

PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA DESA DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA PERANGKAT DESA LUMBANG KECAMATAN MUARA UYA KABUPATEN TABALONG

Nurdiana*, Muhammad Noor

nurdianaaa16@gmail.com ; mnoor@stiatablong.ac.id

Program Studi Administrasi Negara
Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Tabalong
Komplek Stadion Olah Raga Saraba Kawa Pembataan Tanjung – Tabalong
Telp/Fax (0526) 2022484 Kode Pos 7012
Email: info@stiatablong.ac.id

ABSTRAK

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugasnya yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan mendorong terwujudnya tujuan organisasi. Penting bagi Kepala Desa untuk dapat membina dan meningkatkan disiplin kerja perangkat desa, karena kurangnya disiplin kerja dapat menimbulkan berbagai hal yang kurang baik dalam hubungan pekerjaannya, acuh tak acuh terhadap pekerjaan atau jabatan yang diembannya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Peran Kepemimpinan Kepala Desa dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Perangkat Desa Di Kantor Desa Lumbang Kecamatan Muara Uya Kabupaten Tabalong. Untuk mengetahui apa saja kendala yang dihadapi Kepala Desa dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Perangkat Desa di Kantor Desa Lumbang Kecamatan Muara Uya Kabupaten Tabalong. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan observasi, dokumentasi dan wawancara kepada informan yang berjumlah 10 orang. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan model interaktif untuk menganalisis data hasil penelitian yaitu menggunakan *Data Collection, Data Display, Conclusion Drawing/Verifying*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Peran Kepemimpinan Kepala Desa Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Perangkat Desa Di Kantor Desa Lumbang Kecamatan Muara Uya Kabupaten Tabalong dikategorikan berperan. Namun masih ada kendala Kepala Desa Lumbang dalam meningkatkan disiplin kerja perangkat desa seperti kurangnya pengawasan, belum adanya ketegasan dan kurangnya sarana dan prasarana.

Kata Kunci: Peran Kepemimpinan, Kepala Desa, Disiplin Kerja

THE ROLE OF THE VILLAGE HEAD'S LEADERSHIP IN IMPROVING THE WORK DISCIPLINE OF VILLAGE APPARATUS IN LUMBANG VILLAGE, MUARA UYA SUB-DISTRICT, TABALONG REGENCY

ABSTRACT

Good discipline reflects the extent of an individual's sense of responsibility towards the tasks assigned to them. This fosters work enthusiasm, morale, and contributes to the achievement of organizational goals. It is important for the Village Head to be able to foster and improve the work discipline of the village apparatus, as a lack of work discipline can lead to various negative consequences in their working relationships, such as indifference towards their work or assigned positions. The objectives of this research are: to determine the Role of the Village Head's Leadership in Improving the Work Discipline of the Village Apparatus at the Lumbang Village Office, Muara Uya Sub-district, Tabalong Regency; and to identify the obstacles faced by the Village Head in Improving the Work Discipline of the Village Apparatus at the Lumbang Village Office,

Muara Uya Sub-district, Tabalong Regency. This research employs a descriptive research type with a qualitative approach. The data sources used are primary and secondary data. Data collection techniques include observation, documentation, and interviews with 10 informants. The data analysis technique used in this study is the interactive model to analyze the research data, involving Data Collection, Data Display, and Conclusion Drawing/Verification. The results of this study indicate that the Role of the Village Head's Leadership in Improving the Work Discipline of the Village Apparatus at the Lumbang Village Office, Muara Uya Sub-district, Tabalong Regency is categorized as influential. However, the Lumbang Village Head still faces obstacles in improving the work discipline of the village apparatus, such as a lack of supervision, a lack of firmness, and inadequate facilities and infrastructure.

Keywords: *Leadership Role, Village Head, Work Discipline*

PENDAHULUAN

Penelitian ini menyoroti peran kepemimpinan kepala desa untuk mendorong tingkat disiplin kerja perangkat desa. Kemampuan seorang pemimpin sangat diharapkan untuk menggerakkan bawahannya juga dapat memperhatikan keinginan dan kebutuhan pegawainya. Hal ini sangat diperlukan karena seorang yang masuk dalam suatu organisasi membawa harapan dan keinginan yang akan dicapai keinginan tersebut satu sama lainnya berbeda-beda. Sehingga kejelian seseorang pemimpin dalam memperhatikan bawahannya akan mempunyai pengaruh yang positif dan seorang pemimpin akan menyadari bahwa pegawainya mempunyai keinginan perilaku kebiasaan, adat istiadat dan mempunyai latar belakang pendidikan yang berbeda-beda.

Melihat beberapa pentingnya pengaruh seorang pemimpin didalam mengoperasikan organisasi dengan individu yang berbeda-beda, maka seorang pemimpin harus benar-benar berkualitas agar dapat memimpin bawahannya dengan baik sehingga produktivitas dan tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif dan efisien. Kepemimpinan di dalam suatu organisasi memiliki dampak yang cukup luas termasuk terhadap perilaku pegawai yaitu pemimpin yang mampu meningkatkan dan menggerakkan kinerja pegawainya. Sebaliknya, jika kepemimpinan tidak mendapat dukungan dari para pegawai maka akan membuat pegawai menjadi malas dalam bekerja karena merasa kurang adanya rasa simpati kepada pemimpin.

Kepemimpinan kepala desa merupakan salah satu isu dalam manajemen yang masih cukup menarik untuk di perbincangkan hingga dewasa ini. Media massa, baik elektronik maupun cetak, seringkali menampilkan opini dan pembicaraan yang membahas seputar kepemimpinan kepala desa. Peran kepemimpinan kepala yang sangat strategis dan penting bagi pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi pemerintahan desa. Begitu pentingnya peran pemimpin sehingga isu mengenai pemimpin menjadi fokus yang menarik perhatian para peneliti bidang perilaku keorganisasian. Pemimpin memegang peran kunci dalam memformulasikan dan mengimplementasikan strategi fungsi organisasi. Hal ini membawa konsekuensi bahwa setiap pimpinan berkewajiban memberikan perhatian yang sungguh-sungguh untuk membina, menggerakkan, mengarahkan semua potensi karyawan dilingkungannya agar terwujud volume dan beban kerja yang terarah pada tujuan.

