

**EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL DALAM MEMOTIVASI
PENGELOLA LEMBAGA KEMASYARAKAT DI
KELURAHAN PAHLAWAN KECAMATAN
MEDAN PERJUANGAN**

SKRIPSI

Oleh:

MILA PUSPITA SARI

NPM: 1603100013

Program Studi Ilmu Administrasi Publik

Konsentrasi Pembangunan



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**

MEDAN

2020

BERITA ACARA PENGESAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini telah dipertahankan di depan Tim Penguji Ujian Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara oleh:

Nama : MILA PUSPITA SARI
NPM : 1603100013
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
Pada hari, Tanggal : Jumat, 16 Oktober 2020
Waktu : 08.30 WIB s.d. Selesai

TIM PENGUJI

PENGUJI I : NALIL KHAIIRIAH, S.IP., MPd (.....) *Nil*
PENGUJI II : Drs. BANGUN NAPITUPULU, M.Si (.....) *Bunga*
PENGUJI III : SYAFRUDDIN, S.Sos, MH (.....) *Si*

PANITIA UJIAN

Ketua
Arifin
Dr. ARIFIN SALEH, S.Sos, M.SP

Sekretaris
Zulfahmi
Drs. ZULFAHMI, M.IKom

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI



Telah selesai bimbingan diberikan dalam penulisan skripsi sehingga naskah skripsi ini telah memenuhi syarat dan dapat disetujui untuk dipertahankan dalam ujian skripsi oleh:

Nama : MILA PUSPITA SARI
NPM : 1603100013
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
Judul Skripsi : EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
DALAM MEMOTIVASI PENGELOLA LEMBAGA
KEMASYARAKAT KELURAHAN PAHLAWAN
KECAMATAN MEDAN PERJUANGAN

Medan, 16 Oktober 2020

PEMBIMBING

SYAFRUDDIN, S.Sos., MH

DISETUJUI OLEH
KETUA PROGRAM STUDI

NALIL KHAIRIAH, S.IP., M.Pd

DEKAN

Dr. ARIFIN SALEH, S.Sos., M.SP

PERNYATAAN



Dengan ini saya, MILA PUSPITASARI, NPM 1603100013, menyatakan dengan ini sungguh-sungguh:

1. Saya menyadari bahwa menyalin karya ilmiah dengan segala bentuk yang dilarang oleh undang-undang, termasuk pembuatan karya ilmiah oleh orang lain dengan sesuatu imbalan, atau menyalin atau mengambil karya ilmiah orang lain, adalah tindakan kejahatan yang dihukum menurut undang-undang yang berlaku.
2. Bahwa skripsi ini adalah hasil karya dan tulisan saya sendiri, bukan karya orang lain atau plagiat, atau karya jiplakan dan karya orang lain.
3. Bahwa di dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh keanggotaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya, juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis di dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Bila kemudian hari terbukti pernyataan saya tidak benar, saya bersedia tanpa mengajukan banding menerima sanksi.

1. Skripsi ini saya beserta nilai-nilai ujian skripsi saya dibatalkan
2. Pencabutan kembali gelar keanggotaan yang telah saya peroleh, serta pembatalan dan penarikan ijazah sarjana dan transkrip nilai yang saya terima.

Medan, 18 September 2020

Yang Menyatakan



MILA PUSPITASARI

NPM. 1603100013

ABSTRAK

EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM MEMOTIVASI PENGELOLA LEMBAGA KEMASYARAKAT DI KELURAHAN PAHLAWAN KECAMATAN MEDAN PERJUANGAN

Mila puspitasari

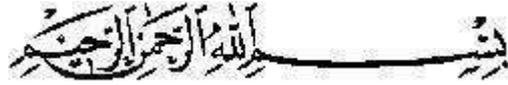
NPM : 1603100013

Prodi Ilmu Administrasi Publik
Jurusan Pembangunan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Efektivitas adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target telah tercapai, suatu keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan atau pencapaian suatu tujuan yang diukur dengan kualitas, kuantitas, dan waktu, sesuai dengan yang telah direncanakan sebelumnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh signifikan gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi pengelola lembaga kemasyarakatan, efektivitas berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan transformasional. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan analisis data kualitatif dan dimaksudkan untuk memudahkan penulis dalam meneliti secara rinci mengenai suatu objek dengan cukup mendalam dan menyeluruh mengenai efektivitas kepemimpinan transformasional dalam memotivasi lembaga kemasyarakatan di kelurahan. Berdasarkan hasil penelitian dari empat narasumber, Kerjasama yang dijalankan oleh Kepala kelurahan dengan bawahannya dalam memberdayakan masyarakat hasilnya belum maksimal. Disebabkan kerjasama yang selama ini dilakukan hanya melibatkan bawahan, karena tidak ada kerjasama dengan Masyarakat yang belum maksimal untuk diberdayakan dan digerakan. Beliau menambahkan bahwa masyarakat setempat selalu berpikiran diberdayakan dan digerakan dengan uang.kerjasama yang dilakukan sudah dijalankan dengan baik hanya saja ada saja hambatan dan kendala seperti kurangnya sebagian dari kesadaran dan partisipasi masyarakat setempat. Selain itu, Kepala Kelurahan belum mampu mewujudkan dan mengakomodir kepentingan dan kebutuhan masyarakat yang kehidupannya perlu untuk diberdayakan. Karena, masih kurangnya partisipasi dari masyarakat setempat. Kemudian, tanggung jawab Lurah di Kelurahan Pahlawan kurang memberikan pengarahan terhadap lembaga kemasyarakatan karena lembaga tersebut dibentuk dan ditujukan oleh masyarakat sehingga Kepala Lurah tidak ikut campur tentang lembaga tersebut. Pihak kelurahan hanya menampung iuran yang dikumpulkan dari masyarakat dan disalurkan ke lembaga masyarakat sesuai kebutuhannya.

Kata kunci: efektivitas kepemimpinan transformasional, lembaga kemasyarakatan

KATA PENGANTAR



Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh

Puji syukur saya ucapkan kepada ALLAH SWT atas limpahan rahmat serta karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang disusun dengan tujuan memenuhi persyaratan dalam menyelesaikan pendidikan srata satu (S1) Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik jurusan Ilmu Administarsi Negara di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Skripsi ini berjudul :

“EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM MEMOTIVASI PENGELOLA LEMBAGA KEMASYARAKAT DI KELURAHAN PAHLAWAN KECAMATAN MEDAN PERJUANGAN”

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini belum sempurna. Oleh karena itu penulis dengan besar hati dan tangan terbuka menerima kritik dan saran yang sifatnya dapat membangun penulis untuk lebih baik lagi. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi rekan-rekan mahasiswa dan para pembaca sekalian.

Pada kesempatan kali ini, penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini kepada :

1. Teristimewa untuk kedua orang tua tercinta Ayahanda Rudianto dan Ibunda tercinta dan tersyang penulis Susiani yang telah mendidik, menyayangi, memberikan semangat, membimbing, serta memberikan

motivasi baik secara materi maupun moril, sekali lagi penulis

berterimakasih sedalam–dalamnya kepada Ayahanda dan Ibunda Tercinta.

2. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
3. Bapak Dr. Arifin Saleh, S.Sos., MSP selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
4. Ibu Nalil Khairiah S.IP.,M.Pd selaku Ketua Program Studi Ilmu Administarasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
5. Bapak Ananda Mahardika S.Sos., M.SP selaku Sekretaris Jurusan Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
6. Bapak Syafruddin, S.Sos, MH selaku Pembimbing yang telah memberikan arahan serta membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini
7. Seluruh Dosen dan Staf Biro Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
8. Kepada seluruh Staf Kelurahan Pahlawan Kecamatan Medan Perjuangan
9. Kepada ketiga adik penulis Fitriana, Tasya Amanda, Susilo Hardianto terimakasih telah memberikan semangat untuk penulis.
10. Terimakasih kepada adik kost Intan Wahyuni yang telah memberikan semangat

11. Terimakasih kepada teman-teman tercinta Nabila Alya, Desy Elfianita, Bayu Krisna dan Sri Wahyuni yang telah memberikan semangat dan dukungan.
12. Terimakasih kepada yang terkasih Roma Doni Syahputra
13. Dan terimakasih untuk rekan-rekan sesama bimbingan untuk motivasi yang diberikan kepada penulis.

Akhir kata penulis berharap penelitian ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Kiranya ALLAH SWT membalas kebaikan dan dukungan serta bantuan yang diberikan semua pihak. Amin Ya Rabbal Alamin.

Wassalamu'alaikum. Wr. Wb

Medan , 16 Oktober 2020

Penulis



MILA PUSPITASARI

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
1.5 Sistematika Penulisan.....	10
BAB II. URAIAN TEORITIS	12
2.1 Pengertian Efektivitas.....	12
2.2 Pengertian Kepemimpinan	13
2.3 Macam-Macam Gaya Kepemimpinan.....	14
2.4 Alasan dan Sifat Kepemimpinan.....	15
2.5 Kekurangan dan Kelebihan Kepemimpinan	17
2.6 Kepemimpinan Transformasional.....	18

2.7 Ciri-Ciri Kepemimpinan Transformasional	20
2.8 Melaksanakan Kepemimpinan Transformasional yang Efektif	21
2.9 Indikator Kepemimpinan Transformasional	22
2.10 Permasalahan yang Sering Terjadi dalam Mewujudkan Kepemimpinan Transformasional yang Efektif	24
2.11 Pengertian Motivasi	25
2.12 Memotivasi Pengelola Lembaga Masyarakat	26
2.13 Fungsi Lembaga Masyarakat	27
BAB III. METODE PENELITIAN	29
3.1 Jenis Penelitian	29
3.2 Kerangka Konsep	30
3.3 Definisi Konsep	31
3.4 Kategorisasi Penelitian	31
3.5 Narasumber	32
3.6 Teknik Pengumpulan Data	34
3.7 Teknik Analisis Data	35
3.8 Waktu dan Lokasi Penelitian	35
3.9 Ringkas Objek Penelitian	36
3.9.1 Sejarah Ringkasan Kelurahan Pahlawan	36
3.9.2 Visi dan Misi Kelurahan Pahlawan	37
3.9.3 Tugas Pokok, Fungsi dan Struktur Organisasi Kelurahan Pahlawan	38

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	40
4.1 Hasil Penelitian.....	40
4.2 Pembahasan.....	47
BAB V. PENUTUP	57
5.1 Simpulan.....	57
5.2 Saran.....	54
DAFTAR PUSTAKA	60
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

- Tabel 4.1 Kondisi Narasumber Berdasarkan Jenis Kelamin
- Tabel 4.2 Kondisi Narasumber Berdasarkan Umur
- Tabel 4.3 Kondisi Narasumber Berdasarkan Pendidikan

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Kerangka Konsep

Gambar 3.2 Struktur organisasi

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Surat Pernyataan
- Lampiran 2. Pedoman Wawancara
- Lampiran 3. SK-1 Permohonan Persetujuan Judul Skripsi
- Lampiran 4. SK-2 Surat Keterangan Penetapan Judul Skripsi dan Pembimbing
- Lampiran 5. SK-3 Permohonan Seminar Proposal
- Lampiran 6. Surat Keterangan Izin Penelitian
- Lampiran 7. Surat Keterangan Selesai Penelitian
- Lampiran 8. SK-4 Undangan Seminar Proposal Skripsi
- Lampiran 9. SK-5 Berita Acara Bimbingan Skripsi
- Lampiran 10. Surat Keterangan Bebas Pustaka
- Lampiran 11. Daftar Riwayat Hidup
- Lampiran 12. SK-10 Undangan/Panggilan Ujian Skripsi

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Proses pemerintahan yang baik tercermin dari kepemimpinan seorang pemimpinnya. Seorang pemimpin merupakan ujung tombak berhasil atau tidaknya dalam mewujudkan visi dan misi lembaganya. Kepemimpinan seseorang pemimpin rakyat merupakan hal penting dalam mengorganisir kebutuhan masyarakat di daerahnya. Pemimpin rakyat dapat menumbuhkan kepercayaan kepada masyarakat yang dipimpinnya dengan cara kepemimpinan yang sesuai dengan keinginan masyarakatnya.

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Darsana, (2017 : 146-175) kepemimpinan transformasional adalah kemampuan pemimpin memotivasi pengikutnya untuk mencapai target yang melebihi kemampuan karyawan itu sendiri. Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasional.

Pendekatan apapun dalam kepemimpinan tidak akan ada maknanya apabila tidak efektif, oleh karena itu efektifitas kepemimpinan transformasional ini sangat diperlukan keberadaannya. Suatu kepemimpinan dianggap efektif apabila seorang pemimpin mempunyai 4 kunci yaitu: kunci pertama Motif dan

Sifat (*Motives and Traits*), kunci kedua Pengetahuan, Keahlian dan Kemampuan (*Knowledge, Skills and Ability*), kunci ketiga Visi (*Vision*), dan kunci terakhir adalah Implementasi Visi (*Implementing of the vision*). Terdapat 3 kunci variabel yang relevan untuk memahami efektivitas kepemimpinan, yaitu karakteristik pemimpin, karakteristik pengikut, dan karakteristik situasi. Ada beberapa jenis gaya memimpin yang bisa ditemui saat ini. Macam-macam gaya kepemimpinan ini memiliki nilai plus dan minusnya masing-masing dan penerapannya harus disesuaikan dengan kondisi dan situasi yang ada. Dalam hal ini akan dibahas tentang gaya kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan sebagai salah satu fungsi manajemen yang merupakan hal yang sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Model pemimpin transformasional merupakan model yang relatif baru dalam studi-studi kepemimpinan. Kepemimpinan transformasional merupakan tema kepemimpinan kontemporer yang diharapkan dapat memberikan arah pengembangan baru dalam teori dan praktik kepemimpinan.

Pada dasarnya kepemimpinan transformasional merupakan kemampuan pemimpin untuk membawahi orang-orang dan organisasi untuk mampu beradaptasi dengan lingkungan dalam rangka mencapai sukses di waktu mendatang, sehingga seorang pemimpin yang transformatif adalah pemimpin yang mampu merealisasikan misi, mendorong para anggota untuk melakukan pembelajaran, serta mampu memberikan inspirasi kepada bawahan mengenai berbagai hal baru yang perlu diketahui dan dikerjakan. Dalam kepemimpinan transformasional pertukaran yang terjadi antara bawahan dan pimpinan tidak sekedar pertukaran seperti yang terjadi pada kepemimpinan transaksional.

Kepemimpinan transformasional juga melibatkan pengembangan hubungan yang lebih dekat antara pemimpin dengan pengikut. Dengan kepemimpinan transformasional, pemimpin membantu pengikut untuk melihat kepentingan yang lebih penting daripada kepentingan mereka sendiri demi misi dan visi organisasi atau kelompok. Dengan mengembangkan kepercayaan diri, keefektifan diri, dan harga diri pengikut, diharapkan pemimpin mempunyai pengaruh yang kuat pada tingkat identifikasi, motivasi, dan pencapaian tujuan pengikut. Indikator kepemimpinan transformasional dalam penelitian ini, Pengaruh ideal adalah pemimpin yang memiliki karisma untuk menunjukkan bahwa pemimpin memiliki pendirian yang kuat, serta komitmen dan konsekuensi dalam memimpin Organisasi. Diukur dari persepsi responden mengenai kemampuan pemimpin membuat bawahan bangga dengan pendirian yang kuat dalam memimpin Organisasi. Pertimbangan individual adalah pemimpin memberikan perhatian khusus mengajarkan individu untuk lebih berkembang dan berprestasi dengan bertindak sebagai pelatih. Diukur dari persepsi responden mengenai pemimpin mengajarkan bawahan untuk berkembang dan berprestasi.

