



**Juhanperak**  
e-ISSN : 2722-984X  
p-ISSN : 2745-7761

## **GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA DESA KOTO TALUK KECAMATAN KUANTAN TENGAH KABUPATEN KUANTAN SINGINGI**

**ANDRE ALAN SATRIA**

Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Islam Kuantan Singingi,

Jl. Gatot Subroto KM 7 Telp.0760-561655 Fax.0760-561655,e-mail  
[unikskuantan@gmail.com](mailto:unikskuantan@gmail.com)

email: [andrealansatria25@gmail.com](mailto:andrealansatria25@gmail.com)

### **Abstrak**

*Gaya Kepemimpinan adalah cara yang digunakan memimpin dan mempengaruhi banyak pengikutnya. Gaya kepemimpinan merupakan suatu pola perilaku seorang pemimpin yang khas pada saat mempengaruhi anak buah. Latar belakang masalah pada penelitian ini yaitu melihat masih ada pegawai atau perangkat desa yang mengabaikan waktu masuk ataupun pulang bekerja, hal ini terjadi karena kepemimpinan atasan yang masih kurang tegas dalam memberi sanksi kepada pegawai yang tidak disiplin. Penelitian ini dilakukan di kantor Desa Koto Taluk, Jl. Ahmad Yani, Kecamatan Kuantan Tengah Kabupaten Kuantan Singingi Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui bagaimana Gaya Kepemimpinan Kepala Desa Koto Taluk Kecamatan Kuantan Tengah Kabupaten Kuantan Singingi. Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif deskriptif. Penelitian dilaksanakan pada bulan Mei dan Juni 2023. Jumlah informan pada penelitian ini yaitu 6 informan. Adapun teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu wawancara,observasi,dokumentasi dan triangulasi. Hasil dari penelitian ini yaitu Gaya Kepemimpinan yang diterapkan oleh Kepala Desa Koto Taluk Kecamatan Kuantan Tengah Kabupaten Kuantan Singingi adalah dua dari enam Gaya Kepemimpinan yaitu Gaya Kepemimpinan Kharismatis dan Gaya Kepemimpinan Demokratis.*

**Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan,Kharismatis,Demokratis**

### **Abstract**

*Leadership style is the way used to lead and influence followers. Leadership style is a typical leader's behavior pattern when influencing subordinates. The background of the problem in this research is to see that to enter or return to work, this happens because the superior's leadership is still not firm in giving sanctions to employees who are not disciplined. This research was conducted at the Koto Taluk Village office, Jl. Ahmad Yani, Kuantan Tengah District, Kuantan Singingi Regency. The purpose of this study was to find out how the Leadership Style of the Head of Koto Taluk Village, Kuantan Tengah District, Kuantan Singingi Regency. This type of research is descriptive qualitative research. The research was conducted in May and June 2023. The number of informants in this study were 6 informants. documentation and triangulation. The results of this study are that the Leadership Styles applied by the Head of Koto Taluk Village, Kuantan Tengah District, Kuantan Singingi Regency are two of the six Leadership Styles, namely the Charismatic Leadership Style and the Democratic Leadership Style.*



**Keywords:** *Leadership Style, Charismatic, Democratic*

## 1. PENDAHULUAN

Untuk mencapai tujuan negara, maka disusun Pemerintahan Indonesia secara bertingkat yang meliputi Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah dan Pemerintah Desa. Salah satu tingkat Pemerintahan terendah adalah Pemerintahan Desa yang dijelaskan dalam pasal 18B Undang-Undang Dasar 1945.

Sesuai dengan Undang - Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa pasal 1 ayat 1 dijelaskan bahwa Desa adalah desa adat atau yang disebut dengan nama lain, lanjutannya disebut desa, adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan, kepentingan masyarakat setempat berdasarkan prakarsa masyarakat, hak asal usul, dan atau hak tradisional yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Dengan berlakunya Undang- Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa menyebabkan perubahan dalam tatanan pemerintahan Negara Republik Indonesia, dimana untuk menyelenggarakan pemerintahan di desa dibentuk pemerintah desa yang berwenang untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahannya menurut asas otonomi. Pemberian otonomi kepada desa diarahkan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan pelayanan, pemberdayaan dan peran serta masyarakat. Menjadi pemimpin haruslah memberi teladan yang baik bagi semua orang. Dalam Islam setiap orang merupakan pemimpin yang seharusnya memiliki rasa kepemimpinan dan tanggung jawab.

Menurut Syafi'i (2009:27) pada melaksanakan tugasnya, seorang pemimpin atau Kepala Desa memakai "*style*" yang berarti corak atau mode dalam mengerjakan sesuatu hal, hal ini karena "*style*" atau bisa juga berarti gaya merupakan kesanggupan, kekuatan, cara, irama, ragam, metode yang khas dari seseorang untuk bergerak dan berbuat sesuatu.

Adapun gaya kepemimpinan yang diakui keberadaannya ialah gaya kepemimpinan otokratis, militeris, paternalistik, laissez faire dan demokratis, gaya kepemimpinan itu lah menjadi corak salah satu kepemimpinan seorang pemimpin yang dalam hal ini adalah Kepala desa, Kepala Desa dalam melaksanakan kepemimpinannya di Desa, dan juga digunakan dalam pelaksanaan tugas di desa, jadi gaya kepemimpinan dipadukan dengan karakteristik seorang pemimpin.

Seorang pemimpin dalam organisasi harus dapat menciptakan integrasi yang serasi dengan para bawahannya juga termasuk dalam membina kerja sama, mengarah dan mendorong gairah kerja para bawahan sehingga tercipta motivasi positif yang akan menimbulkan niat dan usaha (kinerja) yang maksimal juga didukung oleh fasilitas-fasilitas organisasi untuk mencapai sasaran organisasi.



Dimana seorang pemimpin sebagai salah satu bagian dari manajemen memainkan peran yang penting dalam mempengaruhi dan memberikan sikap serta perilaku dan kelompok, sehingga membentuk gaya kepemimpinan yang diterapkan. Kepala desa sebagai seorang pemimpin di lingkup desa memiliki aspek-aspek kepribadian khas/gaya kepemimpinan yang dapat menunjang usahanya dalam mewujudkan hubungan yang baik dengan anggota masyarakatnya. Gaya kepemimpinan kepala desa erat hubungannya dengan tujuan yang hendak dicapai. oleh suatu pemerintahan desa, oleh karena itu, gaya kepemimpinan kepala desa selalu dihubungkan dengan kegiatan kepala desa dalam mengarahkan, memotivasi, berkomunikasi, pengambilan keputusan, anggotanya untuk mewujudkan tujuan pemerintahan desa dan pengawasan.