Kepemimpinan Kepala Desa berpengaruh terhadap disiplin kerja agar pegawai senantiasa memperhatikan disiplin dalam melaksanakan segala tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Factor kepemimpinan dari seorang pemimpin organisasi sangat penting. Selain itu faktor-faktor yang membangkitkan disiplin kerja pegawai adalah terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan jasmani maupun rohani. Karena seorang pemimpin harus mengupayakan bagaimana para pegawainya melaksanakan pekerjaan dengan baik sehingga para karyawannya

memiliki prestasi kerja yang baik karena itu disiplin kerja sangat penting dalam meningkatkan semangat kerja pegawai kantor desa.

Pemerintah Desa Lumbang adalah salah satu desa yang ada di Kecamatan Muara Uya Kabupaten Tabalong. Pemerintahan Desa Lumbang Kecamatan Muara Uya Kabupaten Tabalong dalam meningkatkan disiplin kerja perangkat desa didasarkan pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 1979 Tentang Pemerintahan Desa, kepala desa lumbang memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan disiplin pekerja. Pemerintahan desa mengatakan bahwa belum ada sanksi tertulis di kantor Desa Lumbang Kecamatan Muara Uya Kabupaten Tabalong untuk pelanggaran disiplin. Sehingga pegawai mudah melakukan kesalahan yang sama. Mereka mengatakan bahwa pengawasan kepala desa harus ditingkatkan lagi untuk meningkatkan disiplin pegawai.

Aturan kedipsilinan telah ditetapkan dan disetujui oleh Kepala Desa dan pegawai setiap kantor desa, itulah masalah yang muncul, menurut pengamatan awal peneliti di Kantor Desa Lumbang Kecamatan Muara Uya Kabupaten Tabalong. Permasalahan saat ini termasuk keluhan masyarakat tentang pembuatan surat keterangan yang seharusnya dibuat oleh desa dan ditindak lanjuti langsung oleh kasi pemerintahan dalam waktu 15 menit. Namun, masyarakat mengeluh tentang pembuatan surat keterangan tersebut karena aparat desa gagal menyelesaikan layanan dalam waktu yang dijanjikan. Untuk menyelesaikan masalah ini, kepala desa harus berpartisipasi secara aktif sebagai pemimpin.

Dari adanya ketegasan aturan masuk jam kerja dimana pegawai sering terlambat datang ke kantor dan sering tidak ada diruangan sehingga untuk pembuatan surat keterangan menjadi terlambat. Ada juga pegawai sering keluar kantor pada saat jam kerja dengan tujuan yang tidak berkaitan dengan urusan pekerjaan. Dari situ lemahnya sanksi dari kepala desa itu sendiri. Ada sebagian masyarakat yang mengatakan peran kepala desa sudah baik namun ada juga yang mengatakan peran

kepala desa masih kurang baik. Hal ini dilihat dari kurangnya kepala desa dalam mengembangkan kedipsilinan pegawai dimana pegawai desa sering terlambat datang ke kantor, sering tidak ada di ruangan dan tidak memakai pakaian dinas. Rendahnya tingkat kehadiran perangkat desa di hari kerja, sesuai dengan peraturan desa yang berlaku hari kerja pemerintah desa adalah setiap hari senin sampai dengan hari jumat yang dimulai pukul 08.00 WITA dan berakhir pukul 16.00 WITA. Namun dalam kenyataannya banyak para perangkat desa yang baru datang pukul 09.00 WITA, dan pulang pukul 15.00 WITA. Sehingga menyebabkan pegawai banyak yang kurang disiplin.

Menurut (Nitishemito, 2013) Rendahnya disiplin kerja pegawai juga disebabkan oleh beberapa hal yaitu turunnya produktivitas kerja salah satu indikasi rendahnya disiplin kerja adalah ditunjukkan dari turunnya produktivitas kerja. Produktivitas yang turun karena kemalasan penundaan pekerjaan dan lain sebagainya. Apabila terjadi penurunan produktivitas kerja berarti merupakan indikasi di dalam organisasi terjadi penurunan diisplin kerja. Tingkat obsensi yang tinggi juga menyebabkan kedipsilinan kerja pegawai menurun, maka dapat dilihat dari tingkat kehadiran pegawai dalam bekerja tidak tepat waktu datang dan pulangnya, serta sering keluar pada jam kerja.

Penelitian ini berfokus untuk mengeksplor bagaimana peran kepemimpinan kepala desa dalam menghadirkan keberadaan disiplin kerja memiliki manfaat yang signifikan dalam memberikan pelajaran kepada pegawai untuk mematuhi regulasi dan kebijakan yang berlaku di organisasi pemerintahan desa, dengan tujuan menciptakan kinerja yang optimal. Atas dasar tersebut mengetahui betapa pentingnya disiplin kerja di tempat kerja adalah tujuan dari penelitian ini. Penerapan disiplin kerja dilingkungan organisasi pemerintah desa bermanfaat dalam mendidik para aparatur desa untuk mematuhi dan mentaati peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ditetapkan oleh Kepala Desa.

Berdasarkan uraian diatas peneliti akan mendalami penelitian di Kantor Desa Lumbang mengenai Peran Kepemimpinan Kepala Desa dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Perangkat Desa yang kemudian akan saya tetapkan sebagai lokasi penelitian. Sehingga peneliti mengangkat dalam bentuk penelitian dengan judul: "Peran Kepemimpinan Kepala Desa Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Perangkat Desa Lumbang Kecamatan Muara Uya Kabupaten Tabalong".

Rumusan Masalah

Dari latar belakang diatas, maka dapat ditarik rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah Peran Kepemimpinan Kepala Desa dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Perangkat Desa di Kantor Desa Lumbang Kecamatan Muara Uya Kabupaten Tabalong?
2. Kendala apa saja yang dihadapi Kepala Desa dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Perangkat Desa Di Kantor Desa Lumbang Kecamatan Muara Uya Kabupaten Tabalong?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang diungkapkan diatas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui Peran Kepemimpinan Kepala Desa dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Perangkat Desa di Kantor Desa Lumbang Kecamatan Muara Uya Kabupaten Tabalong.
2. Untuk mengetahui kendala apa saja yang dihadapi Kepala Desa Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Perangkat Desa di Kantor Desa Lumbang Kecamatan Muara Uya Kabupaten Tabalong.

Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi kepada perkembangan ilmu administrasi publik terutama dalam hal konsep kepemimpinan. Penggunaan perspektif kepemimpinan ini juga diharapkan akan lebih memberi peluang untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang peran kepemimpinan untuk melakukan

perbaikan manajemen didalam sebuah organisasi.

2. Manfaat Praktis

Harapan dari manfaat praktis pada penelitian ini adalah dapat memberikan pemahaman baru kepada Kepala Desa untuk lebih meningkatkan disiplin kerja perangkat desanya. Serta harapan nantinya agar semua perangkat desa bisa manati semua peraturan pemerintah yang sudah ditetapkan dari waktu datang dan waktu pulang kerja yang sesuai.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Menurut Hersey & Blanchard dalam (Pasolong, 2013) menyatakan kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu, sedangkan Robbins dalam (Pasolong, 2013) menyatakan kepemimpinan merupakan suatu tujuan bersama. Dan kepemimpinan menurut (Pamudji, 1995) menyebutkan atas dasar ini semua maka dalam rangka menggerakkan orang-orang pemimpin wajib melakukan motivasi dalam hubungan inilah fungsi kepemimpinan pemerintahan mempunyai tugas kewajiban memotivasi yaitu usaha memberikan motif-motif (dorongan-dorongan) agar orang mau bekerja atau bergerak dengan ikhlas dan suka rela untuk mencapai tujuan secara baik-baiknya.

Jenis-jenis Kepemimpinan

Berdasarkan pengertian kepemimpinan diatas, maka kepimpinan dapat dibagi menjadi dua macam, yaitu:

1. Kepemimpinan Tranformasional

Istilah kepemimpinan transformative berasal dari dua kata, yaitu kepemimpinan atau Leadership dan transformatif atau transformasional. Kepemimpinan transformasional merupakan sebuah proses dimana pemimpin mengambil tindakan-

tindakan untuk meningkatkan kesadaran rekan kerja mererka tentang apa yang penting, untuk meningkatkan kematangan motivasi rekan kerja mereka mereka serta mendorong mereka untuk melampaui minat pribadi mereka demi mencapai kemaslahatan kelompok, organisasi, atau masyarakat. Kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang masih terbilang baru yang dipandang efektif untuk mendedikasikan perubahan, terutama pada situasi lingkungan yang bersifat transisional.

2. Kepemimpinan Transaksional

Kepemimpinan transaksional adalah gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin menfokuskan perhatiannya pada transaksi interpersonal antara pemimpin dengan karyawan yang melibatkan hubungan pertukaran. Pertukaran tersebut didasarkan pada kesempatan mengenai klasifikasi sasaran, standar kerja, penugasan kerja dan penghargaan. Kepemimpinan transaksional didasarkan pada otoritas birokrasi dan ligimitasi di dalam organisasi. Pemimpin transaksional pada hakekatnya menekankan bahwa seorang pemimpin menentukan apa yang perlu dilakukan para bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Di samping itu, pemimpin transaksional cenderung memfokuskan diri pada penyelesaian tugas-tugas organisasi. Untuk memotivasi agar bawahan melakukan tanggung jawab mereka, para pemimpin transaksional sangat mengendalikan pada sistem pemberian penghargaan dan hukuman kepada bawahannya.

Pengertian Peran

Menurut (Thoha, 2010), peran adalah bagian yang dimainkan oleh seseorang pemain, dalam arti ini peran menunjuk pada karakteristik yang di sandang untuk dibawakan oleh seseorang actor dalam sebuah pentas drama, kepribadian seseorang barangkali juga sangat mempengaruhi bagaimana peranan harus dijalankan.

Sedangkan menurut (Soekanto, 2009), peran merupakan aspek dinamis dari kedudukan (status) yang dimiliki oleh seseorang, sedangkan status

merupakan sekumpulan hak dan kewajiban yang dimiliki seseorang apabila seseorang melakukan hak-hak dan kewajiban-kewajiban sesuai dengan kedudukannya, maka kepala desa menjalankan suatu fungsi. Hakekatnya peran juga dirumuskan sebagai suatu rangkaian perilaku tertentu yang ditimbulkan oleh suatu jabatan tertentu. Kepribadian seseorang juga mempengaruhi bagaimana peraan itu harus dijalankan. Peran yang dimainkan hakekatnya tidak ada perbedaan, baik yang dimainkan atau diperankan pimpinan tingkat atas, menengah maupun bawah akan mempunyai peran yang sama. Peran juga dapat dikatakan sebagai perilaku individu yang penting bagi struktur sosial masyarakat.

Teori Peran Menurut (Mintzberg, 1973) ada 3 macam peranan kepemimpinan yaitu:

1. Peranan Pribadi : sebagai Tokoh (*Figurhead*), sebagai pemimpin (*Leader*), sebagai penghubung (*Liasion*).
2. Peranan Pembuatan Keputusan : Sebagai Wiraswastawan (*Enterpreneur*), sebagai pereda gangguan (*Disturbance handler*), sebagai pengalokasi sumber daya (*Resource allocator*) dan sebagai perunding (*Negotiator*).
3. Peranan Sumber Informasi : Sebagai pemonitor dan pembagi (*Monitor and Disseminator*) dan sebagai juru bicara (*Spokesperson*).

Pengertian Kepala Desa

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1979 dijelaskan bahwa kepala desa menjalankan hak, wewenang dan kewajiban, dan kewajiban pemimpin pemerintahan desa yaitu menyelenggarra dan penanggung jawab utama dibidang pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan dalam rangka penyelenggaraan urusan pemerintahan Desa, urusan pemerintahan umum termasuk pembinaan, ketentraman dan ketertiban, sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan menumbuhkan serta mengembangkan jiwa gontong royong masyarakat sebagai sendi utama pelaksanaan pemerintahan Desa

Kepala desa berkedudukan sebagai alat pemerintah desa yang memimpin penyelenggaraan desa, kepala desa bukan saja menjalankan

pemerintahan, membina ketertiban dan ketentraman, menjaga supaya hukum yang dilanggar dapat dipulihkan sebagai sediakala, tetapi juga agar orang-orang yang melanggar hukum itu tidak mengulangi lagi perbuatanya.