Untuk memberdayakan masyarakatnya, pemimpin harus membuat kondisi yang memungkinkan masyarakatnya untuk berkembang. Disini titik tolaknya adalah manusia atau masyarakat yang memiliki potensi dapat dikembangkan dan diperkuat. Pemimpin memerlukan langkah-langkah yang pasti, selain menciptakan kondisi tersebut, pemimpin juga harus menyediakan berbagai peluang yang digunakan, sehingga masyarakat dapat diberdayakan. Serta pemimpin harus melindungi masyarakatnya, dengan mencegah masyarakat yang

lemah menjadi bertambah lemah yakni mencegah masyarakat yang tidak produktif menjadi bertambah tidak produktif. Membentuk Lembaga Masyarakat sebagai alternatif, membuat pola pembangunan dengan melalui pemberdayaan Lembaga Masyarakat yang ada. Maka pada hakekatnya Karang Taruna sudah memenuhi persyaratan untuk dapat dikembangkan sebagai Infra Struktur sosial di kelurahan. Sebagai infra struktur sosial, maka seharusnya posisi Lembaga Masyarakat dapat dianggap sebagai partner Pemerintah untuk mengembangkan pembangunan Di kelurahan, Infrastruktur sosial mempunyai misi membawakan aspirasi masyarakat untuk menyuarakan pembangunan dan Lembaga Masyarakat sebagai infra struktur sosial seiring seirama jalannya. Profesionalisme Lembaga Masyarakat sangat dituntut sebagai organisasi Infrastruktur sosial karena peranan dan fungsinya sebagai pelayan pembangunan dianggap sangat strategis. Kiranya tidak menutup mata bahwa masih banyak kondisi Lembaga Masyarakat yang belum memenuhi persyaratan profesional. Pada kenyataan, kualitas Lembaga Masyarakat pada saat ini Membutuhkan perhatian dari Pemerintah Daerah dalam fungsinya sebagai pembina teknis mempunyai kewajiban untuk meningkatkan secara terus menerus kualitas Lembaga Masyarakat. Upaya peningkatan Lembaga Masyarakat harus diimbangi oleh Lembaga Masyarakat dalam memotivasi untuk mengembangkan peranan. Adapun langkah yang harus ditempuh antara lain :

1. Penataan management organisasi.
2. Menumbuhkan dan mengembangkan kader-kader profesional
3. Penguasaan teknologi Kelurahan.
4. Peningkatan dan pengembangan program kegiatan.

Ruang lingkup penataan management proses organisasi Lembaga Masyarakat hendaklah berjalan searah dengan pembangunan, dimana tiap-tiap Kelurahan akan mempunyai karakter-karakter yang berbeda. Dengan demikian warna dan corak penataan management Lembaga Masyarakat akan berbeda satu sama lainnya. Lembaga Masyarakat sebagai organisasi kepemudaan yang mempunyai fungsi pelayanan. Oleh sebab itu Lembaga Masyarakat mampu berpartisipasi secara aktif di dalam proses pembangunan Kelurahan, Kondisi sosial yang diharapkan Lembaga Masyarakat mampu berfungsi sebagai perencana dan sekaligus sebagai pelaksana pembangunan Kelurahan. Namun demikian didalam kenyataannya memang masih di jumpai banyak kendala dan tantangan yang dihadapi Lembaga Masyarakat yang antara lain :

1. Kegiatan Lembaga Masyarakat yang masih bersifat rekreatif dan hanya sekedar pengisi waktu luang,
2. Kurangnya kader profesional
3. Kurang tanggapnya sikap masyarakat terhadap pengembangan kualitas Lembaga Masyarakat
4. Keraguan Pemerintah Kelurahan Terhadap potensi Lembaga Masyarakat sehingga sedikit diberi peluang pada peran pembangunan.

Semua kendala-kendala yang disebut diatas, memang merupakan tantangan bagi eksistensi Lembaga Masyarakat. Oleh sebab itu maka pembenahan diri Lembaga Masyarakat khususnya pada anggotanya dituntut untuk selalu meningkatkan kadar kualitas diberbagai bidang didalam menghadapi kondisi sosial/yang berkembang.

Lembaga Masyarakat merupakan wadah pembinaan generasi muda yang berada di Kelurahan dalam bidang Usaha Kesejahteraan Sosial. Sebagai wadah pembinaan tentu saja mempunyai beberapa program yang akan dilaksanakan yang melibatkan seluruh komponen dan potensi yang ada di Kelurahan yang bersangkutan. Sebagai Lembaga atau Organisasi yang bergerak di bidang Pembangunan Kesejahteraan Sosial dan berfungsi sebagai subyek. Lembaga Masyarakat sedapat mungkin mampu menunjukkan fungsi dan peranannya secara optimal.

Sebagai organisasi tentunya harus memiliki susunan pengurus dan anggota yang lengkap dan masing-masing anggota dapat melaksanakan fungsinya sesuai dengan bidang tugasnya serta dapat dapat bekerja sama dengan didukung oleh administrasi yang tertib dan teratur. Memiliki program kegiatan yang jelas sesuai dengan kebutuhan dan permasalahan yang ada disekitarnya Program Kegiatan Lembaga Masyarakat belangsung secara melembaga terarah dan berkesinambungan serta melibatkan seluruh unsur generasi muda yang ada.

Kemampuan untuk menghimpun dana secara tetap baik yang bersumber dari Pemerintah maupun swadaya masyarakat untuk pelaksanaan program masyarakat kegiatannya Lembaga Masyarakat harus memiliki sarana prasarana yang memadai baik secara tertulis maupun administrasi Keberadaan Lembaga Masyarakat harus mampu menunjukkan peran dan fungsinya secara optimal di tengah-tengah masyarakat sehingga dapat memberikan legetimasi dan kepercayaan kepada komponen-komponen yang lain yang sama-sama berpartisipasi dalam Pembangunan Kelurahan khususnya pembangunan dalam

pembangunan dalam bidang Kesejahteraan Sosial, salah satu komponen yang berperan dalam pembangunan Kelurahan adalah Lembaga Pemberdayaan Masyarakat (LPM).

Dalam program atau kegiatan yang dilaksanakan LPM dan setelah dicermati, dikaji dan dipahami maka dapat ditarik suatu garis kerjasama koordinasi, saling mengisi, saling mendukung dan saling sumbang saran dengan program atau kegiatan Lembaga Masyarakat sebagai bagian dari partisipasi masyarakat khususnya generasi muda, bidang Usaha Kesejahteraan Sosial, program-programnya akan dilaksanakan bersama-sama membahu pemerintah dalam pembangunan di Kelurahan meskipun Lembaga Masyarakat kosentrasinya pada Pembangunan Bidang Kesejahteraan Sosial.

Proses pemerintahan yang baik tercermin dari kepemimpinan seorang pemimpinnya. Seorang pemimpin merupakan ujung tombak berhasil atau tidaknya dalam mewujudkan visi dan misi yang sebaiknya Kepemimpinan seseorang pemimpin rakyat merupakan hal penting dalam mengorganisir kebutuhan masyarakat didaerahnya. Pemimpin rakyat dapat menumbuhkan kepercayaan kepada masyarakat yang dipimpinnya dengan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan keinginan masyarakatnya. Lembaga kemasyarakatan yang dibentuk masyarakat dan diberikan tugas dan kewajiban bersifat tertentu. Lembaga kemasyarakatan merupakan suatu kumpulan penduduk yang berdiam dalam suatu lokasi dalam suatu kelurahan berinteraksi secara langsung maupun tidak langsung, kumpulan penduduk ini dibentuk penduduk itu sendiri dengan musyawarah, serta diakui dan dibina pemerintah daerah. Maka berdasarkan

Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 130 Tahun 2018 Tentang kegiatan pembangunan sarana dan prasarana kelurahan dan pemberdayaan masyarakat di kelurahan mengenai pengelola kegiatan lembaga kemasyarakatan sebagai mana dimaksud dalam pasal 5 ayat 2 meliputi :

- a. Pelatihan pembinaan lembaga kemasyarakatan kelurahan dan/atau
- b. Kegiatan pengelola lembaga kemasyarakatan lainnya

Salah satu sorotan kepemimpinan yang sangat penting adalah pola kepemimpinan kelurahan yang dimana sering kali tujuan dari target tidak dapat tercapai dengan baik karena kelurahan yang kurang mampu mengaplikasikan tugas-tugasnya sesuai dengan yang diharapkan. Maka diperlukan lembaga kemasyarakatan yang dibutuhkan untuk mewujudkan tujuan yang diharapkan.

Dalam mewujudkan pengelola lembaga kemasyarakatan yang efektif maka diperlukan pemberian dukungan berupa motivasi yang mendukung, agar kegiatan lembaga kemasyarakatan seperti Karang Taruna, PKK, dan lainnya berjalan dengan baik dan aktif sehingga dapat diapresiasi oleh masyarakat. Dengan adanya motivasi dapat membawa perubahan yang lebih baik lagi bagi lembaga kemasyarakatan untuk maju kedepannya. Motivasi merupakan sesuatu kekuatan yang mampu menggerakkan batin untuk bertindak. Pendekatan motivasi sangat diperlukan untuk menciptakan *good governance* di lingkungan birokrasi pemerintahan kelurahan. Hal ini digunakan sebagai instrumen yang baik untuk mendorong perangkat kelurahan dalam pelaksanaan kerja menuju tata pemerintahan yang baik. Kekuatan motivasi sebagai pendekatan yang berciri *good*

governance hendaknya mempertimbangkan aspek fisik, psikologis dan sosiologis secara seimbang dalam pemberian motivasi perangkat kelurahan.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : Efektivitas Kepemimpinan Transformasional Dalam Memotivasi Pengelola Lembaga Kemasyarakatan Di Kelurahan Pahlawan Kecamatan Medan Perjuangan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut : bagaimana efektivitas kepemimpinan transformasional dalam memotivasi pengelola lembaga kemasyarakatan di Kelurahan Pahlawan Kecamatan Medan Perjuangan.

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian merupakan suatu proses dengan menggunakan metode ilmiah untuk menemukan, mengembangkan serta menguji kebenaran ilmu pengetahuan. Oleh karena itu yang menjadi tujuan penelitian adalah untuk mengetahui Efektivitas Kepemimpinan Transformasional Dalam Memotivasi Pengelola Lembaga Kemasyarakatan Di Kelurahan Pahlawan Kecamatan Medan Perjuangan.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah :

- a. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memotivasi dalam perkembangan-perkembangan ilmu pengetahuan sosial dimasa mendatang terutama dalam ilmu sosial dan politik.
- b. Secara praktis, sebagai bahan masukan dan koreksi bagi pihak berwenang baik itu pembuatan kebijakan (pemerintah) maupun pelaksanaan efektivitas kepemimpinan transformasional dalam memotivasi pengelola lembaga kemasyarakatan di kelurahan pahlawan kecamatan medan perjuangan.

1.5 Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari Latar Belakang Masalah, Perumusan Masalah, Tujuan dan Manfaat Penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II : URAIAN TEORITIS

Bab ini menjelaskan tentang teori-teori yang melandasi penelitian. Teori-teori yang diuraikan antara lain: Pengertian Efektivitas, Pengertian Kepemimpinan, Kepemimpinan Transformasional, dan Memotivasi Pengelola Lembaga Masyarakat

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini terdiri dari jenis penelitian, definisi konsep, kategorisasi, kerangka konsep, narasumber, teknik pengumpulan data, teknik

analisis data, lokasi dan waktu penelitian, dan deskripsi ringkas objek penelitian.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini memuat tentang hasil penelitian dan Pembahasan

BAB V : PENUTUP

Bab ini memuat tentang kesimpulan dan saran

BAB II

URAIAN TEORITIS

2.1 Pengertian Efektivitas

Menurut Mukhtar, (2016 : 23) Efektivitas output dalam sebuah siklus organisasi yang dapat ditinjau dari tiga perspektif; individual, grup dan organisasi. Di mana seluruh aspek tersebut saling terkait satu sama lain. Aspek yang paling mendasar adalah efektivitas individual, hal ini diyakini bahwa individu merupakan stimulan pertama yang kemudian beranjak kepada kelompok kerja yang lebih, kemudian bermuara pada efektivitas organisasi secara kelembagaan.

Persepsi lain menurut Siagian (2001 : 24) Efektivitas adalah pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atas jasa kegiatan yang dijalankannya. Efektivitas menunjukkan keberhasilan dari segi tercapai tidaknya sasaran yang telah ditetapkan. Jika hasil kegiatan semakin mendekati sasaran, berarti makin tinggi efektivitasnya.

Pengertian singkat dari Tarigan, (2017 : 10) efektivitas merupakan seberapa besar tingkat kelekatan *output* yang dicapai dengan *output* yang diharapkan dari sejumlah input.

Matteson, (2006 : 23) Kriteria utama dari efektivitas organisasi adalah apakah organisasi tersebut bertahan dalam lingkungannya. Keberlangsungan organisasi memerlukan adaptasi, dan adaptasi sering kali melibatkan tahapan yang terprediksi. Dengan semakin matangnya organisasi, mungkin organisasi akan melalui berbagai tahap yang berbeda.

Dari pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa efektivitas adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target telah tercapai, suatu keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan atau pencapaian suatu tujuan yang diukur dengan kualitas, kuantitas, dan waktu, sesuai dengan yang telah direncanakan sebelumnya.

2.2 Pengertian Kepemimpinan

Menurut Sagala, (2018 : 43) Kepemimpinan merupakan kekuatan dinamis yang berperan penting sebagai memotivasi dan mengoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara efektif. Kemampuan kepemimpinan itu untuk menjaga anggota organisasi melalui tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespon dan menimbulkan perubahan positif agar tujuan organisasi tercapai.

Sedangkan menurut Sugianto, (2017 : 18-27) kepemimpinan sebagai ilmu dan seni dalam mempengaruhi orang dan organisasi untuk mencapai tujuan yang dikehendaki, atau ilmu untuk mempengaruhi orang lain untuk mentaati perintah/anjuran dengan tulus dan ikhlas guna mencapai tujuan organisasi sesuai kehendak pemimpin. Penyelenggaraan pemerintahan desa menuju kemandirian dalam rangka melaksanakan pelayanan terhadap masyarakat tentunya hal tersebut merupakan sebuah gaya kepemimpinan yang menekankan kepada fitrah dari pada kehadiran umat manusia itu sendiri yang seharusnya.

Menurut Wijono, (2018 : 2-3) kepemimpinan dalam berbagai macam cara yang berbeda seperti yang dilakukan sebagai berikut : 1) Proses yang harus dilalui oleh seorang wakil agar dapat membentuk bawahan untuk berkelakuan sesuai

dengan gaya yang diinginkan, 2) Mengarahkan dan mengoordinasi pekerjaan para anggota kelompok, 3) Relasi antarpribadi yang dilakukan menurut orang lain karena mereka ingin menjadi atau karena mereka harus melakukannya, 4) Proses memengaruhi sebuah kelompok yang diorganisasikan untuk mencapai tujuan, 5) Tindakan-tindakan yang difokuskan untuk menciptakan kesempatan yang diinginkan, 6) Pemimpin pekerjaan adalah untuk menciptakan kondisi bagi suatu tim yang efektif.

Berdasarkan pernyataan diatas dapat disimpulkan pemimpin adalah untuk memengaruhi seseorang untuk mengerjakan atau tidak mengerjakan sesuatu. Untuk itu, kepemimpinan membutuhkan penggunaan kemampuan secara aktif untuk memengaruhi pihak lain dan dalam mewujudkan tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

2.3 Macam-Macam Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan menggambarkan dari falsafah yang konsisten, keterampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang.

