

## **Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Desa dalam Meningkatkan Disiplin Kerja: Kasus Desa Taulan Menggunakan Nvivo**

Yuliyani Syafitri<sup>1\*</sup>; Herman Dema<sup>2</sup>; Haeruddin Syarifuddin<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Muhammadiyah Sidenreng Rappang, Sidenreng Rappang, Indonesia ;  
yulianisyafitri17@gmail.com; hermandema1010@gmail.com; heru.stisip@gmail.com

\*Correspondence : yulianisyafitri17@gmail.com

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala desa Taulan serta dampaknya terhadap peningkatan disiplin kerja di lingkungan pemerintahan desa. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan kepala desa, anggota pemerintahan desa, dan staf administrasi desa. Data yang telah diperoleh kemudian diolah menggunakan aplikasi Nvivo 12 plus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala desa memiliki pengaruh dalam meningkatkan disiplin kerja aparatur desa di Desa Taulan Kecamatan Cendana Kabupaten Enrekang. Kepala desa Taulan menerapkan gaya kepemimpinan demokratis dengan fokus pada motivasi intrinsik dan pengembangan individu. Adapun faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu gaji, hubungan antar manusia, ketegasan, dan keteladanan pemimpin dalam hal ini keteladanan pemimpin menjadi faktor yang memiliki persentase tinggi dari ke 3 faktor lainnya.

**Kata kunci :** *Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Pemerintah Desa*

### **ABSTRACT**

This research aims to identify and analyze the leadership style applied by the Taulan village head and its impact on improving work discipline within the village government. The research method used is qualitative with a case study approach. Data was collected through in-depth interviews with village heads, village government members and village administration staff. The data that has been obtained is then processed using the Nvivo 12 plus application. The research results show that the village head's leadership style has an influence in improving the work discipline of village officials in Taulan Village, Cendana District, Enrekang Regency. And the Taulan village head applies a democratic leadership style with a focus on intrinsic motivation and individual development. The factors that influence work discipline are salary, human relations, firmness, and the leader's example, in this case the leader's example is a factor that has a high percentage of the other 3 factors.

**Keywords:** *Leadership Style, Work Discipline, Village Government*

## Pendahuluan

Kepemimpinan merupakan suatu konsep yang mencakup berbagai kemampuan, sikap, dan perilaku yang memungkinkan seseorang mempengaruhi dan mengarahkan orang lain menuju pencapaian tujuan bersama (Rosalina & Wati, 2020). Seorang pemimpin tidak hanya bertanggung jawab dalam mengambil keputusan strategis, namun juga bertanggung jawab atas motivasi dan kinerja tim atau kelompok yang dipimpinnya. Kepemimpinan melibatkan kemampuan untuk menginspirasi, membangkitkan antusiasme, dan membangun kepercayaan di antara anggota tim. Selain itu, pemimpin harus memiliki kemampuan komunikasi yang baik agar semua orang yang terlibat dapat memahami dengan jelas pesan dan visi yang ingin disampaikan. Selain aspek teknis tersebut, kepemimpinan juga melibatkan aspek emosional dan sosial, dimana pemimpin harus menunjukkan empati dan kepekaan terhadap kebutuhan, harapan dan potensi individu dalam kelompoknya. Dengan kata lain, kepemimpinan bukan hanya tentang kemauan atau inisiatif tetapi juga tentang membangun hubungan yang kuat dan mendukung antara pemimpin dan anggota tim untuk mencapai hasil yang optimal dan bertahan lama (Hadi & Irbayuni, 2021; Basri et al., 2023).

Desa merupakan unit pemerintahan terendah dalam struktur administrasi banyak negara, terutama yang sistem pemerintahannya berdasarkan otonomi daerah. Secara tradisional, desa merupakan komunitas yang relatif kecil, terdiri dari sejumlah penduduk yang tinggal dalam wilayah geografis yang terbatas. Peran utama desa dalam konteks pemerintahan adalah menyediakan layanan dasar dan mengambil keputusan lokal yang mempengaruhi kehidupan sehari-hari masyarakat. Hal ini mencakup pengelolaan infrastruktur dasar seperti jalan, air minum dan sanitasi, serta penyediaan layanan pendidikan, kesehatan dan sosial lainnya (Sari et al., 2018). Desa juga berfungsi sebagai forum partisipasi politik dan masyarakat dalam pengambilan keputusan, melalui lembaga pemerintah seperti dewan desa atau organisasi perwakilan lainnya. Keberadaan desa sebagai unit pemerintahan yang terafiliasi penting dalam mendorong partisipasi aktif masyarakat dalam urusan publik, menjaga dan memperkuat jati diri dan budaya lokal, sekaligus menciptakan landasan bagi pembangunan ekonomi lokal dan pembangunan berkelanjutan secara keseluruhan. Dengan demikian, desa tidak hanya sekedar unit administratif namun juga merupakan entitas sosial politik yang berperan penting dalam penyelenggaraan pemerintahan yang komprehensif dan berkelanjutan.

Masing-masing kantor desa mempunyai tujuan yang berbeda-beda namun berupaya memberikan pelayanan masyarakat secara optimal. Tujuan utamanya adalah untuk meningkatkan kualitas dan kesejahteraan hidup masyarakat desa melalui penyediaan layanan administrasi yang efisien, peningkatan infrastruktur dasar seperti jalan dan sanitasi, serta pengembangan perekonomian dan komunitas lokal. Selain itu, kantor desa juga bertugas menciptakan kondisi agar masyarakat dapat berpartisipasi aktif dalam pengembangan dan pengelolaan kegiatan di tingkat lokal untuk menciptakan lingkungan yang lebih baik dan mandiri (Harras, 2020).

