

KEPEMIMPINAN WALI NAGARI SE-KECAMATAN KOTO PARIK GADANG DIATEH KABUPATEN SOLOK SELATAN

Yofi Elfamedra
Universitas Negeri Padang

Abstract

This article describe result of research about leadership Guardian Village in the Koto Parik Gadang Diateh Districts in Solok Southern District. The population of this research are 69 employee and 59 employee were taken as a sample. Sampling technics were using is Simple Random Sampling with Krejchi Table. The instrument used in this research is questionnaire and analyzed by average. In general, the result of this research is leadership Guardian Village in the Koto Parik Gadang Diateh Districts in Solok Southern District have is good enough at 3,45

The Key word: Leadership, Guardian Village

PENDAHULUAN

Wali nagari merupakan salah satu pemimpin yang berada dilingkungan masyarakat pada tingkat nagari. Setiap nagari mempunyai peraturan daerah yang ditetapkan oleh Kecamatan dan Kabupaten. Sesuai dengan pendapat Gusri (2014) tugas Wali Nagari adalah mengayomi masyarakat, mempersiapkan segala administrasi yang berhubungan dengan masyarakat yaitu pembuatan Kartu Keluarga, rekomendasi pembuatan KTP, dan izin usaha.

Dalam Peraturan Daerah Kabupaten Solok Selatan Nomor 6 tahun 2009 tentang Pemerintahan Nagari (2009:4) pasal 1 disebutkan bahwa nagari adalah kesatuan masyarakat hukum adat yang memiliki batas-batas wilayah tertentu, berwenang untuk mengatur, dan mengurus kepentingan masyarakat setempat berdasarkan filosofi Minangkabau (Adat Basandi

Syarak, Syarak Basandi Kitabullah). Dengan adanya otonomi daerah, nagari memerlukan kesiapan yang matang disegala bidang pemerintahan, ekonomi, dan yang utama adalah dibidang sumber daya manusia (pegawai). Menjalankan operasional pemerintahan nagari tidak hanya membutuhkan pegawai, tetapi juga membutuhkan seorang pemimpin. Menurut Sudriamunawar dalam Pasolong (2010:2) menyatakan pemimpin adalah seseorang yang memiliki kecakapan tertentu yang dapat mempengaruhi para pengikutnya untuk melakukan kerjasama kearah pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan ;budayanya.

Purwato (2009:120) mengemukakan bahwa kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam memimpin, mengarahkan, memotivasi, sekaligus mempengaruhi pola pikir, cara kerja setiap anggota agar bersikap mandiri dalam bekerja terutama dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan percepatan pencapaian tujuan yang ditetapkan. Selain itu Wahyudi (2009:120) mengemukakan bahwa kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam menggerakkan, mengarahkan, sekaligus mempengaruhi pola pikir, cara kerja setiap anggota agar bersikap mandiri dalam bekerja terutama dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan percepatan pencapaian tujuan yang ditetapkan.

Indikator kepemimpinan sebagaimana yang tertuang dalam pengertian kepemimpinan, meliputi: 1) Mempengaruhi, 2) Mengarahkan, 3) Memotivasi, dan 4) Menggerakkan.

Mempengaruhi

Seorang pimpinan di dalam organisasi harus mampu mempengaruhi bawahannya agar mau bekerjasama atau mau melaksanakan apa yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya. Dalam Mar'at (2007:75) mengemukakan bahwa kegiatan dari mempengaruhi adalah memenuhi janji yang telah ditetapkan, mengamalkan hukum dan cinta kasih, mengakui suatu

kesalahan dan meminta maaf, menggunakan bahasa logika dan emosi, serta melibatkan bawahan dalam proyek-proyek penting. Pemimpin harus mampu mempengaruhi bawahannya agar setiap tugas yang dikerjakan sesuai dengan yang diinginkan serta dapat menimbulkan rasa hornat dan kerjasama dalam melaksanakan tugas.

