



## Analisis Kepemimpinan Kepala Desa Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Pegawai Di Desa Raksajaya

Ica Mawarni<sup>1\*</sup>, Resya Dwi Marselina<sup>2</sup>,

<sup>1-2</sup>Universitas Teknologi Digital, Indonesia

Email: [ica10121748@digitechuniversity.ac.id](mailto:ica10121748@digitechuniversity.ac.id)<sup>1</sup>, [resyadwi@digitechuniversity.ac.id](mailto:resyadwi@digitechuniversity.ac.id)<sup>2</sup>

Alamat: Jl. Cibogo Indah III Bodogol, Rt.08/03 Kel. Mekarsari Kec. Rancasari, Bandung, Jawa Barat 40613

Korespondensi penulis: [ica10121748@digitechuniversity.ac.id](mailto:ica10121748@digitechuniversity.ac.id)

**Abstract.** *This research aims to analyze leadership at the Raksajaya Village office, Sodonghilir subdistrict, Tasikmalaya Regency, West Java Province, using a qualitative approach. Using the descriptive analysis method, data collection was carried out through observation, interviews and documentation studies. The results of this research show that the leadership at the Raksajaya Village office can be said to be quite good. However, there are still several aspects that need to be improved, such as more open communication, a fairer compensation system. It is hoped that with improvements in these aspects, employee job satisfaction can increase.*

**Keywords:** *Leadership, Job Satisfaction, Communication*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk Menganalisis Kepemimpinan di kantor Desa Raksajaya, kecamatan Sodonghilir, Kabupaten Tasikmalaya, Provinsi Jawa Barat, dengan pendekatan kualitatif. Melalui metode analisis deskriptif, pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan studi dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan di kantor Desa Raksajaya dapat dikatakan cukup baik. Meskipun demikian, masih terdapat beberapa aspek yang perlu diperbaiki, seperti komunikasi yang lebih terbuka, sistem kompensasi yang lebih adil. Diharapkan dengan adanya perbaikan pada aspek – aspek tersebut, kepuasan kerja pegawai dapat meningkat.

**Kata kunci:** Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Komunikasi

### 1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen sentral dalam organisasi atau perusahaan. SDM tidak hanya menjadi aset yang mengarahkan dan mempertahankan keberlangsungan organisasi, tetapi juga menjadi faktor utama dalam mencapai tujuan perusahaan. Salah satu cara untuk memastikan bahwa potensi SDM dapat dimanfaatkan secara optimal adalah dengan memperhatikan kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja pegawai mencerminkan tingkat kenyamanan, kepuasan dan keterlibatan mereka terhadap pekerjaan dan organisasi. Karyawan yang puas akan lebih bersemangat dalam bekerja, produktif, dan berkontribusi lebih besar terhadap keberhasilan organisasi (Dewi, 2022).

Pemimpin adalah penentu arah dan pengambil keputusan strategis yang memengaruhi perjalanan organisasi. Pemimpin yang baik akan menciptakan organisasi yang positif, menginspirasi, dan mendukung kebutuhan karyawan. Strategi, taktik, dan keputusan operasional yang tidak tepat dapat berdampak buruk pada organisasi. Peran kepemimpinan memiliki dampak yang besar terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Begitu pula dengan

gaya kepemimpinan yang kurang efektif dapat menurunkan kepuasan kerja, selanjutnya menurunkan produktivitas serta keberlangsungan perusahaan. Menurut pendapat (Ramadhantu, 2021) menjelaskan bahwa Peran kepemimpinan memiliki peranan yang sangat vital dalam kesuksesan suatu organisasi. Pemimpin yang menghargai masukan karyawan, memberikan arahan yang jelas, serta mendukung keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi karyawan akan menciptakan hubungan kerja yang harmonis.