Kepala desa mempunyai tanggung jawab yang luas dalam mengatur dan mengarahkan pelaksanaan berbagai aspek kehidupan di desanya. Pertama, kepala desa bertanggung jawab menyelenggarakan pemerintahan desa sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Hal ini mencakup pengelolaan pemerintahan desa, perumusan kebijakan, pengaturan dan pemantauan penggunaan sumber daya dan anggaran desa. Sebagai pemimpin eksekutif, kepala desa juga mempunyai peran penting dalam mengkoordinasikan

dan menggerakkan sumber daya untuk membangun infrastruktur dasar seperti jalan, saluran irigasi, dan fasilitas fisik.

Selain itu, kepala desa juga bertanggung jawab menciptakan kondisi bagi masyarakat untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan sebuah keputusan daerah. Hal ini termasuk memimpin rapat dewan desa atau musyawarah desa untuk membahas dan mengembangkan kebijakan sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Kepala desa juga harus menjamin transparansi dan akuntabilitas penggunaan anggaran desa serta memberikan informasi yang diperlukan masyarakat tentang kebijakan dan program pemerintah desa. Kepala desa juga mempunyai tanggung jawab sosial dalam proses perlindungan sosial dan pengembangan masyarakat desa. Hal ini termasuk memfasilitasi pengembangan ekonomi lokal, meningkatkan taraf hidup masyarakat, serta membangun dan memelihara keharmonisan dan solidaritas sosial antar warga desa. Sebagai sosok yang dihormati dan dipercaya masyarakat, kepala desa juga berperan sebagai mediator dalam menyelesaikan konflik sosial dan mendukung peningkatan kapasitas masyarakat.

Peran dan tanggung jawab kepala desa tidak terbatas pada pengelolaan saja dan pengelolaan pemerintah, namun juga mencakup aspek-aspek yang mempunyai dampak signifikan terhadap kualitas hidup dan pengembangan masyarakat di tingkat lokal. Keberhasilan kepala desa dalam menjalankan tugasnya sangat bergantung pada komitmen, integritas, dan kemampuannya berkolaborasi dengan berbagai pihak untuk mendorong pembangunan berkelanjutan dan kesejahteraan desa. Dan kepala desa merupakan penggerak yang menggerakkan aparat desa dalam menjalankan topoksinya, sehingga diperlukan gaya kepemimpinan kepala desa dalam mengatur para bawahannya.

Sebagaimana tertuang dalam buku *Kepemimpinan Visioner* oleh Pemimpin Daerah, gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi, mengarahkan, serta memotivasi orang lain untuk mencapai sebuah tujuan bersama. Gaya kepemimpinan yang efektif dapat berbeda-beda tergantung pada konteks, tantangan, dan karakteristik organisasi atau komunitas yang dipimpinnya. Agus Dharma mengartikan gaya kepemimpinan sebagai pola perilaku atau cara seseorang mempengaruhi orang lain untuk mencapai sebuah tujuan bersama (Rahmawati et al., 2023). Dalam konsep ini, gaya kepemimpinan tidak hanya mencakup aspek kepemimpinan yang terlihat secara eksternal saja, namun juga mencerminkan nilai-nilai, sikap dan prinsip-prinsip yang dianut pemimpin dalam mengarahkan dan mengelola. alasannya. suatu kelompok atau organisasi. Agus Dharma menekankan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif harus sesuai dengan konteks dan karakteristik situasi yang kita hadapi.

Menurut Tannenbaum dan Schmidt, empat faktor utama mempengaruhi gaya kepemimpinan dalam konteks organisasi yaitu 1. Faktor yang berkaitan dengan supervisor atau pemimpin itu sendiri, termasuk nilai-nilai, keyakinan, pengalaman, dan pelatihan orang tersebut. 2. Faktor yang berkaitan dengan bawahan atau anggota tim seperti tingkat keterampilan, motivasi, dan kebutuhan. 3. Faktor yang berkaitan dengan situasi atau kondisi lingkungan di mana kepemimpinan dijalankan, seperti jenis tugas yang harus diselesaikan, tingkat ketidakpastian, dan tekanan waktu. 4. Faktor-faktor yang berhubungan dengan interaksi antara pemimpin, pengikut, dan situasi meliputi dinamika komunikasi, gaya pengambilan keputusan, dan tingkat partisipasi dalam proses pengambilan keputusan. Terdapat teori yang mengatakan bahwa faktor gaya kepemimpinan yang memotivasi bawahan merupakan faktor yang mempengaruhi peningkatan disiplin kerja, dan motivasi

sangat penting karena pemimpin menggunakan gaya motivasi dengan harapan agar setiap pegawai atau bawahan mempunyai keinginan untuk bekerja keras dan selalu disiplin dalam bekerja (Khaeruman, 2021). Setiap orang mempunyai motivasi dalam hidupnya yang dapat memotivasi mereka untuk bekerja lebih keras untuk mencapai kinerja yang lebih maksimal.

Disiplin kerja mempunyai peran penting dalam menentukan efisiensi dan keandalan operasional pemerintah di tingkat desa. Pemerintah desa yang menunjukkan disiplin kerja yang tinggi cenderung menyelesaikan tugas-tugas administratif dan manajemen dengan lebih efektif. Hal ini tercermin dalam kecepatan operasional, pelaksanaan program pembangunan serta pengelolaan anggaran yang transparan dan bertanggung jawab (Putri & Sugandi, 2020). Ketika disiplin kerja dijunjung tinggi, setiap anggota pemerintah desa, mulai dari kepala desa hingga perangkat desa, melalui lembaga administratif. Karyawan menjalankan tugasnya sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. Mereka datang tepat waktu, bekerja sesuai jadwal yang ditentukan dan bertanggung jawab atas pekerjaannya. Hal ini tidak hanya menciptakan suasana kerja yang tertib namun juga menimbulkan rasa percaya antara pemerintah desa dan masyarakat.