Kepala desa adalah kepala organisasi pemerintahan desa yang berkedudukan strategis dan mempunyai tanggung jawab yang luas. Tanggung jawab meliputi urusan tugas pekerjaan yang terpisah dan terbagi kepada pejabat instansi pemerintah berdasarkan asa dekonsentral dan desentralisasi, sedangkan di desa tanggung jawab urusan tugas pelayanan itu terpusat pada kepala desa.

Pengertian Disiplin

Disiplin kerja merupakan suatu proses perkembangan konstruktif bagi yang berkepentingan, karena disiplin kerja ditunjukkan pada tindakan bukan pada orangnya. Menurut (Hasibuan, 2007) mengemukakan bahwa kedipsilinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Disiplin juga sebagai proses latihan agar dapat mengembangkan pengendalian diri sehingga menjadi lebih efektif dalam bekerja. Selain itu sanksi yang merupakan akibat yang ditimbulkan sebagai tindakan pendidiplinan juga hendaknya mempunyai sasaran yang positif mendidik dan mengoreksi, bukan tindakan negative yang menjatuhkan pegawai atau bawahan yang indisipliner dengan maksud tindakan pendipsilinan untuk memperbaiki efektifitas dalam tugas dan pergaulan sehari-hari dimasa yang akan datang bukanlah menghukum kegiatan masa lalu.

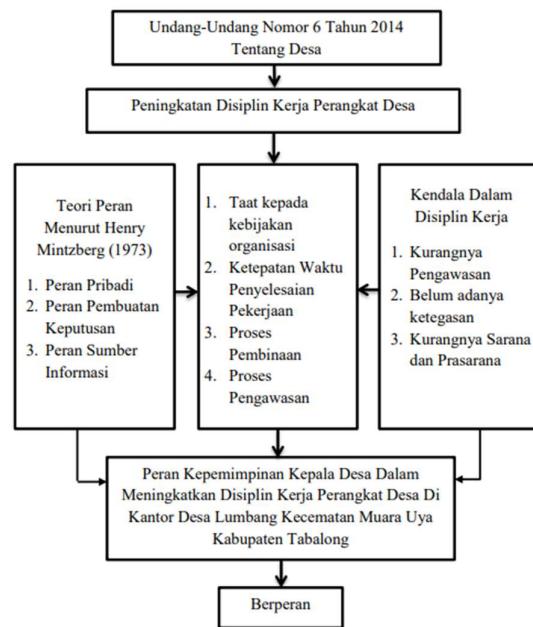
Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaiknya bila karyawan tunduk pada ketetapan

perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Menurut (Netisemoto, 1982) bahwa kedipsilinan bukan hanya menyangkut masalah kehadiran yang tepat waktu ditempat kerja namun lebih tepat diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan suatu peraturan dari perusahaan dapat ditegakkan bilamana sebagian besar peraturan-peraturannya ditaati oleh sebagian besar karyawan.

Kerangka Konseptual

Gambar 1 Kerangka Konseptual



Sumber: diolah peneliti, 2024

METODE PENELITIAN

Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang bertujuan untuk memahami gejala-gejala yang tidak memerlukan kuantifikasi. Menurut (Sugiyono, 2014) metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat yang digunakan untuk meneliti pada kondisi ilmiah (eksperimen) dimana peneliti sebagai instrumen, teknik pengumpulan data dan di analisis yang bersifat kualitatif lebih menekan pada makna. Metodologi penelitian kualitatif bertujuan untuk menganalisis dan

mendeskripsikan fenomena atau obyek penelitian melalui aktivitas social, sikap, dan persepsi orang secara individu atau kelompok.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dengan pendekatan kualitatif (penelitian yang dilakukan terhadap variable mandiri yaitu tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain). Fokus penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran bagaimana peran seorang kepala desa dalam meningkatkan disiplin waktu perangkat desa.

Sumber Data

Sumber data merupakan sekumpulan informasi yang berupa informasi atau angka hasil pencatatan suatu kejadian atau sekumpulan informasi yang digunakan untuk menjawab masalah penelitian. Data yang mampu menjawab masalah penelitian ini adalah data yang berasal sumber-sumber yang sesuai dengan permasalahan penelitian. Sumber dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder adalah sebagai berikut:

1. Data primer

Data primer dalam proses penelitian didefinisikan sebagai sekumpulan sekumpulan informasi yang diperoleh peneliti langsung dari lokasi penelitian melalui sumber data pertama (responden atau informan, melalui wawancara) atau melalui hasil pengamatan yang dilakukan sendiri oleh peneliti (Martono, 2015).

Merupakan data yang diperoleh peneliti secara langsung informan. Informan kunci (*key informant*) dalam penelitian ini yaitu sebanyak 10 (Sepuluh) orang. Data primer peneliti diperoleh dari lokasi penelitian dengan wawancara.

Sumber informasi dalam penelitian ini adalah dari pihak responden yang sekaligus berperan key informan. Adapun key informan dalam penelitian ini adalah:

Tabel 1 Informan Penelitian

No	Informan	Jumlah
1	Kepala desa	1
2	Perangkat Dsa	4
3	Masyarakat	5

Sumber: diaolah peneliti, 2024

2. Data sekunder

Data sekunder dimaknai sebagai data yang tidak diperoleh dari sumber pertama. Dalam hal ini, peneliti berada dalam posisi orang pertama yang mengumpulkan data. Dengan memanfaatkan data pendukung yang dapat mendukung dan memperjelas data primer agar mampu menjawab permasalahan penelitian. Data sekunder diperoleh dari kegiatan penalaahan baik berupa buku maupun informasi-informasi yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

Data sekunder dalam penelitian ini yaitu data yang diperoleh dari dokumentasi serta data-data resmi yang di dapat dan objek yang diteliti yaitu data yang berasal dari lokasi penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Menurut (Sugiyono, 2014) teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini:

1. Observasi

Menurut (Sugiyono, 2014) mengemukakan bahwa observasi merupakan suatu proses yang kompleks suatu proses biologis dan psikologis. Dua diantaranya yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan. Jadi observasi adalah pengamatan terhadap suatu obyek yang diteliti baik secara langsung maupun tidak langsung untuk memperoleh data yang harus dikumpulkan dalam penelitian. Secara langsung adalah terjun ke lapangan terlihat seluruh pancaindra. Secara tidak langsung adalah pengamatan yang dibantu melalui media visual atau audivisoal

Observasi yang digunakan peneliti adalah observasi partisipasi. Dalam hal ini peneliti melakukan pengumpulan data menyatakan terus terang kepada sumber data. Bahwa peneliti akan melakukan penelitian sehingga mereka yang diteliti mengetahui sejak awal sampai akhir tentang aktifitas peneliti.