Mengarahkan

Mengarahkan pegawai adalah memberikan pengarahan kepada pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya. Terry (2012:138) mengemukakan bahwa mengarahkan merupakan suatu kegiatan untuk mengintegrasikan usaha-usaha anggota dari sekelompok, sehingga melalui tugas-tugas mereka dapat terpenuhi tujuan-tujuan pribadi dan kelompoknya. Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam kegiatan mengarahkan para pegawai, pemimpin mempunyai tanggung jawab untuk memberikan penjelasan, memberikan petunjuk, gambaran yang jelas, memberikan bimbingan dan melakukan pembinaan kepada para pegawai agar benar-benar mengerti dengan pekerjaan dan terhindar dari penyimpangan atau kegagalan dalam melaksanakan tugas.

Memotivasi

Motivasi adalah suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Winardi (2002:6) motivasi adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan non-moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.

Pengetahuan tentang pola motivasi membantu para pimpinan memahami sikap kerja pegawai masing-masing. Dengan demikian pemimpin Wali Nagari harus memberikan motivasi kepada para pegawai agar setiap pegawai mengerjakan tugas dengan baik. Bentuk motivasi yang dapat digunakan oleh pemimpin dalam memotivasi pegawai yaitu: 1) pemberian pujian dan penghargaan, 2) menyediakan sarana dan prasarana yang lengkap, 3) memberikan kepercayaan, dan 4) memberikan sanksi dan teguran.

Menggerakkan

Menggerakkan menurut Terry dalam Sagala (2009:52) berarti merangsang anggota-anggota kelompok melaksanakan tugas-tugas dengan antusias dan kemampuan yang baik.

Sastrohadiwiryo (2002:266) mengemukakan upaya yang dapat dilakukan oleh seorang pemimpin dalam menggerakkan bawahannya yaitu melakukan pengembangan, memberikan keterlibatan, memberikan kesempatan untuk maju, dan memberikan tanggung jawab. Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa pimpinan Wali Nagari harus mampu menggerakkan pegawai agar mampu mengerjakan pekerjaan dan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggungjawab dengan baik yang dilakukan dengan cara memberikan penghargaan, pengembangan, keterlibatan, kesempatan untuk maju, dan memberikan tanggung jawab.

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan penulis di kantor Wali Nagari se-Kecamatan Koto Parik Gadang Diatesh Kabupaten Solok Selatan pada tanggal 26 Januari 2015-1 Februari 2015 terlihat bahwa masih kurangnya pelaksanaan kepemimpinan Wali Nagari terhadap pegawainya dalam organisasi. Hal ini terlihat dari fenomena sebagai berikut: 1) Pemimpin kurang memberikan penghargaan kepada pegawainya, sehingga pegawai tidak bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas, 2) Pemimpin kurang memberikan arahan kepada pegawai terhadap tugas yang diberikan, 3) Pemimpin kurang teliti terhadap tugas yang diberikan kepada pegawai, 4) Pemimpin kurang

memberikan informasi yang jelas tentang tata tertib yang berlaku, 5) Pemimpin belum bisa menerima pendapat atau ide dari pegawainya. Hal ini dapat dilihat pada saat rapat, 6) Pemimpin kurang mengajak pegawai dalam melaksanakan tugas dengan penuh kasih sayang.

Berdasarkan fenomena di atas, penulis berpendapat bahwa kepemimpinan wali nagari masih belum seperti yang diharapkan. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk meneliti dan membahas permasalahan tentang kepemimpinan wali nagari dengan judul: “Kepemimpinan Wali Nagari se-Kecamatan Koto Parik Gadang Diateh Kabupaten Solok Selatan”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di kantor Wali Nagari se-Kecamatan Koto Parik Gadang Diateh Kabupaten Solok Selatan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 69 orang dan sampel berjumlah 59 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah simple random sampling dengan melihat tabel krejchi. Instrumen penelitian yang digunakan adalah angket model skala Likert. Sebelum angket disebarakan kepada responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilakukan uji coba terlebih dahulu untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrumen. Setelah diperoleh valid dan reliabelnya instrumen

barulah angket disebarakan kepada responden kemudian data dikumpulkan dan diolah dengan menentukan nilai rata-rata (mean) dengan rumus (Sudijono, 2012:81).

$$M_x = \frac{\sum fx}{N}$$

Keterangan:

