

ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN DI DESA MANGGALA KECAMATAN PINOH SELATAN KABUPATEN MELAWI

Adi Kurnia^{1*}, Yuni Firayanti², Hamzah Tawil³

^{1,2,3}Universitas Nahdlatul Ulama Kalimantan Barat

Corresponding Author's e-mail : Kurnia124kdg@gmail.com^{1*}

ARMADA
JURNAL PENELITIAN MULTIDISIPLIN

e-ISSN: 2964-2981

ARMADA : Jurnal Penelitian Multidisiplin

<https://ejournal.45mataram.ac.id/index.php/armada>

Vol. 1, No. 9 September 2023

Page: 1061-1074

DOI:

<https://doi.org/10.55681/armada.v1i9.871>

Article History:

Received: August, 28 2023

Revised: September, 09 2023

Accepted: September, 13 2023

Abstract : This study aims to determine the leadership style adopted by the head of Manggala Village. This type of research is qualitative research with observation, interviews and documentation as the data collection method. Meanwhile, to show the validity of the data, the triangulation method will be used. This triangulation method is divided into five, namely; Triangulation of Methods, Triangulation between Researchers, Triangulation of Data Sources, Triangulation of Time and Triangulation of Theory. The results of this study indicate that the leadership style applied in Manggala Village is in a democratic and transformational leadership style situation, these results were obtained based on the characteristics shown by the Head of Manggala Village as the leader.

Keywords : Leader, Leadership Style, Manggala Village.

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala Desa Manggala. Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan observasi, wawancara dan dokumentasi sebagai metode pengumpulan data. Sedangkan, untuk menunjukkan keabsahan data maka akan metode triangulasi. metode Triangulasi ini terbagi menjadi lima, yaitu; Triangulasi Metode, Triangulasi antar Peneliti, Triangulasi Sumber Data, Triangulasi Waktu dan Triangulasi Teori. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang di terapkan di Desa Manggala berada pada situasi gaya kepemimpinan demokratis dan transformasional, hasil ini diperoleh berdasarkan pada ciri-ciri yang ditunjukkan oleh Kepala Desa Manggala selaku pemimpin.

Kata Kunci : Desa Manggala, Gaya Kepemimpinan, Pemimpin.

PENDAHULUAN

Setiap organisasi baik negeri maupun swasta memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda sehingga berpengaruh pada anggotanya dalam menjalankan sebuah organisasi. Gaya seorang pemimpin merupakan salah satu tolak ukur bagi maju dan mundurnya sebuah organisasi tersebut. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Wijaya Supardo (2006) yang berpendapat bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu cara dan proses kompleks dimana seseorang mempengaruhi orang-orang lain untuk mencapai suatu misi, tugas dan sasaran serta mengarahkan organisasi dengan cara yang lebih masuk akal.

Kepemimpinan dapat diartikan sebagai proses yang diterapkan oleh seorang pemimpin untuk mengarahkan dan mempengaruhi para anggotanya dalam melakukan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat dicapai secara efektif.

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Sutrisno (2014: 213) “Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan”. Sedangkan Menurut Vincent Gaspersz dalam Mallapiseng (2015: 16) mengemukakan bahwa “Kepemimpinan merupakan proses dimana seseorang atau sekelompok orang, memotivasi, menginspirasi, mengerakan dan mengarahkan aktivitas mereka untuk mencapai sasaran dan tujuan”.

Banyak sekali ahli yang memberikan pendapatnya mengenai kepemimpinan, dan dalam kehidupan sehari-hari kita sering mendengar kata pemimpin, baik itu Kepala Desa, Bupati, Presiden dan bahkan kita juga dituntut untuk menjadi pemimpin bagi diri kita sendiri Berikut adalah pendapat beberapa ahli mengenai kepemimpinan:

1. Sutrisno (2014) yang berpendapat bahwa kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan.
2. Vincent Gaspersz dalam Mallapiseng (2015) yang berpendapat bahwa kepemimpinan adalah Kepemimpinan merupakan proses dimana seseorang atau sekelompok orang, memotivasi, menginspirasi, mengerakan dan mengarahkan aktivitas mereka untuk mencapai sasaran dan tujuan.
3. Terry (1992). Yang berpendapat bahwa kepemimpinan adalah aktivitas mempengaruhi orang-orang supaya mencapai tujuan organisai.

Pimpinan dan Pemimpin merupakan dua kata berbeda dengan makna yang berbeda namun memiliki keterkaitan dan kesamaan yaitu sama sama mempunyai bawahan atau anggota. Pimpinan adalah jabatan atau posisi seseorang di dalam sebuah organisasi. Pimpinan itu bisa atau tidak bisa, mau atau tidak mau harus memimpin walaupun belum tentu memiliki jiwa seorang pemimpin, sebagai contoh semasa sekolah kita pasti pernah menjadi pemimpin baik itu pemimpin upacara, ketua OSIS, ketua kelas atau yang lainnya, walaupun kita tidak bisa tapi kita harus tetap menjalaninya. Pimpinan harus memiliki pemahaman bahwa ia harus memimpin karena berdasarkan pengangkatan, yang berarti suka atau tidak suka kepada bawahannya ia tetap menjadi orang yang memegang jabatan tersebut.

Pemimpin adalah seseorang yang memiliki kemampuan dalam memberikan perintah dan keputusan untuk mempengaruhi perilaku orang lain demi kepentingan bersama, dan dapat memimpin suatu kelompok seperti keluarga, komunitas masyarakat, suku, lembaga hingga negara, sehingga orang-orang yang dipimpinya, dapat menerima dirinya sebagai sosok yang layak untuk memimpin mereka, sebagaimana yang dikemukakan oleh Suradinata (1997:11) yang berpendapat bahwa pemimpin adalah orang yang memimpin kelompok dua orang atau lebih, baik organisasi maupun keluarga. Selain itu pengertian mengenai pemimpin dikemukakan oleh Henry Pratt Fairchild (2005), yang berpendapat bahwa pemimpin adalah seorang yang memimpin dengan jalan memprakarsai tingkah laku sosial dengan mengatur, mengarahkan, mengorganisir atau mengontrol usaha dan upaya orang lain lewat suatu kekuasaan. Berikut ini adalah ciri-ciri pemimpin yang efektif menurut Ordway tead (1986).

Fungsi pemimpin dalam organisasi menurut Terry Sutrisno (2014: 219) dikelompokkan menjadi empat, yaitu; perencanaan, pengorganisasian, penggerak dan pengendalian. Adapun pengertian dari poin yang disebutkan adalah sebagai Perencanaan, Pengorganisasian, Penggerak dan Pengendalian.