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan. Gaya kepemimpinan mempunyai peranan yang sangat penting dalam mencapai efektivitas kerja. Jika seorang pemimpin mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat dan sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada maka bawahan pun akan dapat bekerja dengan nyaman dan semangat yang tinggi.

Keberhasilan atau kegagalan dalam melaksanakan tugas dan fungsi ditentukan oleh kemampuan dalam memainkan gaya kepemimpinan yang efektif di lingkungan desa. Organisasi dalam penelitian ini adalah Desa Koto Taluk Kecamatan kuantan Tengah Kabupaten Kuantan Singing. Kepala desa sebagai pemimpin di desa Koto Taluk tidak terlepas dari berbagai gaya kepemimpinan. Dengan berbagai gaya tersebut kepala desa dapat mempengaruhi aparatur desa dan masyarakat untuk menjalankan roda pemerintahan desa.

Peneliti mengangkat topik permasalahan ini untuk di teliti karena melihat masih ada pegawai atau perangkat desa yang mengabaikan waktu masuk ataupun pulang bekerja, hal ini terjadi karena kepemimpinan atasan yang masih kurang tegas dalam memberi sanksi kepada pegawai yang tidak disiplin.

Melihat dari fenomena fenomena yang terjadi di Desa Koto Taluk Kecamatan Kuantan tengah Kabupaten Kuantan Singing tentang gaya kepemimpinan kepala desa, timbul keinginan penulis untuk meneliti dengan mengangkat judul penelitian **"Gaya Kepemimpinan Kepala Desa di Desa Koto Taluk Kecamatan Kuantan Tengah Kabupaten Kuantan Singingi"**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini "Bagaimana Gaya Kepemimpinan Kepala Desa di Desa Koto taluk Kecamatan Kuantan Tengah Kabupaten Kuantan Singingi ?".

## **1.3 Tujuan Penelitian**



Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Gaya Kepemimpinan Kepala Desa di Desa Koto Taluk Kecamatan Kuantan Tengah Kabupaten Kuantan Singingi.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Secara Teoritis**

Penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan pemikiran dan penelitian ini mengembangkan ilmu pengetahuan dalam bidang administrasi negara, dan minimal memperkaya inventaris hasil penelitian dibidang administrasi.

### **1.4.2 Secara Praktis**

Yakni diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan masukan dan bermanfaat bagi Kepala Desa di Desa Koto Taluk Kecamatan Kuantan Tengah Kabupaten Kuantan Singingi.

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1.1 Teori/Konsep Administrasi Negara/Publik**

Robbins mengemukakan bahwa *administration in the universal process of vilocioncy getting activities completed with and through other people* (administrasi adalah keseluruhan proses dari aktivitas-aktivitas pencapaian tujuan secara efisien dan melalui orang lain) (dalam Muhammad, 2019 : 29).

Administrasi Negara (*Public administration*) adalah suatu “species” dalam lingkup “genus” administrasi (*administration*) yang bermakna sebagai kegiatan manusia yang kooperatif. Species lainnya dapat kita kenali seperti administrasi niaga atau perusahaan (*bussines administration*) dan administrasi privat non perusahaan niaga. Administrasi Negara dan Administrasi Niaga /perusahaan telah dikembangkan sebagai cabang-cabang ilmu yang diajarkan dalam dunia pendidikan tinggi bahkan menjadi suatu fakultas seperti Cornell University dikenal dengan nama “*Chooll of public and bussines administration*” dan juga di Indonesia di berbagai perguruan tinggi/universitas dikenal adanya fakultas Ketatanegaraan dan Ketataniagaan ataupun dengan jurusan /program studi Administrasi Negara (Juharni, 2015 : 1).

Administrasi Negara/Publik dibagi atas :

1. Administrasi pemerintahan, yang terdiri dari : administrasi sipil dan administrasi militer.
2. Tujuannya pelayanan masyarakat, yang terdiri dari : administrasi perusahaan Negara ( transportasi, industry strategis, asuransi, dan perbankan dan perusahaan lainnya).



3. Tujuannya pelayanan dan keuntungan (umar Congge, 2017 : 14).

Ciri – ciri administrasi Negara/Publik antara lain :

1. Administrasi Negara/publik tidak dapat dipisahkan dengan politik.
2. Administrasi Negara/publik suatu keharusan (*is a must.*)
3. Administrasi Negara/publik mempunyai skala prioritas.
4. Administrasi Negara/publik bersifat monopoli.
5. Administrasi Negara/publik mengharapkan kepatuhan.
6. Administrasi Negara/publik dilaksanakan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
7. Administrasi Negara/publik adalah sebuah system.
8. Administrasi Negara/publik bersifat netral dan adil (Erika revida dkk, 2020 : 5).

### ***2.1.2 Teori/Konsep Pemerintahan Desa***

Dalam Undang-Undang Nomor 6 tahun 2014 tentang Desa mengatakan Desa adalah desa dan desa adat atau yang disebut dengan nama lain, selanjutnya disebut desa, adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan, kepentingan masyarakat setempat berdasarkan prakarsa masyarakat, hak asal usul, dan/atau hak tradisional yang diakui dan dihormati dalam system pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Desa merupakan salah satu entitas politik yang memiliki peran strategis dalam mencapai tujuan kesejahteraan bagi bangsa Indonesia. Secara etimologi, kata desa berasal dari bahasa sansekerta, *Deca* yang berarti tanah air, tanah asal, atau tanah kelahiran. Desa dalam kamus besar bahasa Indonesia diartikan sebagai satu kesatuan wilayah yang dihuni oleh sejumlah keluarga yang mempunyai system pemerintahan sendiri yang di kepalai oleh seorang kepala desa (Ulber silalahi, 2022 : 29).