M_x = rata-rata (mean)
 $\sum fx$ = jumlah frekuensi jawaban responden
 N = jumlah responden

HASIL PENELITIAN

Hasil penelitian ini akan enguraikan deskripsi data tentang kepemimpinan Wali Nagari se-Kecamatan Koto Parik Gadang Diateh Kabupaten Solok Selatan dilihat dari mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi, dan menggerakkan. Kepemimpinan Wali Nagari se-Kecamatan Koto Parik Gadang Diateh Kabupaten Solok Selatan dalam hal mempengaruhi pegawainya secara keseluruhan berada pada kategori cukup (3,50). Ini berarti kepemimpinan Wali Nagari se-Kecamatan Koto Parik Gadng Diateh Kabupaten Solok Selatan ditinjau dalam hal mempengaruhi sudah cukup terlaksana. Skor rata-rata tertinggi dari kepemimpinan Wali Nagari se-Kecamatan Koto Parik Gadang Diateh Kabupaten Solok Selatan dalam hal mempengaruhi pegawainya adalah pada aspek menjalin hubungan yang baik dengan para pegawai yaitu dengan skor rata-rata 3,83. Sedangkan skor rata-rata terendah adalah pada

pernyataan meminta maaf kepada pegawai atas kekeliruannya dalam bertindak dengan skor rata-rata 3,03.

Kepemimpinan Wali Nagari se-Kecamatan Koto Parik Gadang Diateh Kabupaten Solok Selatan dalam hal mengarahkan pegawainya secara keseluruhan berada pada kategori cukup (3,52). Ini berarti kepemimpinan Wali Nagari se-Kecamatan Koto Parik Gadang Diateh Kabupaten Solok Selatan dalam hal mengarahkan sudah cukup terlaksana. Skor rata-rata tertinggi dari kepemimpinan Wali Nagari se-Kecamatan Koto Parik Gadang Diateh Kabupaten Solok Selatan dalam hal mengarahkan pegawainya adalah pada aspek pemimpin memberikan pembinaan kepada pegawai agar bertanggungjawab dalam melaksanakan tugas dengan skor rata-rata 3,80. Sedangkan skor rata-rata terendah adalah pada pernyataan pemimpin memberikan perhatian khusus kepada pegawai yang mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugas dengan skor rata-rata 3,19.

Kepemimpinan Wali Nagari se-Kecamatan Koto Parik Gadang Diateh Kabupaten Solok Selatan dalam hal memotivasi pegawainya secara keseluruhan berada pada kategori cukup (3,34). Ini berarti kepemimpinan Wali Nagari se-Kecamatan Koto Parik Gadang Diateh Kabupaten Solok Selatan dalam hal memotivasi

sudah cukup terlaksana. Skor rata-rata tertinggi dari kepemimpinan Wali Nagari se-Kecamatan Koto Parik Gadang Diateh Kabupaten Solok Selatan dalam hal memotivasi pegawainya adalah pada aspek pemimpin memberikan teguran kepada pegawai yang terlambat menyelesaikan tugas dengan skor rata-rata 3,69. Sedangkan skor rata-rata terendah adalah pada pernyataan pemimpin memberikan insentif kepada pegawai setiap melaksanakan tugas di luar jam kerja dengan skor rata-rata 3,02.

Kepemimpinan Wali Nagari se-Kecamatan Koto Parik Gadang Diateh Kabupaten Solok Selatan dalam hal menggerakkan pegawainya secara keseluruhan berada pada kategori cukup (3,46). Ini berarti kepemimpinan Wali Nagari se-Kecamatan Koto Parik Gadang Diateh Kabupaten Solok Selatan dalam hal menggerakkan sudah cukup terlaksana. Skor rata-rata tertinggi dari kepemimpinan Wali Nagari se-Kecamatan Koto Parik Gadang Diateh Kabupaten Solok Selatan dalam hal menggerakkan pada aspek pemimpin memberikan tanggungjawab penuh kepada pegawai untuk melaksanakan tugasnya pada skor rata-rata 3,75. Sedangkan skor terendah adalah pada pernyataan pemimpin melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan dengan skor rata-rata 3,02.