Menurut Nurkolis, (2003 : 168-172) kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Menurut pendekatan tingkah laku, gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tidak tampak oleh bawahannya.

Macam-macam gaya kepemimpinan menurut (Umama, 2019 : 39) di lihat dari tingkat interaksinya dengan bawahan antara lain : 1) Kepemimpinan transaksional, menurut pandangan ini gaya kepemimpinan di bagi menjadi 4 gaya, di mana karyawan dan pimpinan melakukan 4 macam transaksi yaitu jika bekerja baik akan diberi imbalan yang baik, pekerjaan yang dilakukan pasti akan diawasi, jika ada masalah yang terjadi maka dapat dilaporkan, dan lakukan pekerjaan dengan mandiri dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan. 2) Kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka dan memiliki kemampuan mempengaruhi yang luar biasa.

Sedangkan menurut Aprilianti, (2010 : 110) beberapa gaya kepemimpinan yang ada pada pimpinan hingga kepemimpinan berpusat pada bawahan. Gaya kepemimpinan tersebut diantaranya : a) Kepemimpinan otoriter b) Kepemimpinan demokratis c) Kepemimpinan bebas d) Tipe Militeristi e) Tipe Laissez Faire f) Tipe Populistik g) Tipe Administratif atau eksekutif.

Berdasarkan pernyataan diatas disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan terdiri dari : a) Kepemimpinan otoriter b) Kepemimpinan demokratis c) Kepemimpinan bebas d) Tipe Militeristi e) Tipe Laissez Faire f) Tipe Populistik g) Tipe Administratif atau eksekutif.

2.4 Alasan dan Sifat Kepemimpinan

Locke, et al, 1991 menyatakan dalam model kepemimpinannya, alasan /motives adalah keinginan yang menyebabkan orang untuk bertindak. Inti penyebab alasan/motives kepemimpinan adalah:

1. Dorongan/drive yang terdiri dari: prestasi/achievement, ambisi, energi, tenacity, dan inisiatif.
2. Motivasi kepemimpinan yang terdiri dari personalized power motive dan socialized power motive.

Sedangkan inti dari sifat-sifat/traits pemimpin adalah: honesty/integrity, self-confidence, originality/creativity, flexibility adaptability, dan charisma.

Yukl (1989) juga memberikan pendekatan sifat-sifat/traits. Pendekatan sifat-sifat ini menekankan pada atribut personal pemimpin. Apakah sifat berhubungan dengan kepemimpinan yang efektif. Sifat yang berhubungan dengan managerial yang efektif termasuk rasa percaya diri/self-confidence yang tinggi, energi, inisiatif, kematangan emosional, toleransi pada stres, dan kepercayaan dalam locus of control internal. Bagaimana sifat berinteraksi pada pengaruh pemimpin yang efektif. Salah satu prinsip kunci yang keluar dari pendekatan sifat-sifat adalah keseimbangan ide. Dalam beberapa kasus keseimbangan pada beberapa sifat-sifat ini seperti kebutuhan berprestasi, kebutuhan berafiliasi, rasa percaya diri, mengambil risiko, inisiatif, keyakinan, dan ketegasan.

House dan Aditya (1997) menjelaskan mengenai paradigma sifat kepemimpinan. Riset sistematik mengenai kepemimpinan awalnya berfokus pada karakteristik individual yang secara umum pemimpin berbeda dengan bukan pemimpin. Sejumlah karakteristik personal diinvestigasi seperti gender, energi fisik, dan penampilan dan motives seperti otoritas, kecerdasan, kebutuhan berprestasi dan kebutuhan kekuasaan. Dalam review literatur trait, (Gibb, 1947;

Jenkins, 1947 dan Stogdill, 1948 dalam House dan Adtya, 1997) mengidentifikasi beberapa studi traits berhubungan dengan pengukuran pemimpin yang efektif dengan korelasi sebesar 0,50. Bem and Allen, 1974; Mischel, 1973; Schneider, 1983; dan House, Shane, and Herold, 1996 dalam House dan Adtya (1997) mengklarifikasi ketika dan bagaimana trait menjelaskan perilaku individual.

2.5 Kelebihan dan Kekurangan Gaya Kepemimpinan

Dengan penerapan gaya kepemimpinan transformasional, maka anggota akan melakukan tugasnya dengan maksimal dikarenakan pemberian tugas dari pemimpin bukanlah suatu beban yang berat. Hal tersebut disebabkan pemimpin dapat mempengaruhi anggotanya sehingga ketika diberikan tugas, anggota akan menerima dengan senang hati. Dalam gaya kepemimpinan transformasional tersebut pemimpin tidak hanya menggunakan kekuasaan dan kekuatannya untuk meraih cita-cita (Oshagbeni seperti yang dikutip dalam Rahyuda 2008: 19). Selain itu Luthans (2006: 653), juga menerangkan beberapa kelebihan yang terdapat dalam gaya kepemimpinan transformasional antara lain : a) Memiliki pemahaman bahwa dirinya adalah alat perubahan, b) Memiliki keberanian, c) Memiliki kepercayaan terhadap orang lain, d) Sebagai motor penggerak nilai-nilai positif, e) Memiliki kemampuan belajar tanpa mengenal waktu, f) Memiliki kemampuan ketika menemukan permasalahan yang kompleks, ambigu dan tidak ada kepastian, g) Memiliki visi dan misi yang jelas. Sebaliknya, sedangkan dengan adanya gaya kepemimpinan transaksional maka akan membuat anggota melakukan pekerjaannya hanya karena agar mendapatkan upah. Hal tersebut menyebabkan komitmen anggota pada lembaganya tidak akan berlangsung lama. Tugas yang

dilaksanakan anggota hanya sebatas pada negosiasi dan menyempitkan bahwa teori kepemimpinan transformasional adalah karakteristik paling baik bagi seorang pemimpin. Namun juga tidak menutup kemungkinan jika dalam jurnal yang lain akan muncul pendapat bahwa kepemimpinan transformasional bukanlah penemuan yang paling efektif bagi seorang pemimpin dan masih banyak lagi.

2.6 Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional merupakan model kepemimpinan bagi seorang pemimpin yang cenderung untuk memberikan motivasi kepada bawahan untuk bekerja lebih baik serta menitikberatkan pada perilaku untuk membantu transformasi antara individu dengan organisasi. Menurut (Soliha, 2008) ada 4 unsur yang mendasari kepemimpinan transformasional yaitu: - Charisma: kharismatik pada pemimpin transformasional didapatkan dari pandangan pengikut, sehingga seorang pemimpin yang berkharisma akan mempunyai banyak pengaruh dan dapat menggerakkan serta dapat mengilhami bawahannya dengan suatu visi yang dapat diselesaikan melalui usaha keras. - Inspiration: pemimpin yang inspirasional dapat mengartikulasikan tujuan bersama serta dapat menentukan suatu pengertian mengenai apa yang dirasa penting serta apa yang dirasakan benar, sehingga pemimpin dapat mempertinggi arti serta meningkatkan harapan yang positif mengenai apa yang perlu dilakukan. - Intellectual stimulation: para pemimpin membantu bawahannya untuk dapat memikirkan mengenai masalah-masalah lama dengan cara baru. - Individualized consideration: seorang pemimpin harus mampu untuk memperlakukan bawahannya secara berbeda-beda namun adil, yaitu mampu memperhatikan satu persatu bawahannya

dan tidak hanya mengenali kebutuhannya serta meningkatkan perspektif bawahan, namun juga memberikan prasarana dalam rangka pencapaian tujuan secara efektif serta memberi pekerjaan yang memberikan tantangan yang lebih.

Menurut Nurkolis, (2003 : 168-172) Kepemimpinan transformasional dicirikan dengan adanya proses untuk membangun komitmen bersama terhadap sasaran organisasi dan memberikan kepercayaan kepada para pengikut untuk mencapai sasaran. Dalam kepemimpinan transformasional, pemimpin mencoba menimbulkan kesadaran dari pada pengikutnya dengan menyerukan cita-cita yang lebih tinggi dan nilai-nilai moral.

Menurut Triyono, (2019 : 79) Gaya kepemimpinan transformasional memberikan alternatif baru yang lebih mendasar dan lebih solutif dalam menangani berbagai kasus dalam sebuah lembaga atau organisasi dengan melibatkan peran pimpinan dan bawahan, dan menyatukan dalam ikatan moral dan emosi dalam kesamaan visi dan misi berdasarkan konsep nilai dan motivasi yang lebih tinggi.

Menurut Umiarso, (2018 : 32) kepemimpinan transformasional mengandung makna sebagai potensi pemimpin untuk mengarahkan organisasi ke arah yang lebih baik, sehingga “transformasional” bisa dimaknai sebagai sifat-sifat yang dapat mengubah sesuatu menjadi bentuk lain, seperti mentransformasikan harapan untuk suksesnya pengikut, nilai-nilai, dan mengembangkan budaya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan pemimpin

Berdasarkan pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional adalah merupakan kemampuan pemimpin untuk membawahi orang-orang atau sekelompok orang untuk mampu beradaptasi dengan lingkungan dalam rangka mencapai sukses di waktu mendatang, sehingga seorang pemimpin yang trasformatif adalah pemimpin yang mampu merealisasikan misi, mendorong para anggota untuk melakukan pembelajaran.

2.7 Ciri-ciri Kepemimpinan Transformasional

Menurut Robbins dan Judge (2008:91), ciri-ciri Kepemimpinan Transformasional, yaitu:

a. *Idealized Influence* (pengaruh Ideal)

Idealized Influence (pengaruh Ideal) adalah perilaku pemimpin yang memberikan visi dan misi, memunculkan rasa bangga, serta mendapatkan respek dan kepercayaan bawahan.

b. *Inspirational Motivation* (Motivasi Inspirasional) *Inspirational Motivation* adalah perilaku pemimpin yang mampu mengkomunikasikan harapan yang tinggi.

c. *Intellectual Stimulation* (Stimulasi Intelektual) *Intellectual Stimulation* adalah perilaku pemimpin yang mampu meningkatkan kecerdasan bawahan untuk meningkatkan kreativitas dan inovasi mereka, meningkatkan rasionalitas, dan pemecahan masalah secara cermat.

d. *Individualized Consideration* (Pertimbangan Individual) *Individualized Consideration* adalah perilaku pemimpin yang memberikan perhatian pribadi, memperlakukan masing-masing bawahan secara individual sebagai seorang

individu dengan kebutuhan, kemampuan, dan aspirasi yang berbeda, serta melatih dan memberikan saran.

2.8 Melaksanakan Kepemimpinan Transformasional yang Efektif

Kepemimpinan transformasional yang efektif sebagai suatu proses di mana pemimpin dan pengikut meningkatkan satu dan yang lainnya untuk level yang lebih tinggi atas moralitas dan motivasi. Kepemimpinan transformasional baik pada proses pengaruh tingkat mikro maupun individu-individu dan sebagai proses tingkat makro yang memobilisasi kekuatan untuk perubahan sistem sosial dan reformasi institusi.

Menurut Triyono, (2019 : 16) Dengan gaya kepemimpinan transformasional yang efektif, dapat meningkatkan gairah dan kinerja lembaga dapat lebih meningkat, serta produktivitas menjadi lebih mendekati pada capaian tujuan-tujuannya, yaitu lembaga yang mandiri, kompeten, produktif, dan berdaya guna. Pemilihan gaya kepemimpinan transformasional sebagai solusi dalam meningkatkan mutu layanan pada lembaga atau organisasi dipandang sangat penting.

Menurut Rusmana, (2019 : 358) Kepemimpinan transformasional yang efektif lebih menekankan pada kegiatan pemberdayaan melalui peningkatan konsep diri bawahan atau anggota yang positif. Para anggota yang memiliki konsepsi positif akan mampu mengatasi permasalahan dengan menggunakan potensinya masing-masing tanpa merasa terpaksa dengan kesadaran sendiri membangun komitmen yang tinggi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan pernyataan diatas maka dapat disimpulkan kepemimpinan transformasional yang efektif dapat dilaksanakan dengan meningkatkan motivasi dan pengaruh yang positif bagi lembaga kemasyarakatan yang ada. Sehingga kegiatan yang telah dijadwalkan dapat terlaksana dengan baik.

2.9 Indikator Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan Transformasional, yaitu kepemimpinan dimana pemimpin menyediakan perhatian individu, rangsangan intelektual serta pemimpin tersebut memiliki karisma.

Menurut Triyono, (2019 : 20) Indikatornya adalah : (1) Charisma; Memberikan visi dan misi meraih respek dan kepercayaan, (2) inspiration; Mengkomunikasikan harapan yang tinggi, mengekspresikan pentingnya tujuan dengan cara yang sederhana, (3) Intellectual stimulation; mendorong intelegensia, rasionalitas, dan berhati-hati dalam menyelesaikan masalah, (4) Individualized consideration; Memberikan perhatian personal, melatih, memberikan saran.

Menurut Anggreani,(2012 : 56) ada beberapa hal yang menyangkut kepemimpinan transformasional, yaitu : 1) Motivasi Kerja, motivasi adalah suatu proses yang dengannya perilaku kerja seseorang diberi energi, diarahkan dan dipertahankan di dalam kehidupan kerja dan organisasi. Perilaku kepemimpinan transformasional dapat mempertinggi motivasi seseorang untuk mengeluarkan usaha ekstra untuk mencapai kinerja yang direncanakan. 2) Komitmen Organisasional, kepemimpinan transformasional berpengaruh secara langsung terhadap kinerja organisasi melalui pengaruhnya pada anggota-anggota organisasi dalam rangka mendapatkan penerimaan, dukungan, komitmen, dan keterlibatan

mereka dalam perubahan organisasional melalui perilaku-perilaku karisma, pengartikulasian visi dan penekanan perhatian secara individual. Untuk menumbuhkan komitmen para anggota organisasi terhadap perubahan, dapat dilakukan dengan menerapkan kepemimpinan transformasional. 3) Kepuasan Kerja, perilaku-perilaku kepemimpinan transformasional mempengaruhi kepuasan kerja dan kepuasan bawahan terhadap pemimpinnya. Hubungan antara kepuasan kerja dengan perilaku-perilaku pemimpin transformasional ini disebabkan karena salah satu aspek kepuasan kerja adalah pengawasan. Pengawasan yang disediakan pemimpin melalui perhatian individual, dan motivasi inspirasional akan memampukan para bawahan untuk melakukan pekerjaan yang baik. 4) Keinginan Berpindah, perilaku-perilaku pemimpin transformasional berhubungan negatif dengan keinginan karyawan untuk meninggalkan profesi dan pekerjaannya saat ini. Sebagai contoh, bila seorang pemimpin menerapkan “perhatian yang berorientasi” dengan cara men-support bawahan, maka tingkat keinginan berhentinya seorang bawahan akan relatif rendah.