Pemerintah desa adalah pemerintah terkecil dari bagian pemerintah nasional. Pada prinsipnya pemerintah desa memiliki tugas : melaksanakan urusan pemerintahan, umum, pembangunan rumah tangga, urusan pemerintahan umum, membangun maupun pembinaan terhadap masyarakat, serta melaksanakan tugas pembantuan dari pemerintah daerah baik dari kabupaten, provinsi dan pusat. Tugas pokok tersebut melahirkan fungsi pemerintah desa yang bersentuhan langsung dengan kehidupan dan situasi social masyarakat desa. Pemerintahan desa merupakan satu kesatuan organisasi pemerintahan, dimana organisasi



tersebut memiliki fungsi dalam pembuatan kebijakan dan koordinasi dalam pelaksanaan tugas pada perangkat desa terhadap peran yang penting dalam penyelenggaraan pemerintahan desa (hasan dkk, 2022 : 2).

### **2.1.3 Teori/Konsep Manajemen sumber daya manusia**

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus di pandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk menge lola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya (Edy Sutrisno, 2017 : 5).

Bermacam-macam pendapat tentang pengertian manajemen sumber daya manusia, antara lain adanya yang menciptakan *human resources*, ada yang mengartikan sebagai *manpower* management serta ada yang menyetarakan dengan pengertian sumber daya manusia dengan personal (personalia, kepegawaian, dan sebagainya). Akan tetapi, pada manajemen sumber daya manusia yang mungkin tepat adalah human resources management (manajemen sumber daya manusia). dengan demikian secara sederhana pengertian Manajemen Sumber. Daya Manusia adalah Mengelola Sumber Daya Manusia.( Edy Sutrisno, 2017 : 5)

Manajemen sumber daya manusia memiliki tugas untuk mengelola SDM dalam organisasi yaitu karyawan secara efektif dan efisien agar tercipta kepuasan dalam organisasi yaitu karyawan secara efektif dan efisien agar tercipta kepuasan kerja karyawan yang dapat membawa peningkatan kinerja karyawan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai ( sisca dkk, 2020 : 3)

Beberapa peran dan pentingnya MSDM diantaranya :

#### **1. Peran administrasi manajemen sumber daya manusia**

Peran ini di fokuskan pada pemrosesan dan penyimpanan data, yang meliputi penyimpanan database dan arsip pegawai, proses klaim keuntungan, kebijakan organisasi tentang program pemeliharaan dan kesejahteraan pegawai, pengumpulan dokumen, dan sebagainya.

#### **2. Peran operasional manajemen sumber daya manusia**

Peranan ini lebih bersifat teknis, yang (meliputi pemrosesan lamaran pekerjaan, proses seleksi dan wawancara, kepatuhan terhadap kebijakan peraturan, peluang bekerja), aktifitas harus dilakukan dan melibatkan koordinasi dengan para manajer dan supervisor di semua jenjang organisasi.



### 3. Peran strategis manajemen sumber daya manusia

Keunggulan kompetitif dari sumber daya manusia merupakan kelebihan yang dimiliki oleh peran ini. Peran strategis menekankan bahwa orang-orang dalam organisasi merupakan sumber daya yang penting dan investasi organisasi yang besar, maka harus fokus pada masalah-masalah dan implikasi sumber daya manusia jangka panjang. (Sri Larasati, 2018 : 7-8)

#### 2.1.4 Teori/Konsep Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan pada dasarnya mempunyai arti yang sangat luas, tidak terbatas pada terminologi jabatan saja. Kepemimpinan juga bisa diartikan sebagai seni (*art*) untuk memengaruhi, Lensufii mengatakan bahwa kepemimpinan memiliki keluasan arti, meliputi ilmu tentang kepemimpinan, teknik kepemimpinan, seni memimpin, ciri kepemimpinan, serta sejarah kepemimpinan. Secara umum kepemimpinan memang diartikan sebagai pemimpin karena terjemahan yang dipakai adalah dari kata asing berbahasa Inggris, yaitu Leadership Lebih lanjut dikatakan bahwa pemimpin adalah seseorang yang mampu menggerakkan pengikut untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam struktur kepemimpinan, pemimpin tidak dapat berjalan sendiri. Pemimpin adalah salah satu komponen di dalam kepemimpinan. Artinya, terdapat beberapa komponen lainnya di dalam sebuah struktur kepemimpinan, yaitu: Pemimpin (*leader*), Kemampuan untuk menggerakkan (*ability to motizate*), Pengikut (*folower*), Tujuan atau niat baik (*good intention*), Organisasi ( dalam Budi Nugroho, 2018 : 1)

Gaya Kepemimpinan adalah cara yang digunakan memimpin dan mempengaruhi banyak pengikutnya. Gaya kepemimpinan merupakan suatu pola perilaku seorang pemimpin yang khas pada saat mempengaruhi anak buah. Dengan kata lain, cara pemimpin bertindak dalam mempengaruhi anggota kelompok membentuk gaya kepemimpinan. (Nurjaya, 2020 : 38)

Peneliti menggelontorkan beberapa gaya kepemimpinan seperti yang dirinci pada bagian di bawah ini :

#### 1. Tipe Kharismatis

Tipe ini memiliki kekuatan energi dan pembawa yang luar biasa untuk bisa mempengaruhi orang lain, sehingga dia memiliki pengikut yang sangat besar jumlahnya dan pengawal-pengawal yang bisa dipercaya. Seringkali tipe pemimpin yang seperti ini dianggap memiliki kekuatan supranatural atau kekuatan gaib serta kekuatan-kekuatan lain yang tidak dimiliki orang pada umumnya. Dia memiliki inspirasi, keberanian dan berkeyakinan teguh pada pendiriannya sendiri. (Setiana, 2022 : 7).

#### 2. Tipe Paternalistis



Menganggap bawahannya sebagai seseorang yang belum dewasa, atau layaknya anaknya sendiri yang masih perlu bimbingan, bersikap terlalu melindungi, pemimpin dengan gaya ini jarang memberikan kesempatan bawahan untuk mengambil keputusan, hampir atau jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berinisiatif, tidak pernah memberikan kesempatan kepada bawahan untuk bisa mengembangkan kreatifitasnya. Selalu bersikap maha tahu dan maha besar. (Setiana, 2022 : 8).

### 3. Tipe militeristis

Gaya ini memiliki sifat lebih banyak menggunakan system perintah/komando terhadap bawahannya, berlaku keras dan sangat otoriter kaku dan seringkali kurang bijaksana, menghendaki kepatuhan yang mutlak dari bawahannya, sangat menyukai formalitas, upacara-upacara ritual dan tanda-tanda kebesaran yang seringkali berlebihan, menuntut adanya disiplin keras dan kaku dari bawahannya, tidak menghendaki saran, usul, sugesti, serta kritikan-kritikan dari bawahannya, komunikasi hanya berlangsung searah saja. (Setiana, 2022 : 8).