Secara umum, hasil pengolahan data mengenai kepemimpinan Wali Nagari se-Kecamatan Koto Parik Gadang Diateh Kabupaten Solok Selatan dapat dilihat pada Tabel berikut:

No	Aspek yang diteliti	Skor
1	Kepemimpinan Wali Nagari dalam mempengaruhi pegawainya di Kecamatan Koto Parik Gadang Diateh Kabupaten Solok Selatan.	3,50
2	Kepemimpinan Wali Nagari dalam mengarahkan pegawainya di Kecamatan Koto Parik Gadang Diateh Kabupaten Solok Selatan	3,52
3	Kepemimpinan Wali Nagari dalam memotivasi pegawainya di Kecamatan Koto Parik Gadang Diateh Kabupaten Solok Selatan	3,34
4	Kepemimpinan Wali Nagari dalam menggerakkan pegawainya di Kecamatan Koto Parik Gadang Diateh Kabupaten Solok Selatan	3,46
	Rata-rata	3,45

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa secara umum kepemimpinan Wali Nagari se-Kecamatan Koto Parik Gadang Diateh Kabupaten Solok Selatan sudah cukup terlaksana dimana diperoleh skor rata-rata 3,45. Kepemimpinan Wali Nagari dalam mengarahkan pegawainya di Kecamatan Koto Parik Gadang Diateh Kabupaten Solok Selatan mendapat skor rata-rata tertinggi (3,52). Sedangkan Kepemimpinan Wali Nagari dalam memotivasi

pegawainya di Kecamatan Koto Parik Gadang Diateh Kabupaten Solok Selatan mendapat skor rata-rata terendah (3,34).

PEMBAHASAN

Secara umum, kepemimpinan Wali Nagari se-Kecamatan Koto Parik Gadang Diateh Kabupaten Solok Selatan dalam hal mempengaruhi pegawainya, mengarahkan pegawainya, memotivasi pegawainya, dan menggerakkan pegawainya sudah cukup terlaksana dengan skor rata-rata 3,45. Artinya bahwa pemimpin Wali Nagari di Kecamatan Koto Parik Gadang Diateh sudah kepemimpinan yang cukup dalam hal mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi dan menggerakkan pegawainya. Nawawi dan Martini (2006:14) kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan mempengaruhi, mengarahkan, dan membimbing perasaan, pikiran, dan tingkah laku orang lain, agar terdorong mengembangkan kreativitas dan inisiatif dalam melaksanakan kegiatan yang terarah pada pencapaian tujuan bersama.

Kepemimpinan Wali Nagari se-Kecamatan Koto Parik Gadang Diateh Kabupaten Solok Selatan dalam hal mempengaruhi mendapat skor rata-rata 3,50. Skor rata-rata terendah dari pernyataan kepemimpinan Wali Nagari di Kecamatan Koto Parik Gadang Diateh dalam hal mempengaruhi yaitu meminta maaf kepada

pegawai atas kekeliruannya dalam bertindak dengan skor rata-rata 3,03. Hal ini disebabkan karena kurangnya kesadaran pemimpin atas kesalahan yang diperbuat kepada pegawai. Pemimpin juga jarang berkomunikasi dengan para pegawai. Hal ini terlihat dari pemimpin yang jarang berkomunikasi yang baik dengan para pegawainya. Solusi untuk hal ini yaitu pemimpin harus memiliki pribadi yang cakap, sehingga segala suatu perbuatan keliru yang dilakukan oleh pemimpin kepada pegawainya dapat langsung untuk meminta maaf dan pemimpin juga dapat berkomunikasi dengan baik kepada para pegawainya. Menurut Kartini Kartono (2010) pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan dan kelebihan di satu bidang sehingga ia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi mencapai tujuan.