2. Wawancara

Wawancara yaitu tanya jawab antara dua orang atau lebih secara langsung (Dr, 2016). Teknik wawancara yaitu teknik yang dilakukan dengan mengadakan tanya jawab secara langsung kepada pihak-pihak yang berkaitan atau yang berkompeten dengan cara mengadakan wawancara secara bebas dan memfokuskan pertanyaan-pertanyaan pada masalahnya yang sudah terstruktur serta adanya izin dari pihak instansi terkait untuk memberikan keterangan terhadap permasalahan dalam penelitian dan juga keterbukaan informan dalam memberikan pernyataan terkait permasalahan tersebut.

Adapun jenis wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis wawancara semi terstruktur. Pentingnya menggunakan wawancara semi terstruktur dalam penelitian ini yaitu adalah wawancara yang berlangsung mengacu pada suatu rangkaian pertanyaan terbuka terkait permasalahan Peran Kepemimpinan Kepala Desa dalam meningkatkan disiplin kerja Perangkat desa di Kantor Desa Lumbang Kecamatan Muara Uya Kabupaten Tabalong. Teknik wawancara semi terstruktur pada penelitian ini memungkinkan pertanyaan baru muncul karena jawaban yang diberikan oleh informan pada penelitian ini, sehingga selama sesi wawancara berlangsung penggalian informasi dapat dilakukan oleh peneliti lebih mendalam.

3. Dokumentasi

Menurut (Sugiyono, 2014) mengemukakan bahwa dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumentasi bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumen berguna karena dapat memberikan latar belakang yang

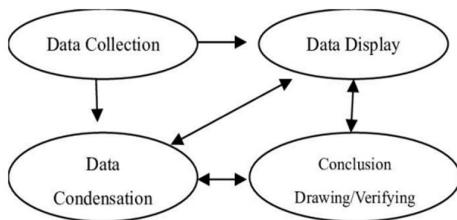
lebih luas mengenai pokok penelitian, dapat dijadikan bahan triangulasi untuk mengecek kesesuaian data, dan merupakan bahan utama dalam penelitian teknik dokumentasi juga berguna untuk melengkapi kekurangan yang diperoleh dari data primer.

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini teknik analisis data dilakukan secara induktif, teknik analisis data ini mencoba untuk memberi sebuah gambaran abstrak terhadap temuan lapangan yang telah dikumpulkan dengan menggunakan analisis model interaktif seperti yang dikembangkan oleh (Huberman & Saldana, 2014) dimana terdapat tiga prosedur dalam penganalisaan data kualitatif, yaitu:

1. Kondensasi data (*Data Condensation*)
Kondensasi data merujuk pada proses memilih, menyederhanakan, mengabstrakan, atau mengubah data yang timbul dalam penelitian dengan membuat catatan-catatan lapangan secara tertulis, transkip wawancara, dokumentasi dan materi-materi empiris lainnya.
2. Penyajian data (*Data Display*)
Sebuah pengorganisasian dan penyatuan dari informasi yang memungkinkan penyimpulan dan aksi. Penyajian data membantu dalam memahami apa yang terjadi dan untuk melakukan sesuatu, termasuk analisis yang mendalam atau mengambil aksi berdasarkan pengalaman.
3. Penarikan kesimpulan (*Conclusion Drawing/verifying*)
Kegiatan ini dimaksudkan untuk menampilkan sekumpulan informasi yang telah tersusun sehingga dapat memberi pemahaman yang telah tersusun sehingga dapat memberikan pemahaman tentang apa yang terjadi dan fenomena yang melingkupinya, kesimpulan-kesimpulan final mungkin tidak muncul sampai pada pengumpulan data yang terakhir, tergantung pada besarnya kumpulan catatan lapangan, penomeran, penyimpanan dan metode pencarian ulang yang digunakan, maka dengan penyajian data diharapkan mampu memberikan adanya kemungkinan penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan selanjutnya.

Gambar 2 Komponen-Komponen Analisis Data Model Interaktif.



Sumber: (Huberman & Saldana, 2014)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Ada beberapa indikator peran kepala desa dalam meningkatkan disiplin seperti peran pribadi, peran pembuatan keputusan dan peran sumber informasi dalam peningkatan disiplin kerja perangkat desa seperti: Taat Kepada Kebijakan Organisasi, Ketepatan Waktu Penyelesaian Pekerjaan, Proses Pembinaan dan Proses Pengawasan seperti beberapa kendala-kendala dalam Disiplin Kerja. Berikut dibawah hasil wawancara antara peneliti dengan ke sepuluh informan dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Peran Kepemimpinan Kepala Desa dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Perangkat Desa Lumbang

a. Taat Kepada Kebijakan Organisasi

Hasil wawancara dengan sepuluh informan di Kantor Desa Lumbang, Kecamatan Muara Uya, Kabupaten Tabalong, menunjukkan bahwa peran Kepala Desa dalam meningkatkan disiplin kerja perangkat desa sangat signifikan. Kebijakan disiplin yang diterapkan, terutama terkait jam masuk dan pulang kerja, diakui oleh perangkat desa dan masyarakat telah berdampak positif

terhadap kinerja dan kualitas pelayanan. Meskipun belum ada sanksi tegas yang diberikan kepada perangkat desa yang tidak disiplin, Kepala Desa tetap konsisten dalam memastikan kepatuhan terhadap aturan, yang telah mendorong peningkatan disiplin dan kinerja secara keseluruhan. Kepala Desa dinilai berhasil dan amanah dalam menjalankan tugasnya, serta efektif dalam mendorong kedisiplinan dan meningkatkan kualitas pelayanan melalui kepatuhan terhadap kebijakan organisasi.