### 4. Tipe Otokratis

Kepemimpinan ini mendasarkan diri pada kekuasaan dan paksaan yang mutlak dan harus dipatuhi. Setiap perintah dan kebijaksanaan yang diambil tidak pernah melibatkan bawahan. anak buah atau bawahan jarang diberikan informasi yang mendetail mengenai rencana atau kebijakan yang akan dilakukan. Tipe pemimpin ini berdiri jauh dari anggotanya dan merasa dirinya eksklusif, pemimpin ini mau bersikap baik kepada bawahannya asalkan bawahannya mau setia, loyal dan patuh secara mutlak. (Setiana, 2022 : 8).

### 5. Tipe Laissez Faire

Ciri khas dari gaya ini adalah pemimpin praktis tidak memimpin. Dia membiarkan anggotanya berbuat sesuai kemauannya sendiri. Pemimpin juga tidak berpartisipasi sedikitpun terhadap kegiatan kelompok atau organisasinya. Pekerjaan ditanggung dan dijalankan oleh bawahannya tanpa ada campur tangan atau arahan dari pemimpin, pemimpin hanya ibarat sebuah simbol serta tidak memiliki keterampilan teknis, tidak memiliki kewibawaan tidak mampu mengontrol bawahannya. Tidak bisa memberikan suasana kerja yang kondusif sehingga organisasi atau perusahaan yang di pimpinnya menjadi kacau balau (Setiana, 2022 : 9).

### 6. Tipe Demokratis

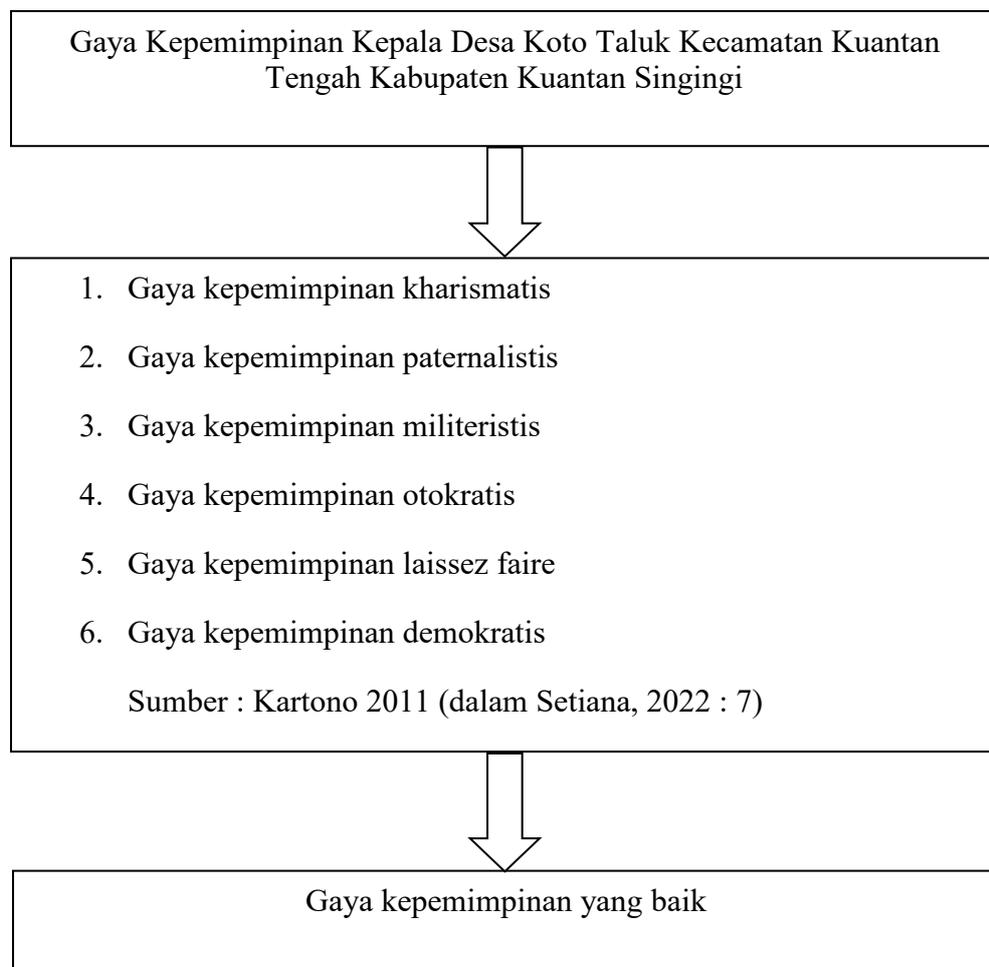
Kepemimpinan ini berorientasi kepada manusia, dan memberikan bimbingan secara efisien kepada para pengikutnya. Terdapat koordinasi pekerjaan kepada semua bawahan, dengan penekanan kepada tanggung jawab internal (pada diri sendiri) dan kerjasama yang baik. Kekuatan kepemimpinan



demokrasi ini terletak pada peran aktif anggota-anggotanya. Kepemimpinan demokrasi juga melibatkan anggota organisasi atau kelompok dalam setiap pengambilan keputusan atau setiap menentukan kebijakan. Potensi setiap individu juga diperhatikan serta pemimpin mau mendengarkan nasehat atau sugesti dari bawahannya.

## ***2.2 Kerangka Pemikiran***

**Gambar II.1 Kerangka pemikiran**



## **3. METODE PENELITIAN**

### **3.1 Jenis Penelitian**



Jenis Penelitian ini adalah penelitian kualitatif deskriptif, yaitu data-data yang hadir atau dinyatakan dalam bentuk kata, kalimat, ungkapan narasi, dan gambar. (Ramdhan, 2021 : 2).