Desa Raksajaya yang berada di wilayah Kecamatan Sodonghilir, Kabupaten Tasikmalaya, dipimpin oleh seorang kepala desa yang bertanggung jawab kepada bupati melalui sekretaris daerah. Sebagai komponen integral dari kerangka pemerintahan, baik kepala desa maupun stafnya diharapkan dapat memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat. Tantangan signifikan yang dihadapi oleh Kantor Desa Raksajaya adalah kurangnya perhatian dari kepala desa terhadap faktor penentu kepuasan kerja yang penting, seperti gaya kepemimpinan dan persepsi kecukupan kompensasi bagi aparatur desa. Kelalaian ini berdampak buruk pada tingkat kinerja aparatur desa, yang menyebabkan motivasi menurun dan kecenderungan untuk hanya memenuhi kewajiban dasar mereka daripada terlibat secara proaktif dalam peran mereka. Berikut ini disajikan penilaian kinerja aparatur Desa Raksajaya.

**Tabel 1.1 Data Penilaian Prestasi Kerja Perangkat Desa Periode 2023 / 2024**

| No | Jabatan            | Nama                       | SKP<br>(60%) | Perilaku<br>Kerja<br>(40%) | Nilai<br>Prestasi<br>Kerja | Rangking |
|----|--------------------|----------------------------|--------------|----------------------------|----------------------------|----------|
| 1  | Kepala Desa        | Cecep Darmawan             | 56,20        | 30,00                      | 86,20                      | 1        |
| 2  | Sekretaris         | Uuy                        | 55,10        | 28,47                      | 83,57                      | 2        |
| 3  | Kaur Keungan       | Habib Mutaqqin             | 53,87        | 28,47                      | 82,34                      | 6        |
| 4  | Kaur Perencanaan   | Rindi Mustika,<br>S.P, M.P | 54,37        | 28,50                      | 82,87                      | 4        |
| 5  | Kaur TU dan Umum   | Santika                    | 51,95        | 28,30                      | 80,25                      | 11       |
| 6  | Kasi Pemerintahan  | Rani                       | 51,37        | 28,55                      | 79,92                      | 13       |
| 7  | Kasi Kesejahteraan | Rudi Hartono               | 53,86        | 28,18                      | 82,04                      | 9        |
| 8  | Kasi pelayanan     | Leni Ramdani               | 52,94        | 28,49                      | 81,43                      | 10       |

|    |                            |                |       |       |       |    |
|----|----------------------------|----------------|-------|-------|-------|----|
| 9  | Kepala Dusun<br>Raksajaya  | Jajang A       | 53,76 | 28,47 | 82,23 | 7  |
| 10 | Kepala Dusun Cikole        | Wawan Hermawan | 53,85 | 28,53 | 82,38 | 5  |
| 11 | Kepala Dusun<br>Burujul    | Pepen Efendi   | 54,76 | 28,53 | 83,29 | 3  |
| 12 | Kepala Dusun<br>Banyuwaras | Budi Sudarsono | 51,96 | 28,20 | 80,16 | 12 |
| 13 | Kepala Dusun<br>Cimencek   | Supriatna      | 53,85 | 28,29 | 82,14 | 8  |

Berdasarkan data pada tabel 1.1 Data penilaian prestasi kerja menunjukkan hasil penilaian prestasi kerja perangkat Desa Raksajaya untuk periode 2023/2024. Penilaian ini dilakukan berdasarkan dua komponen utama: SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) yang memiliki bobot 60% dan Perilaku Kerja dengan bobot 40%. Dari data tersebut, nilai total dihitung untuk menentukan peringkat masing-masing perangkat desa. Tabel ini menampilkan hasil perhitungan nilai tertinggi hingga terendah. Terlihat bahwa Kepala Desa memperoleh nilai tertinggi (86,20) dengan SKP sebesar 56,20 dan perilaku kerja 30,00. Sebaliknya, perangkat lain memiliki nilai total yang beragam, dengan nilai terendah pada Kasi Pemerintahan (79,92). Peringkat ini mencerminkan kinerja masing-masing perangkat berdasarkan dua indikator utama tersebut.