Disiplin kerja yang tinggi juga mempengaruhi efektivitas pengambilan keputusan yang menetap di desa. tingkat desa. Keputusan dapat diambil dengan cepat dan akurat melalui kepatuhan yang konsisten terhadap peraturan dan prosedur administrasi yang berlaku. Hal ini membantu pemerintah desa merespons kebutuhan dan aspirasi masyarakat serta lebih efektif mengatasi permasalahan yang mungkin timbul. Disiplin kerja yang kuat juga mencerminkan komitmen pemerintah terhadap hak-hak desa sesuai prinsip tata kelola pemerintahan yang baik, seperti akuntabilitas, transparansi, partisipasi masyarakat dan pengelolaan sumber daya publik yang baik. Hal ini merupakan landasan penting untuk membangun reputasi baik pemerintah desa di mata masyarakat pada umumnya, serta memperoleh dukungan yang diperlukan untuk melaksanakan program pembangunan secara efektif dan melayani masyarakat (Semaun, 2020).

Disiplin kerja bukan sekedar aturan yang harus dipatuhi namun memberikan landasan yang memungkinkan pemerintah desa mencapai kinerja yang andal dan efisien. Melalui budaya kerja yang disiplin dan profesional, pemerintah kota dapat membangun landasan yang kuat untuk pertumbuhan dan pembangunan berkelanjutan di komunitasnya. Tanpa disiplin kerja, pemerintah desa tidak hanya berisiko menjadi tidak efektif namun juga memberikan dampak negatif yang signifikan terhadap pelayanan masyarakat dan efektivitas pemerintahan. Disiplin kerja merupakan landasan utama untuk menjamin terselenggaranya pekerjaan administratif dan eksekutif secara cepat dan profesional. Tanpa kedisiplinan, risiko keterlambatan prosedur administrasi, lambatnya penanganan permasalahan masyarakat, dan tidak efektifnya pelaksanaan program pembangunan akan semakin besar. Selain itu, kurangnya disiplin juga dapat mengurangi kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah di tingkat masyarakat, menghambat partisipasi aktif dalam proses pembangunan, dan merusak reputasi dan integritas organisasi pemerintah. Oleh karena itu, disiplin kerja merupakan prasyarat penting yang harus dihormati oleh setiap perangkat desa untuk menjaga kelancaran, efisiensi pelayanan, dan memenuhi kebutuhan masyarakat secara optimal (Nugraha, Syarifuddin, 2018).

Sejumlah penelitian terdahulu telah membahas tentang gaya kepemimpinan dalam meningkatkan disiplin kerja. Ratna (2018) fokus pada kepemimpinan kepala desa dalam meningkatkan disiplin kerja aparat desa pada Kantor Desa Wayau Kecamatan Tanjung

Kabupaten Tabalong. Nopianty (2014) mengkaji peran kepala desa dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai di Kantor Desa Marga Mulia Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur. Melinda Wati (2018) membahas peran kepala desa sebagai pemimpin (leadership) dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai pada Kantor Desa Ampukung Kecamatan Kelua Kabupaten Tabalong. Felix (2020) menyoroti kepemimpinan camat dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai di Kantor Camat Sungai Tebelian Kabupaten Sintang. Sementara itu, Wira Afrida (2022) berfokus pada peran kepemimpinan camat dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Johan Pahlawan Kabupaten Aceh Barat. Masing-masing penelitian tersebut memiliki fokus tersendiri dan memberikan kontribusi terhadap pemahaman yang lebih luas tentang gaya kepemimpinan dalam meningkatkan disiplin kerja. Adapun tujuan penelitian ini untuk mengidentifikasi dan menganalisis gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala desa Taulan serta dampaknya terhadap peningkatan disiplin kerja di lingkungan pemerintahan desa.

## Metode

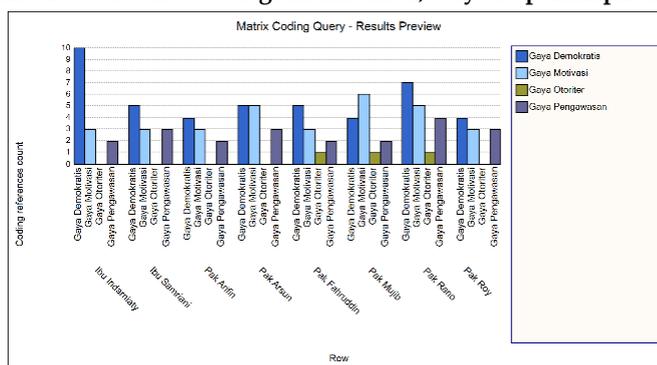
Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif dengan informan sebanyak 8 (delapan) orang yakni kepala desa dan aparatur desa. Identifikasi informan dalam penelitian ini menggunakan purposive sampling (Hardani et al., 2017). Penggunaan purposive sampling harus konsisten dengan tujuan penelitian berdasarkan tipe partisipan yang sesuai dengan keinginan peneliti untuk keperluan penelitian, menggunakan *purposive sampling* peneliti harus mengidentifikasi dan memilih informasi informan yang mereka yakini mengetahui dan pahami fokus terkait dengan fenomena yang mereka diteliti. Kriteria yang dimaksud adalah perangkat desa Taulan. Data diperoleh dari data primer dan data sekunder. Data primer dikumpulkan melalui observasi dan wawancara, sedangkan data sekunder dikumpulkan melalui penelitian dokumen. Data yang diperoleh tersebut kemudian diolah menggunakan aplikasi Nvivo 12 Plus.