### **3.2 Informan**

Menentukan informan yang ada, maka penulis menggunakan teknik sampling yaitu sampling purposive. Sampling purposive adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. ( Sugiyono, 2019 : 85)

**Tabel III.1 Informan Penelitian pada kantor Kepala Desa Koto Taluk**

<b>No</b>	<b>Informan</b>	<b>Jumlah</b>
1	Sekretaris Desa	1
2	Kaur pembangunan	1
3	Kaur umum	1
4	Kaur pemerintahan	1
5	Ketua BPD	1
6	Staff	1
Jumlah		6

### **3.3 Jenis dan Sumber Data**

Adapun jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### **3.3.1 Data Primer**

Data Primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya. Data primer disebut juga sebagai data baru yang memiliki sifat up to date. Untuk mendapatkan data primer, peneliti harus mengumpulkannya secara langsung. Teknik yang dapat digunakan peneliti untuk mengumpulkan data primer antara lain observasi, wawancara, diskusi terfokus ( focus grup discussionFGD) dan penyebarannya kuesioner. (Sandu Siyoto, 2015 : 67).



**Juhanperak**  
e-ISSN : 2722-984X  
p-ISSN : 2745-7761

### **3.3.2 Data Sekunder**

Data Sekunder adalah Data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada (peneliti sebagai tangan kedua). Data sekunder dapat diperoleh dari berbagai sumber seperti biro pusat statistik (BPS), buku, laporan, jurnal, dan lain-lain. (Sandu Siyoto, 2015 : 68).

### **3.4 Fokus Penelitian**

Dari paparan di atas dan berdasarkan masalah yang diteliti serta tujuan penelitian maka yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan Kepala Desa Koto Taluk Kecamatan Kuantan tengah Kabupaten Kuantan Singingi.

### **3.5 Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di kantor Desa Koto Taluk, Jl. Ahmad yani, Kecamatan Kuantan Tengah Kabupaten Kuantan Singingi.

### **3.6 Metode Pengumpulan Data**

#### **3.6.1 Wawancara**

Wawancara adalah teknik pengumpulan data melalui Tanya jawab langsung antara informan dengan peneliti yang berlangsung secara lisan antara dua orang atau lebih. Wawancara menurut Esterberg yaitu pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui Tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topic tertentu. (dalam Sugiyono, 2013 : 231).

#### **3.6.2 Observasi**

Observasi yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan pengamatan secara langsung terhadap gejala-gejala subjek yang diteliti. Observasi menurut Sutrisno Hadi, yaitu suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis (dalam sugiyono, 2013 : 145).

#### **3.6.3 Dokumentasi**

Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data penelitian melalui sejumlah dokumen (informasi yang didokumentasikan) berupa dokumen tertulis maupun dokumen terekam (Rahmadi, 2011 : 85).

#### **3.6.4 Triangulasi**

Triangulasi diartikan sebagai teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada (Sugiyono, 2019 : 241).



### **3.7 Metode Analisis Data**

#### **3.7.1 Reduksi Data**

Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya dan membuang yang tidak perlu. Reduksi data bisa dilakukan dengan jalan melakukan abstraksi (Sandu Siyoto, 2015 : 122).

#### **3.7.2 Penyajian Data**

Menurut Miles dan Huberman bahwa penyajian data adalah sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan. Langkah ini dilakukan dengan menyajikan sekumpulan informasi yang tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan (dalam sandu Siyoto, 2015 : 123).

#### **3.7.3 Penarikan Kesimpulan**

Kesimpulan atau verifikasi adalah tahap akhir dalam proses analisis data. Pada bagian ini peneliti mengutarakan kesimpulan dari data-data yang telah diperoleh. Kegiatan ini dimaksudkan untuk mencari makna data yang dikumpulkan dengan mencari, persamaan, atau perbedaan. Penarikan kesimpulan bisa dilakukan dengan jalan membandingkan kesesuaian pernyataan dari subyek penelitian dengan makna yang terkandung dengan konsep-konsep dasar dalam penelitian tersebut (Sandu Siyoto, 2015 : 124).

## **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **4.1 Indikator Gaya Kepemimpinan Kharismatis**

Tipe ini memiliki kekuatan energi dan pembawa yang luar biasa untuk bisa mempengaruhi orang lain, sehingga dia memiliki pengikut yang sangat besar jumlahnya dan pengawal-pengawal yang bisa dipercaya. Seringkali tipe pemimpin yang seperti ini dianggap memiliki kekuatan supranatural atau kekuatan gaib serta kekuatan-kekuatan lain yang tidak dimiliki orang pada umumnya. Dia memiliki inspirasi, keberanian dan berkeyakinan teguh pada pendiriannya sendiri.

Untuk jawaban atas indikator pertama yaitu Gaya Kepemimpinan Kharismatis adalah Kepala Desa baik dalam memberikan motivasi kepada para pegawai, serta Kepala Desa mempunyai daya tarik dalam bekerja yang terlihat sangat baik, salah satu contohnya yaitu Kepala Desa Koto Taluk sangat pandai bergaul dengan siapapun termasuk masyarakat Desa Koto Taluk khususnya. dapat dilihat dari jawaban yang peneliti terima dari para pegawai yang ada di kantor Desa Koto Taluk bahwa Kepala Desa mampu memberikan suasana yang nyaman dan ramah di lingkungan kantor sehingga terciptanya lingkungan kantor yang harmonis. Kepala Desa juga senantiasa menunjukkan sikap-sikap yang membawa dampak



positif bagi kesejahteraan masyarakat desa koto taluk agar dapat menjadi contoh yang baik bagi para perangkat desa maupun masyarakat desa koto taluk.

Sehingga dari jawaban informan tersebut peneliti menyimpulkan untuk hasil wawancara mengenai Gaya Kepemimpinan Kharismatis, Kepala Desa termasuk dalam kategori pemimpin yang kharismatis, sesuai dengan pengertian Gaya Kepemimpinan Kharismatis yaitu memiliki kekuatan energi dan pembawa yang luar biasa untuk bisa mempengaruhi orang lain, sehingga dia memiliki pengikut yang sangat besar jumlahnya dan pengawal-pengawal yang bisa dipercaya.

#### **4.2 Indikator Gaya Kepemimpinan Paternalistis**

Menganggap bawahannya sebagai seseorang yang belum dewasa, atau layaknya anaknya sendiri yang masih perlu bimbingan, bersikap terlalu melindungi, pemimpin dengan gaya ini jarang memberikan kesempatan bawahan untuk mengambil keputusan, hampir atau jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berinisiatif, tidak pernah memberikan kesempatan kepada bawahan untuk bisa mengembangkan kreatifitasnya. Tipe Kepemimpinan ini lebih pada keutamaan kepentingan bersama, sehingga semua bawahannya diperhatikan secara merata dan adil. Tipe kepemimpinan ini lebih menonjolkan diri sebagai pelindung, pengayom, penasehat, pembimbing atau pengajar bagi bawahannya.