Kepemimpinan Wali Nagari di Kecamatan Koto Parik Gadang Diateh Kabupaten Solok Selatan dalam hal mengarahkan pegawainya mendapatkan skor rata-rata 3,52. Skor rata-rata terendah dari pernyataan kemampuan atau cara Wali Nagari dalam mengarahkan pegawainya di Kecamatan Koto Parik Gadang Diateh Kabupaten Solok Selatan adalah pemimpin memberikan perhatian khusus kepada pegawai yang mengalami kesulitan dalam melaksanakan

tugas dengan skor 3,19. Hal ini disebabkan oleh pemimpin yang acuh tak acuh kepada pegawainya karena hubungan antara pemimpin dengan pegawai yang kurang harmonis, misalnya pemimpin hanya melihat hasil dari tugas yang dibuat oleh pegawainya, dalam hal ini juga pemimpin kurang mengenal karakter pegawainya sehingga pemimpin susah untuk melakukan adaptasi dengan pegawainya serta tidak peduli atas kesulitan pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Solusi yang dapat digunakan yaitu pemimpin seharusnya banyak bersosialisasi dengan pegawai, tidak hanya berada di dalam ruangnya saja. Selain itu pemimpin harus mampu percaya diri dan harus ada usaha untuk mengintegrasikan kegiatan dan tugas pegawai dengan baik. Sebagaimana yang dinyatakan oleh Terry (2012:138) mengemukakan bahwa mengarahkan merupakan kemampuan suatu kegiatan untuk mengintegrasikan usaha-usaha anggota dari sekelompok, sehingga melalui tugas-tugas mereka dapat terpenuhi tujuan-tujuan pribadi dan kelompoknya.

Kepemimpinan Wali Nagari di Kecamatan Koto Parik Gadang Diateh Kabupaten Solok Selatan dalam hal memotivasi pegawainya mendapatkan skor rata-rata 3,34. Skor rata-rata terendah dari pernyataan kemampuan atau cara Wali Nagari dalam memotivasi pegawainya di Kecamatan Koto Parik Gadang Diateh

Kabupaten Solok Selatan adalah pemimpin memberikan insentif kepada pegawai setiap melaksanakan tugas di luar jam kerja dengan skor 3,02. Hal ini disebabkan karena dana yang diberikan dari pemerintah masih kurang, misalnya pemimpin tidak memberikan insentif kepada pegawai yang bekerja di luar jam kerja dan insentif yang diberikan oleh pemimpin kepada pegawai tidak sesuai sehingga pemimpin jarang memberikan insentif kepada pegawai yang bekerja di luar jam kerja. Solusi yang dapat digunakan yaitu harus ada kejelasan tentang dana-dana yang didapat dari pemerintahan kepada pegawai. Selain itu untuk memotivasi pegawai dalam melaksanakan tugas tidak hanya memberikan insentif kepada pegawai melainkan pemimpin juga dapat penghargaan dan pujian kepada pegawai yang telah melaksanakan tugas, serta pemimpin harus dapat memastikan apakah pegawai mempunyai sarana kerja yang baik. Sebagaimana yang dinyatakan oleh Siagian dalam Engkoswara (2011:209) motivasi adalah keseluruhan proses pemberian motif bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis.

Kepemimpinan Wali Nagari di Kecamatan Koto Parik Gadang Diateh Kabupaten Solok Selatan dalam hal menggerakkan pegawainya

mendapatkan skor rata-rata 3,46. Skor rata-rata terendah dari pernyataan kemampuan atau cara Wali Nagari dalam menggerakkan pegawainya di Kecamatan Koto Parik Gadang Diateh Kabupaten Solok Selatan adalah pemimpin melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan dengan skor 3,02. Hal ini disebabkan karena pemimpin yang terlalu mengutamakan pendapatnya sendiri. Misalnya pegawai diminta untuk mengutarakan pendapat atau ide, tetapi pendapat atau ide yang diberikan oleh pegawai ditolak dan hanya pendapat atau ide pemimpinlah yang menjadi kesimpulan. Solusi yang dapat digunakan yaitu pemimpin harus dapat mengikutsertakan pegawai dalam pengambilan keputusan di dalam organisasi tersebut. Pemimpin juga harus memberikan kebebasan kepada pegawai untuk mengungkapkan pendapat atau ide demi kemajuan organisasi. Selain itu pemimpin harus dapat membujuk pegawainya untuk dapat memberikan pendapat dan ide sehingga pegawai merasa terlibat dalam pengambilan keputusan dan menumbuhkan rasa ikut bertanggungjawab dan rasa dihargai. Sebagaimana yang dinyatakan oleh Davis dalam Sagala (2009:53) menggerakkan merupakan kemampuan pemimpin membujuk orang-orang mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan penuh semangat.