## Hasil dan Pembahasan

### A. Gaya Kepemimpinan

Hasil analisis gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh Kepala Desa Taulan dalam meningkatkan disiplin kerja di kantor Desa Taulan. Dapat kita lihat bahwa indikator gaya demokratis merupakan indikator yang lebih dominan kemudian menyusul indikator gaya motivasi yang menjadi persentase yang tinggi setelah Demokratis. Dan kemudian yang menjadi persentase terendah adalah gaya pengawasan dan gaya otoriter. Secara umum Kepala Desa Taulan lebih cenderung menggunakan gaya kepemimpinan yang demokratis dengan fokus pada motivasi intrinsik dan pengembangan individu yang lebih menekankan pada penyelesaian masalah dengan cara musyawarah untuk mencapai mufakat ataupun keputusan bersama. Dan gaya kepemimpinan otoriter hampir tidak pernah dilakukan oleh Kepala Desa Taulan dalam hal meningkatkan disiplin kerja di Kantor Desa Taulan .

Gambar 1. Visualisasi Diagram Informal, Gaya Kepemimpinan



Sumber : Nvivo 12 plus

Secara umum indikator demokrasi yang menunjukkan bahwa kepala desa cenderung lebih fokus pada gaya demokrasi terhadap gaya kepemimpinan daripada gaya motivasi, gaya pengawasan dan gaya otoriter. Hal ini menunjukkan bahwa indikator gaya otoriter hampir tidak pernah dilakukan sehingga memiliki dampak yang lebih kecil terhadap gaya kepemimpinan.

Gambar 2. Diagram Validasi Indikator, Gaya Kepemimpinan



Sumber : Olahan Penulis (2024)

### 1. Motivasi

Gaya motivasi kepemimpinan merupakan kunci terciptanya budaya kerja yang efektif dan berdaya saing tinggi dalam suatu organisasi. Seorang pemimpin yang dapat menginspirasi dan memotivasi timnya akan secara efektif mendorong anggota tim untuk mencapai tujuan bersama. Gaya kepemimpinan motivasi yang efektif memerlukan teladan yang baik. Pemimpin yang menunjukkan dedikasi, integritas, dan komitmen terhadap visi dan nilai-nilai perusahaan menginspirasi anggota tim untuk bekerja lebih keras. Selain itu, komunikasi yang jelas dan terbuka juga merupakan aspek penting dari kepemimpinan dan motivasi yang efektif. Pemimpin yang mampu mengartikulasikan visi, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan mendengarkan dengan penuh perhatian akan menciptakan lingkungan di mana anggota tim merasa dihargai dan termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal (Syarifuddin et al., 2019).

Gaya motivasi kepemimpinan yang membangun juga mencakup kemampuan untuk mengembangkan dan mengembangkan potensi individu. Seorang pemimpin yang memahami kekuatan dan kelemahan anggota pemerintahan dapat memberikan dukungan

yang tepat dan peluang pengembangan yang sesuai. Melalui pendekatan ini, pemimpin tidak hanya memotivasi untuk mencapai target saat ini, tetapi juga untuk pertumbuhan jangka panjang baik individu maupun organisasi secara keseluruhan.

Pemimpin yang adaptif dan responsif terhadap perubahan juga diperlukan dalam gaya motivasi kepemimpinan yang efektif. Di era mana perubahan cepat adalah norma, pemimpin harus mampu membangun kepercayaan, mengelola kinerja, dan menginspirasi optimisme tentang masa depan. Mendorong inovasi dan menciptakan lingkungan di mana gagasan baru didukung dan dihargai akan memastikan bahwa organisasi tetap relevan dan kompetitif di pasar global yang dinamis (Fridayani, 2021).

## **2. Pengawasan**

Gaya pengawasan kepemimpinan merupakan aspek penting dalam mengelola dan membimbing suatu kelompok atau organisasi untuk mencapai tujuannya secara efektif. Seorang pemimpin yang menerapkan gaya pengawasan yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang terorganisir dan produktif. Salah satu elemen kunci dari gaya ini adalah pengorganisasian yang jelas dan pengawasan terhadap tugas dan proyek yang sedang berjalan. Hal ini melibatkan penetapan ekspektasi yang jelas tentang hasil yang diharapkan, tenggat waktu, dan standar kualitas yang harus dipenuhi oleh anggota tim (Dari et al., 2023).

Pemimpin yang menggunakan gaya pengawasan yang efektif tidak hanya memantau kemajuan pekerjaan secara teratur tetapi juga memberikan umpan balik yang tepat dan konstruktif kepada anggota tim. Komentar-komentar ini tidak hanya fokus pada pencapaian tujuan tetapi juga pada pertumbuhan pribadi. Dengan memberikan panduan yang tepat dan mendukung pengembangan keterampilan anggota tim, pemimpin tidak hanya memastikan pekerjaan dilakukan dengan baik tetapi juga membangun kapasitas dan keterampilan dalam organisasi.

Gaya kepemimpinan pengawasan yang efektif juga melibatkan pengawasan. Mematuhi kebijakan dan prosedur organisasi. Pemimpin harus memastikan bahwa seluruh aktivitas dilakukan sesuai peraturan yang ditetapkan untuk meminimalkan risiko dan menjaga integritas operasional. Hal ini mencakup manajemen risiko, kepatuhan terhadap peraturan, dan penggunaan sumber daya organisasi secara efektif.

