

Peran Kepemimpinan Kepala Desa Dalam meningkatkan Kedisiplinan Kerja Perangkat Desa di Desa Cicangkanghilir-Cipongkor Bandung Barat

¹Hofifah, ²Abdul Rojak
^{1,2}Universitas Teknologi Digital

Alamat Surat

Email: ¹hofifah10121899@digitechuniversity.ac.id*
²abdulrozak@digitechuniversity.ac.id

Article History:

Diajukan: 12 Juli 2025; Direvisi: 12 Juli 2025; Accepted: 4 April 2026

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk memahami peran kepala desa dalam meningkatkan disiplin kerja perangkat desa di Kantor Desa Cicangkanghilir. Fokus utama penelitian mencakup tiga aspek: peran kepala desa dalam pembentukan disiplin kerja, efektivitas strategi kepemimpinan yang diterapkan, serta upaya membangun kemampuan kepemimpinan yang efektif. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan melalui reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala desa memiliki pengaruh nyata terhadap sikap dan perilaku perangkat desa, mendorong terciptanya kerja sama yang efektif. Kepemimpinan yang dijalankan sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa pemimpin mampu menciptakan harmoni kerja demi tercapainya produktivitas. Selain itu, disiplin kerja telah menjadi bagian dari budaya kerja, tercermin dari kepatuhan terhadap aturan yang berlaku di lingkungan pemerintahan desa.

Kata kunci: Kepala Desa, Kepemimpinan, Disiplin kerja

ABSTRACT

This study aims to understand the role of the village head in improving the work discipline of village officials at the Cicangkanghilir Village Office. The main focus of the research includes three aspects: the role of the village head in shaping work discipline, the effectiveness of the leadership strategies applied, and efforts to build effective leadership capabilities. This research used a descriptive qualitative approach with data collection techniques through observation, interviews, and documentation. Data analysis was conducted through data reduction, data presentation, and conclusion drawing. The results showed that the village head has a real influence on the attitudes and behavior of village officials, encouraging the creation of effective cooperation. The leadership carried out is in accordance with the theory stating that leaders are able to create work harmony in order to achieve productivity. In addition, work discipline has become part of the work culture, reflected in compliance with applicable rules in the village government environment.

Keywords: Village Head, Leadership, Work Discipline

1. PENDAHULUAN

Peran SDM dalam sebuah organisasi sangat penting karena dianggap sebagai aset berharga yang berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi, sehingga mendorong banyak pihak untuk melakukan penelitian mengenai SDM sebagai pertimbangan dalam merumuskan kebijakan. MSDM mengacu pada praktik dan kebijakan yang diperlukan untuk mengelola aspek sumber daya manusia dan personel dalam manajemen, termasuk rekrutmen, seleksi, pelatihan, penempatan, dan evaluasi.

Menurut Daft dalam k (Sinta , et al., 2022)epemimpinan didefinisikan sebagai kemampuan mempengaruhi orang lain yang mengarah pada pencapaian tujuan. Dari definisi kepemimpinan dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah merupakan suatu cara bagaimana seorang pemimpin menggunakan pengaruhnya untuk mencapai tujuan organisasi melalui hubungan yang baik dengan bawahan.

Disiplin kerja adalah sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Khaeruman , 2021).

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa keberhasilan suatu organisasi, khususnya organisasi pemerintahan, sangat dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan dan kedisiplinan. Kedua hal tersebut memiliki peran penting dalam mendukung pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan dan pelayanan kepada masyarakat.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan di Kantor Desa Cicangkanghilir, Kecamatan Cipongkor, Kabupaten Bandung Barat, ditemukan berbagai permasalahan yang berkaitan dengan bagaimana peran kepemimpinan dijalankan dalam menegakkan disiplin kerja. Beberapa temuan yang diperoleh menunjukkan adanya kendala dalam penerapan kedisiplinan oleh pimpinan desa diantaranya mencakup hal-hal berikut; kurangnya kedisiplinan perangkat desa seperti keterlambatan kehadiran terhadap ketidapatuhan jam masuk dan jam pulang kerja atau kurangnya produktivitas kerja, kurangnya standar pengawasan terhadap pelaksanaan tugas perangkat desa dan kurangnya komunikasi antara kepala desa dan perangkat desa terkait ekspektasi kerja dan tanggung jawab. Terdapat berbagai faktor yang menjadi penyebab munculnya perilaku karyawan seperti itu.