b. Ketepatan Waktu Penyelesaian Pekerjaan

Berdasarkan hasil wawancara dengan sepuluh informan di Kantor Desa Lumbang, Kecamatan Muara Uya, Kabupaten Tabalong, dapat disimpulkan bahwa peran Kepala Desa dalam meningkatkan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan oleh perangkat desa sangat berperan. Kepala Desa telah menetapkan struktur organisasi dan pembagian tugas yang jelas untuk memastikan setiap perangkat desa menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Meskipun belum ada sistem sanksi atau penghargaan yang diterapkan, semangat dan motivasi yang diberikan Kepala Desa telah mendorong perangkat desa untuk menyelesaikan tugas mereka dengan baik dan sesuai target. Para informan mengakui bahwa kebijakan ini telah berdampak positif pada kualitas pelayanan dan ketepatan waktu pekerjaan, serta menunjukkan kepemimpinan yang efektif dan dapat dipercaya dalam pengelolaan tugas di desa.

c. Proses Pembinaan

Berdasarkan hasil wawancara dengan sepuluh informan di Kantor Desa Lumbang, Kecamatan Muara Uya, Kabupaten Tabalong, dapat disimpulkan bahwa peran Kepala Desa dalam proses pembinaan perangkat desa berperan signifikan dalam meningkatkan disiplin kerja. Kepala Desa secara konsisten memberikan contoh teladan yang baik, seperti kedisiplinan waktu dan sikap adil terhadap bawahan.

Meskipun beberapa informan mengungkapkan kebutuhan untuk pembinaan dan arahan yang lebih intensif, sebagian besar mengakui bahwa Kepala Desa telah berhasil menciptakan suasana kerja yang positif dan memotivasi perangkat desa untuk memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Keseluruhan, proses pembinaan yang dilakukan oleh Kepala Desa dikategorikan efektif dalam mendorong disiplin kerja perangkat desa.

d. Proses Pengawasan

Berdasarkan hasil wawancara dengan sepuluh informan di Kantor Desa Lumbang, Kecamatan Muara Uya, Kabupaten Tabalong, dapat disimpulkan bahwa peran Kepala Desa dalam proses pengawasan terhadap perangkat desa dikategorikan cukup berperan. Kepala Desa telah melaksanakan pengawasan dengan memantau dan menilai kinerja perangkat desa, memastikan mereka melaksanakan tugas dengan baik dan disiplin dalam waktu kerja. Meskipun ada perbedaan pendapat mengenai konsistensi dan frekuensi pengawasan, secara umum Kepala Desa dianggap telah memberikan pengawasan yang memadai untuk meningkatkan transparansi, akuntabilitas, dan pelayanan kepada masyarakat.

Tabel 2 Rekapitulasi Hasil Wawancara Terhadap Semua Indikator

Indikator	Kategori	Hasil
Taat kepada kebijakan organisasi	Sangat Berperan	Beperan
Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan	Beperan	
Proses pembinaan	Berperan	
Proses pengawasan	Cukup Berperan	

Sumber: diolah peneliti, 2024

Berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban hasil wawancara diatas maka dapat diketahui bahwa dari indikator taat kepada kebijakan organisasi, ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, proses pembinaan dan proses pengawasan dapat dikategorikan berperan. Dari hasil keseluruhan dapat disimpulkan bahwa peran kepemimpinan kepala desa dalam meningkatkan disiplin kerja perangkat desa di kantor desa lumbang kecamatan muara uya kabupaten tabalong dikategorikan berperan.

2. Kendala yang Dihadapi Kepala Desa dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Perangkat Desa Lumbang

a. Kurangnya Pengawasan

Berdasarkan hasil wawancara dengan berbagai informan, dapat disimpulkan bahwa pengawasan yang dilakukan oleh Kepala Desa terhadap perangkat desa masih dianggap kurang memadai. Meskipun Kepala Desa melakukan pengawasan dan memantau kinerja perangkat desa, pengawasan ini dilakukan secara tidak konsisten dan hanya sesekali. Banyak informan menyebutkan bahwa Kepala Desa sering berada di luar kantor untuk keperluan lain, yang mengakibatkan pengawasan terhadap disiplin waktu dan penyelesaian pekerjaan tidak maksimal. Akibatnya, terdapat kekurangan dalam disiplin kerja perangkat desa yang mempengaruhi ketepatan waktu penyelesaian tugas. Oleh karena itu, peran kepemimpinan Kepala Desa dalam meningkatkan disiplin kerja perangkat desa dari indikator kurangnya pengawasan dapat dikategorikan cukup berperan, namun memerlukan peningkatan konsistensi dan frekuensi pengawasan untuk hasil yang lebih optimal.

b. Belum adanya Ketegasan

Berdasarkan hasil wawancara dengan berbagai informan, dapat disimpulkan bahwa Kepala Desa belum menunjukkan ketegasan yang memadai dalam penegakan disiplin terhadap perangkat desa. Selama ini, Kepala Desa hanya memberikan teguran verbal tanpa adanya tindakan tegas

seperti pemberian sanksi atau hukuman bagi perangkat desa yang tidak disiplin dalam waktu masuk dan pulang kerja. Kurangnya ketegasan ini terlihat dari tidak adanya sanksi formal atau tindakan disipliner yang diterapkan terhadap pelanggaran aturan. Oleh karena itu, meskipun Kepala Desa berperan dalam memantau dan menegur perangkat desa, ketegasan dalam penegakan disiplin masih diperlukan untuk meningkatkan kepatuhan dan disiplin kerja perangkat desa.

c. Kurangnya Sarana dan Prasana

Berdasarkan hasil wawancara dengan para informan, terdapat indikasi bahwa Kepala Desa telah memberikan sarana dan prasarana yang diperlukan untuk meningkatkan disiplin kerja perangkat desa, namun masih terdapat kekurangan yang signifikan dalam hal ini. Meskipun beberapa informan mengungkapkan bahwa sarana dan prasarana yang ada sudah memadai, terdapat juga pengakuan akan kekurangan, seperti kebutuhan akan komputer khusus untuk mengoperasikan aplikasi desa yang masih belum terpenuhi. Kekurangan sarana ini berdampak pada proses pelayanan yang menjadi lambat dan menghambat efektivitas kerja perangkat desa. Oleh karena itu, meskipun ada usaha untuk menyediakan sarana dan prasarana, masih ada kebutuhan untuk melengkapi kekurangan tersebut agar pelayanan kepada masyarakat dapat dilakukan dengan lebih baik dan tepat waktu.