Sedangkan menurut Baskoro, (2015 : 22-23) Indikator-indikator dalam gaya Kepemimpinan Transformasional adalah sebagai berikut : a) Kemampuan menyesuaikan diri dalam menghadapi perubahan b) Kemampuan menggerakkan karyawan untuk melakukan perubahan c) Berani mengambil resiko untuk melakukan perubahan d) Berani mengambil keputusan jika organisasi menghadapi tekanan dari pihak eksternal e) Berani melakukan tindakan secara obyektif f) Percaya bahwa karyawan bekerja sesuai dengan visi dan misi perusahaan Percaya bahwa karyawan bekerja sesuai dengan Job Deskripsi g) Mampu mendelegasikan

kewenangan yang pernah diberikan h) Mengarahkan karyawan agar memahami nilai-nilai spiritual dalam bekerja i) Menginstruksikan karyawan agar mengamalkan nilai-nilai normatif j) Mengikuti perkembangan teknologi secara umum k) Aktif mengikuti perkembangan informasi yang relevan dengan bidang kerja l) Aktif mengikuti pendidikan dan pelatihan m) Mampu menghadapi kompleksitas tugas dan masalah yang dihadapi n) Mampu menghadapi sikap ambiguitas karyawan o) Mampu mengatasi faktor ketidakpastian yang dihadapi p) Mampu memprediksi tantangan-tantangan ke depan q) Mampu mengantisipasi perubahan-perubahan yang terjadi

2.10 Permasalahan yang Sering Terjadi Dalam Mewujudkan Kepemimpinan Transformasional yang Efektif

Permasalahan yang sering terjadi dalam kepemimpinan transformasional seperti : 1) Dalam pelayanan yang prima terhadap masyarakat belum maksimal karena aparat pemerintah yang belum memadai 2) Peran Lembaga Kemasyarakatan dalam mendukung pemerintahan kelurahan belum maksimal 3) Belum mempunyai kegiatan yang mempunyai aspek kewilayahan dan kegiatan antar lurah.

Masalah dibidang Penyelenggaraan Pemerintahan kelurahan dapat seperti :

1) Dalam pelayanan yang prima terhadap masyarakat belum maksimal karena aparatur pemerintah kelurahan dalam penguasaan ITI, manajemen, pelayanan kepada masyarakat belum memadai. 2) Dukungan fasilitas kinerja di desa masih sangat terbatas. 3) Belum maksimalnya kinerja Badan Permusyawarata Kelurahan dalam menjalankan fungsinya dalam menyerap aspirasi masyarakat. 4) Peran

Lembaga pemberdayaan dalam mendukung pemerintahan kelurahan belum maksimal. 5) Peran lembaga-lembaga pendukung pemerintah masih sangat minim. 6) Tata kelola administrasi dan pelaporan masih sangat rendah. 7) Kelurahan belum mempunyai tata ruang sehingga belum terpetakan potensi Kelurahan yang ada. 8) Kualitas produk-produk hukum kelurahan masih belum memberikan arah pelaksanaan pemerintahan Kelurahan yang transparan dan akuntabel. 9) Belum mampu menyediakan data dan informasi yang memadai di kelurahan dalam penyusunan kebijakan pembangunan. 10) kelurahan belum mempunyai pedoman dan kesiapan tanggap darurat early warning sistim sehingga dalam mengantisipasi bencana sangat lemah. 11) Belum mempunyai kegiatan yang mempunyai aspek kewilayahan dan kegiatan antar kelurahan. 12) Tim pelestari dan pemelihara belum terlembaga dan belum mendapat dukungan maksimal dari pemerintah. 13) Program –program lembaga yang ada di kelurahan masih bersifat normatif sehingga implemtasinya belum merupakan kebutuhan masyarakat.

2.11 Pengertian Motivasi

Menurut Hasim, (2010 : 10) Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Mochtar, (2019 : 19) Motivasi sebagai tenaga pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya tingkah laku ke arah suatu tujuan tertentu. Tingkah laku atau tindakan seseorang akan muncul dan bereaksi bilamana ada sesuatu yang akan merangsang seseorang untuk berbuat dan bertingkah laku.

Berdasarkan sumbernya motivasi dapat dibagi atas dua jenis, yaitu : 1) motivasi intrinsik, yaitu jenis motivasi yang sumbernya datang dari dalam diri orang yang bersangkutan, dan 2) motivasi ekstrinsik ialah jenis motivasi yang apabila sumbernya datang dari lingkungan di luar diri orang yang bersangkutan. Apabila ditinjau dalam praktek pelaksanaan proses belajar mengajar.

Menurut Suryani, (2019 : 34) Motivasi merupakan dorongan ataupun alasan yang terjadi pada situasi dan lingkungan organisasi atau lembaga yang terdapat pada situasi lembaga atau organisasi. Keberhasilan dan kegagalan organisasi sering dikaitkan dengan motivasi kerja. Pada dasarnya manusia selalu menginginkan hal yang maksimal sehingga daya pendorong atau penggerak yang memotivasi semangat kerjanya tergantung dari harapan yang akan diperolehnya.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah pemberian kekuatan terhadap seseorang atau sekelompok orang agar dapat melakukan suatu kegiatan dengan optimal dan maksimal sesuai target yang ingin dicapai.

2.12 Memotivasi Pengelola Lembaga Masyarakat

Menurut Sopandi, (2010 : 43) Memotivasi lembaga masyarakat sangat dibutuhkan dalam rangka membangun lembaga masyarakat yang benar-benar mampu menjadi wadah perjuangan kaum ekonomi, yang mandiri dan berkelanjutan dalam menyuarakan aspirasi serta kebutuhan mereka dan mampu mempengaruhi proses pengambilan keputusan yang berkaitan dengan kebijakan publik di tingkat lokal agar lebih berorientasi ke masyarakat miskin (pro poor) dan mewujudkan tata pemerintahan yang baik (good governance), baik ditinjau dari

aspek sosial, ekonomi maupun lingkungan, termasuk perumahan dan permukiman.

Sedangkan menurut Savitri, (2019 : 2) sangat diperlukan di tengah-tengah masyarakat sebagai penggerak dan agen perubahan dalam rangka pencapaian tujuan bersama yaitu kesejahteraan masyarakat. Salah satu upaya pencapaian kesejahteraan adalah dengan memperbaiki tingkat perekonomian masyarakat setempat. Oleh karena itu, dibutuhkan pembekalan dan pelatihan yang mendukung upaya tersebut seperti pelatihan motivasi berwirausaha, kewirausahaan, manajemen bisnis, koperasi, dan lain-lain.

Kemudian menurut Utomo, (2018 : 558) Dengan mensosialisasikan pentingnya pembentukan lembaga kemasyarakatan seperti Karang Taruna, pp dan lainnya sebagai organisasi pemuda desa yang nantinya akan mengembangkan desa sampai pada memberikan motivasi untuk melakukan pembentukan.

Berdasarkan pernyataan diatas dapat disimpulkan dari memotivasi lembaga kemasyarakatan (Pudjiastiti, 2010) masyarakat yaitu agar dapat memotivasi lembaga kemasyarakatan untuk mengembangkan desa atau lurah agar dapat mensejahterakan masyarakat.

2.13 Fungsi Lembaga Masyarakat

Menurut Pudjiastiti, (2010 : 23) Lembaga Masyarakat memiliki fungsi seperti 1) Memberikan pedoman pada anggota masyarakat, bagaimana mereka harus bertingkah laku dan bersikap didalam menghadapi masalah-masalah dalam masyarakat, terutama yang menyangkut kebutuhan-kebutuhan, 2) Menjaga keutuhan masyarakat, 3) Memberikan pegangan kepada masyarakat untuk mengadaakan

sistem pengendalian sosial. Artinya pengawasan masyarakat terhadap tingkah laku anggota-anggotanya.

Menurut Sarpin, (2018: 608) fungsi lembaga kemasyarakatan yaitu membantu dalam pembangunan desa, juga turut aktif langsung membantu kegiatan-kegiatan yang dilakukan di dalam masyarakat seperti pembuatan lampu penerangan jalan serta memberikan kontribusi dalam hal pembersihan lingkungan, pembuatan tong sampah, serta bekerja sama dengan aparat desa untuk memberitahukan kepada masyarakat tentang bahayanya bila membuang sampah sembarangan.

Berdasarkan pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa fungsi lembaga kemasyarakatan adalah sebagai penyalur dan pembina kepada masyarakat agar dapat menyalurkan aspirasinya.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Adapun jenis penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan analisis data kualitatif dan dimaksudkan untuk memudahkan penulis dalam meneliti secara rinci mengenai suatu objek dengan cukup mendalam dan menyeluruh mengenai efektivitas kepemimpinan transformasional dalam memotivasi lembaga kemasyarakatan di kelurahan.

Menurut Lusiana, (2015 : 28) penelitian deskriptif merupakan penelitian yang didalamnya tidak ada analisis hubungan antar variabel, tidak ada variabel bebas dan terikat, bersifat umum yang membutuhkan jawaban dimana, kapan, berapa banyak, siapa, dimana, dan analisa statistik yang digunakan oleh deskriptif.

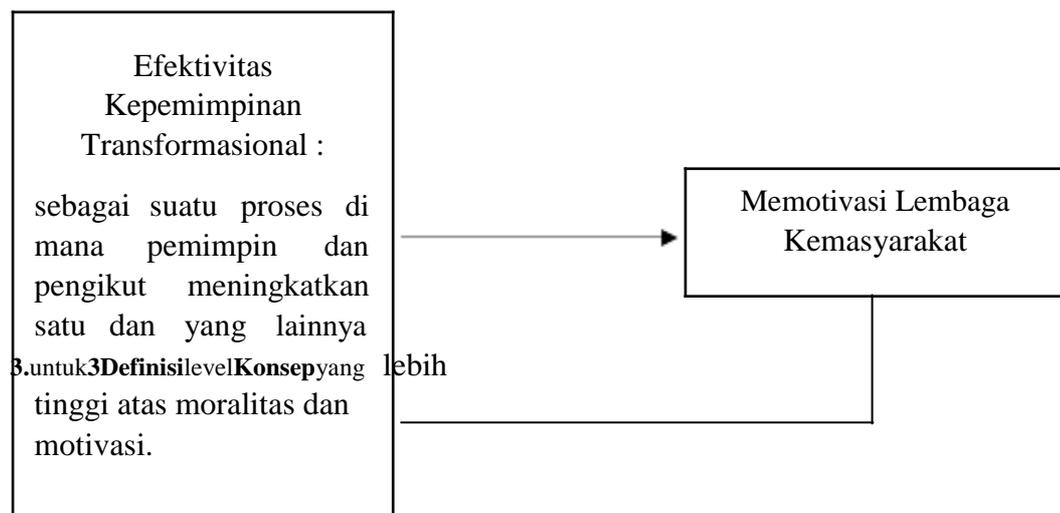
Menurut Anggito, (2018 : 8) Penelitian kualitatif adalah pengumpulan data pada suatu latar alamiah dengan maksud menafsirkan fenomena yang terjadi dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, pengambilan sampel sumber data dilakukan secara purposive atau snowball. Masalah dalam penelitian kualitatif biasanya dirumuskan secara umum dan luas, tetapi pada saat pengumpulan data melalui wawancara, masalah itu akan dipersempit. Hal ini tergantung pada perkembangan wawancara dan informasi yang disampaikan oleh partisipan.

Metode penelitian deskriptif kualitatif merupakan penelitian dalam bentuk kata atau bahasa dalam meneliti sekelompok manusia atau objek untuk memahami peristiwa yang terjadi.

3.2 Kerangka Konsep

Kerangka konsep adalah merupakan formulasi atau simplikasi dari kerangka teori atau teori-teori yang mendukung penelitian tersebut.

Adapun Kerangka Konsep dalam Penelitian ini adalah sebagai berikut :



Konsep merupakan sebuah Abstraksi dari suatu Ide atau Gambaran Mental, yang dinyatakan dalam Suatu Kata atau Simbol-Simbol. Konsep juga dinyatakan sebagai bagian dari Ilmu Pengetahuan yang dibangun dari berbagai macam karakteristik.

Efektivitas merupakan pencapaian tujuan organisasi melalui pemanfaatan sumber daya yang dimiliki secara efisien, ditinjau dari sisi masukan (*input*), proses maupun keluaran (*output*).

1. Kepemimpinan Transformasional, dengan gaya kepemimpinan transformasional bawahan akan merasa percaya, kagum, loyal, dan hormat kepada atasannya serta termotivasi untuk mengerjakan pekerjaan dengan hasil yang melebihi target yang telah ditentukan bersama.

2. Memotivasi Pengelola Lembaga Kemasyarakatan, sangat dibutuhkan dalam rangka membangun lembaga masyarakat yang benar-benar mampu menjadi wadah perjuangan kaum ekonomi.

3.3 Definisi Konsep

- a) Kepemimpinan yaitu Kepemimpinan merupakan kekuatan dinamis yang berperan penting sebagai memotivasi dan mengoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara efektif.
- b) Kepemimpinan Transformasional mengandung makna sebagai potensi pemimpin untuk mengarahkan organisasi ke arah yang lebih baik, sehingga “transformasional” bisa dimaknai sebagai sifat-sifat yang dapat mengubah sesuatu menjadi bentuk lain, seperti mentransformasikan harapan untuk suksesnya pengikut, nilai-nilai, dan mengembangkan budaya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan pemimpin
- c) Lembaga Kemasyarakatan adalah himpunan norma- norma dari segala tingkatan yang berkisar pada suatu butuhan pokok dalam kehidupan masyarakat.

3.4 Kategorisasi

Kategorisasi menunjukkan bagaimana caranya mengukur suatu variabel penelitian sehingga diketahui dengan jelas apa yang menjadi kategori penelitian pendukung untuk analisis dari variabel tersebut. Adapun yang menjadi kategori dalam penelitian ini adalah

- a. Adanya perubahan positif pada lembaga masyarakat, pemimpin transformasional biasanya ikut terjun langsung dalam proses kerja untuk membantu lembaga masyarakat menyelesaikan tugas mereka.
- b. Adanya ciri kepemimpinan secara tidak langsung telah memotivasi lembaga masyarakat untuk terus semangat dalam melaksanakan tugas mereka.
- c. Adanya semangat lembaga kemasyarakatan dalam melaksanakan tanggung jawab.

3.5 Narasumber

Untuk melengkapi data-data yang akan dianalisis secara kualitatif, maka dalam penelitian ini penulis mengambil narasumber untuk memberikan pandangan terhadap Efektivitas Kepemimpinan Transformasional Dalam Memotivasi Pengelola Lembaga Masyarakat Di Kelurahan Pahlawan Kecamatan Medan Perjuangan. Narasumber dalam penelitian ini terdiri dari 4 narasumber sebagai berikut :

a. Kepala Kelurahan Pahlawan Kecamatan Medan Perjuangan

1) Narasumber 1

Nama : Tongku Panusunan Siregar SH

Usia : 36

Jenis kelamin : Laki-laki

Jabatan : Kepala Kelurahan

Pendidikan : S1

b. Sekretaris Kelurahan**2) Narasumber 1**

Nama : Devi Afrianti SE
Usia : 30
Jenis kelamin : Perempuan
Jabatan : Sekretaris Kelurahan
Pendidikan : S1

c. Kepala Lingkungan V Di Kelurahan Pahlawan Kec. Medan Perjuangan**3) Narasumber 1**

Nama : Arfansyah Putra
Usia : 32
Jenis kelamin : Laki-laki
Jabatan : Kepala Lingkungan V
Pendidikan : SMA

c. Masyarakat Kelurahan Pahlawan**4) Narasumber 1**

Nama : Subianto
Usia : 45 Tahun
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Jabatan : Masyarakat Kelurahan Pahlawan
Pendidikan : SMA

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data Primer

Adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya yang berupa wawancara, jajak pendapat dari individu atau kelompok (orang) maupun hasil observasi dari suatu obyek, kejadian atau hasil pengujian (benda)..

a. Wawancara

Wawancara merupakan alat pembuktian terhadap informasi atau keterangan yang diperoleh sebelumnya. Teknik wawancara yang digunakan dalam penelitian kualitatif adalah wawancara mendalam. Wawancara mendalam (*indepth interview*) adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dengan informan atau orang yang diwawancarai.

2. Data Sekunder

Adalah sumber data penelitian yang diperoleh melalui media perantara atau secara tidak langsung yang berupa buku, catatan, bukti yang telah ada, atau arsip baik yang dipublikasikan maupun yang tidak dipublikasikan secara umum.