Permasalahan tersebut menunjukkan pentingnya peran pimpinan dalam melakukan intervensi guna memperbaiki disiplin kerja di lingkungan kantor desa, sehingga tercipta suasana kerja yang lebih tertib dan produktif. Terdapat beberapa indikator disiplin kerja perangkat desa yang belum mencapai target yang telah ditetapkan. Pertama, dalam aspek kehadiran, target yang diharapkan adalah 90%, namun realisasi yang tercapai baru sebesar 85%. Selanjutnya, pada indikator ketaatan terhadap standar kerja, target yang ditentukan adalah 87%, tetapi pencapaiannya baru mencapai 75%. Untuk tingkat kewaspadaan dan ketertiban tinggi, target yang ditetapkan adalah 85%, sementara pencapaian aktual berada di angka 80%. Terakhir, ketaatan terhadap peraturan kerja memiliki target 87%, namun baru tercapai 75%. Secara keseluruhan, jika dihitung rata-rata dari semua indikator, target kedisiplinan kerja perangkat desa adalah 87%, sedangkan yang baru tercapai hanya sebesar 72%. Data ini menunjukkan adanya kesenjangan signifikan antara harapan dan kenyataan, yang mengindikasikan perlunya peningkatan kepemimpinan serta strategi yang lebih efektif dalam membina dan mengawasi disiplin kerja perangkat desa.

Penelitian ini juga dimaksudkan untuk menelusuri lebih lanjut peran pemimpin dalam mendorong peningkatan disiplin kerja aparatur desa. Fokus utamanya adalah bagaimana pemimpin menerapkan prinsip kedisiplinan di lingkungan Kantor Desa. Selain itu, penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi praktis bagi peningkatan efektivitas kinerja di Kantor Desa Cicangkanghilir.

Merujuk pada penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pegawai perlu dibangun dan ditingkatkan secara berkelanjutan. Oleh karena itu, keterlibatan pemimpin dalam menegakkan kedisiplinan kerja menjadi hal yang sangat penting. Atas dasar itulah, penulis merasa tertarik untuk mengangkat topik penelitian dengan judul: **“Peran Kepemimpinan Kepala Desa Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Perangkat Desa Di Desa Cicangkanghilir, Kecamatan Cipongkor, Kabupaten Bandung Barat”**.

2. METODE

2.1 Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif deskriptif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan terhadap variabel mandiri tanpa adanya perbandingan atau keterhubungan dengan variabel lain. Variabel yang menjadi objek penelitian bersifat mandiri, dan tujuan utama penelitian ini adalah menggambarkan dengan tepat sifat-sifat suatu individu, keadaan, gejala, atau kelompok tertentu. Selain itu, penelitian deskriptif juga bertujuan untuk menentukan frekuensi atau penyebaran suatu gejala (Sembiring, Irmawati, Sabir, & Tjahyadi, 2024).

Objek penelitian atau disebut juga variabel penelitian adalah sesuatu yang menjadi perhatian. Data adalah segala fakta dan angka yang dapat dijadikan bahan untuk menyusun suatu informasi. Sedangkan informasi adalah hasil pengelolaan data yang dipakai untuk suatu keperluan, (Abubakar, 2021).

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi peran kepemimpinan dalam upaya mendorong kedisiplinan kerja perangkat desa di Desa Cicangkanghilir, yang menjadi fokus kajian. Lokasi penelitian berada di Kantor Desa Cicangkanghilir, yang terletak di Jl. Cijambe No. 5a, Desa Cicangkanghilir Kecamatan Cipongkor Kabupaten Bandung Barat.

2.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik Pengumpul Teknik pengumpulan data adalah prosedur sistematis untuk mendapatkan data yang diperlukan. Lalu, (Sugiyono, 2017) mengatakan teknik ini merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian dengan tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data.

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, tetapi juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam (Sugiyono, 2017).

Observasi adalah pengamatan dan pencatatan terhadap fakta-fakta yang dibutuhkan oleh peneliti, (Abubakar, 2021). Metode observasi penting dilakukan dalam melakukan penelitian kualitatif. Observasi memiliki ciri yang spesifik sebagai teknik pengumpulan data bila dibandingkan dengan teknik pengumpulan data lainnya. Observasi dapat dilakukan tanpa mengajukan pertanyaan subjek yang diteliti karna dengan teknik observasi peneliti dapat menemukan informasi yang pasti dengan cara mengamati lingkungan kerja mereka.

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu, bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya monumental dari seseorang. Dokumentasi adalah proses pengumpulan data yang diperoleh melalui dokumen berupa buku catatan, surat, jurnal, laporan penelitian dan lainnya (Sugiyono, 2017).

2.3 Metode Analisis Data

Analisis data dalam penelitian kualitatif bergerak secara induktif, yaitu dari data/fakta menuju ke tingkat abstraksi yang lebih tinggi, termasuk juga melakukan sintesis dan mengembangkan teori (bila diperlukan, dan datanya menunjang). Artinya, analisis data pada penelitian kualitatif lebih bersifat open ended dan harus disesuaikan dengan data/informasi di lapangan sehingga prosedur analisisnya sukar untuk dispesifikkan sedari awal (Hardani, et al., 2020).

Analisis data yang dikemukakan oleh Miles dan Huberman yang dikutip oleh (Sugiyono, 2017) dengan langkah-langkah sebagai berikut :

Data Reduction (Reduksi Data)

Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan. Miles dan Huberman yang dikutip oleh oleh (Sugiyono, 2017).

Data Display (Penyajian Data)

Dalam Penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, flowchart dan sejenisnya. Dengan menampilkan penyajian data, maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami tersebut.

Conclusion Drawing/verification

Langkah ke tiga dalam analisis data kualitatif menurut Miles and Huberman merupakan penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Penarikan kesimpulan pada penelitian ini yaitu dengan memasukkan uraian deskripsi mengenai hasil penelitian yang telah dirangkum baik dari hasil beberapa jurnal maupun dari hasil wawancara.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian merupakan fakta yang ditemukan dari obyek yang diteliti berdasarkan metode penelitian. Sebagaimana telah di paparkan pada bab sebelumnya, telah ditemukan data dari hasil observasi, wawancara, maupun dokumentasi tentang Peran Kepala Desa Cicangkanghilir. Selanjutnya peneliti akan sajikan uraian pembahasan sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian dari hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya. Peneliti juga mengintegrasikan temuan yang ada di lapangan kemudian menyamakan dengan teori-teori yang ada. Dalam sub bab ini, akan disajikan analisa data yang diperoleh, baik data primer ataupun data sekunder, kemudian di interpretasikan secara terperinci.

Berdasarkan hasil penelitian, kepemimpinan Kepala Desa Cicangkanghilir dalam mendorong peningkatan kedisiplinan perangkat desa dinilai telah berjalan dengan baik. Kepala desa memiliki peran yang sangat strategis dalam menentukan arah dan kualitas pemerintahan desa, termasuk dalam hal membangun kedisiplinan perangkat desa di Desa Cicangkanghilir, kepemimpinan kepala desa terbukti menjadi faktor kunci keberhasilan dalam membentuk lingkungan kerja yang tertib dan profesional.

Salah satu aspek utama dari peran ini adalah kemampuan kepala desa dalam menjalin hubungan harmonis dengan para perangkat desa, yang menjadi fondasi dalam menciptakan suasana kerja yang saling menghargai dan terbuka. Seperti yang diungkapkan oleh (Sastra, Eka, & Agus, 2021), Kepemimpinan adalah tentang mempengaruhi sikap dan perilaku bawahan, memungkinkan mereka untuk bekerja sama, sehingga membentuk kolaborasi yang harmonis berdasarkan efisiensi dan efektivitas untuk mendapatkan data produktivitas kerja berdasarkan hasil yang telah ditentukan. Hubungan interpersonal yang baik memperlancar koordinasi, meningkatkan semangat kerja, dan mendukung pelaksanaan program pembangunan desa secara efektif.

Di Desa Cicangkanghilir, Kepala desa tidak semata-mata berperan sebagai figur yang memiliki kewenangan, tetapi juga menunjukkan efektivitas kepemimpinan dengan mengelola fungsi hubungan antarpribadi, penyampaian informasi dan pengambilan keputusan secara proporsional. Seperti yang diungkapkan oleh (Sutrisno, 2019) Pemimpin yang berhasil adalah pemimpin yang mampu mengelola atau mengatur organisasi secara efektif dan mampu melaksanakan kepemimpinan secara efektif pula. Untuk itu pemimpin harus betul-betul dapat menjalankan fungsinya sebagai seorang pemimpin. Dalam hal ini, kepala desa tidak hanya mengelola administrasi pemerintahan, tetapi juga mampu menjadi teladan, memberi motivasi, serta membangun hubungan emosional yang positif dengan perangkat desa.

Kepala desa tidak hanya menjadi pemimpin administratif, tetapi juga menjadi teladan dalam sikap disiplin, etos kerja, dan pelayanan kepada masyarakat. Melalui tindakan nyata, seperti

menunjukkan kedisiplinan waktu, tanggung jawab dalam tugas, dan keterbukaan dalam komunikasi, kepala desa mendorong perangkat desa untuk meneladani sikap tersebut. Selain menjadi teladan, kepala desa juga memberikan motivasi secara aktif, baik dalam bentuk penghargaan lisan maupun insentif formal seperti bonus kinerja, sertifikat, dan kesempatan pelatihan. Hal ini sangat penting untuk meningkatkan semangat dan dedikasi perangkat desa.

Teori kepemimpinan yang menyebutkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi orang lain menuju pencapaian tertentu, tercermin dalam cara kepala desa mendorong semangat kerja perangkat desa melalui pemberian penghargaan, insentif, dan kesempatan pengembangan diri. Hal ini menunjukkan adanya strategi kepemimpinan yang efektif dan adaptif, di mana kepala desa tidak hanya mengarahkan, tetapi juga membina dan menghargai potensi bawahan untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Selain menjadi komunikator yang efektif, kepala desa juga bertindak sebagai motivator dan teladan bagi perangkat desa. Keteladanan dalam hal disiplin waktu, etos kerja, dan pelayanan kepada masyarakat memberikan pengaruh yang besar terhadap perilaku perangkat. Kepala desa juga aktif memberikan penghargaan bagi perangkat desa yang menunjukkan kinerja baik, baik dalam bentuk ucapan terima kasih, sertifikat, pelatihan pengembangan diri, maupun insentif finansial. Bentuk apresiasi ini terbukti mampu meningkatkan semangat kerja dan mendorong perangkat desa untuk terus memperbaiki kinerja mereka.

Sikap kepala desa yang terbuka terhadap kritik dan masukan dari bawahan juga menjadi elemen penting dalam menciptakan kedisiplinan yang berkelanjutan. Kritik yang membangun, seperti permintaan peningkatan fasilitas kerja atau perbaikan sistem pelayanan, diterima dengan positif dan dijadikan bahan evaluasi. Kepala desa secara aktif melibatkan perangkat dalam diskusi dan pengambilan.

Dalam konteks ini, konsep disiplin kerja sebagaimana dijelaskan dalam (Kawusulan, 2016) Disiplin kerja adalah sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patut dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak, serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Sebagai sikap menghormati dan mentaati peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak terlihat dalam penerapan absensi manual dan fingerprint, serta komitmen terhadap Surat Keputusan Kepala Desa tentang jam kerja. Perangkat desa menunjukkan sikap patuh terhadap aturan tersebut, meskipun sifat tugas yang fleksibel terkadang menyebabkan keterlambatan. Namun demikian, kepala desa tetap melakukan evaluasi rutin dan pembinaan bagi perangkat desa yang kurang disiplin. Sanksi seperti pengurangan tunjangan juga diterapkan sebagai upaya korektif, yang menunjukkan kesanggupan pihak perangkat desa dalam menerima konsekuensi dari pelanggaran aturan.

Kedisiplinan perangkat desa tidak hanya ditumbuhkan melalui pengawasan, tetapi juga melalui komunikasi yang terbuka dan partisipatif. Kepala desa di Desa Cicangkanghilir menerapkan pola komunikasi dua arah, di mana arahan diberikan secara jelas dan terbuka, serta menerima masukan dari perangkat secara positif. Ini mencerminkan gaya kepemimpinan partisipatif yang sangat berpengaruh dalam meningkatkan rasa tanggung jawab dan disiplin kerja. Dengan adanya kejelasan tugas, tanggung jawab yang merata, dan koordinasi yang baik, setiap perangkat desa memahami peran masing-masing dan terdorong untuk bekerja secara lebih profesional.

Sikap terbuka kepala desa dalam menerima kritik dan masukan dari bawahan menjadi elemen penting dalam meningkatkan kinerja perangkat desa. Kritik mengenai sistem pelayanan, pembagian tugas, dan transparansi dalam pengambilan keputusan direspons secara positif melalui diskusi terbuka dan tindakan perbaikan. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif dan produktif, yang pada akhirnya berdampak pada optimalnya pelayanan publik.

Dalam pelaksanaan tugas, perangkat desa juga menunjukkan komitmen tinggi terhadap tanggung jawab yang diberikan. Ini terlihat dari penerapan sistem penugasan resmi melalui Surat Keterangan (SK), pengawasan ketat oleh pimpinan, serta evaluasi berkala terhadap kinerja. Komitmen ini tidak hanya dilandasi kesadaran pribadi, tetapi juga diperkuat oleh sistem pengawasan dan pembinaan yang berkelanjutan, yang mendorong terciptanya budaya kerja profesional dan bertanggung jawab.

Namun, pencapaian target kerja oleh perangkat desa belum sepenuhnya optimal. Evaluasi menunjukkan capaian sekitar 70% dari target yang direncanakan. Untuk itu, evaluasi berkala menjadi alat penting dalam mengidentifikasi hambatan dan menyusun langkah perbaikan. Dengan demikian, kedisiplinan kerja yang didukung oleh kepemimpinan yang kuat terbukti menjadi fondasi utama dalam mewujudkan pemerintahan desa yang efektif dan efisien.

Dengan demikian, penelitian menunjukkan bahwa peran kepemimpinan kepala desa Cicangkanghilir berperan penting dalam mendorong kedisiplinan perangkat desa. Kepala desa menjalankan kepemimpinannya secara efektif melalui pendekatan harmonis, partisipatif, dan teladan positif. Ia mampu membangun hubungan interpersonal yang baik, memberi motivasi, serta menciptakan komunikasi dua arah yang terbuka. Strategi kepemimpinan yang diterapkan, seperti pemberian penghargaan dan kesempatan pengembangan diri, turut mendorong semangat kerja dan profesionalisme perangkat desa. Selain itu, keterbukaan terhadap kritik dan masukan menjadikan kedisiplinan sebagai budaya kerja yang berkelanjutan.

4. SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan temuan dan pembahasan yang telah dijelaskan pada BAB IV yang didasarkan kepada rumusan masalah, maka peneliti menarik kesimpulan bahwa kepala desa memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kedisiplinan kerja perangkat desa. Peran tersebut dijalankan melalui berbagai strategi, antara lain: menjalin hubungan kerja yang harmonis, menjadi teladan dalam sikap dan tanggung jawab, serta menjaga komunikasi yang terbuka dan dua arah. Kepala desa juga memberi apresiasi dalam bentuk penghargaan dan motivasi kepada perangkat desa yang berprestasi, yang berdampak positif terhadap semangat kerja dan kedisiplinan. Selain itu, dalam hal pengawasan kedisiplinan, kepala desa telah menerapkan sistem absensi manual dan fingerprint serta mengeluarkan kebijakan tertulis seperti Surat Keputusan (SK) terkait jam kerja. Evaluasi rutin, pemberian sanksi terhadap pelanggaran, serta pembinaan menjadi upaya lanjutan dalam memastikan disiplin kerja tetap terjaga.