Untuk jawaban atas indikator kedua yaitu Gaya Kepemimpinan Paternalistis adalah Kepala Desa baik dalam memandang kemampuan bawahan, pengambilan keputusan, sesuai dengan jawaban yang peneliti dapatkan dari hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan pegawai di Kantor Desa Koto Taluk, bahwa Kepala Desa selalu melibatkan bawahannya dalam menyikapi hal-hal yang sekiranya perlu melibatkan bawahan baik dalam pekerjaan maupun kegiatan pemerintahan. Kepala Desa tidak pernah semena-mena atau menyalah gunakan jabatan, Kepala Desa selalu mengedepankan kepentingan masyarakat dalam mengambil suatu keputusan.

Dari semua item pertanyaan untuk melihat penerapan Gaya Kepemimpinan yang dilakukan oleh Kepala Desa maka sesuai dengan pengertian dari Gaya Kepemimpinan Paternalistis yaitu Menganggap bawahannya sebagai seseorang yang belum dewasa, atau layaknya anaknya sendiri yang masih perlu bimbingan, bersikap terlalu melindungi, pemimpin dengan gaya ini jarang memberikan kesempatan bawahan untuk mengambil keputusan, hampir atau jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berinisiatif, tidak pernah memberikan kesempatan kepada bawahan untuk bisa mengembangkan kreatifitasnya. dapat dikatakan kepala desa tidak tergolong pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan paternalistis.

#### **4.3 Indikator Gaya Kepemimpinan Militeristis**



Gaya ini memiliki sifat lebih banyak menggunakan system perintah/komando terhadap bawahannya, berlaku keras dan sangat otoriter kaku dan seringkali kurang bijaksana, menghendaki kepatuhan yang mutlak dari bawahannya, sangat menyukai formalitas, upacara-upacara ritual dan tanda-tanda kebesaran yang seringkali berlebihan, menuntut adanya disiplin keras dan kaku dari bawahannya.

Untuk jawaban atas indikator ketiga yaitu Gaya Kepemimpinan Militeristik adalah Kepala Desa baik dalam memberikan intruksi kerja, tegas, sesuai dengan jawaban yang peneliti dapatkan dari hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan pegawai di Kantor Desa Koto Taluk bahwa Kepala Desa dalam menjalankan Organisasinya bersifat Tegas dan tidak keras atau kaku terhadap pegawainya serta dalam memberikan intruksi sesuai dengan aturan dan tanggung jawab pegawai masing-masing. Kepala Desa selalu mengajarkan tentang kedisiplinan ataupun bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dijalani para perangkat Desa.

Dari semua item pertanyaan untuk melihat penerapan Gaya Kepemimpinan yang dilakukan oleh Kepala Desa maka sesuai dengan pengertian dari Gaya Kepemimpinan Militeristik yaitu Gaya ini memiliki sifat lebih banyak menggunakan system perintah/komando terhadap bawahannya, berlaku keras dan sangat otoriter kaku dan seringkali kurang bijaksana, menghendaki kepatuhan yang mutlak dari bawahannya, sangat menyukai formalitas, upacara-upacara ritual dan tanda-tanda kebesaran yang seringkali berlebihan, menuntut adanya disiplin keras dan kaku dari bawahannya. Dalam hal ini Kepala Desa Koto Taluk tidak termasuk pemimpin yang menerapkan gaya Kepemimpinan Militeristik

#### **4.4 Indikator Gaya Kepemimpinan Otokratis**

Kepemimpinan ini mendasarkan diri pada kekuasaan dan paksaan yang mutlak dan harus dipatuhi. Setiap perintah dan kebijaksanaan yang diambil tidak pernah melibatkan bawahan. anak buah atau bawahan jarang diberikan informasi yang mendetail mengenai rencana atau kebijakan yang akan dilakukan. Tipe pemimpin ini berdiri jauh dari anggotanya dan merasa dirinya eksklusif, pemimpin ini mau bersikap baik kepada bawahannya asalkan bawahannya mau setia, loyal dan patuh secara mutlak.

Untuk jawaban atas indikator keempat yaitu Gaya Kepemimpinan Otokratis adalah Kepala Desa baik dalam memberikan beban kerja kepada bawahan, kemudian dalam pengambilan keputusan terlihat sangat baik sesuai dengan jawaban yang peneliti dapatkan dari hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan pegawai di Kantor Desa Koto Taluk, bahwa Kepala Desa dalam menjalankan Organisasi maupun dalam mengambil keputusan selalu bermusyawarah dan berdiskusi dengan para pegawai maupun perangkat desa lainnya. Kepala Desa selalu membuka ruang untuk para perangkat Desa untuk mengeluarkan pendapat, lalu Kepala Desa menampung untuk selanjutnya mempertimbangkan masukan – masukan tersebut, tetapi terkadang Kepala Desa



juga ada masanya/waktunya untuk mengambil langkah langsung terhadap permasalahan tertentu tanpa melibatkan para bawahan.

Dari semua item pertanyaan untuk melihat penerapan Gaya Kepemimpinan yang dilakukan oleh Kepala Desa maka sesuai dengan pengertian dari Gaya Kepemimpinan Otokratis yaitu Kepemimpinan ini mendasarkan diri pada kekuasaan dan paksaan yang mutlak dan harus dipatuhi. Setiap perintah dan kebijaksanaan yang diambil tidak pernah melibatkan bawahan. anak buah atau bawahan jarang diberikan informasi yang mendetail mengenai rencana atau kebijakan yang akan dilakukan. Dalam hal ini Kepala Desa tidak tergolong Pemimpin yang menerapkan Gaya Kepemimpinan Otokratis.

#### **4.5 Indikator Gaya Kepemimpinan Laissez Faire**

Ciri khas dari gaya ini adalah pemimpin praktis tidak memimpin. Dia membiarkan anggotanya berbuat sesuai kemauannya sendiri. Pemimpin juga tidak berpartisipasi sedikitpun terhadap kegiatan kelompok atau organisasinya. Pekerjaan ditanggung dan dijalankan oleh bawahannya tanpa ada campur tangan atau arahan dari pemimpin, pemimpin hanya ibarat sebuah simbol serta tidak memiliki keterampilan teknis, tidak memiliki kewibawaan tidak mampu mengontrol bawahannya.