Pentingnya kepemimpinan pengawasan juga tercermin dalam kemampuan orang untuk memberikan kepemimpinan dalam menyelesaikan dan mengelola konflik atau masalah yang mungkin timbul di antara tim. anggota. Atau. Dalam proses kerja. Pemimpin yang memecahkan masalah dengan cepat dan adil akan membangun kepercayaan dan kolaborasi antar tim, sehingga meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

## **3. Otoriter**

Gaya kepemimpinan otoriter menekankan kendali total pemimpin atas pengambilan keputusan dan pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi atau kelompok. Pemimpin otoriter cenderung mengambil peran utama dalam menentukan arah dan tujuan yang ingin dicapai oleh anggota tim, seringkali dengan sedikit atau tanpa konsultasi dengan mereka. Keputusan dalam gaya kepemimpinan ini sering kali dibuat dengan cepat dan tanpa banyak mempertimbangkan masukan dari anggota tim.

Salah satu ciri gaya kepemimpinan ini adalah adanya struktur hierarki yang kuat dan jelas. Pemimpin yang menggunakan pendekatan ini sering kali mengambil peran sebagai satu-satunya sumber otoritas dan membuat keputusan akhir, sambil menempatkan diri mereka di puncak hierarki organisasi. Hal ini dapat mempengaruhi dinamika kelompok

dengan cara yang kompleks. Di satu sisi, struktur yang jelas dan kepemimpinan yang kuat dapat memudahkan pelaksanaan tugas secara efektif, namun di sisi lain dapat membatasi kreativitas dan inovasi anggota tim karena tidak mempunyai waktu untuk berkontribusi aktif dalam proses pengambilan keputusan.

Pemimpin otoriter sering kali menunjukkan karakteristik kepemimpinan yang independen dan berwibawa dalam mengelola konflik dan menyelesaikan tantangan. Mereka cenderung memiliki kendali penuh atas respons organisasi terhadap situasi sulit atau krisis, memberikan instruksi yang jelas dan memastikan kepatuhan terhadap instruksi yang diberikan oleh anggota tim. Meskipun gaya ini dapat memberikan stabilitas dan kepastian dalam situasi yang tidak pasti, gaya ini juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang kurang inklusif atau membatasi partisipasi aktif anggota tim.

Penting untuk dicatat bahwa gaya kepemimpinan otoriter tidak selalu dianggap sebagai pendekatan optimal dalam lingkungan kerja yang modern, demokratis, dan naturalistik. tentang bisnis. lebih kooperatif. Beberapa kritikus berpendapat bahwa gaya ini dapat menghambat pengembangan keterampilan kepemimpinan di antara anggota tim dan menyebabkan keengganan untuk berinovasi atau mengambil risiko yang diperlukan untuk mencapai tujuan jangka panjang. organisasi.

Gaya kepemimpinan otoriter bisa efektif dalam beberapa situasi yang memerlukan kecepatan, kejelasan, dan konsistensi dalam pengambilan keputusan. Namun, untuk mencapai lingkungan kerja yang lebih inklusif dan memberdayakan, para pemimpin harus menyeimbangkan pendekatan otoriter dengan elemen yang lebih demokratis dan kepedulian yang lebih luas terhadap kebutuhan dan kontribusi. menyumbang. dari anggota kelompok (Albino, 2013).

#### **4. Demokratis**

Gaya kepemimpinan demokratis diketahui memberikan banyak kesempatan bagi anggota tim untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan dan proses manajemen. Pemimpin demokratis mengutamakan kolaborasi, partisipasi, dan mengakui pendapat serta kontribusi seluruh anggota tim. Mereka berpendapat bahwa mendorong partisipasi aktif dapat meningkatkan motivasi, kreativitas, dan rasa komitmen anggota tim terhadap tujuan bersama (Rachmadhani & Manafe, 2023).

Salah satu aspek penting dari gaya kepemimpinan demokratis adalah proses konsultasi yang ekstensif dalam pengambilan keputusan. Seorang pemimpin dengan gaya ini tidak hanya secara aktif mendengarkan sudut pandang anggota tim tetapi juga secara aktif meminta pendapat mereka sebelum mengambil keputusan akhir. Pendekatan ini memungkinkan pertimbangan yang lebih komprehensif dan penciptaan solusi yang lebih disesuaikan karena mendorong keragaman pengalaman dan perspektif di antara anggota tim.

Pemimpin demokratis juga dikenal karena kemampuannya dalam mengeluarkan potensi individu dalam timnya. Mereka tidak hanya memberikan nasihat dan bimbingan tetapi juga memotivasi anggota tim untuk berpartisipasi aktif dalam pengambilan keputusan, mengambil inisiatif dan mengembangkan keterampilan kepemimpinan mereka sendiri. Dengan mendukung pengembangan pribadi dan profesional anggota tim, pemimpin demokratis tidak hanya menciptakan lingkungan kerja yang produktif namun juga meningkatkan kepuasan dan loyalitas individu terhadap organisasi (Turmono, 2020).