Seorang pemimpin mempunyai peranan sangat penting dalam menjalankan pemerintahan, oleh karena itu gaya kepemimpinan yang dijalankan oleh seorang pemimpin terhadap organisasinya sangat tergantung pada kondisi anggota organisasi itu sendiri. Pada dasarnya tidak semua gaya kepemimpinan akan memiliki kecocokan untuk semua kondisi. Dengan mengetahui kondisi yang dialami anggotanya, seorang pemimpin dapat memilih gaya kepemimpinan yang paling tepat, dimana gaya kepemimpinan yang paling tepat yaitu gaya kepemimpinan yang dapat memaksimalkan kinerja anggotanya, dan mudah dalam menyesuaikan dengan segala situasi dalam organisasi. Namun pada kenyataannya gaya kepemimpinan yang diterapkan sering kali tidak sesuai dengan situasi yang dialami, hal ini dapat disebabkan karena kurangnya pemahaman

seorang pemimpin terhadap situasi yang dihadapi, sehingga tidak efektif dalam menjalankan roda pemerintahan. Seorang pemimpin dalam organisasi harus dapat menciptakan integrasi yang serasi dengan para bawahannya juga termasuk dalam membina kerja sama, mengarahkan dan mendorong gairah kerja para bawahan sehingga tercipta motivasi positif yang akan menimbulkan niat dan usaha (kinerja) yang maksimal, juga didukung oleh fasilitas organisasi untuk mencapai sasaran organisasi. Seorang pemimpin merupakan salah satu bagian dari manajemen yang memainkan peran yang penting dalam mempengaruhi dan memberikan sikap serta perilaku.

Berbicara mengenai gaya kepemimpinan tentu tak terlepas dari hasil yang dicapai atau kinerja, baik itu kinerja dari pemimpin tersebut maupun kinerja karyawan. Kinerja yang berkualitas tinggi akan didapat ketika unit unit kegiatan dan dari kepemimpinan itu sendiri terlaksana dengan efektif dan efisien.

Gaya kepemimpinan berasal dari kata bahasa Inggris yaitu "Style" yang mengandung arti mode atau kepribadian seseorang yang menjadi ciri khas dalam memimpin. Gaya kepemimpinan merupakan cara atau strategi yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam mengarahkan para bawahannya guna mencapai tujuan untuk kepentingan bersama. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Soekarso dalam Kumala & Agustina (2018: 2) menurutnya definisi gaya kepemimpinan dapat diuraikan sebagai berikut;

1. Gaya Kepemimpinan adalah tindakan atau perilaku pemimpin dalam mempengaruhi para anggotanya.
2. Gaya Kepemimpinan adalah tindakan atau perilaku seorang pemimpin dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Secara umum ada 5 (lima) jenis gaya kepemimpinan menurut Kabrina Rian Ferdiani (2020) diantaranya yaitu;

1. Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan demokratis ialah kemampuan seorang pemimpin dalam mempengaruhi orang lain agar mau bekerja sama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan yang akan dilakukan ditentukan bersama antara pimpinan dan bawahan. Seperti pendapat yang diungkapkan oleh Woods (2004) dalam Laliasa et al. (2018), gaya kepemimpinan demokratis ialah kemampuan mempengaruhi orang lain agar mau bekerja sama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan yang akan dilakukan ditentukan bersama antara pimpinan dan bawahan.

2. Kepemimpinan Otoriter/Autoriter

Gaya kepemimpinan otoriter adalah gaya pemimpin yang memusatkan segala keputusan dan kebijakan yang diambil dari dirinya sendiri secara penuh, pemimpin dalam sistem ini biasanya sangat dominan dalam pengambilan keputusan dan pembentukan kebijakan serta menganggap organisasi hanya miliknya sendiri, bahkan pemimpin dengan gaya kepemimpinan ini cenderung digambarkan dengan orang yang mau menang sendiri. Segala pembagian tugas dan tanggung jawab dipegang oleh si pemimpin yang otoriter tersebut, sedangkan para bawahan hanya melaksanakan tugas yang telah diberikan dan biasanya mereka tidak mau menerima kritik atau masukan dari bawahannya.

3. Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasi atau sering disebut transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang menginspirasi dan memberdayakan individu, kelompok dan organisasi dengan cara yang lebih mandiri. Sebagaimana menurut Robbins dalam Emron Edison dkk (2016). Yang berpendapat bahwa pemimpin dengan model kepemimpinan seperti ini umumnya dikenal sebagai sosok yang sangat karismatik dan merupakan pemegang peran utama dalam membawa orang-orang yang dipimpinnya dalam mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan.

4. Gaya kepemimpinan transaksional

Gaya kepemimpinan transaksional adalah gaya kepemimpinan dimana pemimpin mendorong kepatuhan pengikutnya melalui dua faktor yaitu imbalan dan hukuman

seperti yang diungkapkan oleh Burn dalam Northouse (2013) yang berpendapat bahwa gaya kepemimpinan transaksional adalah ketika seorang pemimpin melakukan suatu kontak dengan karyawannya dengan tujuan pertukaran sesuatu yang dianggap bernilai. Sedangkan menurut Bycio dkk. Serta Koh dkk., kepemimpinan transaksional adalah gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin memfokuskan perhatiannya pada transaksi interpersonal antara pemimpin dan karyawan yang melibatkan hubungan pertukaran. Pertukaran tersebut berdasarkan pada kesepakatan mengenai klasifikasi sasaran, standar kerja, penugasan kerja, dan penghargaan. Para pemimpin dengan gaya kepemimpinan transaksional bekerja dengan cara memperhatikan kerja bawahannya untuk menemukan kesalahan dan penyimpangan.

Menurut Kartono (2008), gaya kepemimpinan seseorang dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indikator sebagai berikut:

1. Kemampuan Mengambil Keputusan
Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan yang merupakan tindakan yang paling tepat.
2. Kemampuan Memotivasi
Kemampuan memotivasi adalah daya mendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk memberikan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan.
3. Kemampuan Komunikasi
Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.
4. Kemampuan untuk Mengendalikan Bawahan
Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan.
5. Tanggung Jawab
Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya, tanggung jawab seorang pemimpin bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib memikul dan menanggung segala sesuatunya yang berkaitan dengan bawahannya.
6. Kemampuan Mengendalikan Emosional
Kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih.