Data ini berkaitan dengan variasi yang signifikan dalam nilai total prestasi kerja. Hal ini dapat menunjukkan adanya perbedaan kepemimpinan atau pengelolaan antara posisi Kepala Desa dengan perangkat lainnya. Sebagai contoh, Kepala Desa dengan nilai tertinggi mungkin memiliki peran kepemimpinan yang lebih menonjol dan berhasil memotivasi dirinya sendiri lebih baik dibandingkan perangkat desa lainnya, namun apakah hal ini berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai perlu dianalisis lebih lanjut. Kepemimpinan Kepala Desa mungkin menjadi salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja serta kepuasan kerja perangkat desa. Apabila Kepala Desa mampu menunjukkan kepemimpinan yang baik, seperti memberikan arahan yang jelas, penghargaan, dan dukungan kepada bawahannya, maka diharapkan hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Melihat dari latar belakang tersebut maka Adapun judul yang dipilih dalam penelitian ini adalah “**Analisis**

## **Kepemimpinan Kepala Desa Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Pegawai di Desa Raksajaya.”**

### **2. KAJIAN TEORITIS**

#### **Manajemen**

Manajemen adalah proses berkelanjutan yang mencakup kemampuan dan kompetensi unik individu untuk melaksanakan tugas, baik secara mandiri, kolaboratif, atau melalui upaya orang lain. Manajemen melibatkan organisasi strategis dan pemanfaatan semua sumber daya yang tersedia untuk mencapai tujuan organisasi secara produktif, efektif, dan efisien. Secara etimologis, istilah "manajemen" berasal dari kata kerja "mengelola", yang berarti tindakan merawat, mengatur, melaksanakan, dan mengawasi (Baslini, 2022)..

Menurut (Faizal, 2020), manajemen juga dikenal dengan istilah efisiensi, yang tujuannya adalah untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi waktu dalam mencapai tujuan tertentu. Di sisi lain, menurut (Syahkuan, 2020) Manajemen dapat didefinisikan sebagai proses sistematis perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan yang strategis terhadap kegiatan anggota organisasi, serta mengoptimalkan pemanfaatan berbagai sumber daya, untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

#### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan pendekatan sistematis dan ilmiah terhadap pengawasan dinamika dan fungsi interpersonal yang berkaitan dengan sumber daya manusia, yang pada dasarnya dimiliki oleh individu (Syamsudin, 2024). Sebagaimana diutarakan oleh (Arraniri, 2021), MSDM mencakup studi tentang hubungan dan peran manusia dalam konteks organisasi, termasuk perusahaan, entitas pemerintah, dan lembaga pendidikan. Istilah "sumber daya manusia" mengacu pada karyawan, pekerja, dan buruh yang terlibat dalam organisasi ini, yang direkrut untuk memfasilitasi proses manajemen yang diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan

#### **Kepemimpinan**

Menurut yang di kemukakan (Lahada, 2020) mengatakan kepemimpinan mencerminkan cara sebuah organisasi dijalankan. Dalam sebuah organisasi, terlihat adanya partisipasi menyeluruh dari individu-individu yang menjalankan tugas, menerapkan metode, pola kerja, sistem, serta kebijakan tertentu demi memenuhi kewajiban untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian, kepemimpinan dianggap sebagai bentuk otoritas terpusat di mana satu individu memiliki kekuatan untuk memengaruhi orang lain.

Menurut Pendapat (Sulistio, 2015) telah dijelaskan bahwa kepemimpinan merupakan penerapan pengaruh secara terampil tanpa paksaan, yang bertujuan untuk memberi inspirasi

kepada individu dalam suatu organisasi untuk mengejar tujuan tertentu. Selain itu, menurut pendapat (Rivai, 2003) Kepemimpinan dapat diartikan sebagai proses yang dilalui oleh seorang individu, yang sering disebut sebagai pemimpin, untuk membimbing dan membentuk kegiatan yang dilakukan oleh anggota suatu kelompok

#### Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pada dasarnya mencerminkan persepsi karyawan terhadap hasil yang mereka alami dalam suatu organisasi, yang mencakup aspek-aspek seperti gaji, promosi, bonus, dan faktor-faktor lain yang memengaruhi kesejahteraan psikologis mereka. Tingkat kepuasan karyawan secara signifikan dibentuk oleh interaksi dan dukungan yang diberikan oleh atasan mereka. Konsep kepuasan kerja memegang peranan penting, tidak hanya bagi pekerja dan organisasi secara individu tetapi juga bagi masyarakat secara luas (Makira, 2022).