Untuk jawaban atas indikator kelima yaitu Gaya Kepemimpinan Laissez Faire adalah Kepala Desa baik berpartisipasi dalam organisasi, kemudian pembagian tugas yang Kepala Desa lakukan terlihat sangat baik sesuai dengan jawaban yang peneliti dapatkan dari hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan pegawai di Kantor Desa Koto Taluk, bahwa Kepala Desa selalu aktif dan berpartisipasi dalam menjalankan organisasi bersama para bawahannya, Kepala Desa juga berpartisipasi ditengah-tengah masyarakat agar menjadi pedoman yang baik bagi para masyarakat desa koto taluk, serta dalam pembagian tugas selalu melihat kemampuan dan keahlian para bawahannya, Kepala Desa tidak sembarangan dalam memerikan pekerjaan kepada bawahannya terdapat prosedur-prosedur tertentu guna terciptanya hasil pekerjaan yang maksimal.

Dari semua item pertanyaan untuk melihat penerapan Gaya Kepemimpinan yang dilakukan oleh Kepala Desa maka sesuai dengan pengertian dari Gaya Kepemimpinan Laissez Faire yaitu pemimpin praktis tidak memimpin. Dia membiarkan anggotanya berbuat sesuai kemauannya sendiri. Pemimpin juga tidak berpartisipasi sedikitpun terhadap kegiatan kelompok atau organisasinya. Pekerjaan ditanggung dan dijalankan oleh bawahannya tanpa ada campur tangan atau arahan dari pemimpin, pemimpin hanya ibarat sebuah simbol serta tidak memiliki keterampilan teknis, tidak memiliki kewibawaan tidak mampu mengontrol bawahannya. Dalam hal ini Kepala Desa tidak tergolong pemimpin yang menerapkan Gaya Kepemimpinan Laissez faire.

#### **4.6 Indikator Gaya Kepemimpinan Demokratis**



**Juhanperak**  
**e-ISSN : 2722-984X**  
**p-ISSN : 2745-7761**

Kepemimpinan ini berorientasi kepada manusia, dan memberikan bimbingan secara efisien kepada para pengikutnya. Terdapat koordinasi pekerjaan kepada semua bawahan, dengan penekanan kepada tanggung jawab internal (pada diri sendiri) dan kerjasama yang baik.

Untuk jawaban atas indikator keenam yaitu Gaya Kepemimpinan Demokratis adalah Kepala Desa baik dalam menerima kritik dan saran dari para bawahan, kemudian Kepala Desa melakukan komunikasi dan interaksi yang terlihat sangat baik sesuai dengan jawaban yang peneliti dapatkan dari hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan pegawai di Kantor Desa Koto Taluk, dan dari jawaban yang peneliti terima, para pegawai yang ada di Kantor Desa Koto Taluk memandang Kepala Desa baik dalam memimpin dimana Kepala Desa senantiasa menerima kritik dan saran dari semua pihak serta menjaga komunikasi dan interaksi dengan para bawahannya dengan baik. Semua hal ini sangat berpengaruh terhadap kinerja yang akan dihasilkan oleh para pegawai, karena para pegawai yang ada di Kantor Desa Koto Taluk pastinya juga sangat mengharapkan memiliki seorang pemimpin yang mau mengayomi bawahannya, dan apabila hal itu terjadi maka pastinya rasa segan dan menghormati seorang pemimpin itu akan muncul dengan sendirinya. Dan hal itu juga akan menunjang peningkatan kinerja pegawai dalam sebuah organisasi pemerintahan.

Dari semua item pertanyaan untuk melihat penerapan Gaya Kepemimpinan yang dilakukan oleh Kepala Desa maka sesuai dengan pengertian dari Gaya Kepemimpinan Demokratis yaitu Kepemimpinan ini berorientasi kepada manusia, dan memberikan bimbingan secara efisien kepada para pengikutnya. Terdapat koordinasi pekerjaan kepada semua bawahan, dengan penekanan kepada tanggung jawab internal (pada diri sendiri) dan kerjasama yang baik. Dalam hal ini Kepala Desa Koto Taluk termasuk Pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan Demokratis.

## **5. SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dilapangan, yang dapat peneliti simpulkan melalui hasil wawancara yang dilakukan dengan informan penelitian dan hasil observasi peneliti, maka untuk Gaya Kepemimpinan Kepala Desa Koto Taluk Kecamatan Kuantan Tengah Kabupaten Kuantan Singingi adalah dengan menerapkan Gaya Kepemimpinan Kharismatis dan Gaya Kepemimpinan Demokratis.

## **Saran**

Dari hasil penelitian ini peneliti memberikan beberapa saran diantaranya :

1. Dalam memimpin sebuah organisasi/instansi hendaklah memberi ketegasan yang lebih ekstra lagi dalam segi kedisiplinan terutama mengenai jam kerja kantor.



2. Kepala Desa harus lebih ketat dalam memperhatikan perilaku kerja serta tufoksi para pegawainya sehingga tidak terjadi kesalahan dan juga dapat menumbuhkan rasa tanggung jawab yang tinggi pada pribadi masing – masing pegawai.
3. Para pegawai kantor Desa Koto Taluk agar lebih meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja.
4. Harus ada sanksi tegas apabila terdapat pegawai yang lalai dalam bekerja.
5. Kepala Desa dalam menerapkan Gaya Kepemimpinan terlebih dahulu menyesuaikan pada kondisi masyarakat.

### **UCAPAN TERIMAKASIH**

Sebuah ucapan rasa syukur “Alhamdulillah” penulis ucapkan kepada Allah SWT. yang memberikan segala bentuk nikmat dan karunia-Nya kepada hambanya untuk melihat dan menyaksikan kebesaran serta keagungan-Nya terutama untuk penulis sehingga mampu menyelesaikan proposal skripsi yang berjudul “Gaya Kepemimpinan Kepala Desa Koto Taluk Kecamatan Kuantan Tengah kabupaten Kuantan Singingi” ini dengan petunjuk dan keridhoan-Nya yang pada akhirnya dapat terselesaikan dengan baik dan sesuai dengan perencanaan.

