dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinannya. Kepemimpinan merupakan dua unsur independen yang memegang peranan penting dalam suatu organisasi. Begitu pula jika unsur kepemimpinan dan kepemimpinan tidak berjalan efektif, maka organisasi tidak efektif sama sekali.

Kepemimpinan adalah suatu pendekatan kepemimpinan yang membutuhkan atau secara tidak langsung semua kepemimpinan. Situasi adalah lokasi penting untuk berfungsi bagi para pemimpin. Bagi sebagian besar pembaca, keberhasilan atau kegagalan dapat memengaruhi lingkungan sekitar, tetapi bukan ukurannya. Pemimpin harus mengandalkan hasil analisis dan harus memutuskan posisi anggota atau memungkinkan dia memimpinnya untuk merefleksikan posisinya dalam kepemimpinan. Bawahan sangat menentukan bagi kepemimpinan kontekstual karena bawahan juga merupakan kelompok yang mampu menentukan kekuatan kepemimpinan individu tanpa memandang orang (Sedarmayanti, 2009).

Pemerintah kota adalah lembaga pengatur dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia untuk penyelenggaraan masyarakat setempat. Pemerintah desa adalah pemimpin masyarakat yang ditunjuk dengan kemampuan, terutama kepala desa, untuk menangani

masalah sendirian. Tugas Walikota harus berdasarkan Pasal 26 UU 6 Tahun 201 yang mengatur tentang desa. Walikota desa berhak, sebagai kerangka organisasi pemerintahan desa, untuk memerintahkan, mengangkat dan memberhentikan perangkat desa dan mengusulkan, menyiapkan dan menyarankan konvensi dan rencana desa.

Kekuasaan dan wewenang walikota adalah membentuk dan mengembangkan masyarakat untuk memajukan kesejahteraan masyarakat. Kepala desa harus didukung oleh kepala desa atau sering disebut kepala desa, dalam penciptaan dan pemekaran masyarakat. Kinerja aparatur atau aparatur desa merupakan salah satu variabel kunci dalam pembangunan perkotaan. Meningkatkan pelaksanaan peran walikota desa. Kinerja aparatur atau aparatur desa merupakan salah satu variabel kunci dalam pembangunan perkotaan. Walikota harus meningkatkan kinerja pegawai.

Pembangunan Masyarakat Desa pada dasarnya merupakan pengembangan dari Pemerintah Desa, Hak & Perkumpulan Desa, dan UU Kota Desa 6 Tahun 2014, yang memberikan pelayanan dan pelayanan yang dapat diakses oleh Pemerintah Desa, Hak & Perkumpulan Desa, dan Masyarakat Desa.

Kepemimpinan adalah suatu bentuk kepemimpinan yang memiliki tingkat tanggung jawab yang tinggi, sifat-sifat yang khas, dan kontak yang terbatas. Pemimpin menawarkan arah tertentu; pemantauan dilakukan dengan hati-hati. Itu pekerjaan. Ini adalah tugas. Anda harus melakukan ini. Kamu harus. Kamu harus melakukannya. Kamu harus. Perilaku pemimpin yang hanya direktur menggarisbawahi manajemen (direktif) semacam ini. Satu-satunya cara untuk mengajar disebut pendekatan ini. Para pemimpin memilih dan

menginstruksikan pengikut mereka apa, bagaimana, kapan, dan di mana. Masalah dan pilihan terungkap, dan pemimpin mengawasi pelaksanaannya secara agresif. (Thoha, 2006)

Pemerintah atau bisnis memerlukan bantuan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan ini. Mereka cukup berbakat dalam penampilan mereka. “Besarnya tujuan, sasaran, visi dan tujuan organisasi yang dicapai dengan melaksanakan kegiatan atau program politik yang dituangkan dalam rencana strategis organisasi harus digambarkan sebagai kinerja atau kinerja” (Moeheriono 2012).

Desa Kucur memiliki staf dengan berbagai asal dan sifat kepribadian. Untuk membangun kondisi kerja yang dapat membantu pencapaian tujuan Desa Kucur, seorang pemimpin Desa Kucur memiliki semua perbedaan dan persyaratan bawahannya dan masyarakat. Berdasarkan permasalahan yang ada, Peneliti ingin mempelajari dan memahami lebih jauh tentang Implementasi *Telling Leadership* dan penulis ingin meneliti subjek tersebut dalam judul “**Implementasi Kepemimpinan *Telling* Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Desa Kucur**”.