Kantor Desa Manggala yang terletak di Kecamatan Pinoh Selatan, Kabupaten Melawi. Memiliki seorang Kepala Desa dan dibantu oleh beberapa staf yang bekerja sebagai pelayan masyarakat, sudah seharusnya memberikan pelayanan dengan kualitas terbaik pada masyarakat desa Manggala. Untuk mendapatkan hal tersebut, Kantor Desa Manggala, Kecamatan Pinoh Selatan, Kabupaten Melawi, harus seefektif mungkin dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabannya. Namun pada kenyataannya sering kali ditemukan staf yang tidak bekerja secara efektif, seperti staf yang sering datang terlambat dan sulit diatur. Disinilah tuntutan kepemimpinan seorang Kepala Desa dalam menjalankan dan mengelola para staf agar dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan sebaik-baiknya, untuk menciptakan aparatur pemerintah desa yang bersih dan bertanggung jawab demi kepuasan masyarakat. Berdasarkan beberapa masalah yang dipaparkan diatas terdapat banyak persoalan yang harus diatasi oleh Kepala Desa Manggala selaku pemimpin yang menjalankan roda pemerintahan, oleh sebab itu diperlukan gaya kepemimpinan yang tepat guna mengatasi persoalan tersebut dan dengan dasar inilah peneliti tertarik serta ingin meneliti mengenai "Analisis gaya kepemimpinan

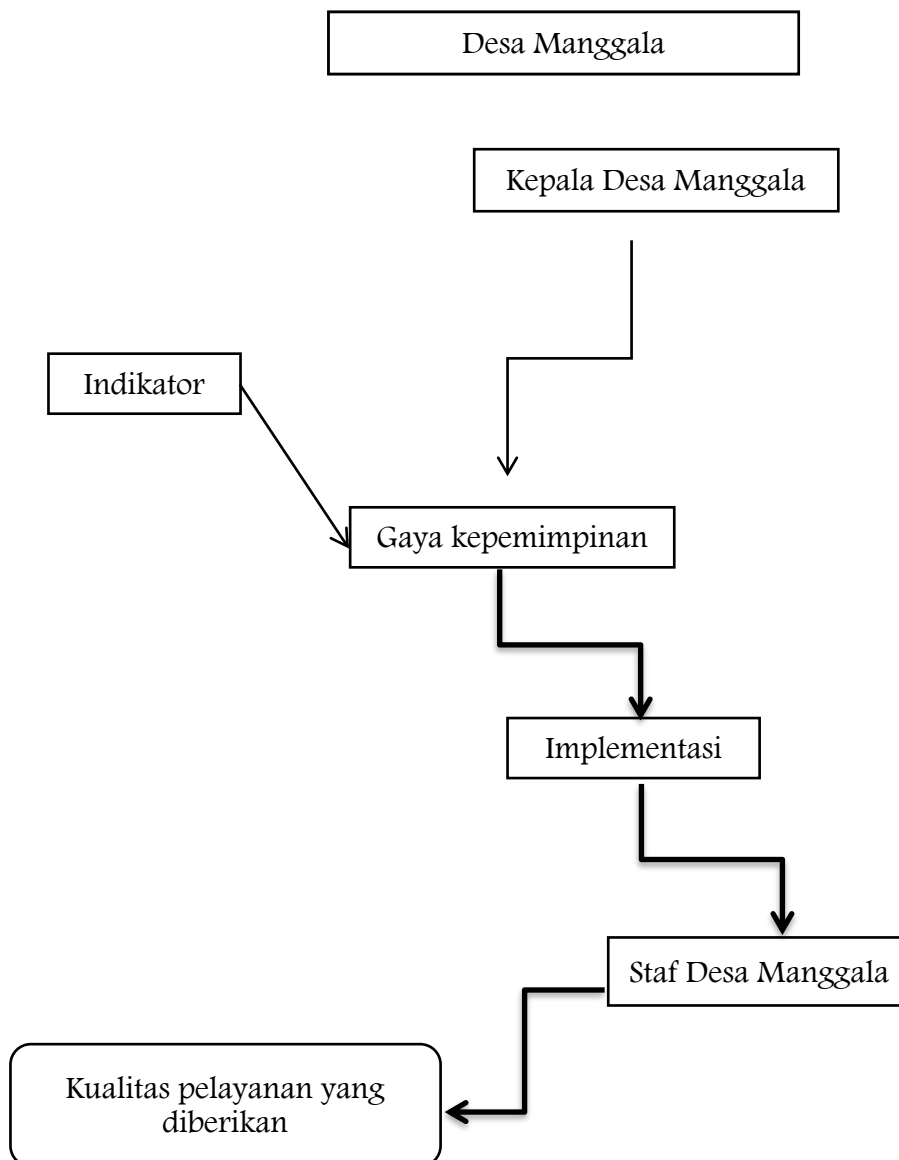
di Desa Manggala, Kecamatan Pinoh Selatan, Kabupaten Melawi” dan semoga penelitian ini dapat digunakan dengan sebagaimana mestinya.

Penelitian Terdahulu

Berikut ini adalah beberapa penelitian yang dijadikan referensi pada penelitian ini.

1. Mohammad Maskan (2017), Pengaruh kepemimpinan terhadap kepercayaan dalam membentuk komitmen guru tidak tetap sekolah dasar di kota Malang, hasil penelitiannya adalah: Gaya kepemimpinan secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap komitmen GTT SD di kota Malang.
2. Daniel Jesse Budiarmo (2016) Analisis gaya kepemimpinan di PT Jaya Mulia Perkasa. Hasil penelitian tersebut adalah; Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh Danny Pribudi di PT Jaya Mulia Perkasa adalah kepemimpinan transformasional. Danny Pribudi terbukti memenuhi semua dimensi yang dimiliki oleh kepemimpinan transformasional, yaitu karismatik, inspirasional, konsiderasi individual, dan stimulasi intelektual.
3. Rendyka Dio Siswanto Djambur Hamid (2017) Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan divisi Human Resources Management Compensation and Benefits PT Freeport Indonesia). Hasil penelitian ini menemukan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.
4. Nina Zahra (2015), Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi melalui aspek kepuasan karyawan dan kepercayaan karyawan pada sektor perbankan. hasil penelitian ini adalah:
 - a. Secara umum responden setuju bahwa gaya kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang dapat mendorong kerjasama tim.
 - b. kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan secara umum adalah merasa lebih bahagia dengan pekerjaannya dibandingkan rekan kerja lain.
 - c. Kepercayaan, secara umum berpendapat bahwa kepercayaan kognitif yang dirasakan adalah rekan kerja menganggap pimpinan dapat dipercaya
 - d. Komitmen organisasi, secara umum menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki arti tersendiri pada setiap karyawan.
5. Lufty Tri Veny (2017), Analisis gaya kepemimpinan PT. PLN Persero Blega Madura. Hasil dari penelitian ini adalah, Kepemimpinan di PT. PLN Persero Blega Madura memiliki dimensi gaya kepemimpinan demokratis, sesuai dengan unsur unsur yang terlihat seperti; tanggung jawab sosial, partisipasi sosial dan dorongan social.