3.7 Teknik Analisis Data

Menurut Siyoto, (2015 : 109) Analisis data merupakan rangkaian kegiatan penelaahan, pengelompokkan, sistematisasi, penafsiran dan verifikasi data agar semua fenomena memiliki nilai sosial, akademis dan ilmiah

a. Reduksi Data

Reduksi data dilakukan dalam rangka pemilihan dan penyederhanaan data. Kegiatan yang dilakukan pada tahapan ini adalah seleksi data dan pembuangan data yang tidak relevan. Data-data yang relevan dengan penelitian akan diorganisasikan sehingga terbentuk sekumpulan data yang dapat memberi informasi faktual.

b. Penyajian data

Penyajian data dilakukan dalam bentuk sekumpulan informasi, baik berupa tabel, bagan, maupun deskriptif naratif, sehingga data yang tersaji relatif jelas dan informatif. Tindakan lanjutan, penyajian data digunakan dalam kerangka menarik kesimpulan dan akhir sebuah tindakan.

c. Penarikan Kesimpulan

Kegiatan penarikan kesimpulan merupakan kegiatan tahap akhir dari proses analisis data. Penarikan kesimpulan disusun dengan mempertimbangkan secara evaluatif berdasarkan kegiatan-kegiatan yang ditempuh dalam dua tahap sebelumnya.

3.8 Waktu dan Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan suatu tempat atau wilayah dimana penelitian tersebut akan dilakukan. Lokasi penelitian ini adalah Di Kelurahan Pahlawan

Kecamatan Medan Perjuangan. Waktu yang digunakan dalam penelitian ini dimulai saat pengambilan data pertama pada hari senin tanggal 22 februari 2020.

3.9 Deskripsi Lokasi Penelitian

3.9.1 Sejarah Ringkas Kelurahan Pahlawan

Kelurahan Pahlawan merupakan kelurahan yang terletak di Kecamatan Medan Perjuangan Kota Medan yang berkembang sebagai daerah jasa perdagangan, permukiman, dan lain-lain. Kelurahan Pahlawan terdiri dari 17 (Tujuh Belas) Lingkungan. Adapun batas-batas wilayahnya adalah :

- a. Sebelah Utara : Jl. H.M Yamin SH
- b. Sebelah Selatan : Kelurahan Pandau Hulu
- c. Sebelah Barat : Kelurahan Sei Kera Hulu
- d. Sebelah Timur : Kelurahan Sidorame Timur

Adapun peta penduduk dalam lingkup kelurahan, jumlah penduduk Kelurahan Pahlawan :

- a. Jumlah Penduduk : 7.697 Jiwa
- b. Jumlah Penduduk Dewasa : 5.674 Jiwa
- c. Jumlah Laki – Laki : 3.692 Jiwa
- d. Jumlah Perempuan : 4.005 Jiwa
- e. Jumlah KK : 1855 KK
- f. Jumlah KK Miskin : 422 KK atau sekitar 5,52 %
- g. Jumlah Penduduk Miskin : 1688 Jiwa

3.9.2 Visi dan Misi Kelurahan Pahlawan

a. Visi

Visi merupakan serangkaian kata yang menunjukkan impian, cita-cita atau nilai inti sebuah organisasi, perusahaan atau instansi. Visi merupakan tujuan masa depan sebuah instansi, organisasi, atau perusahaan.

Visi keluarahan pahlawan kecamatan medan perjuangan yaitu menjadikan kelurahan perjuangan berkualitas, akuntabel dalam pelayanan publik menuju masyarakat sejahtera.

b. Misi

Misi merupakan tahapan-tahapan yang harus dilalui untuk mencapai visi tersebut. Selain itu, misi juga merupakan deskripsi atau tujuan mengapa perusahaan, organisasi atau instansi tersebut berada di tengah-tengah masyarakat.

Misi Kelurahan Pahlawan Kecamatan Medan Perjuangan :

- Meningkatkan Pelayanan Administrasi Publik
- Meningkatkan Pemberdayaan Masyarakat dalam Pembangunan
- Meningkatkan sarana dan prasarana pembangunan kelurahan

3.9.3 Tugas Pokok dan Fungsi

Kelurahan memiliki tugas pokok fungsi sebagai berikut :

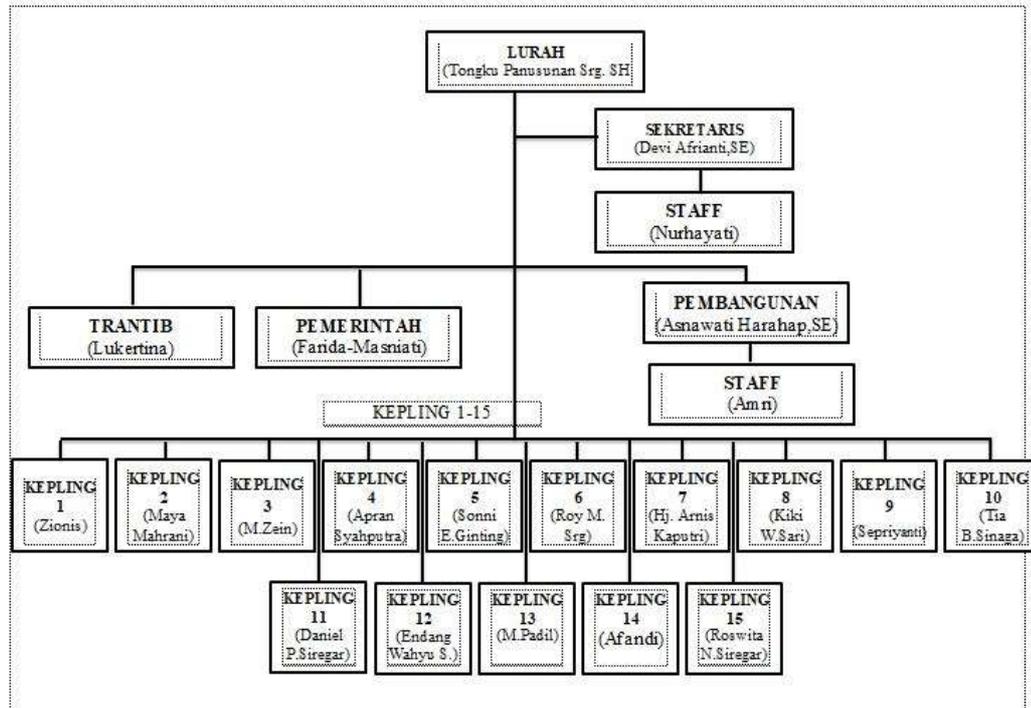
a. Kelurahan

Kelurahan dipimpin oleh Lurah, selaku perangkat kecamatan yang dibentuk untuk membantu atau melaksanakan sebagian tugas camat. Lurah mempunyai tugas membantu camat dalam melaksanakan sebagian urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan camat.

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud lurah menyelenggarakan fungsi :

- a. Pelaksanaan kegiatan pemerintahan kelurahan
- b. Pelaksanaan pemberdayaan masyarakat
- c. Pelaksanaan pelayanan masyarakat
- d. Pemeliharaan ketentraman dan ketertiban umum
- e. Pemeliharaan sarana dan prasarana serta fasilitas pelayanan umum
- f. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan camat sesuai dengan fungsi dan tugasnya.

3.9.4 Struktur Organisasi Pemerintahan Kelurahan pahlawan kecamatan medan perjuangan



Sumber: Penelitian, 2020.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Dalam bab ini menyajikan hasil penelitian yang diperoleh selama dilapangan dengan cara pendekatan kualitatif yaitu data yang diperoleh dengan komunikasi langsung bersama para narasumber yang berwenang untuk menjawab pertanyaan yang kemudian ditarik kesimpulan. Analisis ini terfokus pada

EFEKTIVITAS KEPEMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM MEMOTIVASI PENGELOLA LEMBAGA KEMASYARAKAT DI KELURAHAN PAHLAWAN KECAMATAN MEDAN PERJUANGAN.

Sumber data dari penelitian ini adalah 4 orang Dari Efektivitas Kepemimpinan Transformasional Dalam Memotivasi Pengelola Lembaga Masyarakat Di Kelurahan Pahlawan Kecamatan Medan perjuangan.

Untuk mendukung perolehan data maka akan dideskripsikan atau dengan kata lain akan menjelaskan hasil wawancara terutama yang terkait dengan tingkat karakteristik jawaban narasumber.

4.1.1 Deskripsi Narasumber

Berdasarkan data yang diperoleh melalui wawancara dilapangan terhadap narasumber dapat dikelompokan data-data yang berkaitan dengan kategori menurut jenis kelamin, umur dan pendidikan. Sehingga dapat memudahkan dalam pendistribusian berdasarkan objek penelitian.

Karakteristik dan jawaban narasumber yang digunakan sebagai sumber informasi dan data penelitian ini selanjutnya disajikan secara sistematis sebagaimana penjelasan yang akan diuraikan sebagai berikut :

a. Distribusi Narasumber Berdasarkan Jenis Kelamin

Narasumber hanya di kelompokkan menjadi dua yaitu narasumber yang berjenis kelamin laki – laki dan perempuan. Pada tabel 4.1 berikut disajikan presentase untuk masing – masing kategori sebagai berikut :

Tabel 4.1

Distribusi Narasumber Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki – laki	3	60%
2	Perempuan	1	40%
Jumlah		4	100%

Berdasarkan tabel 4.1 diatas dapat dilihat bahwa narasumber memiliki perbandingan frekuensi yang laki-laki 60% dan perempuan 40%.

b. Distribusi Narasumber Berdasarkan Umur

Distribusi narasumber berdasarkan umur dikelompokkan menjadi tiga kelompok umur yaitu narasumber dengan umur 30 - 39 tahun, umur 40 – 49 tahun dan umur 50 – 59 tahun. Pada tabel dibawah ini akan di jelaskan frekuensi dan persentase masing – masing kategori umur sebagai berikut:

Tabel 4.2
Distribusi Narasumber Berdasarkan Umur

No	Umur	Frekuensi	Persentase
1	30–36	1	25%
2	30–32	2	50%
3	35–45	1	25%
Jumlah		4	100%

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dapat dilihat bahwa mayoritas narasumber berusia mulai dari 30-32 tahun dengan frekuensi 2 orang atau 50% dan usia 30-36 tahun sebanyak 1 orang atau 25% serta usia 35-45 tahun sebanyak 1 orang atau 25%.

c. Distribusi Narasumber Berdasarkan Pendidikan

Narasumber yang akan diwawancarai di kategorikan berdasarkan pendidikan yang dikelompokkan menjadi dua kelompok yaitu tingkat sarjana dan tingkat Pascasarjana. Pada tabel dibawah ini akan dijelaskan frekuensi untuk masing – masing sebagai berikut :

Tabel 4.3
Distribusi Narasumber Berdasarkan Pendidikan

No	Pekerjaan	Frekuensi	Persentase
1	Sarjana	2	50%
2	SMA	2	50%
Jumlah		4	100%

Berdasarkan tabel 4.3 dapat dilihat bahwa narasumber memiliki perbandingan frekuensi yang berbeda antara tingkat Sarjana dengan persentase (50%) dan SMA dengan persentase (50%).

4.1.2 Penyajian Data

Data yang diperoleh berupa hasil wawancara dari narasumber, yaitu dengan Bapak Tongku Panusunan Siregar.SH selaku kepala kelurahan Pahlawan, Ibu Devi Afrianti,SE selaku Sekertaris Kelurahan Pahlawan, Bapak Arfansyah Putra selaku bapak kepling 4 di kelurahan pahlawan dan masyarakat dari kelurahan pahlawan.

4.1.3 Deskripsi Hasil Wawancara Berdasarkan Kategorisasi

a. Adanya kerjasama dengan bawahannya

Berdasar hasil wawancara yang dilakukan pada hari senin 22 juni 2020 Dengan Bapak Tongku Panusunan Siregar.SH selaku kepala kelurahan pahlawan mengatakan dalam melaksanakan tugas kepala kelurahan Sebagai pemimpin yang

Transformasional yang selalu kerjasama dan mengambil keputusan dengan bermusyawarah, kepala kelurahan tidak pernah berkerja sendiri, sudah melibatkan langsung para perangkat kelurahan yang telah berpedoman pada tugas dan fungsi sesuai dengan jabatan dan bidangnya sehingga pekerjaan yang dilakukan lebih terarah. Adapun cara kepala kelurahan melibatkan bawahan sesuai dengan fungsi dan pokok yang sudah ditetapkan, permasalahan apapun yang terjadi tidak langsung kepada kepala kelurahan yang menangani tetapi perangkat kelurahan yaitu kepala lingkungan terlebih dahulu, setelah itu kepala lingkungan melaporkan kepada kepala kelurahan, lalu dimusyawarahkan apa permasalahan yang terjadi di lingkungan tersebut.

Yang menjadi hambatan dalam kerja sama yang dilakukan kepala kelurahan dengan bawahannya ialah partisipasi masyarakat kepala kelurahan mengatakan, kurangnya partisipasi dari masyarakat di kelurahan pahlawan, maka kerjasama yang sudah dilakukan dengan bawahan belum berjalan cukup baik.

Menurut hasil wawancara yang dilakukan di hari senin 22 juni 2020 dengan Ibu Devi Afrianti, SE selaku sekertaris kelurahan pahlawan beliau mengatakan bahwa dalam menjalankan kewajibannya kepala kelurahan sudah melibatkan perangkat kelurahan terutama kepala lingkungan dengan hal itu, terlihat terjadinya kerjasama Antara pemimpin dengan bawahannya. Kepala kelurahan melibatkan langsung perangkat kelurahan yang bidangnya terkait dalam memotivasi bawahannya dalam menanganinya kepala kelurahan tidak pernah bekerja dengan sendirinya, seperti memotivasi bawahnya kepala kelurahan membentuk tim untuk mengadakan Pembinaan atau penyuluhan terhadap

masyarakat tetapi sebagian masyarakat, dikelurahan pahlawan masih sulit untuk menghadiri dan mengikuti penyuluhan yang dilakukan kepala kelurahan dan bawahannya dalam memotivasi pengelola lembaga kemasyarakatan untuk digerakan.

Menurut hasil wawancara yang dilakukan pada hari senin tgl 20 juni 2020 dengan Bapak Arfansyah Putra selaku kepala lingkungan 4 Beliau mengatakan bahwa dalam bekerjasama kepala kelurahan sudah melakukan dengan baik, sudah melibatkan perangkat kelurahan terutama saya selaku kepala lingkungan 4 selalu mendata para masyarakat yang sekiranya kehidupannya perlu dikembangkan kepala kelurahan melibatkan bawahan dengan memerintahkan langsung perangkat kelurahan yang terkait akan pengelola lembaga kemasyarakatan dengan kerjasama yang dilakukan, masyarakat belum maksimal sudah dikatakan bergerak dan berdaya, beliau menambahkan bahwa masyarakat setempat selalu berpikiran diberdayakan dan digerakan dengan uang kerjasama yang dilakukan sudah dijalankan dengan baik hanya saja ada saja hambatan dan kendala seperti kurangnya sebagian dari kesadaran dan partisipasi masyarakat setempat.