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai kepemimpinan Wali Nagari se- Kecamatan Koto Parik Gadang Diateh Kabupaten Solok Selatan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: 1) Wali Nagari belum melaksanakan dengan baik kepemimpinannya dengan baik dalam mempengaruhi pegawainya di Kecamatan Koto Parik Gadang Diateh Kabupaten Solok Selatan dengan skor rata-rata 3,50. 2) Wali Nagari belum melaksanakan kepemimpinannya dengan baik dalam mengarahkan pegawainya di Kecamatan Koto Parik Gadang Diateh Kabupaten Solok Selatan dengan skor rata-rata 3,52. 3) Wali Nagari belum melaksanakan kepemimpinannya dengan baik dalam memotivasi pegawainya di Kecamatan Koto Parik Gadang Diateh Kabupaten Solok Selatan dengan skor rata-rata 3,34. 4) Wali Nagari belum melaksanakan kepemimpinannya dengan baik dalam menggerakkan pegawainya di Kecamatan Koto Parik Gadang Diateh Kabupaten Solok Selatan dengan skor rata-rata 3,46. 5) Secara umum dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan Wali Nagari se-Kecamatan Koto Parik Gadang Diateh Kabupaten Solok Selatan belum terlaksana sebagaimana mestinya dengan skor rata-rata 3,45. ini berarti bahwa kepemimpinan Wali Nagari se-Kecamatan Koto Parik Gadang Diateh

Kabupaten Solok Selatan dalam hal mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi, dan menggerakkan belum terlaksana dengan baik dalam hal mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi, dan menggerakkan pegawainya

SARAN

Berdasarkan hasil-hasil penelitian dan analisis yang telah dikemukakan, maka ada beberapa saran yang dapat dipertimbangkan bagi Camat yaitu diharapkan agar dapat membina dan memberikan evaluasi serta membuat kebijakan yang diperlukan ketika melaksanakan MONEV (Monitoring dan Evaluasi) terhadap Wali Nagari dalam rangka mencapai tujuan yang diinginkan. Selanjutnya ada beberapa saran yang dapat dipertimbangkan bagi Wali Nagari antara lain sebagai berikut: 1) Wali Nagari diharapkan mampu untuk mempengaruhi pegawainya dalam melaksanakan tugas. Hal ini dapat diwujudkan dengan mengajak pegawai untuk selalu melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi mencapai tujuan, 2) Wali Nagari diharapkan mampu untuk mengarahkan pegawainya dalam melaksanakan tugas. Hal ini dapat dilakukan oleh pemimpin untuk memberikan pengarahan kepada pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya, 3) Wali Nagari diharapkan mampu untuk memotivasi pegawainya dalam melaksanakan tugas. Hal ini dapat dilakukan oleh pemimpin yaitu dengan proses pemberian motif

bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan, 4) Wali Nagari diharapkan mampu untuk menggerakkan pegawainya dalam melaksanakan tugas. Hal ini dapat dilakukan dengan cara membujuk orang-orang mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan penuh semangat. Penggerakkan yang dilakukan oleh pemimpin adalah sebagai pemicu bagi pegawai untuk bekerja dengan baik dan benar. Sedangkan bagi pegawai diharapkan untuk memperbaiki hubungan dengan pemimpin dan sesama pegawai, sehingga tujuan organisasi tercapai dan efektivitas kerja menjadi lebih baik dan meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Engkoswara, dkk. 2011. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Kartono, Kartini. 2006. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Nawawi, Hadari dan Martini Hadari. 2006. *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta: Gajahmada University Press.
- Pasolong, Harbani. 2010. *Kepemimpinan Birokrasi*. Jakarta: Alfabeta.
- Purwanto, Ngelim. 2012. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sagala, Syaiful. 2009. *Administrasi Pendidikan Kontemporer*. Bandung: Alfabeta.
- Sagala, Syaiful. 2012. *Administrasi Pendidikan Kontemporer*. Bandung: Alfabeta.
- Sastrohadwiryo, Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta.