JIKB Jurnal Ilmu Komputer dan Bisnis
STMIK DHARMAPALA RIAU

(cc) BY-SA
Copyright © 2026 pada penulis
Jurnal Ilmu Komputer dan Bisnis (JIKB)
November-2026, Vol. 17, No.2, hal.90-96
ISSN(P): 2087-3921; ISSN(E): 2598-9715

Peran Kepemimpinan Kepala Desa dalam Meningkatkan Kedisiplinan Perangkat Desa di Desa Karanganyar Kecamatan Cililin KBB

[1]Risma Yanti, [2]Abdul Rojak
[1,2]Universitas Teknologi Digital

Jl. Buah Batu No. 26, Bandung, Jawa Barat 40262
Email: rismayanti290324@gmail.com*, abdulrozak@digitechuniversity.ac.id

Article History:
Diajukan: 20 Juli 2025; Direvisi: 8 Agustus 2025; Accepted: 24 Oktober 2026

ABSTRAK

Penelitian ini menganalisis peran kepemimpinan kepala desa dalam meningkatkan kedisiplinan perangkat desa di Desa Karanganyar. Menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, data diperoleh melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala desa menerapkan gaya kepemimpinan demokratis, situasional, dan transformasional secara fleksibel, disesuaikan dengan kultur lokal dan karakteristik perangkat. Kepala desa berperan aktif memberikan motivasi, membangun komunikasi terbuka, dan menciptakan suasana kerja partisipatif. Namun, pengawasan belum optimal akibat tidak adanya sistem sanksi dan penghargaan yang terstruktur. Faktor lain seperti motivasi kerja rendah, kurangnya penegakan aturan, dan keterbatasan kesejahteraan turut memengaruhi kedisiplinan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan kepala desa berperan penting terhadap kedisiplinan perangkat desa, namun diperlukan penguatan pengawasan, kebijakan disiplin yang konsisten, serta dukungan kelembagaan.

Kata kunci: Kepemimpinan Kepala Desa, Kedisiplinan Perangkat Desa, Peran Kepemimpinan

ABSTRACT

This study analyzes the role of village head leadership in improving the discipline of village officials in Karanganyar Village. Using a descriptive qualitative approach, data were obtained through interviews, observations, and documentation. The findings show that the village head applies a combination of democratic, situational, and transformational leadership styles flexibly, adapted to local culture and personnel characteristics. The village head actively motivates, fosters open communication, and builds a participatory work atmosphere. However, supervision remains suboptimal due to the absence of a structured reward and punishment system. Other influencing factors include low work motivation, weak enforcement of regulations, and limited employee welfare. The study concludes that village head leadership plays an important role in the discipline of village officials, but improvement is needed in supervision, consistent disciplinary policies, and institutional support.

Keywords: Village Head Leadership, Discipline of Village Officials, Leadership Role

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Kepemimpinan merupakan faktor kunci dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, termasuk pemerintahan desa. Dalam konteks desa, kepala desa memiliki peran penting sebagai penggerak pembangunan serta sebagai tokoh yang mampu memengaruhi perilaku perangkat desa dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Kepemimpinan yang efektif diyakini

https://doi.org/10.47927/jikb.v17i2.1218
Segala konten dan isi di dalam jurnal disebarluaskan di bawah Lisensi Creative Commons Atribusi-BerbagiSerupa 4.0 Internasional

mampu meningkatkan kedisiplinan perangkat desa, yang pada akhirnya berdampak pada kualitas pelayanan publik kepada masyarakat.

Kedisiplinan perangkat desa menjadi aspek fundamental dalam menunjang jalannya roda pemerintahan desa. Perangkat desa yang disiplin akan mampu menyelesaikan tugas tepat waktu, mematuhi aturan yang berlaku, serta menunjukkan tanggung jawab terhadap peran yang diemban. Namun, dalam kenyataannya, masih banyak ditemukan kendala seperti keterlambatan kehadiran, pelanggaran aturan internal, hingga kurangnya motivasi kerja perangkat desa. Kondisi tersebut mencerminkan belum optimalnya penerapan kepemimpinan oleh kepala desa.

Desa Karanganyar di Kecamatan Cililin, Kabupaten Bandung Barat, menjadi contoh kasus yang relevan. Berdasarkan observasi dan wawancara, ditemukan permasalahan seperti lemahnya pengawasan, tidak adanya sistem penghargaan dan sanksi yang terstruktur, serta rendahnya konsistensi kedisiplinan dalam tugas administrasi. Hal ini memunculkan pertanyaan sejauh mana peran kepemimpinan kepala desa berkontribusi terhadap kedisiplinan perangkat desa.

Tujuan penelitian ini adalah menganalisis gaya dan strategi kepemimpinan kepala desa dalam meningkatkan kedisiplinan perangkat desa. Selain itu, penelitian ini bertujuan mengidentifikasi faktor pendukung dan penghambat kedisiplinan, serta menawarkan strategi yang dapat diterapkan untuk perbaikan ke depan.

1.2 Kajian pustaka

1.2.1 Teori kepemimpinan

Kepemimpinan adalah proses di mana seseorang atau sekelompok orang memengaruhi, memandu, dan mengarahkan orang lain atau organisasi menuju pencapaian tujuan tertentu. Hal ini melibatkan keterlibatan dalam pengambilan keputusan, motivasi tim, inspirasi individu, dan fasilitasi kerja sama dalam mencapai visi bersama (Raymond dkk., 2024).

Dalam konteks pemerintahan desa, kepemimpinan kepala desa adalah kemampuan kepala desa untuk memimpin, mengarahkan, mengelola, dan memotivasi perangkat desa agar dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara efektif dan efisien. Menurut Mulyana (2020), kepala desa berperan sebagai pengelola pemerintahan yang harus dapat menjalankan administrasi desa dengan baik, membuat kebijakan yang berpihak pada kepentingan masyarakat, serta mengawasi implementasi program pembangunan desa.

1.2.2 Gaya kepemimpinan

Dalam menjalankan perannya, kepala desa perlu menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai. Menurut Zaharudin dalam Aldiansyah dan Ansen (2024), gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang digunakan pemimpin dalam memengaruhi pikiran, sikap, dan perilaku bawahan, sehingga kepala desa perlu memilih gaya yang relevan dengan situasi dan karakteristik perangkat desa. Gaya-gaya tersebut adalah:

1. **Gaya demokratis (partisipatif)**: memberikan kebebasan kepada bawahan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan serta menciptakan lingkungan kerja yang terbuka dan kolaboratif (Robbins & Judge, 2019).
2. **Gaya situasional**: menurut Hersey dan Blanchard dalam Northouse (2021), gaya kepemimpinan yang efektif bergantung pada tingkat kesiapan atau kematangan pengikut.
3. **Gaya transformasional**: menurut Bass dan Riggio (2018), pemimpin transformasional berperan penting dalam menginspirasi, memotivasi, dan mendorong pengikut untuk tumbuh dan berkembang melalui visi yang jelas serta penggunaan *reward* dan *punishment* yang terstruktur.
4. **Gaya otokratis**: pemimpin membuat keputusan secara sepihak tanpa melibatkan bawahan (Wendari dkk., 2021).
5. **Gaya delegatif (*laissez-faire*)**: kepala desa memberikan kebebasan penuh kepada perangkat desa untuk mengambil keputusan dan menjalankan tugas mereka (Sedayu, 2024).

1.2.3 Peran kepemimpinan kepala desa dalam meningkatkan kedisiplinan perangkat desa

Menurut Siagian (2020), kepala desa memiliki lima peran strategis dalam menjalankan tugasnya di tingkat pemerintahan desa, yaitu sebagai pemimpin pemerintahan, pembina, pengayom, penggerak, dan penegak aturan.

1.2.4 Indikator kepemimpinan

Suharto (2020) dalam bukunya *Manajemen Pemerintahan Desa* menyatakan bahwa kepemimpinan kepala desa dapat dilihat dari beberapa aspek:

1. Kemampuan merumuskan visi dan misi pembangunan desa.
2. Kemampuan memotivasi perangkat desa dan masyarakat.
3. Kemampuan komunikasi dan koordinasi antarperangkat desa.
4. Keteladanan dalam mematuhi aturan.
5. Kemampuan menyelesaikan konflik secara adil.

1.2.5 Strategi kepala desa dalam meningkatkan kedisiplinan perangkat desa

Berdasarkan Suharto (2020), strategi kepemimpinan kepala desa dalam meningkatkan kedisiplinan perangkat desa mencakup beberapa pendekatan berikut:

1. Keteladanan dalam disiplin kerja.
2. Penerapan *reward and punishment*.
3. Penguatan komunikasi dan koordinasi.
4. Pelatihan dan pengembangan kapasitas.
5. *Monitoring* dan evaluasi berkala.
6. Partisipasi dalam pengambilan keputusan.

1.2.6 Teori kedisiplinan

Disiplin kerja merupakan tingkat ketaatan individu pada jadwal kehadiran, aturan internal, serta prosedur operasional, termasuk absensi, keterlambatan, dan penerapan sanksi seperti pemotongan gaji apabila aturan dilanggar (Ilma & Yusuf, 2024). Menurut Hasibuan (2016), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati peraturan dan norma yang berlaku dalam suatu organisasi.

Dalam konteks pemerintahan desa, kedisiplinan perangkat desa sangat berpengaruh pada efektivitas administrasi dan pelayanan publik karena disiplin memastikan tugas yang diberikan terlaksana dengan baik dan tepat waktu. Perangkat desa yang disiplin akan lebih bertanggung jawab dalam menjalankan fungsinya (Rahman, 2019).

Menurut Rivai (2015), aspek yang mendukung kedisiplinan adalah (a) kepemimpinan dan keteladanan, (b) sistem pengawasan dan evaluasi, (c) motivasi dan kepuasan kerja, serta (d) budaya organisasi. Adapun aspek yang menghambat kedisiplinan adalah (a) kepemimpinan yang otoriter atau tidak konsisten, (b) lingkungan kerja yang tidak mendukung, (c) kurangnya *reward and punishment*, serta (d) komunikasi yang buruk.

Menurut Robbins (2017), kedisiplinan dalam organisasi dapat diukur melalui tiga indikator, yaitu kehadiran dan ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan, serta tanggung jawab dalam bekerja.

2. METODE

2.1 Pendekatan dan jenis penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Menurut Sugiyono (2020), metode penelitian kualitatif digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, di mana peneliti adalah instrumen kunci, teknik pengumpulan data bersifat induktif, dan hasil penelitian lebih menekankan makna daripada generalisasi. Penelitian ini bersifat deskriptif karena bertujuan menggambarkan dan menganalisis peran kepemimpinan kepala desa dalam meningkatkan kedisiplinan perangkat desa berdasarkan pengalaman langsung para informan, yaitu memberikan gambaran, menguraikan, dan menafsirkan keadaan terkait peran kepemimpinan kepala desa di Desa Karanganyar, Kecamatan Cililin, Kabupaten Bandung Barat.

2.2 Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data bertujuan memperoleh informasi yang mendalam, valid, dan relevan dengan fokus penelitian. Menurut Sugiyono (2020), pengumpulan data dalam penelitian kualitatif melibatkan tiga teknik utama yang saling melengkapi dalam menjelaskan fenomena sosial secara holistik dan mendalam, yaitu:

1. **Observasi**, yaitu pengamatan langsung terhadap objek penelitian. Kantor Desa Karanganyar menjadi subjek langsung penelitian ini. Peneliti menemukan masalah seperti keterlambatan masuk kerja, rendahnya kedisiplinan dalam tugas administratif, dan kurang efektifnya pengawasan terhadap kinerja perangkat desa.
2. **Wawancara**, yaitu tanya jawab langsung antara peneliti dan informan. Wawancara dilakukan kepada kepala desa dan perangkat desa untuk memperoleh informasi mengenai peran kepemimpinan kepala desa dalam meningkatkan kedisiplinan perangkat desa.
3. **Dokumentasi**, yaitu pengumpulan catatan peristiwa yang sudah berlalu, baik dalam bentuk tulisan, gambar, maupun karya monumental.

2.3 Populasi dan sampel

Menurut Sugiyono (2020), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Apriliani & Fajar Kusuma, 2024). Populasi dalam penelitian ini adalah kepala desa serta seluruh perangkat desa di Desa Karanganyar yang berjumlah 17 orang, terdiri atas kepala desa, sekretaris desa, kepala urusan, kepala seksi, dan kepala dusun, yang secara struktural bertanggung jawab dalam menjalankan pemerintahan desa.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi (Gunawan & Santo Hegiarto, 2024). Dalam penelitian kualitatif, sampel dipilih bukan berdasarkan jumlah atau representasi statistik, melainkan berdasarkan kedalaman informasi yang dapat diberikan subjek penelitian. Penelitian ini menggunakan pendekatan *non-probability sampling* dengan teknik *purposive sampling*, yaitu pemilihan informan berdasarkan pertimbangan tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian. Informan dipilih karena dianggap mengetahui, memahami, dan terlibat langsung dalam fenomena yang diteliti. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 4 orang, yaitu kepala desa, sekretaris desa, kepala seksi pelayanan, dan kepala urusan umum Desa Karanganyar.

2.4 Metode analisis data

Analisis data kualitatif merupakan proses penting dalam memahami makna yang terkandung dalam data, bukan sekadar mengukur frekuensi atau angka. Menurut Sugiyono (2020), analisis data kualitatif adalah proses mencari dan menyusun data secara sistematis yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi untuk memperoleh pemahaman mendalam mengenai fenomena yang diteliti. Analisis ini mencakup kegiatan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan atau verifikasi.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Peran kepemimpinan kepala desa di Desa Karanganyar

3.1.1 Gaya kepemimpinan kepala desa

Berdasarkan hasil wawancara, kepala desa mengakui bahwa tidak menerapkan satu gaya kepemimpinan tertentu secara baku, melainkan menyesuaikan dengan kultur dan adat istiadat masyarakat Desa Karanganyar. Pendekatan yang digunakan bersifat fleksibel dan mengedepankan kebersamaan, kedekatan, serta komunikasi tanpa jarak antara atasan dan bawahan. Hal ini menunjukkan praktik kepemimpinan kombinasi dari gaya demokratis, situasional, dan dalam beberapa aspek cenderung transformasional, meskipun belum sepenuhnya maksimal.

3.1.2 Peran kepala desa dalam meningkatkan kedisiplinan

Kepala Desa Karanganyar berperan penting dalam membentuk kedisiplinan perangkat desa melalui pendekatan kepemimpinan yang informal, kekeluargaan, dan komunikatif.

Berdasarkan hasil wawancara, kepala desa berperan sebagai motivator dan pengarah yang aktif membangun suasana kerja nyaman dan memberikan arahan melalui rapat rutin serta komunikasi harian melalui WhatsApp. Namun, fungsi pengawasan masih belum optimal. Keterlambatan perangkat desa sering terjadi dan tidak diikuti sanksi yang tegas. Selain itu, belum adanya sistem penghargaan atau sanksi formal menunjukkan lemahnya aspek pengawasan dan penegakan disiplin.

Meskipun pendekatan kepala desa telah membangun kedekatan dan tanggung jawab moral, kelemahan dalam penegakan aturan dan tidak adanya sistem *reward and punishment* menjadi tantangan dalam menciptakan disiplin kerja yang konsisten dan profesional. Hal ini menunjukkan perlunya penguatan kebijakan kelembagaan untuk mendukung kepemimpinan yang efektif.

3.2 Aspek-aspek yang membentuk kedisiplinan perangkat desa

3.2.1 Aspek pendukung

1. **Suasana kerja yang kondusif dan hubungan sosial yang baik antarperangkat.** Keharmonisan dan rasa saling menghargai antarperangkat menciptakan rasa nyaman dalam bekerja. Lingkungan kerja yang harmonis mendorong perangkat untuk tetap menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab meskipun tidak diawasi secara ketat. Hal ini menunjukkan bahwa aspek sosial dan budaya organisasi berperan penting dalam membangun kedisiplinan secara sukarela.
2. **Motivasi intrinsik perangkat desa.** Sebagian perangkat menyatakan memiliki tanggung jawab moral terhadap tugas yang diberikan. Mereka bekerja bukan hanya karena kewajiban formal, tetapi karena merasa memiliki peran dalam melayani masyarakat desa. Rasa tanggung jawab ini menjadi penggerak utama yang memotivasi mereka untuk hadir dan menyelesaikan tugas meskipun dalam kondisi kerja yang kurang ideal.
3. **Komunikasi yang baik antara kepala desa dan perangkat desa.** Kepala desa rutin menyampaikan informasi, agenda kerja, serta mengingatkan tanggung jawab kerja melalui komunikasi informal. Meskipun belum disertai sistem pengawasan resmi, komunikasi ini tetap berperan dalam memberikan arahan kepada perangkat.

3.2.2 Aspek penghambat

1. **Kurangnya sistem pengawasan dan ketegasan dari kepala desa.** Tidak adanya absensi resmi, evaluasi rutin, maupun sanksi formal terhadap pelanggaran disiplin menyebabkan tidak adanya kontrol terhadap perilaku kerja perangkat. Hal ini memberi kesan bahwa keterlambatan atau ketidakhadiran tidak menimbulkan konsekuensi, sehingga menurunkan kedisiplinan secara keseluruhan.
2. **Keteladanan pimpinan yang belum konsisten.** Kepala desa terkadang tidak hadir tepat waktu sehingga memberi contoh yang kurang baik bagi perangkat. Keteladanan merupakan aspek penting dalam membentuk budaya kerja, dan ketidakkonsistenan pimpinan berdampak negatif terhadap semangat kerja dan kedisiplinan bawahan.
3. **Perbedaan pola pikir antarperangkat.** Kepala desa mengungkapkan bahwa tidak semua perangkat memiliki pemahaman dan cara pandang yang sama terkait tugas dan kedisiplinan sehingga pelaksanaan pekerjaan kurang selaras. Menurut Maulana (2021), lingkungan sosial yang tidak harmonis menjadi hambatan dalam pembentukan disiplin kerja.
4. **Belum ada pelatihan atau pembinaan formal.** Kepala desa sering memberikan motivasi secara informal, tetapi belum ada program pelatihan resmi atau pengembangan kapasitas perangkat desa. Widodo (2023) menekankan pentingnya pelatihan untuk memperkuat pemahaman perangkat terhadap etika kerja dan tanggung jawab mereka.
5. **Kesejahteraan perangkat yang terbatas.** Menurut wawancara, perangkat desa hanya mengandalkan penghasilan dari dana pusat. Tidak ada sumber pendapatan desa lain karena desa tidak memiliki fasilitas strategis seperti pasar, terminal, atau pelabuhan.

Suharto dan Dewi (2022) menyatakan bahwa kesejahteraan yang rendah berdampak langsung pada semangat kerja dan tingkat kehadiran perangkat.

6. **Letak geografis yang kurang menguntungkan.** Desa Karanganyar berada di wilayah paling barat Kecamatan Cililin dan tergolong terpencil. Akses masuk ke desa cukup sulit karena harus melewati desa dan kecamatan lain. Berdasarkan Maulana (2021), kondisi lingkungan fisik dan sosial yang tidak mendukung dapat menjadi penghambat kedisiplinan.

3.3 Strategi kepala desa dalam meningkatkan kedisiplinan

1. **Penguatan komunikasi dan koordinasi.** Kepala desa aktif membangun komunikasi dan koordinasi dengan perangkat desa melalui rapat mingguan, pertemuan informal, serta media komunikasi seperti WhatsApp. Komunikasi ini tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga menyentuh nilai-nilai pelayanan publik seperti 3S (senyum, sapa, dan salam).
2. **Evaluasi.** Evaluasi dilakukan setiap muncul keluhan atau informasi terkait kinerja perangkat. Meskipun kepala desa belum secara tegas memberi sanksi, terdapat aturan bahwa perangkat desa yang tidak hadir 30 hari berturut-turut tanpa alasan akan dikenai sanksi.
3. **Partisipasi dalam pengambilan keputusan.** Kepala desa melibatkan perangkat desa dalam pengambilan keputusan, terutama yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab mereka. Keputusan tidak diambil sepihak, melainkan melalui diskusi dan musyawarah, baik dalam forum resmi seperti rapat maupun komunikasi sehari-hari. Partisipasi ini menumbuhkan rasa memiliki dan tanggung jawab perangkat desa terhadap pekerjaan mereka, yang pada akhirnya meningkatkan kedisiplinan.