Dari jawaban narasumber diatas, dapat disimpulkan kerjasama antara pimpinan dengan bawahannya/perangkat kelurahan sudah bekerjasama terlaksanakan dengan baik. Hal itu dapat dibuktikan dengan adanya kepala kelurahan yang sudah menunjukan langsung perangkat kelurahan yang bidangnya terkait dalam memberdayakan masyarakat, dan bawahan sudah menjalankan tugas sesuai bidang yang sudah ditetapkan.

b. Adanya Ciri Kepemimpinan Yang Secara Tidak Langsung Memberikan Motivasi

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada hari senin tanggal 20 juni 2020 dengan Bapak Tongku Panusunan Siregar, SH selaku bapak kelurahan pahlawan mengatakan bahwa sebagai pemimpin memberikan motivasi secara tidak langsung beliau berupaya berinteraksi atau mendekat kan diri kepada masyarakat dengan staf dikelurahan, berupaya mewujudkan keinginan masyarakat dibanding kepentingan pribadinya. Memotivasi staf dikelurahan untuk memberikan pelayanan yang baik terhadap masyarakat dengan mencapai kepemimpinan yang baik mampu menjadi mendengarkan segala keluhan dari masyarakat, memberikan motivasi secara langsung tetap selalu rendah hati dan bersabar saat melewati segala kesulitan. mampu mewujudkan Motivasi dan kebutuhan masyarakat agar berdaya, kepala kelurahan menerima segala aspirasi dan keluhan dari masyarakat setempat yang diwakil kan dari setiap kepala lingkungan dari masing masing memberikan laporan kepada kepala kelurahan. kepala kelurahan beserta staf melakukan rapat guna memusyawarakan keputusan yang akan dilakukan untuk mewujudkan kebutuhan dari masyarakat.

c. Adanya tanggung jawab yang dimiliki oleh pemimpin dalam pengelola lembaga kemasyarakatan

Berdasarkan hasil dari wawancara yang dilakukan pada hari senin tanggal 20 juni 2020 dengan bapak Tongku Panusunan Siregar, SH selaku kapala kelurahan pahlawan, sebagai kepala kelurahan dalam menjalankan tanggung

jawabnya untuk memberdayakan masyarakat beliau melakukan pembinaan namun tidak berjalan dengan baik pembinaan tersebut dikarenakan lembaga kemasyarakatnya dibentuk oleh masyarakat dan ditujukan untuk masyarakat, dari kelurahan hanya memakanisme dana tabungan masyarakat yang akan digunakan untuk pembinaan secara formal maupun non formal. untuk pembinaan secara non formal itu berbentuk pemberian penyuluhan kepada masyarakat setempat yang disampaikan melalui kepala lingkungan dari masing- masing lingkungan. kepala lingkungan berkoordinasi mengenai pembinaan tersebut karena kepala lingkungan yang mengetahui kondisi apa yang terjadi dari setiap lingkungan yang ada dari masing-masing lingkungan. memberikan pembinaan mengenai musyawara yang telah ditetapkan mengenai gotong royong, mengganti lampu disetiap lingkungan secara bergantian, dan untuk pembersihan dari saluran irigasi atau jalan. pembinaan formal mematuhi dari setiap aturan-aturan yang telah di sepakati agar tetap berjalan dengan baik.

4.2 Pembahasan

4.2.2 Analisis Hasil Wawancara

a. Adanya kerjasama dengan bawahannya

Menurut Sagala, (2018 : 43) Kepemimpinan merupakan kekuatan dinamis yang berperan penting sebagai memotivasi dan mengoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara efektif. Kemampuan kepemimpinan itu untuk menjaga anggota organisasi melalui tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespon dan menimbulkan perubahan positif agar tujuan organisasi tercapai. Kerjasama dalam suatu organisasi

diibaratkan orkestra musik yang saling bekerjasama menimbulkan suara yang indah. Apabila salah satu music salah akan menimbulkan disharmonis. Jadi, kerjasamaa dapat diartikan sebagai kegiatan atau pekerjaan yang dilakukan secara bersama-sama dengan latarbelkang berbeda untuk mewujudkan suatu tujuan yang sama. Kerjasama yang efektif dapat dilihat dari dalam menjalankan tugas ada terdapat koordinasi antara pemimpin dan bawahan, efektif apabila kerjasama yang dilaksanakan dijalankan dengan masyarakat juga tidak hanya dengan perangkat desa/bawahan. Kerjasama dengan bawahan yang dimaksud adalah Kepala Lurah dalam mengambil keputusan dengan cara musyawarah dan cenderung melibatkan bawahan, mendorong partisipasi dalam memutuskan metode dan sasaran kerja guna mendapatkan umpan balik untuk melatih bawahan. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Lurah bahwa segala kegiatan program lembaga kemasyarakatan yang dilakukan di Kelurahan Pahlawan tersebut selalu berkordinasi dengan perangkat kelurahan seperti kepala lingkungan di setiap lingkungan di kelurahan tersebut, agar tercipta kerjasama yang efektif dan menghindari kesalahpahaman yang kemungkinan terjadi di kemudian kelak. Kepala Lurah juga selalu memprioritaskan aduan masyarakat yang di adukan tentang infrastruktur yang kurang untuk memfasilitasi kegiatan masyarakat sehingga, sebagai Kepala Lurah harus mempertimbangkan setiap keluhan masyarakatnya untuk menciptakan kenyamanan rakyatnya. Lembaga kemasyarakatan yang dibentuk di kelurahan tersebut haruslah didukung oleh seluruh masyarakatnya seperti dengan rajin membayar iuran untuk program-program tersebut. Namun masih banyak juga masyarakat yang kurang kesadaran

akan hal itu sehingga menjadi perhatian Kepala Lurah untuk memberikan pengarahan dan motivasi untuk saling bekerja sama antara perangkat desa dengan masyarakat sekitar.

Manusia yaitu makhluk sosial yang mempunyai sejuta cita-cita, begitu pula halnya dengan pemimpin dengan bawahan yang mempunyai hayalan dan keinginan yang tinggi. Menurut (Ermita, 2012) Untuk mencapai cita-cita, keinginan dan harapan tersebut, seorang pimpinan dengan bawahan perlu bekerjasama dan membutuhkan bantuan dari pegawai lainnya. Karena itu hubungan pimpinan dengan bawahan perlu terjalin dengan baik sehingga tidak menimbulkan miskomunikasi. Kepemimpinan dan kerjasama bawahan merupakan komponen penyatuan untuk semua bidang kompetensi/kemampuan. Pemimpin dengan bawahan bukan hanya mengenai hubungan sosial yang baik, tetapi juga dalam menjalankan tugas dan kerjasama yang optimal demi mewujudkan tujuan organisasi. Kepemimpinan yang paling penting adalah menciptakan kerjasama dan regu kerja yang baik, sehingga energi dan sumber-sumber pribadi para pimpinan, pengawas, dan bawahan tidak terbuang sia-sia dalam konflik, melainkan didayagunakan secara efisien dan efektif melaksanakan tugas pekerjaannya masing-masing. Jadi, apabila kepemimpinan berorientasi terhadap kerjasama bawahan maka pembagian tugas-tugas yang diberikan kepada bawahan dapat terlaksana dengan baik dan tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal.

Hambatan yang mungkin terjadi yaitu adanya rasa kurang kepercayaan masyarakat terhadap dana-dana yang selama ini dikumpulkan kurang mendapat

keterangan kejelasan anggaran tersebut, dalam arti masyarakat belum tahu untuk apakah dana tersebut di gunakan dan untuk siapa, sehingga Kepala Lurah juga perlu memperhatikan hal tersebut dan memberikan pengarahan tentang anggaran desa yang selama ini digunakan untuk apa saja dan sehingga masyarakat tidak menduga dan salah paham terhadap hal tersebut.

b. Adanya Ciri Kepemimpinan Yang Secara Tidak Langsung Memberikan Motivasi

Manfaat motivasi dalam suatu kepemimpinan yang diberikan kepada bawahannya memungkinkan bawahan untuk termotivasi selain itu akan mendapatkan kepuasan kerja dan kemungkinan terpenuhinya kebutuhan pribadi. Bagi organisasi, bawahan yang termotivasi akan menghasilkan kinerja berkualitas yang menunjang kemajuan organisasi. Pemimpin yang efektif seharusnya ingin memimpin. Dalam hubungannya dengan motivasi, kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap penciptaan lingkungan kelompok yang kondusif agar dapat memotivasi anggota-anggota kelompoknya. Agar dapat menginspirasi individu untuk memotivasi dirinya sendiri, seorang pemimpin perlu memahami kebutuhan dan keinginan individu tersebut. Lingkungan kondusif yang dapat memotivasi sangat penting, karena motivasi setiap individu akan berkorelasi langsung dengan produktivitas. Motivasi kepemimpinan meliputi keinginan untuk mempengaruhi pihak lain. Terdapat 2 macam motivasi kepemimpinan yaitu: *personalized power motive*, adalah pemimpin yang mencari kekuasaan sebagai tujuan akhir dan *socialized power motive*, adalah pemimpin yang menggunakan kekuasaan sebagai alat untuk mencapai tujuan atau visi yang diinginkan. Ada beberapa ciri dari

anggota yang termotivasi antara lain mampu bekerja dengan senang hati (antusias), bekerja dengan target yang jelas (good oriented), mampu bersikap positif terhadap setiap tantangan yang timbul, berinisiatif dan menawarkan ide-ide kreatif, bersedia bekerja ekstra tanpa dibayar, mampu membela organisasi secara sukarela serta mampu menceritakan organisasinya kepada orang luar dan berprestasi. Membicarakan tentang pemimpin tak lepas dari kata kepemimpinan itu sendiri, begitu pula sebaliknya. Kepemimpinan adalah aktivitas mempengaruhi yang dilakukan oleh pemimpin kepada orang yang dipimpinnnya, atau yang lazim disebut bawahan. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan Sule dan Saefullah (2005:225) yang menyebutkan bahwa "Kepemimpinan dapat diartikan sebagai proses mempengaruhi dan mengarahkan pegawai dalam melakukan pekerjaan yang telah ditugaskan kepada mereka." Kepemimpinan sebagai salah satu fungsi manajemen yang merupakan hal yang sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Sopandi, n.d. (2010 : 43) Memotivas lembaga masyarakat sangat dibutuhkan dalam rangka membangun lembaga masyarakat yang benar-benar mampu menjadi wadah perjuangan kaum ekonomi, yang mandiri dan berkelanjutan dalam menyuarakan aspirasi serta kebutuhan mereka dan mampu mempengaruhi proses pengambilan keputusan yang berkaitan dengan kebijakan publik di tingkat lokal agar lebih berorientasi ke masyarakat miskin (*pro poor*) dan mewujudkan tata pemerintahan yang baik (*good governance*), baik ditinjau dari aspek sosial, ekonomi maupun lingkungan, termasuk perumahan dan permukiman. Berdasarkan wawancara dengan bapak lurah tentang kendala yang dihadapi Kepala Lurah terhadap masyarakatnya pasti ada, karena dengan itu

Kepala Lurah dapat mampu melakukan kordinasi yang baik dengan masyarakat dan menerima semua keluhan masyarakat dengan kepala dingin sehingga Kepala Lurah dapat meneukan solusi dan jalan keluar untuk mengatasi masalah-masalah yang sering terjadi.

c. Adanya tanggung jawab yang dimiliki oleh pemimpin dalam pengelola lembaga kemasyarakatan

Seorang pemimpin haruslah memiliki tanggung jawab yang penuh untuk memimpin lembaga kemasyarakatan yang dipimpinnya agar dapat dipercaya masyarakat untuk mengelola lembaga kemasyarakatan yang dibentuk di kelurahan tersebut. Seorang pemimpin diharapkan dapat menampilkan gaya kepemimpinan segala situasi tergantung kondisi dan situasi serta kepada bawahan yang mana. Untuk mewujudkan pertumbuhan dan perubahan secara terencana, dapat dilakukan dengan adanya pemberdayaan masyarakat. Pemberdayaan masyarakat dilakukan melalui partisipasi aktif yang difasilitasi dengan adanya penggerak dari pemberdayaan tersebut. Penggerak pemberdayaan ialah seseorang yang memiliki kekuatan atau kekuasaan dalam suatu organisasi atau wilayah. Peran utama seorang pemimpin ialah dapat mempengaruhi orang lain untuk secara sukarela mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Pemimpin menciptakan tujuan dan menginspirasi orang lain untuk mencapai tujuan tersebut

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif adalah kepemimpinan yang disesuaikan dengan situasi dan kondisi dari orang-orang yang dipimpinnya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Lurah di Kelurahan Pahlawan menjelaskan bahwa Kepala Lurah kurang memberikan pengarahan terhadap lembaga kemasyarakatan karena lembaga tersebut dibentuk dan ditujukan oleh masyarakat sehingga Kepala Lurah tidak ikut campur tentang lembaga tersebut. Pihak kelurahan hanya menampung iuran yang dikumpulkan dari masyarakat dan disalurkan ke lembaga masyarakat sesuai kebutuhannya.

Untuk membangun citra positif dihadapan para bawahannya, seorang pemimpin harus memiliki beberapa kemampuan/keahlian yang melekat pada dirinya antara lain:

- a. Kompetensi teknis, penguasaan dalam suatu bidang tertentu (instruksional).
Seorang pemimpin harus memiliki keunggulan dalam bidang tertentu dibanding yang lain sebagai merek pribadi yang relatif kekal. Pemimpin yang tidak memiliki kelebihan atas bidang teknis tertentu hanya akan menjadi pemimpin yang mudah dikendalikan bawahan dalam proses pengambilan keputusan-keputusan strategis.
- b. Keahlian konseptual, yaitu suatu kemampuan berpikir abstrak atau strategis. Pemimpin harus bisa menunjukkan kepada orang-orang yang menjadi pengikutnya bahwa dia layak menjadi pemimpin karena mampu menganalisa masalah organisasi, memiliki konsep dalam setiap penyelesaian masalah, dan mampu berpikir tentang masa depan mendahului orang-orang yang ada di lingkungannya.
- c. Memiliki track record dalam menjalankan tugas dengan hasil terukur. Dengan bekal kemampuan teknis, keahlian konseptual, berwawasan luas, dan visioner

maka seorang pemimpin akan memiliki pengalaman panjang seiring dengan perjalanan organisasi yang terus tumbuh dan maju.

- d. Keahlian berkomunikasi, memotivasi, dan melimpahkan sebagian kewenangan yang dimiliki kepada bawahan yang tepat. Proses komunikasi yang dibangun oleh pemimpin yang pandai berkomunikasi akan menciptakan suasana hubungan kerja yang lebih kondusif dan komunikatif. Apabila proses komunikasi yang terbangun berjalan baik, maka setiap terjadi pendelegasian wewenang, pemberian perintah, dan larangan kepada bawahan akan dirasakan sebagai hal yang tidak menakutkan.
- e. Memiliki kemampuan mengenali, dan mengembangkan bakat anggotanya. Pemimpin dengan karakter ini selalu memberi ruang untuk maju berbagai bidang untuk menunjang keberhasilan kerja dan karir bagi bawahan. Pemimpin yang memiliki konsen seperti ini pada umumnya menjadi idola dan tempat pelarian bagi orang-orang yang ingin memperoleh pencerahan atas masalah kerja, kinerja, organisasi, karir, dan bahkan masalah yang bersifat pribadi sekalipun. Pemimpin dengan karakter ini adalah sosok pemimpin yang senang melahirkan pemimpin-pemimpin baru pada masanya, dan akan dikenang dengan indah pada waktu berikutnya.
- f. Kemampuan mengambil keputusan yang sulit dengan cepat dan tepat sekalipun data yang tersedia tidak lengkap. Hanya pemimpin yang memiliki intuisi, insting, keberanian mengambil resiko, dan visioner yang bisa melakukan pengambilan keputusan secara cepat dan tepat walaupun dengan

berbagai keterbatasan yang dimilikinya. Karakteristik pemimpin seperti ini tidak dimiliki oleh setiap orang yang menjadi pemimpin.