Kerangka Pikir



METODE PENELITIAN

Bentuk penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif adalah suatu pendekatan dengan cara observasi, wawancara dan dokumentasi untuk mengeksplorasi dan memahami persoalan yang menjadi bahasan penelitian, baik individu atau kelompok yang terkait dengan masalah sosial. Sebagaimana menurut Qomariyatus Sholihah (2020) berpendapat bahwa Penelitian Kualitatif merupakan penelitian yang cenderung bersifat deskriptif dan menggunakan analisis, sedangkan menurut Sugiyono (2019) metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah. Penelitian kualitatif merupakan proses observasi atau pengamatan obyek secara mendalam dengan menggunakan pengalaman sebagai dasar analisisnya. Metode ini kerap digunakan dalam penelitian ilmu sosial.

Teknik pengumpulan data dalam suatu penelitian merupakan suatu hal yang sangat berguna dan sangat di perlukan dalam memperoleh data yang sesuai dengan fokus penelitian. Sesuai dengan pendekatan peneliti yang digunakan dalam penelitian ini maka teknik pengumpulan data yang akan digunakan meliputi Observasi, Wawancara dan Studi Pustaka.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah analisis kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan metode-metode untuk mengeksplorasi dan memahami makna yang oleh sejumlah individu atau sekelompok orang dianggap berhasil dari masalah sosial atau kemanusiaan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Reduksi Data (Data Reduction)

Reduksi data adalah proses penggabungan dan penyeragaman segala bentuk data yang diperoleh menjadi suatu bentuk tulisan (script) yang akan dianalisis. Hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi diubah menjadi bentuk tulisan sesuai dengan formatnya. Data yang diperoleh dari lapangan akan diterjemahkan dalam uraian laporan. Data dan laporan akan direduksi, dirangkum, dan memilah hal yang pokok, memfokuskan hal yang penting dan dicari tema yang sesuai dengan penelitian melalui proses penyuntingan, pengkodean, dan pelabelan.

2. Penyajian Data (Data Display)

Setelah semua data diformat sesuai instrument pengumpulan data yang telah berbentuk tulisan, selanjutnya dilakukan penyajian (display) data. Display data pada prinsipnya adalah mengolah data setengah jadi yang sudah seragam dalam bentuk tulisan yang sudah memiliki alur tema yang jelas kedalam kategori sesuai dengan tema yang sudah dikelompokkan/dikategorikan, serta akan memecah tema-tema kedalam bentuk yang lebih konkret dan sederhana yang disebut dengan subtema yang diakhiri dengan memberi kode (coding) dari subtema sesuai dengan wawancara yang sudah dilakukan (Herdiansyah:2012). Tahapan dalam penyajian data adalah kategori tema, subkategori tema, dan proses pengkodean.

3. Kesimpulan/Verifikasi (Conclusion/Verification).

Kesimpulan/verifikasi adalah tahapan terakhir dalam penelitian kualitatif. Kesimpulan dalam analisis kualitatif mengacu dari jawaban pertanyaan dalam penelitian yang diajukan sebelum dan mengungkapkan apa (what) dan bagaimana (how) dari temuan penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Objek Penelitian

Desa Manggala adalah salah satu desa/kelurahan di kecamatan Pinoh Selatan, kabupaten Melawi, provinsi Kalimantan barat yang memiliki pusat pemerintahan di jalan Raden Paku Desa Manggala. Desa Manggala berdiri pada 05 Agustus 1996 dan diresmikan di kantor desa Landau Garong yang namanya diambil dari dua kampung yaitu Emang dan Gala yang menjadi Manggala dan dibina oleh PT. Lahan Cakrawala. Desa Manggala, mempunyai luas wilayah 10.640,80 KM², dengan bentuk dataran yang bergelombang hingga berbukit. Desa manggala merupakan bagian dari kecamatan Pinoh selatan bersama dengan sebelas desa lainnya yaitu: Desa Bayur raya, Bina jaya, Landau Garong, Landau Tubun, Mandau Baru, Nanga Kelawai, Nanga Pintas, Nyangai, Sungai Bakah, Pelinggang, dan Senenpak. Desa Manggala terdiri dari 7 dusun, adapun 7 dusun yang terletak di desa Manggala adalah Dusun Mangun Jaya, Jaya Karya, Kebati, Emang raya, Melaban Cukuh, Simpang permai dan Maram jaya. Desa manggala memiliki kondisi Geografis yaitu berada di ketinggian 30 M² DPL dan suhu udara yang berkisar antara 26o hingga 29o Celcius.

Hasil Pengamatan Penelitian (Observasi)

Pada penelitian ini peneliti pertama-tama melakukan pengamatan terhadap objek penelitian selama satu bulan, mulai dari peneliti mengajukan izin penelitian ke pemerintah Desa Manggala hingga melakukan wawancara penelitian. Adapun hasil pengamatan penelitian yang peneliti lakukan adalah sebagai berikut.

1. Penelitian ini adalah penelitian pertama yang di lakukan di Kantor Desa Manggala.
2. Pemerintah Desa manggala sangat antusias dengan adanya penelitian ini.
3. Lingkungan kerja di Kantor Desa Mangala cukup kondusif dengan suasana yang tenang dan teratur.

4. Kepala Desa Manggala sebagai seorang pemimpin mampu mengoordinasikan bawahannya, memiliki motivasi yang mampu untuk terus maju dalam mencapai tujuan, selalu bersikap positif, percaya diri, memiliki komunikasi yang baik, memiliki emosional yang stabil dan tentunya bertanggung jawab.
5. Kerja sama tim dan kebersamaan antara Staf dan Kepala Desa cukup baik, hal ini terlihat cukup jelas saat peneliti melakukan penelitian di Kantor Desa Manggala.