1.2 Rumusan Masalah

Masalah yang disajikan dalam penelitian ini didasarkan pada latar belakang pembahasan di atas ialah:

1. Bagaimana Implementasi Kepemimpinan *Telling* dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Desa Kucur?
2. Apa faktor pendukung dan faktor penghambat Implementasi Kepemimpinan *Telling* dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Desa Kucur?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini berdasarkan rumusan masalah diatas ialah:

1. Untuk mengetahui Implementasi Kepemimpinan *Telling* Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Desa Kucur.
2. Untuk mengetahui faktor pendukung dan faktor penghambat Implementasi Kepemimpinan *Telling* dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Desa Kucur.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini akan menjadi titik referensi untuk produksi pengetahuan dan bahan untuk penelitian analog di masa depan dan membantu untuk meningkatkan kepemimpinan dalam keadaan tertentu.

1.4.2. Manfaat Praktis

1. Bagi instansi/pemerintah, masukan dan materi bagi pimpinan penyelenggara dimaksudkan agar bermanfaat bagi terwujudnya pemimpin yang berkualitas.
2. Bagi peneliti, pengetahuan dan wawasan dalam bidang keahlian yang ditekuni dan juga sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya perlu ditambah.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus, Erwan Dan Ratih, Dyan. (2012). *Implementasi Kebijakan Publik: Konsep Dan Aplikasinya Di Indonesia*. Gava Media: Jogjakarta.
- Edison, Emron. Anwar, Yohny, Komariah, dan Imas. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Farma, (2016). Hubungan Gaya Kepemimpinan Situasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik*. Vol. 3, No. 2, Hal. 1
- Intan. (2016). Kepemimpinan Kepala Desa Ciamis Dalam Membangun Desa. *Jurnal Ilmu Sosial dan Politik*. Vol.7, No.3, Hal. 1
- Judge, T.A Dan Robbins, S.P. 2008. *Perilaku Organisasi*. Terj. Diana Angelica. Jakarta: Salemba Empat.
- Kartono. (2016). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara A.A.A.P 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Ma'ruf, A. M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Moehariono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Moleong, J. Lexy. (2013). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Pressman, J. L. and A.B. Wildavsky. 1974. *Implementation: How Great Expectations in Washington are dashed in Oakland*. London: University of California Press.
- Robbins, Stephen P. (2005). *Organizational Behavior*. Elevent. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi Edisi ke-12*. Jakarta: Salemba Empat.
- Roziqin, Muhamad Zainur, 2010. *Kepuasan Kerja*. Malang: Averroes Press.
- Samsuri, M., Sugandi. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional dan Disiplin Kerja terhadap Presentasi Kerja Pegawai pada sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. *eJournal Administrative Reform*, 1. Vol 3, No 2, Hal 1. Retrieved October 21, 2015. From <http://ar.mian.fisip-unmul.ac.id/site/?p=755>
- Setiawan, Ferry dan Dewi, Kartika (2014). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Berkat Anugrah. *E-Jurnal Manajemen*. Vol. 3, No. 5, Hal.1. Denpasar: Universitas Udayana.

- Sedarmayanti, (2013). *Reformasi Administrasi Publik, Reformasi Birokrasi, dan Kepemimpinan Masa Depan Mewujudkan Pelayanan Prima dan Pemerintahan yang Baik*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sugiyono, (2015). *Metode Kualitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Suwatno dan Priansa. (2014). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta, CV.
- Thoha, Miftah. 2006. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Thoha. Miftah. (2010). *Perilaku Organisasi*. Penerbit : Rineka Jakarta.
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa.
- Wahab, Solichin Abdulah. (2012). *Analisis Kebijakan: Dari Formulasi Ke Penyusunan, Model-Model Implementasi Kebijakan Publik*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Wahyudi. (2009) *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Organisasi Pembelajaran (Learning Organization)*. Pontianak: Alfabeta.
- Wahyudi. (2015). *Keppemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran (Learning Organization)*. Bandung: Alfabeta
- Widodo, Joko. (2017). *Analisis Kebijakan Konsep Dan Aplikasi Analisis Proses Kebijakan Publik*. Malang: Media Nusa Creative.
- Yuniawan, A, & Putra, S. B. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT Bank OCBC NISP Tbk. KCP Bekasi). *Journal of Management*, 4(1),1–13. Retrieved from <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>