4. SIMPULAN DAN SARAN

4.1 Simpulan

Kepala Desa Karanganyar menjalankan kepemimpinan yang fleksibel melalui kombinasi gaya demokratis, situasional, dan transformasional. Ia berperan sebagai motivator dan pengarah dengan pendekatan kekeluargaan serta komunikasi aktif, namun fungsi pengawasan dan sistem penghargaan belum berjalan optimal. Kedisiplinan perangkat desa terbentuk melalui aspek pendukung seperti suasana kerja, motivasi, dan komunikasi, serta dihambat oleh keteladanan pemimpin yang belum konsisten, perbedaan pola pikir, dan belum adanya sistem *reward and punishment*. Lemahnya pengawasan, belum adanya kebijakan tertulis, dan keterbatasan kesejahteraan menjadi hambatan dalam membentuk kedisiplinan yang berkelanjutan. Strategi yang dilakukan kepala desa bersifat informal dan belum terstruktur, sehingga dibutuhkan penguatan sistem agar kedisiplinan menjadi budaya kerja.

4.2 Saran

Kepala desa disarankan meningkatkan pengawasan formal, menyusun SOP dan kebijakan kedisiplinan tertulis, serta mengadakan evaluasi dan pelatihan rutin. Perangkat desa diharapkan bersikap proaktif, menjunjung etos kerja, dan berpartisipasi aktif dalam pembinaan. Kolaborasi antara kepala desa dan perangkat sangat diperlukan untuk menciptakan sistem kedisiplinan yang profesional, berkelanjutan, dan berbasis nilai kebersamaan.

5. DAFTAR PUSTAKA

Apriliani, R., & Fajar Kusuma, S. (2024). Pengaruh karakteristik organisasi sistem reward and punishment terhadap kinerja karyawan Casadienta Dental Klinik. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi)*.

Gunawan, I., & Santo Hegiarto, A. (2024). Pengaruh harga dan kualitas pelayanan terhadap kepuasan pelanggan di Surabi Haneut Lembang. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi)*.

Hasibuan, M. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Ilma, R. Z., & Yusuf, W. (2024). Analisis disiplin kerja karyawan CV. Karsa Mahardika Nusantara.

Prosiding FRIMA.

Maulana, D. (2021). Dinamika lingkungan sosial dalam pemerintahan desa: Studi kasus di Jawa Barat. *Jurnal Sosial Politik*, 112–121.

Mulyana, A. (2020). *Kepemimpinan dan tata kelola pemerintahan desa*. Bandung: Alfabeta.

Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and practice* (9th ed.). Sage Publications.

Rahman, M. (2019). Pengaruh kedisiplinan perangkat desa terhadap kualitas pelayanan desa. *Jurnal Ilmu Administrasi Desa*, 54–61.

Raymond, Siregar, D. L., Pristiyanto, & Arifin. (2024). *Kepemimpinan dalam organisasi*. Sumatra Barat: CV. Gita Lentera.

Rivai, V. (2015). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Jakarta: PT Rajawali Persada.

Robbins, S. P. (2017). *Organizational behavior*. New Jersey: Pearson Education.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.

Sedayu, A. (2024). Gaya kepemimpinan kepala desa dalam meningkatkan pelayanan publik di Desa Sruni Kecamatan Jenggawah Kabupaten Jember. *Journal Interelasi*.

Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kualitatif, kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Suharto, E. (2020). *Manajemen pemerintahan desa: Konsep, strategi, dan implementasi*. Bandung: Refika Aditama.

Wendari, N., Daswati, D., & Tamher, F. (2021). Gaya kepemimpinan kepala desa di Kantor Desa Moahino Kecamatan Wita Ponda Kabupaten Morowali. *Journal of Administration and Management Public Literation*.