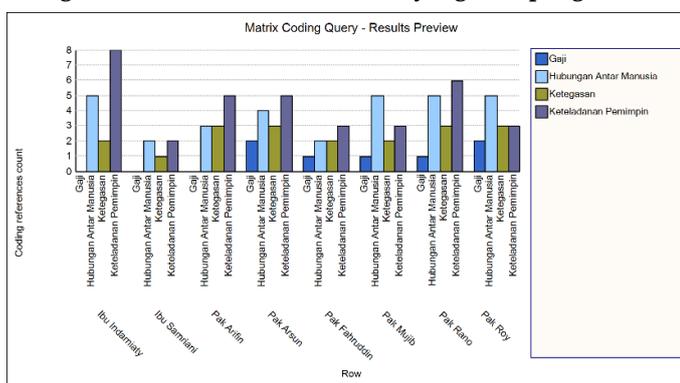
Meskipun gaya kepemimpinan demokratis sering dianggap sebagai gaya yang lebih inklusif dan pendekatan yang memberdayakan, namun kepemimpinan demokratis memiliki

tantangan tersendiri. Lambatnya pengambilan keputusan bisa menjadi salah satu risiko yang bisa muncul, terutama dalam situasi darurat atau krisis. Selain itu, keberhasilan gaya ini sangat bergantung pada kemampuan pemimpin dalam mengelola konflik, memimpin diskusi, dan membuat keputusan akhir untuk kepentingan seluruh organisasi.

### B. Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi disiplin kerja dapat dilihat dari analisis faktor yang mempengaruhi menurut hasibuan mengungkapkan ada empat indikator yang merupakan faktor yang mempengaruhi disiplin kerja di Kantor desa Taulan yaitu gaji, hubungan antar manusia, ketegasan dan keteladanan pemimpin.

Gambar 3 : Diagram Validasi Informan, Faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja



Sumber : Nvivo 12 plus

Hasil analisis menunjukkan bahwa indikator keteladanan pemimpin merupakan indikator yang paling dominan yang mempengaruhi disiplin kerja di kantor Desa Taulan. Hal ini sesuai dengan temuan peneliti di lapangan bahwa Kepala desa merupakan teladan bagi semua staf ataupun aparat di kantor desa. Kemudian menyusul hubungan antar masyarakat, komunikasi yang baik dengan masyarakat juga menjadi indikator yang dominan yang mempengaruhi disiplin kerja di kantor Desa Taulan.

Gambar 4 . Diagram Validasi Indikator, Faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja



Sumber : Olahan Penulis (2024)

Dapat kita lihat juga bahwa gaji merupakan indikator dengan presentase yang rendah. Hal ini menunjukkan gaji bukan menjadi prioritas utama dalam meningkatkan disiplin kerja melainkan keteladanan pemimpin dan hubungan yang baik seperti halnya hubungan sesama aparat ataupun hubungan aparat dengan masyarakat.

## 1. Gaji

Gaji merupakan salah satu faktor utama yang mempengaruhi disiplin kerja di tempat kerja. Kompensasi finansial yang adil dan memadai seringkali menciptakan motivasi yang kuat bagi karyawan untuk menjaga produktivitas dan komitmen dalam bekerja. Ketika karyawan merasa dihargai atas usaha dan kontribusinya, mereka cenderung lebih termotivasi untuk menyelesaikan tugas secara akurat dan tepat waktu (Shyreen A et al., 2022).

Gaji yang kompetitif juga dapat membantu menarik dan mempertahankan orang-orang terbaik dalam suatu organisasi. Karyawan yang merasa dihargai secara finansial cenderung lebih loyal kepada perusahaan dan cenderung tidak mencari peluang kerja lain. Hal ini dapat mengurangi pergantian perusahaan dan memungkinkan organisasi mempertahankan keterampilan yang dibutuhkan untuk keberlanjutan jangka panjang.

Namun perlu diingat bahwa gaji belum tentu menjadi satu-satunya faktor yang mempengaruhi disiplin kerja. Faktor-faktor lain seperti lingkungan kerja yang mendukung, pengakuan atas prestasi, peluang pengembangan karir dan keseimbangan kehidupan kerja yang sehat juga memainkan peran penting. Kombinasi faktor-faktor tersebut dapat menciptakan motivasi yang lebih kuat dan mendorong karyawan untuk memberikan yang terbaik dalam bekerja.

Sebaliknya ketidakpuasan terhadap gaji atau persepsi gaji yang tidak sepadan dengan usaha yang dikeluarkan dapat menimbulkan disiplin kerja dengan mengurangi jumlah pegawai. Karyawan yang merasa dibayar rendah atau tidak dihargai secara finansial mungkin menjadi kurang termotivasi, kurang fokus, atau bahkan berusaha meninggalkan organisasi untuk mencari peluang finansial yang lebih baik.

## 2. Ketegasan

Ketegasan seorang pemimpin merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi disiplin kerja secara signifikan. Seorang pemimpin yang menegakkan aturan dan standar secara tegas dapat menciptakan budaya kerja yang disiplin dan tertib. Konsistensi tersebut ditunjukkan dengan konsisten menerapkan kebijakan perusahaan, memantau pelaksanaan tugas, dan mengambil tindakan disipliner jika terdapat pelanggaran.

Pemimpin yang tegas dapat menetapkan ekspektasi yang jelas untuk timnya, terutama terkait kualitas kerja dan tenggat waktu. dan standar perilaku profesional. Dengan memberikan arahan yang kuat, pemimpin memastikan bahwa semua anggota tim memahami apa yang diharapkan dari mereka dan berusaha mencapai standar yang telah ditetapkan. Hal ini tidak hanya membantu menjaga kualitas kerja tetapi juga meningkatkan kinerja karena mengurangi kesalahpahaman dan kebingungan mengenai peran masing-masing anggota tim.

Pemimpin yang tegas juga menciptakan kondisi untuk pengambilan keputusan yang cepat dan efektif. mengelola situasi sulit atau krisis. Mereka dapat dengan cepat mengidentifikasi masalah, menetapkan prioritas, dan mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk menyelesaikannya. Kemampuan untuk bertindak cepat dan tegas dalam situasi ini membantu menjaga stabilitas dan ketertiban dalam organisasi.