Hasil Wawancara Penelitian (Interview)

Dari hasil wawancara yang telah peneliti lakukan, peneliti mendapatkan jawaban dari setiap pilihan gaya kepemimpinan yang diterapkan dan peneliti dapat menyimpulkan mengenai Gaya Kepemimpinan yang diterapkan oleh Kepala Desa Manggala yaitu:

Gaya Kepemimpinan Demokratis

Hasil wawancara yang dilakukan kepada Kepala Desa Manggala mengenai Gaya Kepemimpinan Kepala Desa Manggala.

“ya, tentu saja perlu, kalau bekerja sendiri kan tidak mungkin, karena salah satunya itu perlu komunikasi, kalau komunikasi kita bagus kan anak buah juga paham, memang dalam setiap pekerjaan saya tekankan harus bekerja sama, tentu hasilnya juga bagus, pekerjaan susah jadi mudah, tapi tergantung kepemimpinan kita juga kalau kepemimpinan kita keras maka banyak anak buah yang tidak sepaham akan menyulitkan, jadi yang efektifnya kerja sama yang baik dalam memajukan desa agar Desa Manggala bisa menjadi contoh bagi desa-desa lainnya”(wawancara pada hari Rabu,31 Agustus 2022, di Kantor Desa Manggala).

Berdasarkan hasil wawancara diatas, maka dapat disimpulkan bahwa Kepala Desa Manggala dalam melakukan kegiatan atau pengambilan keputusan selalu melibatkan bawahannya, seorang pemimpin tidak dapat bekerja sendiri, perlu adanya kerja sama yang baik dengan bawahannya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kepala Desa Manggala dalam memimpin tidak ingin bersikap terlalu keras kepada bawahannya karena hal tersebut justru membuat para bawahannya menjadi tidak sepaham dan merasa tidak nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kesimpulan tersebut sesuai dengan ciri-ciri gaya kepemimpinan demokratis yaitu selalu menerapkan pendekatan dua arah, mendorong partisipasi dan keterlibatan serta menghargai ide dan kreativitas.

“Yang pertama kita adakan keterbukaan tetang apa yang saya ajukan, jika saya mengajukan sesuatu berarti saya juga harus siap diprotes, walaupun ada masukan ya kita terima secara terbuka, gitu bah, apapun persoalannya yang dihadapi itu tidak seolah olah diselesaikan oleh kepala, tidak! Semuanya harus terbuka sehingga kita bisa berjalan antara atasan dan bawahan bisa berjalan bersama, kalau ada bawahan yang tidak terima sulit untuk berjalan semestinya, maka keterbukaan itu penting dan memang harus komunikasi lalu kita ingatkan dengan semuanya” (wawancara pada hari Rabu,31 Agustus 2022, di Kantor Desa Manggala).”

Berdasarkan hasil wawancara diatas, maka dapat disimpulkan bahwa Kepala Desa Manggala dalam memberikan aspirasi atau membuat keputusan selalu terbuka kepada stafnya, siap untuk diprotes atau dikritik jika ada keputusan yang tidak sesuai dengan Visi dan Misi yang telah ditetapkan. Kepala Desa Manggala sebagai seorang pemimpin menekankan bahwa segala persoalan tidak bisa hanya diselesaikan oleh pimpinan semata, perlu campur tangan dari para staf desa dalam menentukan solusi dan keputusan bersama agar tujuan dapat dicapai dengan baik. Kesimpulan ini sesuai dengan ciri-ciri gaya kepemimpinan demokratis yaitu menerapkan pendekatan dua arah, dengan mendorong diskusi dan musyawarah bersama untuk membuat keputusan, pemimpin tidak memaksakan keputusannya secara sepihak, meskipun ia mempunyai wewenang dalam mengatur bawahannya. Untuk membuat keputusan seorang pemimpin yang demokratis selalu mendengar suara atau masukan dari setiap bawahannya, setiap orang

mempunyai hak untuk menukarkan ide dan gagasannya meskipun keputusan akhir tetap berada di tangan seorang pemimpin.

“Ya kita terima, tetapi kita harus tau dulu itu kritik segi apanya, kalau dari segi cara saya memimpin ya kita adakan evaluasi bersama, apakah kepemimpinan saya tidak disukai?, apakah cara saya memimpin keras?, itu kita evaluasi bersama sehingga kita antara saya dengan anak buah yang saya pimpin sama - sama merasa nyaman” (wawancara pada hari Rabu, 31 Agustus 2022, di Kantor Desa Manggala).

Dari hasil kesimpulan diatas sesuai dengan salah satu ciri-ciri gaya kepemimpinan demokratis yaitu mendorong partisipasi dan keterlibatan bawahannya, dengan memberikan kesetaraan hak dalam menyampaikan pendapat, kritik dan saran. Partisipasi anggota kelompok merupakan bagian yang paling penting dalam proses itu sendiri, bukan hanya pada hasil yang didapatkan. Dengan mendorong setiap anggotanya untuk terlibat dan berpartisipasi dalam setiap kegiatan, maka seorang pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan demokratis akan meningkatkan loyalitas dan motivasi bawahannya. Karena setiap masukan atau suara yang diberikan oleh bawahannya yang didengar dan diambil, akan membuat bawahannya merasa dihargai dan dianggap penting, sehingga menimbulkan semangat untuk bekerja lebih baik lagi. Partisipasi dan terlibatnya bawahan dalam pengambilan keputusan membuat keputusan yang diambil oleh pemimpin menjadi keputusan bersama dan menjadi tanggung jawab bersama, bukan hanya keputusan pemimpin semata. Dengan begitu maka bawahan atau anggota kelompok dapat menerima dan mendukung keputusan tersebut.

Gaya Kepemimpinan Outokratis/otoriter

Untuk jawaban atas gaya kepemimpinan ini adalah tidak, karena dalam memimpin Kepala Desa Manggala selaku seorang pemimpin tidak memimpin dengan rasa takut atau keras tetapi selalu mengutamakan keterbukaan, kerja sama, mau menerima kritik dan saran yang diberikan serta tidak menerapkan sanksi bagi stafnya yang melanggar peraturan, tetapi lebih memberikan pendekatan dua arah yang dapat menimbulkan rasa tanggung jawab dan moral dalam bekerja, sehingga bawahan yang beliau pimpin merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya.

Gaya Kepemimpinan Transformasional

Untuk jawaban atas gaya kepemimpinan ini adalah benar dan ini sesuai dengan hasil wawancara yang dilakukan dan didapatkan hasil yaitu, Kepala Desa Manggala merupakan sosok pemimpin yang berwibawa, cukup disegani oleh bawahan dan berpengalaman dalam memimpin karena beliau menjabat sebagai Kepala Desa bukan untuk yang pertama kali. Kepemimpinannya yang dijalankan dapat menginspirasi dengan memberikan motivasi dan arahan dan memberdayakan individu dengan cara memberikan bimbingan serta pelatihan. Hal ini sesuai dengan pernyataan yang di berikan Kepala Desa Manggala mengenai Gaya Kepemimpinan Kepala Desa Manggala.