Pembahasan

Berdasarkan hasil jawaban wawancara tersebut serta dari pengamatan penulis, maka penulis menyimpulkan atau membahas dengan dukungan teori (Mintzberg, 1973) yaitu peran pribadi, peran pembuatan keputusan dan peran sumber informasi yang menjadi tolak ukar untuk mengetahui dan menganalisis Peran Kepemimpinan Kepala Desa dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Perangkat Desa Di Kantor Desa Lumbang Kecamatan Muara Uya Kabupaten Tabalong sebagai berikut :

1. Peran Kepemimpinan Kepala Desa dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Perangkat Desa Lumbang

a. Taat Kepada Kebijakan Organisasi

- 1) Peran Pribadi: Kepala Desa Lumbang menunjukkan peran pribadi yang sesuai dengan teori (Mintzberg, 1973). Kepemimpinan Kepala Desa terbukti efektif dalam menegur pelanggaran kedisiplinan dan menetapkan kebijakan yang meningkatkan kedisiplinan perangkat desa. Hal ini sejalan dengan pendapat (Sutrisno, 2017) dan (Wahjosumidjo, 1987) mengenai pentingnya kepemimpinan dalam mencapai tujuan organisasi.
 - 2) Peran Pembuatan Keputusan: Kepala Desa juga berperan dalam pembuatan keputusan sesuai teori (Mintzberg, 1973) dan pendapat (Simon, 1947). Keputusan kebijakan tentang disiplin dan pelayanan yang diambil oleh Kepala Desa membantu memastikan bahwa perangkat desa taat dan disiplin, mendukung efektivitas organisasi.
 - 3) Peran Sumber Informasi: Kepala Desa berperan sebagai sumber informasi yang mendukung disiplin kerja perangkat desa. Sesuai dengan teori (Kartono, 2003) dan (Siagan, 2002). Kepala Desa menyediakan kebijakan dan informasi yang diperlukan untuk meningkatkan kedisiplinan, membangun jaringan komunikasi, dan memberikan arahan yang jelas.
- b. Ketepatan Waktu Penyelesaian Pekerjaan
- 1) Peran Pribadi: Kepemimpinan Kepala Desa Lumbang sesuai dengan teori (Mintzberg, 1973) dan didukung oleh (Tead, 1929) serta (Fahmi, 2017). Kepala Desa efektif dalam mendorong perangkat desa menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, sesuai dengan kemampuan dan tugas masing-masing, yang meningkatkan disiplin kerja.
 - 2) Peran Pembuatan Keputusan: Kepala Desa berperan dalam pembuatan

keputusan sesuai teori (Mintzberg, 1973) dan (Simon, 1947). Keputusan dalam penugasan dan pembagian tugas membantu perangkat desa menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, meningkatkan disiplin dan efisiensi.

- 3) Peran Sumber Informasi: Kepala Desa berfungsi sebagai sumber informasi, sesuai teori (Mintzberg, 1973) dan (Weschler, 1961). Kepala Desa menyampaikan informasi yang jelas mengenai tugas dan tenggat waktu, serta memantau penyelesaian tugas, sehingga memastikan pekerjaan selesai tepat waktu.

c. Proses Pembinaan

- 1) Peran Pribadi: Kepala Desa Lumbang menunjukkan peran pribadi yang sesuai dengan teori (Mintzberg, 1973) dan (Tead, 1929). Kepala Desa memberikan contoh teladan, seperti disiplin waktu, untuk meningkatkan disiplin kerja perangkat desa. Pembinaan dengan contoh yang baik meningkatkan kepatuhan perangkat desa terhadap peraturan.
- 2) Peran Pembuatan Keputusan: Kepemimpinan Kepala Desa dalam proses pembinaan juga sejalan dengan teori (Mintzberg, 1973) dan (Simon, 1947) Kepala Desa membuat keputusan yang mendukung pembinaan dengan memberi contoh teladan dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan harmonis. Ini membantu perangkat desa mengikuti contoh tersebut dan meningkatkan kinerja mereka.
- 3) Peran Sumber Informasi: Sesuai dengan teori (Mintzberg, 1973). Kepala Desa Lumbang berfungsi sebagai sumber informasi yang memotivasi perangkat desa dengan memberikan arahan yang jelas dan membangun suasana kerja yang baik. Ini membantu perangkat desa dalam disiplin kerja dan meningkatkan kualitas layanan.

d. Proses Pengawasan

- 1) Peran Pribadi: Kepala Desa Lumbang melaksanakan pengawasan sesuai dengan teori (Mintzberg, 1973) dan (Fahmi, 2017). Kepala Desa melakukan kontrol terhadap tugas perangkat desa, bertujuan untuk memastikan tanggung jawab mereka. Meskipun ada upaya pengawasan, kepala desa masih perlu meningkatkan frekuensi dan konsistensi pengawasan, karena sering ada keperluan luar yang mengganggu keterlibatannya.
- 2) Peran Pembuatan Keputusan: Sesuai dengan teori (Mintzberg, 1973) dan (Simon, 1947), Kepala Desa membuat keputusan terkait pengawasan untuk memastikan perangkat desa menyelesaikan tugas dengan baik. Meskipun peran pengawasan sudah ada, ada kebutuhan untuk peningkatan konsistensi dalam melaksanakan pengawasan agar semua perangkat desa dapat bertanggung jawab dengan optimal.
- 3) Peran Sumber Informasi: Kepala Desa berfungsi sebagai sumber informasi untuk pengawasan, sesuai dengan teori (Mintzberg, 1973) dan (Yohanes, 2006) Pengawasan bertujuan memastikan bahwa perangkat desa melaksanakan tugas sesuai kebijakan. Peran ini sudah cukup berfungsi, tetapi konsistensi dan frekuensi pengawasan perlu ditingkatkan untuk mencapai hasil yang lebih baik.