Kepemimpinan kepala desa secara nyata telah mempengaruhi sikap dan perilaku perangkat desa menuju kolaborasi kerja yang efektif dan efisien, sesuai dengan teori kepemimpinan yang menyebutkan bahwa pemimpin mampu membentuk harmoni kerja untuk mencapai produktivitas yang telah ditetapkan. Sementara itu, penguatan kedisiplinan yang didasari pada sikap patuh terhadap aturan mencerminkan bahwa disiplin kerja telah menjadi bagian dari sistem budaya kerja di lingkungan pemerintahan desa.

sejumlah saran dapat diajukan untuk meningkatkan kedisiplinan perangkat desa di Desa Cicangkanghilir di antaranya; Meningkatkan Kompetensi Kepemimpinan Kepala Desa secara berkelanjutan kepala desa disarankan untuk terus meningkatkan kapasitas dan kompetensi kepemimpinan melalui pelatihan, seminar, atau kegiatan pengembangan diri lainnya. Hal ini penting agar kepala desa dapat terus menjadi teladan yang inspiratif, mampu mengelola dinamika kerja perangkat desa, serta mengambil keputusan strategis yang berdampak positif terhadap kedisiplinan dan produktivitas kerja perangkat desa. Memperkuat Sistem Evaluasi dan Apresiasi Kinerja Diperlukan sistem evaluasi yang lebih objektif dan berkesinambungan terhadap kinerja perangkat desa, disertai dengan pemberian apresiasi atau penghargaan yang proporsional. Dengan adanya evaluasi rutin dan penghargaan yang tepat sasaran, maka semangat kerja dan kedisiplinan perangkat desa dapat terus ditingkatkan secara konsisten dan merata di seluruh bidang tugas pemerintahan desa.

Dengan menerapkan saran-saran tersebut, diharapkan kepemimpinan kepala desa dapat semakin efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang disiplin, profesional, dan berorientasi pada pelayanan publik yang berkualitas. Peningkatan komunikasi, konsistensi dalam penerapan strategi kedisiplinan, serta pengembangan kapasitas perangkat desa secara berkelanjutan akan berkontribusi pada terwujudnya tata kelola pemerintahan desa yang transparan dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Dengan begitu, pelayanan publik di tingkat desa dapat berjalan lebih optimal dan mendukung terwujudnya pembangunan desa yang berkelanjutan.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Abubakar, R. (2021). *Pengantar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: SUKA-Press UIN Sunan Kalijaga.
- Hardani,, A. H., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Istiqomah, R. R., Fardani, R. A., & Auliya, N. H. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Mataram: CV. Pustaka Ilmu.
- Kawusulan, F. D. (2016). *pentingnya Disiplin Kerja Dalam Menunjang Kinerja Pegawai Di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado*. Manado: Politeknik Negeri Manado.
- Khaeruman . (2021). *Meningkatkan Kinerja MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* . CV. AA. RIZKY.
- Sastra, A., Eka, W., & Agus , J. (2021). PERANAN KEPEMIMPINAN DALAM ORGANISASI (Studi Kasus Peran Pimpinan dalam Menjaga Soliditas Karyawan di PT. Nippon Indosari Corpindo). *Jurnal Soshum Insentif*.
- Sembiring, T. B., Irmawati, Sabir, M., & Tjahyadi, I. (2024). *Buku Ajar Metologi Penelitian (Teori dan Praktik)*. Karawang: CV. Saba Jaya Publisher.
- Sinta , L., Fachrurazi, Mulyadi, Nurcholifah, I., Fauziah, Hartono, S., & Jusman , I. A. (2022). *DASAR KEPEMIMPINAN*. Yayasan Cendekia Mulia mandiri.
- Sugiyono. (2017). *Metodologi Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenamedia Group.