- g. Kharismatik dalam arti berkarakter yang menunjukkan kualitas kepribadian pemimpin. Pemimpin yang berkepribadian lembut, ramah, komunikatif, disiplin, jujur, dan bertanggung jawab akan memberikan dampak bagi bawahan dalam bekerja sehari-hari. Orang-orang yang menjadi bawahan dari seorang pemimpin dengan kepribadian mulia dan kharismatik memiliki kebanggaan yang sulit diukur dengan materi. Baginya pemimpin pujaannya adalah harga mati yang tidak bisa ditukar dengan apapun, bahkan nyawa sebagai tebusannya.

Kehadiran Lembaga Kemasyarakatan diharapkan mampu mewujudkan aspirasi dan kepentingan anggota masyarakat sebagai sarana untuk berkarya melaksanakan kegiatan yang bermanfaat bagi kepentingan bersama, dengan berasaskan Pancasila. Dalam perkembangannya Organisasi kemasyarakatan memiliki kelemahan dan kelebihan masing-masing namun itu merupakan bagian dari dinamika bangsa yang sedang belajar berdemokrasi. Eksistensi organisasi bagi sebagian kalangan adalah suatu yang mengasyikkan, karena selain merupakan wahana tempat beraktivitas, juga merupakan sarana penyaluran kehendak dan pemikiran baik dalam tataran internal organisasi, maupun dalam kerangka penyaluran pemikiran dan pendapat dalam lingkup kehidupan bernegara. Penyaluran aspirasi melalui organisasi, diyakini memperoleh perhatian selain akan lebih teratur dan terarah, karena suara yang disampaikan merupakan suara dari organisasi bukan atas nama pribadi, dan membawa kepentingan anggotanya.

Dalam konteks kehidupan berbangsa dan bernegara yang mengedepankan aspek demokrasi dalam tataran pelaksanaannya, merupakan hal yang wajar kalau kemudian banyak bermunculan organisasi-organisasi baru, karena semakin dibukanya keran kebebasan dalam mengeluarkan pendapat, berserikat, dan berkumpul sehingga semakin terbuka kemungkinan akan adanya perbedaan pendapat.

Kepala Lurah hanya memberikan himbauan kepada setiap kepala lingkungan agar selalu berkordinasi kepada masyarakat di setiap lingkungannya, karena merekalah yang tahu tentang kegiatan apa yang terjadi di setiap daerah lingkungannya. Kegiatan yang dilakukan lembaga kemasyarakatan pada Kelurahan Pahlawan sering dilakukan setiap minggunya seperti gotong royong membersihkan di setiap daerah lingkungannya dan juga merawat dan memperbaiki infrastruktur di setiap lingkungannya bersama dengan masyarakat sekitar. Dengan dilakukan berbagai kegiatan tersebut dapat menghasilkan kepuasan masyarakat terhadap kegiatan yang dilakukan lembaga kemasyarakatan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan, penulis mencoba untuk melengkapinya dengan hasil penelitian dan pembahasan, maka penulis akan menyimpulkan pokok-pokok permasalahan yang dibahas dan akan memberikan saran yang mungkin nanti akan berguna bagi kita semua. Setelah melakukan pembahasan, maka beberapa kesimpulan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Kerjasama yang dijalankan oleh Kepala kelurahan dengan bawahannya dalam memberdayakan masyarakat hasilnya belum maksimal. Disebabkan kerjasama yang selama ini dilakukan hanya melibatkan bawahan, karena tidak ada kerjasama dengan Masyarakat yang belum maksimal Untuk diberdayakan dan digerakan. beliau menambahkan bahwa masyarakat setempat selalu berpikiran diberdayakan dan digerakan dengan uang. kerjasama yang dilakukan sudah dijalankan dengan baik hanya saja ada saja hambatan dan kendala seperti kurangnya sebagian dari kesadaran dan partisipasi masyarakat setempat.
2. Kepala Kelurahan belum mampu mewujudkan dan mengakomodir kepentingan dan kebutuhan masyarakat yang kehidupannya perlu untuk diberdayakan. Karena, masih kurangnya partisipasi dari masyarakat setempat.
3. Tanggung jawab Lurah di Kelurahan Pahlawan kurang memberikan pengarahan terhadap lembaga kemasyarakatan karena lembaga tersebut dibentuk dan ditunjukan oleh masyarakat sehingga Kepala Lurah tidak ikut

campur tentang lembaga tersebut. Pihak keluarahan hanya menampung iuran yang dikumpulkan dari masyarakat dan disalurkan ke lembaga masyarakat sesuai kebutuhannya.

Berdasarkan hasil dari setiap kategorisasi yang sudah ada hasil temuannya, maka dapat diketahui bahwa Efektivitas kepemimpinan transformasional dalam memotivasi pengelola lembaga kemasyarakatan kelurahan pahlawan medan perjuangan belum maksimal. Hal ini dapat dilihat, dengan kepemimpinannya yang Transformasional kepala kelurahan belum mampu mengajak semua masyarakat Kelurahan pahlawan untuk berpartisipasi ikut serta dalam program pemberdayaan yang diselenggarakan. Sehingga, dengan adanya kepemimpinan yang Transformasional masih banyak masyarakat yang kehidupannya belum berdaya.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh Efektivitas kepemimpinan transformasional dalam memotivasi pengelola lembaga kemasyarakatan kelurahan pahlawan medan perjuangan Maka dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut :

1. Kepala kelurahan pahlawan dalam memberdayakan masyarakat harus lebih Efektif lagi kerjasama dengan bawahan, harus menjalankan kerjasama dengan masyarakat juga guna untuk melihat keberhasilan seorang Kepala kelurahan bahwa dalam menjalankan kepemimpinan yang Transformasional benar sudah dilaksanakan dan ada hasil.

2. Kepala Kelurahan harus lebih peduli dan memperhatikan dalam mengakomodir kebutuhan masyarakat Desa Pegajahan, Kepala Desa harus mampu mengajak masyarakat untuk lebih berpartisipasi.
3. Kepala kelurahan pahlawan medan perjuangan harus lebih bertanggung jawab dalam melaksanakan program pembinaan untuk memberdayakan masyarakat. Sebagai pemimpin yang demokratis harus dijalankan dengan baik tanggung jawabnya agar tercapai tujuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggito. (2018). *Metodologi penelitian kualitatif*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Aprilianti, Pratiwi, R. (n.d.). GAYA KEPEMIMPINAN LURAH SEBAGAI UPAYA PENINGKATAN PARTISIPASI MASYARAKAT DALAM PEMBANGUNAN. *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, Vol. 3, No, 96–101.
- Darsana, P. (2017). PENGARUH KEADILAN ORGANISASIONAL, KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA KARYAWAN AYODYA RESORT. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No, 146–175.
- Lusiana. (2015). *Buku Ajar Metodologi Penelitian Kebidanan*. Deepublish.
- Matteson. (2006). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Erlangga.
- Mohtar. (2019). *Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Dengan Kinerja Guru Madrasah*. Uwais Inspirasi Indonesia.
- Mukhtar. (2016). *Efektivitas Pimpinan*. CV BUDI UTAMA.
- Nurkolis. (2003). *Manajemen Berbasis Sekolah*. Grasindo.
- Pudjiastiti. (2010). *Sosiologi SMA/MA Kls XII*. Grasindo.
- Rusmana. (2019). *The Future of Organizational Communication In The Industrial Era 4.0*. Media Akselerasi.
- Sagala. (2018). *Pendekatan dan Model Kepemimpinan*. Kencana.
- Siyoto. (2015). *Pasar Metodologi Penelitian*. Katalog Dalam Terbitan.
- Soliha, E. (n.d.). KEPEMIMPINAN YANG EFEKTIF DAN PERUBAHAN ORGANISASI. *Fokus Ekonomi (FE)*, Hal. 83-.
- Sopandi. (n.d.). STRATEGI PEMBERDAYAAN MASYARAKAT: STUDI KASUS STRATEGI DAN KEBIJAKAN PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DI KABUPATEN BEKASI. *Jurnal Kybernan*, Vol 1, No.
- Sugianto. (2017). *Urgensi dan Kemandirian Desa*. Deepublish.
- Suryani. (2019). *Buku Ajar Perilaku Organisasi*. Nilacakra,.
- Tarigan. (2017). *Peran Badan Narkotika Nasional Dengan Organisasi Sosial Kemasyarakatan Dalam Penanganan Pelaku Penyalahgunaan Narkotika*. DEEPUBLISH.
- Triyono. (2019). *Kepemimpinan Transformasional dalam Pendidikan*. CV BUDI UTAMA.

- Umama. (2019). *Buku Ajar Psikologi Industri Dan Organisasi*. DEEPUBLISH.
- Umiarso. (2018). *Kepemimpinan Transformasional PROETIK*. Kencana.
- Wijono. (2018). *Kepemimpinan Dalam Perspektif Organisasi*. Pramedia Grup.

Ass Pamb
 Lu 18/20
 /09

DRAFT WAWANCARA
EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM MEMOTIVASI
PENGELOLA LEMBAGA KEMASYARAKAT DI KELURAHAN PAHLAWAN
KECAMATAN MEDAN PERJUANGAN

Nama :
 Jabatan :
 Umur :
 Alamat :

A. Adanya kerjasama dengan bawahannya.

1. Apakah Bapak Lurah pernah melibatkan perangkat dikelurahan untuk membentuk program lembaga kemasyarakatan?
2. Bagaimana cara yang dilakukan Bapak Lurah untuk memotivasi bawahannya?
3. Apakah dengan kerja sama tersebut pengelola lembaga kemasyarakatan sudah berjalan dengan baik ?
4. Apakah ada hambatan/kendala yang ditemukan dalam kerjasama tersebut?

B. Adanya ciri kepemimpinan yang secara tidak langsung memberikan motivasi.

1. Apakah ada kendala Bapak Lurah yang dihadapi setelah menjadi pemimpin dikelurahan tersebut?
2. Bagaimana cara Bapak Lurah mengatasi kendala tersebut?
3. Apakah kendala yang dihadapi Bapak Lurah dalam mengelola lembaga kemasyarakatan?
4. Bagaimana cara Bapak Lurah untuk berkordinasi dengan lembaga kemasyarakatan?

C. Adanya tanggung jawab yang dimiliki oleh pemimpin dalam mengelola lembaga kemasyarakatan.

1. Apakah Bapak Lurah pernah melakukan pembinaan kepada Lembaga kemasyarakatan?
2. Bagaimana cara Bapak Lurah melibatkan bawahannya dalam melakukan pembinaan kepada lembaga kemasyarakatan?
3. Kegiatan apa saja yang menjadi target pembinaan lembaga kemasyarakatan?
4. Apa hasil yang diperoleh dari pembinaan masyarakat dari kegiatan lembaga kemasyarakatan tersebut?

NO. 000



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 2 Medan 20128 Telp. (061) 8124187 - (061) 8194450 Ext. 200-201 Fax. (061) 8126474
 Website: <http://www.umhu.ac.id> E-mail: rektor@umhu.ac.id

Sk-1

**PERMOHONAN PERSETUJUAN
 JUDUL SKRIPSI**

Kepada Yth.
 Bapak/Ibu Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Publik Medan, 18 Februari 2020
 FISIP UMSU
 di
 Medan.

Assalamu alaikum wa
 Dengan hormat, Saya yang bertanda tangan di bawah ini Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik UMSU :

Nama lengkap : Mila Puspitasari
 N.P.M : 1603100013
 Jurusan : Ilmu Administrasi Publik
 Tabungan sks : 125 sks, IP Kumulatif 3,96

Mengajukan permohonan persetujuan judul skripsi :

1	Efektivitas Kepemimpinan Transformasional Dalam Memotivasi Pengelola Lembaga Kemasyarakatan Di Kelurahan Pahlawan Kecamatan Medan Perjuangan	ok
2	Koordinasi Pemerintah Kelurahan Dalam Meningkatkan Kinerja Kepala lingkungan di Bidang Ketersiban dan Ketentraman Umum Di Kelurahan Pahlawan	
3	Gaya Kepemimpinan Lurah Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Kelurahan Di Kelurahan Pahlawan Kecamatan Medan Perjuangan	

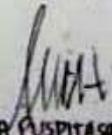
Bersama permohonan ini saya lampirkan :

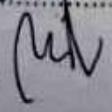
1. Tanda bukti lunas beban SPP tahap berjalan;
2. Daftar Kemajuan Akademik Mahasiswa (DKAM) yang dikeluarkan oleh Dekan.
3. Tanda bukti Lunas Uang/Biaya Seminar Proposal;*)

Demikianlah permohonan Saya, atas pemeriksaan dan persetujuan Bapak/Ibu, Saya ucapkan terima kasih. Wassalam.

Rekomendasi Ketua Jurusan :
 Diteruskan kepada Dekan untuk Penetapan Judul dan Pembimbing.

Medan, tgl. 18 Februari 2020

Pemohon,

 (MILA PUSPITASARI)

Ketua,


PB: S Scanned by TapScanner



UMSU

Unggulkan Prestasi, Tegakkan

Nilai, Muliakan-Cerita di Era Digitalisasi
Pendidikan dan Tanggungjawab

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6624567 - (061) 6610450 Ext. 200-201 Fax. (061) 6625474

Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id

**SURAT PENETAPAN JUDUL SKRIPSI
DAN PEMBIMBING**
Nomor : 10.066/SK/IL.3-AU/UMSU-03/F/2020

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara berdasarkan Surat Keputusan Dekan FISIP UMSU Nomor 975/SK/IL.3/F/2018 tanggal 15 Rabiul Awwal 1440 H/ 23 November 2018 M dan Rekomendasi Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Publik tertanggal 18 Februari 2020 dengan ini menetapkan judul skripsi dan pembimbing penulisan untuk mahasiswa sebagai berikut :

Nama mahasiswa : MILA PUSPITA SARI
N P M : 1603100013
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
Semester : VIII (Delapan) Tahun 2019/2020
Judul Skripsi : **EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
DALAM MEMOTIVASI PENGELOLA LEMBAGA
KEMASYARAKATAN DI KELURAHAN PAHLAWAN
KECAMATAN MEDAN PERJUANGAN**

Pembimbing : SYAFRUDDIN, S.Sos., M.H.

Dengan demikian telah diizinkan menulis skripsi, dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Penulisan skripsi harus memenuhi prosedur dan tahapan yang berpedoman kepada ketentuan sebagaimana tertuang di dalam Surat Keputusan Dekan FISIP UMSU Nomor 975/SK/IL.3/F/2018 tanggal 15 Rabiul Awwal 1440 H/ 23 November 2018 M.
2. Penetapan judul skripsi dan pembimbing ini dan naskah skripsi dinyatakan batal apabila tidak selesai sebelum masa kadaluarsa atau bertentangan dengan peraturan yang berlaku.

Masa kadaluarsa tanggal 18 Februari 2021.

Ditetapkan di Medan,
Pada Tanggal, 24 Jumadil Akhir 1441 H
19 Februari 2020 M

Dekan

Dr. Arifin Saleh, S.Sos., MSP

Tembusan :

1. Ketua P.s. Ilmu Administrasi Publik FISIP UMSU di Medan;
2. Pembimbing ybs. di Medan;
3. Peringgal.



Logo Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
 Ditujukan kepada siapa saja yang disebutkan
 nama dan jabatannya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6624567 - (061) 6610450 Ext. 200-201 Fax. (061) 6625474
 Website: <http://www.umsu.ac.id> E-mail: rektor@umsu.ac.id

Sk-3

PERMOHONAN
 SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI

Kepada Yth.

Medan, 17 Maret 2020

Bapak Dekan FISIP UMSU

di

Medan.