Penulis menyadari bahwa proposal ini masih jauh dari kata sempurna dari segi penulisa maupun pembahasannya dan penulis sangat mengharapkan saran dan masukan dari segala pihak demi untuk kesempurnaan proposal ini. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Nopriadi, S.K.M., M.Kes, selaku Rektor Universitas Islam Kuantan Singingi
2. Ibu Rika Ramadhanti, S.Ip., M.Si, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial Universitas Islam Kuantan Singingi.
3. Bapak Emilia Emharris, S.Sos., M.Si, selaku Ketua Program Studi Administrasi Negara Universitas Islam Kuantan Singingi.
4. Desriadi, S.Sos, M.Si., selaku pembimbing I yang telah banyak memberikan dorongan semangat dan bantuan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Alsar Andri, S.Sos., M.Si selaku pembimbing II yang telah banyak membantu dan meluangkan waktu serta memberikan bimbingan dan saran dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Para Bapak dan Ibu Dosen yang telah mengajarkan Ilmunya kepada penulis selama masa perkuliahan.
7. Orang terkasih dan tersayang yaitu ayahanda Suyono dan Ibunda Siti Ratimah yang tercinta yang selalu memberikan arahan, semangat dan dukungannya.
8. Adinda Khoirunnisa yang senantiasa memberikan semangat dan dorongan kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
9. Rivaldo Oktaviandus yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini.



**Juhanperak**  
e-ISSN : 2722-984X  
p-ISSN : 2745-7761

10. Teman-teman seperjuangan Administrasi Negara Terkhusus local A Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) angkatan 2019, yang telah memberikan semangat dan semoga kita semua selalu dilancarkan dalam segala urusan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

### **A. Buku**

- Muhammad, 2019. *Pengantar Ilmu Administrasi Negara*. Lhokseumawe; Unimal Press.
- Juharni. 2015. *Pengantar Ilmu administrasi Negara*. Makassar; CV SAH MEDIA.
- Congge, Umar. 2017. *Patologi Administrasi Negara*. Makassar; CV SAH MEDIA.
- Revida, Erika. 2020. *Teori Administrasi Publik*. Yayasan kita menulis.
- Djani, William. 2022. *Administrasi Publik*. Sidoarjo. Zifatama Jawara.
- Fadli, Zul. 2022. *Administrasi Publik*. Sumatra Barat; PT Global Eksekutif Teknologi.
- Nugroho, Riant. 2021. *Kepemimpinan Pemerintah Desa*. Jakarta; PT Elex Media Komputindo.
- Marith, Elisabeth Lenny. 2021. *Pengantar Otonomi Daerah dan Desa*. Yayasan kita menulis.
- Silalahi, Ulber. 2022. *Kepemimpinan Pemerintah Desa dan Partisipasi Masyarakat dalam pembangunan desa*. Ponorogo; Uwais inspirasi Indonesia
- Hasan. 2022. *Manajemen Pemerintah Desa*. Bandung; cv media sains Indonesia.
- Mu'iz, Muhamad. 2021. *Tata kelola Pemerintah Desa*. Rawamangun; PT Bumi Aksara.
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta; Kencana.
- Sisca. 2020. *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Medan; Yayasan kita menulis.
- Wayan, Ni. 2021. *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta; cv budi utama.
- Vemmi. 2021. *Manajemen sumber daya manusia suatu pengantar*. Solok; insan cendekia mandiri
- Kurniawati, Endah. 2021. *Manajemen sumber daya manusia*. Pekalongan; nasya expanding management.



**Juhanperak**  
e-ISSN : 2722-984X  
p-ISSN : 2745-7761

- Utama, Zahera Mega. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Tinur; UNJ PRESS.
- Larasati,Sri. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta; CV Budi Utama.
- Nurul,Reza. 2021. *Bahan ajar manajemen sumber daya manusia (MSDM)*. Medan; CV Sentosa Deli Mandiri.
- Fauzan,Rusydi. 2023. *Manajemen Sumber Daya Manusia(pengantar di era modern)*. Padang; PT. global eksekutif teknologi
- Husaini. 2019. *Kepemimpinan Efektif*. Rawamangun; PT Bumi aksara.
- Ngudi, Tri. 2023. *Kepemimpinan*. Klaten; Lakeisha.
- Hartinah, Sitti. 2022. *Kepemimpinan Publik & Visioner*. Sumatra Barat; CV Azka Pustaka.
- Suwatno. 2019. *Pemimpin dan kepemimpinan dalam organisasi public dan bisnis*. Jakarta; Bumi aksara.
- Nugroho, Budi. 2018. *Kepemimpinan untuk mahasiswa*. Jakarta; Universitas katolik Indonesia Atmajaya.
- Wijono, Sutarto. 2018. *Kepemimpinan dalam perspektif organisasi*. Rawamangun; prenadamedia group.
- Soekarso. 2015. *Kepemimpinan*. Jakarta; Buku dan artiker karya Iskandar Putong
- Sopiah. 2022. *Gaya Kepemimpinan, Keterikatan kerja dan kinerja karyawan*. Malang; Inara Publisher.
- Purba, Sukarman. 2021. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Pendidikan*. Medan; Yayasan kita menulis.
- Setiana, Adi Robith. 2022. *Gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kerja karyawan*. Surabaya; CV global aksara press.
- Ramdhan, . 2021. *Metode Penelitian*. Surabaya; Cipta media nusantara.
- Sugiyono. 2019. *Metode penelitian kuantitatif,kualitatif,dan R&D*. bandung; ALFABETA.
- Siyoto, Sandu. 2015. *Dasar metode penelitian*. Karanganyar; Literasi media publishing.

## **B. Undang-Undang**

Undang-Undang Nomor 6 tahun 2014 tentang Desa



**Juhanperak**  
**e-ISSN : 2722-984X**  
**p-ISSN : 2745-7761**

### **C. Jurnal**

Sugiman. 2018. “Pemerintah Desa”. Dalam *Binamulia Hukum*. Vol 7. No.1 Juli 2018. Jakarta.

Hasni, Patri. 2020. “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja di PT.Win Acces Telecommunication Palembang Dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening”. Dalam *Jurnal Aplikasi manajemen & Bisnis*. Vol 1. No.1 Oktober 2020 (27-25). Palembang.

Nurjaya.2020. “Gaya Kepemimpinan dan Motivasi, pengaruhnya terhadap kinerja pegawai”. Dalam *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*. Vol 2. No. 1 Januari-Juni 2020 (35-43). Makassar.