“Saya memimpin ini tidak mau bawahan saya takut, takut akan seorang pemimpin, ya kalau kita ditakuti bagaimana kita mau menjalin komunikasi dengan bawahan, maka dalam memimpin ya kita perlu yang pertama namanya pendekatan kepada bawahan, kita berikan semangat kemudian kita berikan kepercayaan dan tanggung jawab, sebelum kita berikan tanggung jawab kita berikan arahan terlebih dahulu, kita koordinasikan dan kita komunikasikan dengan bawahan ter sebut mengenai tugas dan tanggung jawab yang akan kita berikan sehingga bawahan paham dengan apa tugasnya, sehingga tugas yang kita berikan dapat dijalankan dengan baik” (wawancara pada hari Rabu, 31 Agustus 2022, di Kantor Desa Manggala).

“Pertama, perlu komunikasi kepada anak buah agar apa yang kita sampaikan dapat diterima oleh mereka, dan untuk mengetahui hal apa saja yang menyulitkan bagi mereka sehingga kita bisa memberikan arahan kepada mereka, kedua perlunya lingkungan kerja yang nyaman bagi mereka dan rasa nyaman dalam berkerja, makanya saya memimpin tidak dengan rasa takut, kalau bawahan takut bagaimana saya mau menjalin kerja sama yang baik, terus perlu adanya program yang mengembangkan kemampuan mereka, contoh

kita adakan pelatihan, kita ikutkan kegiatan yang membuat mereka berkembang, juga kita perlu keterbukaan dalam kritik atau masukan sehingga apa yang dikeluhkan oleh mereka kita tau”(wawancara pada hari Rabu,31 Agustus 2022, di Kantor Desa Manggala).

“Untuk kedepannya kami akan mengupayakan pembangunan dan pengembangan potensi yang desa ini miliki dan masih jadi PR buat kami, untuk meningkatkan perekonomian masyarakat, serta menjadikan Desa Manggala lebih baik dari sebelumnya” (wawancara 05 Desember 2022)

Berdasarkan hasil wawancara diatas Kepala Desa Manggala sebagai seorang pemimpin memiliki ciri-ciri yang dimiliki oleh gaya kepemimpinan transformasional yaitu, mempunyai nilai dan integritas dalam memimpin hal ini terlihat dari cara ia memimpin melalui sikap dan tindakannya, mempunyai visi atau tujuan yang jelas dalam memajukan dan mensejahterakan masyarakat Desa Manggala, memiliki harapan yang tinggi dan memotivai staf yang ia pimpin untuk melaksanakan dan melakukan tanggung jawabnya, sehingga mampu menginspirasi, mendorong dan meningkatkan kemampuan staf Desa Manggala dalam membuat sebuah rencana kegiatan, target dan tujuan yang ingin di capai.

Gaya Kepemimpinan Transaksional

Untuk jawaban atas gaya kepemimpinan ini adalah tidak, karena Gaya kepemimpinan transaksional adalah gaya kepemimpinan dimana pemimpin mendorong kepatuhan pengikutnya melalui dua faktor yaitu imbalan dan hukuman. Para pemimpin dengan gaya kepemimpinan transaksional bekerja dengan cara memperhatikan kerja bawahannya untuk menemukan kesalahan dan penyimpangan, sedangkan yang diterapkan oleh Kepala Desa Manggala adalah jika bawahan yang dipimpinya melakukan kesalahan maka langkah pertama yang dilakukan adalah berkomunikasi dengan yang bersangkutan dengan memanggil dan memberikan teguran.

Berdasarkan hasil wawancara kepada Kepala Seksi Kesejahteraan Desa Manggala yaitu Bapak Misgianto mengenai Gaya Kepemimpinan Kepala Desa Manggala.

“Untuk sanksi saya rasa belum ada, yang ada hanya berupa teguran secara langsung kepada kami kalau ada masalah, tapi untuk saat ini belum ada yang bermasalah, walaupun ada kita selesaikan secara kekeluargaan, pernah sih saya ada masalah karena saya punya PKH, sedangkan perangkat desa tuh ngak boleh ada yang punya PKH, itu kan bukan kemauan saya, dulu memang saya masih miskin dan belum jadi perangkat desa makanya saya dapat PKH, itu ada beberapa masyarakat yang protes ke pak kades, saya dipanggil, saya bilang itu kan bukan salah saya, itu kan yang nentukan bukan saya dan keadaan yang seperti itu, dan dari pada dicopot lebih baik dialihkan PKH-nya soalnya masih banyak yang perlu”(wawancara 23 Agustus 2022).

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa, Kepala Desa Manggala selaku pemimpin tidak menerapkan sistem sanksi bilamana ada stafnya yang bermasalah, tetapi menerapkan sistem pendekatan dua arah sehingga permasalahan tersebut dapat diselesaikan secara kekeluargaan. Hal ini bertentangan dengan ciri utama gaya kepemimpinan transaksional yang menerapkan imbalan atau hadiah dan sanksi dalam sistem pemerintahannya.

Gaya Kepemimpinan Laizze Faire

Wursanto (2003) menurutnya kepemimpinan ini adalah pemimpin yang tidak menguasai bidang tugas yang menjadi wewenangnya dan akan menyerahkan segala sesuatu kepada bawahannya.

Hal ini berdasarkan pada hasil wawancara yang dilakukan kepada Kepala Desa Manggala.

“Dalam memimpin ya kita perlu yang pertama namanya pendekatan kepada bawahan, kita berikan semangat kemudian kita berikan kepercayaan dan tanggung jawab, sebelum kita berikan tanggung jawab kita berikan arahan terlebih dahulu, kita koordinasikan dan kita komunikasikan dengan bawahan tersebut mengenai tugas dan tanggung jawab yang akan kita berikan sehingga bawahan paham dengan apa tugasnya, sehingga tugas yang kita

berikan dapat dijalankan dengan baik”(wawancara pada hari Rabu,31 Agustus 2022, di Kantor Desa Manggala).