Assalamu'alaikum wr. wb.

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik UMSU :

Nama lengkap : MILA PUCITA SARI
 N P M : 1603100013
 Jurusan : ILMU ADMINISTRASI PUBLIK (PEMBANGUNAN)

mengajukan permohonan mengikuti Seminar Proposal Skripsi yang ditetapkan dengan Surat Penetapan Judul Skripsi dan Pembimbing No. 000/SK/IL3/UMSU-03/F/20.20, tanggal dengan judul sebagai berikut ;

EKSEKUTIFITAS KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM
MEMOTIVASI PENGELOLA LEMBAGA KEMASYARAKATAN DI KELURAHAN
PAHLAWAN KECAMATAN MEDAN PERJUANGAN

Bersama permohonan ini saya lampirkan :

1. Surat Penetapan Judul Skripsi (SK - 1);
2. Surat Penetapan Pembimbing (SK-2);
3. DKAM yang telah disahkan;
4. Kartu Hasil Studi Semester 1 s/d terakhir;
5. Tanda Bukti Lunas Beban SPP tahap berjalan;
6. Tanda Bukti Lunas Biaya Seminar Proposal Skripsi;
7. Proposal Skripsi yang telah disahkan oleh Pembimbing (rangkap -3)
8. Semua berkas dimasukkan ke dalam MAP.

Demikianlah permohonan saya untuk pengurusan selanjutnya. Atas perhatian Bapak saya ucapkan terima kasih. *Wassalam.*

Menyetujui:

Pembimbing

(.....)
 SYAFRUDDIN, S.Sos., M.H.

Pemohon,

(.....)
 MILA PUCITA SARI



**PEMERINTAH KOTA MEDAN
KECAMATAN MEDAN PERJUANGAN
KELURAHAN PAHLAWAN**

Alamat Kantor : Jalan Kesatria No. 53 Medan 20233 No. Telp. (061-456912)

Medan, 22 Juni 2020

Nomor : 070/47
Sifat : --
Lampiran : --
Perihal : Rekomendasi Penelitian

Kepada Yth :
Dekan Fak. Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Muhammadiyah Sumatera
Utara.

Di-

Medan.

1. Sehubungan dengan surat Rekomendasi Pengambilan Data dari BALITBANG Nomor: 070/454/Balitbang/2020 pada tanggal 29 April 2020 Perihal : Mohon Diberikan Izin Penelitian Mahasiswa.

2. Berkenaan dengan hal tersebut diatas, dengan ini kami menerangkan bahwa Penelitian di Kelurahan Pahlawan Kecamatan Medan Perjuangan telah dilaksanakan oleh :

Nama : Mila Puspitasari

NPM : 1603100013

Program studi : Ilmu Administrasi Publik

Lokasi : Kelurahan Pahlawan Kecamatan Medan Perjuangan

Judul : Efektivitas Kepemimpinan Transformasional Dalam Memotivasi Pengelola Lembaga Kemasyarakatan di Kelurahan Pahlawan Kecamatan Medan Perjuangan

Penanggung Jawab : Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Demikian Surat Ini Diperbuat untuk dapat di pergunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan di : Medan
Pada Tanggal : 22 Juni 2020

**KELURAHAN PAHLAWAN
KECAMATAN MEDAN PERJUANGAN**

KELUP-
PAHLA

**TONGKU PANUSUNAN SIREGAR, S.H.
PENATA
NIP. 19820213-200312 1 001**



Unggul | Cerdas | Terpercaya
Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6624567 - (061) 6610450 Ext. 200-201 Fax. (061) 6625474
Website: <http://www.umsu.ac.id> Email: rektor@umsu.ac.id

Nomor : 287/KET/II.3-AU/UMSU-03/F/2020 Medan, 28 Sya'ban 1441 H
Lampiran : -- 22 April 2020 M
Hal : *Mohon Diberikan izin Penelitian Mahasiswa*

Kepada Yth : **Kepala Balitbang Kota Medan**
di-

Tempat,

Bismillahir ahmanirrahim
Assalamu'alaikum Wr.Wb

Teriring salam semoga Bapak/Ibu dalam keadaan sehat wal'afiat serta sukses dalam menjalankan segala aktivitas yang telah direncanakan

Untuk memperoleh data penulisan skripsi dalam rangka penyelesaian program studi jenjang Strata Satu (S1), kami mohon kiranya Bapak/Ibu berkenan memberikan izin penelitian kepada mahasiswa kami :

Nama Mahasiswa : **MILA PUSPITASARI**
N P M : 1603100013
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
Semester : VIII (Delapan) / Tahun Akademik 2019/2020
Judul Skripsi : **EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM MEMOTIVASI PENGELOLA LEMBAGA KEMASYARAKAT DI KELURAHAN PAHLAWAN KECAMATAN MEDAN PERJUANGAN**

Demikianlah kami sampaikan, atas perhatian dan kerja sama yang baik diucapkan terima kasih.
Nashrun minallah, wassalamu'alaikum wr. wb.

Dekan

Dr. ARIFIN SALEH, S.Sos., MSP.

Cc: File.



FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNDANGAN SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI

Nomor : 272/KEP/11-3-AU/UMSU-03/19/2020

Program studi : Ilmu Administrasi Publik
 Hari, Tanggal : Senin, 06 April 2020
 Waktu : 09.00 WIB s.d. Selesai
 Tempat : Ruang Kuliah Gedung C UMSU
 Pembicara : Nati Kharifah, S.P., M.Pd

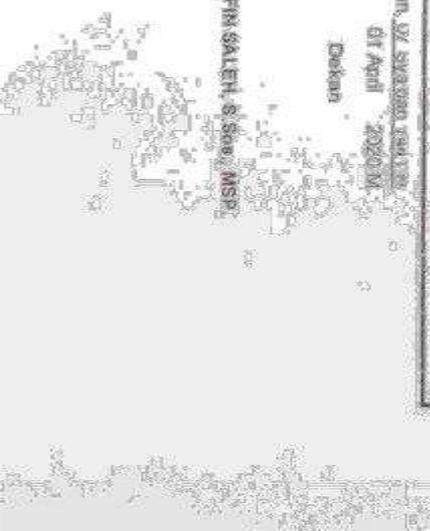
No.	Nama Mahasiswa Pengisi	Nomor Pokok Mahasiswa	Dosen Penguji	Dosen Pembimbing	Judul Proposal Skripsi
16	NONI VAREGGA	1603160089	MALL KHARIFAH, S.P., M.Pd	IDA MARNITELLY, SH, MH	MPELEMBENTAS PERATURAN MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI NOMOR 19 TAHUN 2012 DALAM RANGKA PEMERINTAHAN MAK BIRUH DI KOTA MEDAN
17	REBO WINDU AKIANI	1603160074	MALL KHARIFAH, S.P., M.Pd	Dra. H. SYAFRIZAL, M.Si., Ph.D.	FUNGSI PENGAWASAN HAKKAWAH SYARIAH ISLAM DALAM PELAKSANAAN PERBIJARAN ADAT DAN ISTIADAT DI KABUPATEN
18	BALA PURNITA SAIBI	1603160073	AYUNDA MAHARONKA, S.Sos, M.Si	SYAFRUDDIN, S.Sos, MH	EFEKTIVITAS KEBERKIPRAAN TRANSFORMASIONAL DALAM MEMOTIVASI PENGELOLA LEMBAGA KEMASVAPAKATAN DI KABUPATEN PALEMBANG KECAKUPAN MEDIAN PERLUANGAN
19	NABILA AL YA BY BANISUN	1603160075	AYUNDA MAHARONKA, S.Sos, M.Si	MALL KHARIFAH, S.P., M.Pd	EFEKTIVITAS KOORDINASI KELUARAN DALAM MELINDUNG KETERANGAN LEMBAGA PEMBERKAWAN MASYARAKAT KELUARAN (PANI) DI KELUARAN PARI AWAN KECAKUPAN MEDIAN PERLUANGAN
20	AGNESKA BIRI SITOKPUL	1603160085	AYUNDA MAHARONKA, S.Sos, M.Si	SYAFRUDDIN, S.Sos, MH	MPELEMBENTAS PERATURAN DAERAH NOMOR 1 TAHUN 2017 BUKUM RANGKA PENETAPAN TARIFF BUMAH SUSUN SEPERRAHMA BEMBA DI KOTA BIKUAI

Medan, 02 swasano galatya

01 April 2020 M

Dekan

Dr. ARIFIN SALEH, S.Sos, MSP





Siapa menjawab surat ini agar dituliskan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6624567 - (061) 6610450 Ext. 200-201 Fax. (061) 6625474
Website: <http://www.umsu.ac.id> E-mail: rektor@umsu.ac.id

Sk-5

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama lengkap : MILA PUSPITA SARI
NPM : 1603 100013
Jurusan : Ilmu Administrasi Publik
Judul Skripsi : EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM MEMODERNISASI PENGELOLA LEMBAGA KEMASYARAKAT DI KEURAHAN PAHLAWAN KECAMATAN MEDAN PERJUANGAN

No.	Tanggal	Kegiatan Advis/Bimbingan	Paraf Pembimbing
1.	06.04.2020	- Perbaiki kata rancu pada Bab I latar belakang - Fokuskan latar penelitian dan apa masalahnya.	
2.	15.4.20	- Perbaiki kata rancu pada Bab II - Pengambilan bahan acung harus lebih mirip	
3.	30.4.20	- Urutannya konsep harus ada dulu Bab - Perbaiki gbr struktur organisasi	
4.	10.5.20	ACC bab. I, II dan III	
5.	20.7.20	- Perbaiki Tabel 4.2 dalam Bab. IV - wawancara harus jelas. Hari tanggal dan jam banyu - Tambah kata pada Bab IV.	
6.	1.8.20	- Perbaiki isi simpulan dan saran pada Bab. V - Perbaiki pengantar daftar pustaka	
7.	14.8.20	- Lengkapi untuk kelengkapan dan skripsi (sunt - sunt).	
8.	1.9.20	- Mt Pemb. skripsi siap untuk dipertahankan dan sidang pija sidang	

Medan, ..01.....09.....2020.

Dekan,

Ketua Program Studi,

Pembimbing ke : ..I.

(Dr. Anfin Saleh, M.p)

(Naili Khairah, S.P, M.P)

SYA.F.R.V.K.H.I.A, S.Sos, M.H



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
UPT PERPUSTAKAAN

Alamat : Jalan Kapten Mukhtar Basri No.3 Telp. 6624567 -Ext. 113 Medan 20238
 Website : <http://perpustakaan.umhsu.ac.id> Email : perpustakaan@umhsu.ac.id

Bila diperlukan surat ini, agar disediakan nomor dan tanggalnya

SURAT KETERANGAN

Nomor : 1714/KET/IL 3-AU/UMSU-P/M/2020

Berdasarkan hasil pemeriksaan data pada Sistem Perpustakaan, maka Kepala Unit Pelaksana Teknis (UPT) Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan ini menerangkan :

Nama : Milla Puspitasari
 NPM : 1603100613
 Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
 Jurusan : Ilmu Administrasi Publik

telah menyelesaikan segala urusan yang berhubungan dengan Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Medan, 13 Safar 1442 H
 01 Oktober 2020 M



Muhammad Arifin, S.Pd, M.Pd



CURRICULUM VITAE

PROFIL

Nama : Mila Puspitasari
 Tempat/Tanggal lahir : Perlobean, 19 Juli 1998
 Agama : Islam
 Jenis Kelamin : Perempuan
 Alamat : Jalan Gunung Sinabung No.22
 Status : Belum Menikah

CONTACT



0822-1396-1968



Milapuspitasari288@gmail.com



_milasari1428

PENGALAMAN PELATIHAN

Outbond Manajemen Training
tahun 2017

PENDIDIKAN

Tingkat	Nama Sekolah/ Universitas	Kota	Tahun	Jurusan
SD	SD Negeri 155 12	Simpang Ajumu	2004-2010	
SMP	SMP Negeri 1	Simpang Jawi	2010-2013	
SMA	SMA Negeri 1	Tanjung SarangElang	2013-2016	IPS
SARJANA	UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA	Medan	2016-sekarang	ILMU ADMINISTRASI PUBLIK

BASIC SKILL

MS OFFICE



MS POWER POINT





UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

Sk-10

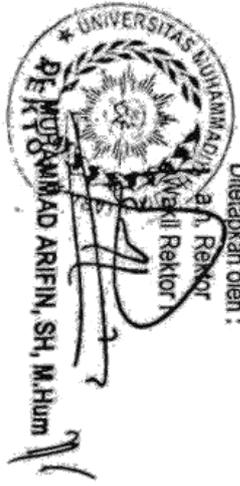
UNDANGAN/PANGGILAN UJIAN SKRIPSI
Nomor : 625/UND/II.3-AU/UMSU-03/F/2020

Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
Hari, Tanggal : Jumat, 16 Oktober 2020
Waktu : 08.00 WIB s.d. Selesai
Tempat : Ruang LAB. FISIP UMSU

No.	Nama Mahasiswa	Nomor Pokok Mahasiswa	TIM PENGUJI			Judul Skripsi
			PENGUJI I	PENGUJI II	PENGUJI III	
11	NURHAKIKI	1603100031	IDA MARTINELLY, SH, MM	ANANDA MAHARDIKA, S.Sos., M.SP	NAILL KHAIRIAH, S.I.P, M.Pd	IMPLEMENTASI PERATURAN WALIKOTA MEDAN NOMOR 22 TAHUN 2014 DALAM RANGKA PENGELOLAAN AIR LIMBAH RUMAH TANGGA DI KOTA MEDAN
12	ASMA HUSINA	1603100045	IDA MARTINELLY, SH, MM	H. MUJAHIDDIN, S.Sos., M.SP	ANANDA MAHARDIKA, S.Sos., M.SP	IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 24 TAHUN 2018 DALAM RANGKA MENINGKATKAN PELAYANAN PERIZINAN BERUSAHA BERBASIS ELEKTRONIK DI KABUPATEN ACEH TENGGARA
13	MILA PUSPITA SARI	1603100013	NAILL KHAIRIAH, S.I.P, M.Pd	Drs. BANGUN NAPITUPULU., M.SI	SYAFRUDDIN, S.Sos., MH	EFEKTIVITAS KEPIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM MEMOTIVASI PENGELOLA LEMBAGA KEMASYARAKATAN DI KELURAHAN PAHLAWAN KECAMATAN MEDAN PERJUANGAN
14	NABILA ALYA BR. BANGUN	1603100015	IDA MARTINELLY, SH, MM	H. MUJAHIDDIN, S.Sos., M.SP	NAILL KHAIRIAH, S.I.P, M.Pd	EFEKTIVITAS KOORDINASI KELURAHAN DALAM PENGELOLAAN KETENTRAMAN DAN KETERTIBAN UMUM DI KELURAHAN PAHLAWAN KECAMATAN MEDAN PERJUANGAN
15	DILLA NAZAR SIREGAR	1603100094	NAILL KHAIRIAH, S.I.P, M.Pd	Drs. BANGUN NAPITUPULU., M.SI	DEDI AMRIZAL, S.Sos., M.SI	EFEKTIVITAS PEMUNGUTAN PAJAK BUMI DAN BANGUNAN PERDESAAN/PERKOTAAN (PBB-P2) DALAM RANGKA PENINGKATAN PAD DI KECAMATAN DELI TUA KABUPATEN DELI SERDANG

ditulis Sidang :

Ditetapkan oleh :



Ketika,

Dr. Arifin Saleh, S.Sos., MSP.

Medan, 26 Shafar 1442 H

14 Oktober 2020 M

Panitia Ujian



Sekretaris

Dr. Zulfa H.M., M.I.Kom