Penting untuk diingat bahwa ketegasan harus diimbangi dengan keadilan, adil dan obyektif. Pemimpin yang terlalu keras atau otoriter dapat merugikan motivasi dan semangat kerja karyawan. Oleh karena itu, penting bagi para pemimpin untuk mengembangkan sikap yang dapat diterima dan mengelola tim dengan menghormati setiap individu, sambil secara ketat menegakkan kebijakan dan peraturan perusahaan.

Ketegasan kepemimpinan merupakan salah satu faktor kunci terciptanya hubungan baik Budaya kerja. disiplin dan efisiensi. Dengan memberikan arahan yang jelas, konsisten dan tegas, pemimpin dapat membantu memastikan bahwa anggota tim fokus, akuntabel, dan berkomitmen untuk mencapai tujuan bersama.

### **3. Keteladanan Pemimpin**

Keteladanan pemimpin merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi disiplin kerja di tempat kerja. Seorang pemimpin yang memberikan contoh yang baik akan membangun budaya kerja dimana disiplin dihargai dan dihormati oleh seluruh anggota tim. Model ini mencakup banyak aspek berbeda, mulai dari integritas pribadi, tanggung jawab menjalankan tugas, hingga konsistensi dalam menerapkan nilai-nilai organisasi.

Pemimpin adalah teladan bagi timnya yang mencerminkan nilai-nilai seperti kerja keras, dedikasi dan komitmen terhadap visi dan misi perusahaan. Mereka tidak hanya berbicara tentang standar tinggi yang mereka harapkan dari anggota tim tetapi juga menunjukkan secara spesifik bagaimana mencapai standar tersebut melalui tindakan sehari-hari. Misalnya, mereka mungkin datang lebih awal atau pulang terlambat untuk menyelesaikan tugas, atau mereka mungkin belajar dan berkembang secara proaktif.

Kepemimpinan yang patut dicontoh juga membangun kepercayaan dan komitmen di antara anggota tim. Ketika karyawan melihat bahwa pemimpin mereka bertindak sesuai aturan, mengikuti kebijakan perusahaan, dan bertindak dengan integritas dalam segala situasi, mereka akan termotivasi untuk melakukan hal yang sama. Hal ini menciptakan lingkungan di mana standar disiplin dan etika kerja diintegrasikan ke dalam budaya organisasi, tidak hanya sebagai aturan formal tetapi sebagai nilai-nilai yang dianut oleh setiap individu.

Keteladanan pemimpin juga mempengaruhi sikap dan perilaku kolektif dalam organisasi kelompok. Ketika pemimpin menunjukkan sikap positif, bahkan ketika menghadapi tantangan atau kesulitan, mereka memberikan contoh dengan menangani stres dan tekanan dengan tenang dan efektif. Hal ini mendorong anggota tim untuk memiliki sikap serupa, mengurangi konflik internal, dan meningkatkan kerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

### **4. Hubungan Antar Manusia**

Hubungan antar manusia atau interpersonal di tempat kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja. Faktor tersebut antara lain kualitas hubungan antar rekan kerja, serta interaksi antara atasan dan bawahan. Lingkungan kerja yang didominasi oleh hubungan baik, saling percaya dan saling menghormati antar individu cenderung mendorong disiplin kerja yang tinggi. Ketika karyawan merasa diterima dan dihargai oleh anggota tim lainnya, mereka cenderung lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik dan memenuhi harapan yang telah ditetapkan.

Hubungan yang berjalan dengan baik juga memfasilitasi kolaborasi yang efektif dan komunikasi terbuka. Karyawan merasa lebih nyaman berbagi ide, masalah atau pemikiran dengan rekan kerja dan pimpinan. Hal ini menghasilkan penyelesaian masalah yang lebih cepat, komunikasi yang lebih baik, dan kesepakatan yang lebih erat mengenai tanggung jawab dan harapan kerja.

Hubungan yang buruk atau konflik antar pribadi karyawan mungkin melanggar disiplin kerja. Ketika timbul ketegangan antar rekan kerja atau antara karyawan dengan atasan dapat mengalihkan perhatian, meningkatkan stres dan menurunkan motivasi untuk

berkontribusi secara maksimal. Konflik yang dikelola dengan buruk juga dapat mengganggu kerja tim, memperlambat pencapaian tujuan, dan mengurangi produktivitas secara keseluruhan.

Pentingnya hubungan antar manusia dalam mempengaruhi disiplin kerja juga tercermin dari dampaknya terhadap semangat kerja dan motivasi karyawan. Karyawan yang didukung dan dihargai oleh rekan kerjanya cenderung merasa lebih terhubung dengan tujuan organisasinya dan termotivasi untuk bekerja lebih keras guna mencapai kesuksesan secara keseluruhan. Sebaliknya, kehilangan rasa memiliki atau dukungan dari orang lain dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan dan menurunkan komitmen mereka terhadap pekerjaan dan organisasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan kesesuaian dengan teori utama yang digunakan, khususnya dalam konteks gaya kepemimpinan demokratis yang diterapkan oleh Kepala Desa Taulan. Gaya kepemimpinan ini sejalan dengan pandangan Tannenbaum dan Schmidt tentang pentingnya faktor-faktor seperti nilai, pengalaman, dan motivasi dalam kepemimpinan yang efektif. Penemuan ini juga mendukung penelitian terdahulu seperti yang dilakukan oleh Ratna (2018) dan Nopianty (2014), yang menekankan peran kepala desa dalam meningkatkan disiplin kerja melalui pendekatan yang inklusif dan partisipatif.

## Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis merupakan gaya kepemimpinan yang paling dominan kemudian menyusul Motivasi dimana kedua gaya ini tidak dapat dipisahkan dalam hal peningkatan disiplin kerja di kantor Desa Taulan. Meskipun demikian Pengawasan juga perlu diterapkan untuk lebih mendorong peningkatan disiplin kerja. Adapun faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yang menjadi indikator dominan adalah keteladanan pemimpin dan hubungan antar manusia serta ketegasan juga menjadi indikator yang cukup penting dalam hal peningkatan disiplin kerja. Sedangkan gaji menjadi indikator dengan persentase terendah. Namun masih perlu dicatat bahwa masih ada keterbatasan dalam studi ini seperti kurangnya analisis mendalam terhadap gaya kepemimpinan dan faktor lain yang mempengaruhi disiplin kerja.

## Referensi

- Albino, M. (2013). Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Departemen Room Division Swiss-Belinn Hotel Manyar Surabaya. *Hospitality Management*, 4(2), 469–472.
- Basri, M., Yulianto, Y., & Prihantika, I. (2023). Peran Kepemimpinan Kepala Desa dalam Peningkatan Indeks Desa Membangun di Kabupaten Pringsewu. *PESIRAH: Jurnal Administrasi Publik*, 2(1), 15–24. <https://doi.org/10.47753/pjap.v2i1.26>
- Dari, S. W., Putra, V. P., Hasri, S., & Sohiron, S. (2023). Dinamika Kepemimpinan dalam Organisasi: Sebuah Analisis Komprehensif Mengenai Tipologi, Gaya, dan Peran Kepemimpinan dalam Meningkatkan Keberlanjutan Organisasi. *Didaktika: Jurnal Kependidikan*, 12(4), 935–946. <https://jurnaldidaktika.org/contents/article/view/333>
- Dimas Ristia Nugraha, Dr.Ir. Syarifuddin, M. . (2018). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan Di Pt Primajasa Perdanarayutama Bandung *Dimas*. 5(3), 3751–3762.

- Fridayani, J. A. (2021). Kepemimpinan Adaptif Dalam Agilitas Organisasi Di Era Adaptasi Kebiasaan Baru. *Modus*, 33(2), 138–149. <https://doi.org/10.24002/modus.v33i2.4654>
- Hadi, S. P., & Irbayuni, S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis (EK Dan BI)*, 7(3), 769–784. <http://jurnal.murnisadar.ac.id/index.php/EKBI/article/view/342%0Ahttp://jurnal.murnisadar.ac.id/index.php/EKBI/article/download/342/205>
- Hardani, Nur Hikmatul Auliya, G. C. B., Helmina Andriani, M. S., Roushandy Asri Fardani, S.Si., M. P., Jumari Ustiawaty, S.Si., M. S., Evi Fatmi Utami, M.Farm., A., Dhika Juliana Sukmana, S.Si., M. S., & Ria Rahmatul Istiqomah, M. I. K. (2017). Metode Penelitian Kualitatif&Kuantitaif. In *Metode Penelitian Kualitatif&Kuantitaif* (Vol. 53, Issue 9).
- Harras, H. (2020). Disiplin Kerja Di Mata Karyawan Dan Implementasinya. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION : Economic, Accounting, Management and Business*, 3(1), 41–50. <https://doi.org/10.37481/sjr.v3i1.124>
- Khaeruman. (2021). Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. In *Bookchapter*.
- Putri, N. T., & , Sugandi, S. (2020). Peranan Kepala Desa Dalam Meningkatkan Partisipasi Masyarakat Dalam Pembangunan Desa Loa Duri Ilir Kecamatan Loa Janan Kabupaten Kutai Kartanegara. 8(4), 177–189.
- Rachmadhani, S., & Manafe, L. A. (2023). Analisis Gaya Kepemimpinan Demokratis. *Digital Economic, Management and Accounting Knowledge Development*, 5(1), 82–98. <https://ejournal.stiepgri.ac.id/index.php/demand/article/view/313>
- Rahmawati, N., Ratnasari Langgeng, S., Azis Asmarazisa, D., Sutjahjo, G., & Winarso, W. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Simatelex Manufactory Batam. *Jurnal Manajemen Dan Perbankan (JUMPA)*, 10(1), 29–44.
- Rosalina, M., & Wati, L. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 10(1), 18–32. <https://doi.org/10.37932/j.e.v10i1.26>
- Sari, R. N. J., Hayati, R., & Suryani, L. (2018). Kepemimpinan Kepala Desa Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Aparat Desa Pada Kantor Desa Wayau Kecamatan Tanjung Kabupaten Tabalong. *Jurnal Administrasi Publik Dan Administrasi Bisnis*, 1(2), 627–640.
- Semaun, F. (2020). Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Di Kantor Camat Sungai Tebelian Kabupaten Sintang. *Perahu (Penerangan Hukum) : Jurnal Ilmu Hukum*, 5(1), 1–23. <https://doi.org/10.51826/v5i1.111>
- Shyreen A, N., Fauzi, A., Oktarina, L., Aditya A, F., Febrianti, B., & Asmarani, A. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Gaji, Upah dan Tunjangan (Literature Review Akutansi Manajemen). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(4), 463–473. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i4.978>
- Syarifuddin, S. N., Semmaila, B., & Husain, A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *PARADOKS : Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2(3), 107–117. <https://doi.org/10.33096/paradoks.v2i3.256>
- Turmono. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Teknologi Dan Bisnis*, 2(2), 186–193. <https://doi.org/10.37087/jtb.v2i2.104>