Dari hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh Kepala Desa Manggala berada pada situasi Gaya Kepemimpinan Demokratis dengan ciri-ciri selalu menerapkan pendekatan dua arah, mendorong partisipasi dan keterlibatan serta menghargai ide dan kreativitas dan Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan ciri-ciri, hal ini didukung dengan hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada beberapa responden yang telah memberikan jawabannya. Kepala Desa Manggala selaku seroang pemimpin selalu melibatkan bawahannya dalam setiap pengambilan keputusan beliau menganggap bahwa segala kegiatan atau keputusan tidak bisa hanya diselesaikan oleh seorang pemimpin, alangkah baik jika segala keputusan diambil secara musyawarah bersama sehingga ada kesepahaman antara pemimpin dan yang dipimpin, dalam hal kritik atau saran beliau selalu mau menerima saran serta kritik yang diberikan oleh staf desa dan masyarakat, beliau juga memiliki kemampuan dalam mengarahkan dan memimpin bawahannya dalam menjalankan kegiatan sehingga kegiatan tersebut berjalan dengan baik.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti melalui pengamatan, wawancara dan dokumentasi penelitian, maka akan ditentukan gaya kepemimpinan Kepala Desa Manggala yang dipimpin oleh bapak Lazarus S.Pd.k. Setelah melalui pembahasan yang panjang maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Kepala Desa Manggala menerapkan gaya kepemimpinan demokratis dan transformasional, hasil ini didukung dengan banyaknya petunjuk yang didapatkan peneliti selama melakukan penelitian. Adapun beberapa petunjuknya sebagai berikut.

1. Kepala Desa Manggala dalam memimpin tidak ingin menerapkan sikap yang keras dan rasa takut, tapi lebih kepada pendekatan dan komunikasi dengan staf.
2. Kepala desa saat ini memiliki jiwa yang berwibawa, disegani dan berwawasan luas.
3. Kepala Desa Manggala dalam setiap pengambilan keputusan selalu melibatkan staf dalam bermusyawarah untuk mufakat.
4. Keterbukaan dan komunikasi adalah hal penting yang membuat seorang pemimpin mudah dan dapat menjalin kerjasama yang baik dengan staf.
5. Kepala desa selalu aktif dalam setiap kegiatan sosial kemasyarakatan dan selalu mengingatkan stafnya agar memberikan pelayanan yang terbaik.

Selanjutnya untuk melihat keabsahan data yang telah peneliti temukan, maka peneliti melakukan perbandingan dengan penelitian terdahulu dan dari kelima penelitian tersebut terdapat tiga penelitian yang jawabannya sama dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan di Desa Manggala yaitu penelitian yang dilakukan oleh Nofi Wendari, Dkk. Dengan judul Gaya Kepemimpinan Kepala Desa di Kantor Desa Moahino, Kecamatan Wita Ponda, Kabupaten Morowali. Dengan hasil penelitiannya menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan Kepala Desa Moahino adalah Demokratis kemudian penelitian yang dilakukan oleh Lufty Tri Veny tahun 2017 dengan judul penelitian Analisis gaya kepemimpinan PT. PLN Persero Blega Madura, dan hasil dari penelitian ini adalah, Kepemimpinan di PT. PLN Persero Blega Madura memiliki dimensi gaya kepemimpinan demokratis. selanjutnya adalah penelitian yang dilakukan oleh Daniel Jesse Budiarmo pada tahun 2016, dengan judul Analisis gaya kepemimpinan di PT Jaya Mulia Perkasa dan didapatkan hasil penelitian tersebut adalah Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh Danny Pribudi di PT Jaya Mulia Perkasa adalah kepemimpinan transformasional.

Sementara itu terdapat dua penelitian yang memberikan hasil yang berbeda, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Wahyu Seftillia Annisa pada tahun 2020, dengan judul penelitian Gaya Kepemimpinan Kepala Desa Pematang, Kecamatan Pangean, Kabupaten Kuantan Singingi. Hasil penelitiannya adalah Kepala Desa Pematang, Kecamatan Pangean, Kabupaten Kuantan Singingi. Berada pada situasi gaya kepemimpinan Laizze Fairre dan gaya kepemimpinan Situasional. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Suaib tahun 2018, dengan judul Analisis Gaya kepemimpinan Kepala Desa di Desa Mattombang, Kecamatan Mattiro some, Kabupaten

Pinrang. Hasil dari penelitiannya adalah Gaya kepemimpinan yang diterapkan adalah gaya kepemimpinan terpusat dan direktif. Hal ini berbeda karena penelitian ini menggunakan model Path Goal, yaitu teori kepemimpinan yang berusaha meramalkan efektivitas gaya kepemimpinan dalam berbagai situasi.

Berdasarkan kelima penelitian tersebut dan ditambah dengan penelitian ini maka dapat disimpulkan bahwa, gaya kepemimpinan demokratis dan gaya kepemimpinan transaksional merupakan gaya kepemimpinan yang sering diterapkan pada pemerintahan desa. gaya kepemimpinan tersebut sangat cocok dengan kondisi masyarakat Indonesia yang majemuk, dengan berbagai suku dan agama serta golongan. Akan tetapi pada kondisi tertentu juga ada pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan lainnya dikarenakan lebih cocok dan sesuai dengan kondisi dan situasi yang dihadapi.

Berdasarkan hasil penelitian dan uraian yang telah dibahas pada BAB sebelumnya yaitu tentang analisis gaya kepemimpinan di Desa Manggala, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut.

1. Gaya kepemimpinan adalah cara atau strategi yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam mengarahkan para bawahannya guna mencapai tujuan untuk kepentingan bersama dan seorang pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya tidak hanya semata-mata mengandalkan kemampuannya dalam menjalankan suatu organisasi yang dipimpinnya, tapi harus ada kerja sama yang baik dengan bawahan
2. Kepala Desa Manggala sebagai seorang pemimpin sering melibatkan stafnya dalam setiap pengambilan keputusan beliau menganggap bahwa segala kegiatan atau keputusan tidak bisa hanya diselesaikan oleh seorang pemimpin, alangkah baik jika segala keputusan di ambil secara musyawarah bersama sehingga ada kesepahaman antara pemimpin dan yang dipimpin, dalam hal kritik atau saran beliau selalu mau menerima saran serta kritik yang diberikan oleh staf dan masyarakat, beliau juga memiliki kemampuan dalam mengarahkan dan memimpin stafnya dengan baik.
3. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh Kepala Desa Manggala saat ini berada pada situasi gaya kepemimpinan Demokratis dan Transformasional.
4. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam mengelola suatu organisasi harus dapat mempengaruhi, mengarahkan dan membawa organisasi tersebut dalam mencapai tujuan.
5. Penelitian ini lebih menonjolkan sosok seorang pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya dan hasil yang didapatkan berdasarkan ciri-ciri yang diperlihatkan oleh Kepala Desa Manggala dalam menjalankan kepemimpinannya.
6. Perbedaan lainnya pada penelitian ini adalah adanya triangulasi waktu yang peneliti tambahkan agar penelitian lebih jelas dan dapat dibuktikan kebenarannya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan uraian yang telah dibahas pada BAB sebelumnya yaitu tentang analisis gaya kepemimpinan di Desa Manggala, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut.