2. Kendala yang Dihadapi Kepala Desa dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Perangkat Desa Lumbang

a. Kurangnya Pengawasan

Dari wawancara yang dilakukan dengan beberapa informan dapat disimpulkan bahwa peran kepemimpinan kepala desa dalam meningkatkan disiplin kerja perangkat desa sudah berperan. Terdapat masih ada kendala seperti kurangnya pengawasan yang dilaksanakan oleh kepala

desa dalam meningkatkan disiplin kerja perangkat desa, Pengawasan yang dilakukan kepala desa harus ditingkatkan lagi karena pengawasan tersebut hanya dilaksanakan sewaktu-waktu saja tidak setiap hari karena kepala desa sering ada keperluan diluar kantor, pengawasan tersebut penting dilakukan kepada perangkat desa agar bisa mengontrol dan mengawasi apakah perangkat desa menyelsaikan pekerjaan tepat waktu dan disiplin waktu masuk kerja dan pulang kerja.

b. Belum adanya Ketegasan

Dari wawancara yang dilakukan dengan beberapa informan dapat disimpulkan bahwa peran kepemimpinan kepala desa dalam meningkatkan disiplin kerja perangkat sudah berperan. Masih ada kendala seperti belum adanya ketegasan misalnya ada perangkat desa tidak disiplin waktu masuk kerja dan pulang kerja kepala desa hanya memberikan teguran saja tetapi belum ada ketegasan seperti sanksi yang diberikan kepala desa kepada perangkat desa yang sudah melanggar.

c. Kurangnya Sarana dan Prasana

Dari wawancara yang dilakukan dengan beberapa informan dapat disimpulkan bahwa peran kepemimpinan kepala desa dalam meningkatkan disiplin kerja perangkat desa sudah berperan. Kendala yang dihadapi pemerintah desa yaitu masih membutuhkan sebuah komputer yang khusus digunakan untuk memberikan pelayanan yang baik dan tepat waktu. Agar ini tidak menjadi penghambat lambatnya pelayanan yang diberikan perangkat desa kepada masyarakat.

Berdasarkan dari pembahasan diatas menunjukan bahwa mengenai Peran Kepemimpinan Kepala Desa dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Perangkat Desa Di Kantor Desa Lumbang Kecematan Muara Uya Kabupaten Tabalong dari indikator Taat kepada kebijakan organisasi, ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, proses pengawasan, proses pembinaan

dan beberapa kendalanya seperti kurangnya pengawasan, belum adanya ketegasan dan kurangnya sarana dan prasarana dapat dikategorikan sudah berperan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di Kantor Desa Lumbang Kecematan Muara Uya Kabupaten Tabalong, dengan menggunakan Teknik Pengumpulan Data, Observasi, Wawancara dan Dokumentasi maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Peran Kepemimpinan Kepala Desa dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Perangkat Desa di Kantor Desa Lumbang Kecematan Muara uya Kabupaten Tabalong dapat dikategorikan berperan cukup baik.
2. Adapun kendala yang dihadapi oleh Kepala Desa dalam Meningkatkan disiplin kerja perangkat desa di kantor desa Lumbang Kecematan Muara Uya Kabupaten Tabalong, masih ada beberapa kendalanya seperti kurangnya pengawasan, belum adanya ketegasan dan kurangnya sarana dan prasarana.

SARAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan peneliti maka saran yang perlu disampaikan sebagai berikut :

1. Diharapkan kepada Kepala Desa agar lebih tegas lagi dalam memberikan hukuman yang lebih berat kepada perangkat desa yang tidak mentaati peraturan-peraturan yang sudah ditetapkan dan diharapkan juga Kepala Desa bisa menerapkan bentuk-bentuk disiplin kerja agar perangkat desanya Taat kepada kebijakan organisasi dan tepat waktu menyelesaikan pekerjaan.
2. Kepala desa harus mengoptimalkan perannya serta mampu memberi sebuah pengaruh dan mampu meningkatkan perannya dalam memberi semangat kepada pegawaiinya, namun tidak hanya memberi semangat tapi kepala desa mampu memberi contoh teladan ataupun sebagai panutan untuk pegawaiinya.

3. Pada setiap pegawai disarankan untuk lebih meningkatkan disiplin kerja dalam dirinya, mau itu datang dan pulang tepat pada waktunya, hal tersebut untuk menumbuhkan keunggulan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Dr, H. P. (2016). *Metode Penelitian Administrasi Publik*. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Hasibuan, M. S. (2007). *Manajemen Dasar Pengertian Dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Huberman, M., & Saldana. (2014). *Qualitatif Data Analysis*. Jakarta: UI Press.
- Kartono, K. (2003). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: P.T Raja Grafindo Persada.
- Martono, N. (2015). *Metode Penelitian Sosial*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Mintzberg, H. (1973). *The Nature of Managerial Work*. New York: Harper and Row Publisher.
- Netisemoto, A. (1982). *Manajemen Personalita*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nitisemito. (2013). *Manajemen Personalia, Edisi Ketiga, Cetakan. Kesembilan*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pamudji, S. (1995). *Kepemimpinan Pemerintahan di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Pasolong, H. (2013). *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: C.V Alfabeta.
- Siagan, S. (2002). *kiat meningkatkan produktifitas kerja*. Jakarta: PT.Rineka Cipta.
- Simon, H. A. (1947). *Administrative Behavior*. New York: The Macmillan Co.
- Soekanto, S. (2009). *Peranan Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta: Rajawali Press.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tead, O. (1929). *The Art of Leadership*. New York: McGraw Hill. Book. Company, Inc.
- Thoha, M. (2010). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wahjosumidjo. (1987). *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Weschler, I. a. (1961). *Leadership. Organization: A Behavioral Approach*. New York: McGraw-Hill.
- Yohanes. (2006). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Graha Ilmu.