1. Gaya kepemimpinan adalah cara atau strategi yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam mengarahkan para bawahannya guna mencapai tujuan untuk kepentingan bersama dan seorang pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya tidak hanya semata-mata mengandalkan kemampuannya dalam menjalankan suatu organisasi yang dipimpinnya, tapi harus ada kerja sama yang baik dengan bawahan
2. Kepala Desa Manggala sebagai seorang pemimpin sering melibatkan stafnya dalam setiap pengambilan keputusan beliau menganggap bahwa segala kegiatan atau keputusan tidak bisa hanya diselesaikan oleh seorang pemimpin, alangkah baik jika segala keputusan di ambil secara musyawarah bersama sehingga ada kesepahaman antara pemimpin dan yang dipimpin, dalam hal kritik atau saran beliau selalu mau menerima saran serta kritik yang diberikan oleh staf dan masyarakat, beliau juga memiliki kemampuan dalam mengarahkan dan memimpin stafnya dengan baik.

3. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh Kepala Desa Manggala saat ini berada pada situasi gaya kepemimpinan Demokratis dan Transformasional.
4. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam mengelola suatu organisasi harus dapat mempengaruhi, mengarahkan dan membawa organisasi tersebut dalam mencapai tujuan.
5. Penelitian ini lebih menonjolkan sosok seorang pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya dan hasil yang didapatkan berdasarkan ciri-ciri yang diperlihatkan oleh Kepala Desa Manggala dalam menjalankan kepemimpinannya.
6. Perbedaan lainnya pada penelitian ini adalah adanya triangulasi waktu yang peneliti tambahkan agar penelitian lebih jelas dan dapat dibuktikan kebenarannya.

Saran

Bagi peneliti selanjutnya, yang melakukan penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini menjadi lebih baik lagi, agar penelitian ini dapat lebih sempurna. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, oleh sebab itu disarankan untuk peneliti selanjutnya jika ingin mengambil penelitian yang sama dengan judul yang sama, maka sebaiknya dilakukan dengan metode kuantitatif, hal ini disarankan karena perlunya pembuktian yang lebih mendalam atas jawaban yang ada pada penelitian ini.

Bagi pihak Desa Manggala, Penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh Kepala Desa Manggala sudah cukup efektif, oleh sebab itu diharapkan kepada Kepala Desa Manggala untuk lebih memperhatikan staf yang dipimpinnya dalam pengambilan keputusan seperti mempertimbangkan dan menerima saran yang diberikan, sehingga staf akan merasa lebih dihargai. Selanjutnya perlu adanya peraturan dan dukungan terhadap segala kegiatan yang dilakukan agar kegiatan tersebut berjalan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Annisa W. Seftillia (2020). Gaya Kepemimpinan Kepala Desa Pembatang Kecamatan Pangean Kabupaten Kuantan Singingi. (Skripsi Sarjana, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Islam Kuantan Singingi).
- Anwar, H. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap efektivitas kinerja pegawai pada kantor Rapoccini Kota Makasar. (Skripsi Sarjana, Universitas Muhammadiyah Makassar)
- Bernadine, W. P. (2005). Kepemimpinan Dasar-dasar dan Pengembangan. Yogyakarta: Andi offset.
- Budiarso, J. D. (2017). Analisis Gaya kepemimpinan di PT Jaya Mulia Perkasa. Jakarta: ANZDOC. (Skripsi Sarjana, Universitas Kristen Petra)
- Coulter, R. D. (2002). Manajemen. Jakarta: PT. Indeks Group Gramedi.
- Dessler. (1997). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Bahasa Indonesia Jilid 2. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Effendi, M. S. (1989). Metode Penelitian Survai. Jakarta: LP3ES.
- Kartono, K. (1998). Pemimpin dan kepemimpinan. Jakarta: PT. Ghalia Indonesia.
- Maskan, M. (2017). Pengaruh kepemimpinan terhadap kepercayaan dalam membentuk komitmen guru tidak tetap sekolah dasar di kota malang. Malang: ANZDOC. (Skripsi Sarjana, Universitas PGRI Kanjuruhan Malang)
- Moelong, R. (2004). Metode Penelitian Kualitatif. Bandung: PT. Remaja Rodsjakarya.
- Nanda, Salsabila (2022). Contoh dan Cara Penulisan Daftar Pustaka Menurut APA Style. <https://www.brainacademy.id/blog/menyusun-daftar-pustaka>.
- Ranupandojo, S. H. (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE-UGM.
- Rinardi. (2000). Kepemimpinan dalam manajemen. Jakarta: PT. Rhinek Cipta.
- Rivai. (2006). Kepemimpinan dan Prilaku organisasi. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Sondang, S. P. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- SUAIB. (2018). Gaya kepemimpinan Kepala Desa di Desa Mattobang Kecamatan Mattiro Sompe Kabupaten Pinrang. (Skripsi Sarjana, Universitas Muhammadiyah Makassar).
- Sugiyono. (2012). Metode penelitian kuantitatif kualitatif . Bandung: cv alfabeta.
- Surakhmad, W. (1989). 1989. Pengantar Penelitian Ilmiah Dasar. Bandung: Bandung: Alumi.
- Susilo, M. (1998). Manajemen Sumber Daya Manusia . Yogyakarta: BPFE-UGM.

- Thoha, M. (2010). *Kepemimpinan dalam manajemen*. PT. Grafindo Persada: Jakarta.
- Veni, L. T. (2017). *Analisis gaya kepemimpinan pada PT. PLN Blega Madura*. (Skripsi Sarjana,)
- Wahjosumidjo. (1984). *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Wijaya, A. (2019). *kepemimpinan berkarakter*. Sidoarjo: Brilian Internasional Sidoarjo.
- Zahra, N. (2015). *Pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi melalui aspek kepuasan karyawan dan kepercayaan keryawan pada sektor perbankan*. (Skripsi Sarjana, Universitas Trisakti).