Menurut (Sutrisno, 2022) Kepuasan kerja dapat diartikulasikan sebagai evaluasi kognitif, respons emosional, dan kecenderungan perilaku individu terkait peran profesional mereka. Hal ini merangkum sikap keseluruhan seseorang terhadap lingkungan kerja mereka. Sedangkan Menurut peneliti (Laily, 2023) Karyawan cenderung merasakan kepuasan kerja ketika ada rasa stabilitas baik dalam lintasan karier maupun lingkungan kerja. Kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam menumbuhkan sikap positif terhadap pekerjaan. Masalah kepuasan kerja patut dikaji karena pengaruhnya yang signifikan terhadap produktivitas. Tingkat kepuasan karyawan yang rendah dapat menyebabkan perasaan tidak nyaman dan gelisah, yang pada akhirnya meningkatkan kemungkinan keinginan berpindah kerja di antara staf.

### 3. METODE PENELITIAN

Peneliti menggunakan pendekatan kualitatif dalam penelitiannya. Menurut Yusriani (2022), metode kualitatif dirancang untuk membantu mengungkap perilaku serta pandangan audiens terhadap suatu topik tertentu. Metode ini menghasilkan data yang bersifat deskriptif, sehingga memudahkan penarikan kesimpulan dari informasi yang diperoleh. Pendekatan kualitatif dinilai tepat untuk menelusuri persepsi dan perilaku pegawai yang tidak dapat dijelaskan secara menyeluruh melalui data kuantitatif atau angka.

Pendekatan kualitatif ini dimulai dari proses observasi dengan langsung mengamati memperhatikan proses-proses yang berlangsung, khususnya yang berkaitan dengan kepemimpinan kepala desa. Selanjutnya dengan melakukan wawancara yang digunakan sebagai panduan untuk mengumpulkan data yang relevan dalam penelitian ini, dengan fokus pada hubungan antara kepemimpinan kepala desa dan kepuasan kerja pegawai di Desa Raksajaya. Dan selanjutnya untuk mendukung dan memperkuat hasil penelitian, peneliti

mengumpulkan berbagai dokumen yang relevan dengan topik penelitian. Informasi yang dimanfaatkan meliputi *file* dalam bentuk *softcopy*, seperti foto atau gambar, serta *hardcopy* berupa tulisan tangan, dokumen cetak, berkas, dan lainnya

#### **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Data yang dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan studi dokumentasi mengungkapkan temuan terkait analisis kepemimpinan kepala desa dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai di Desa Raksajaya, Kecamatan Sodonghilir, Kabupaten Tasikmalaya, Provinsi Jawa Barat. Selanjutnya peneliti akan menyajikan hasil dan pembahasan yang selaras dengan rumusan masalah.

##### **kepemimpinan Kepala desa di Kantor Desa Raksajaya Kecamatan Sodonghilir Kabupaten Tasikmalaya**

Penerapan kepemimpinan yang efektif di Kantor Desa Raksajaya sangat penting karena berpengaruh langsung terhadap kinerja perangkat desa dalam menjalankan tugas administrasi dan memberikan pelayanan kepada masyarakat. Kepemimpinan yang baik mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan koordinasi antarperangkat desa, serta memastikan bahwa setiap kebijakan yang diterapkan dapat berjalan dengan optimal. Seorang kepala desa yang memiliki gaya kepemimpinan transparan, tegas, dan partisipatif cenderung mampu membangun hubungan kerja yang baik dengan perangkat desa dan masyarakat. Kepala desa yang aktif berkomunikasi dengan perangkat desa dan melibatkan mereka dalam pengambilan keputusan akan menciptakan rasa memiliki terhadap kebijakan yang diterapkan. Hal ini dapat meningkatkan motivasi kerja perangkat desa serta mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih baik dan bertanggung jawab.

Namun, menerapkan kepemimpinan yang efektif bukanlah hal yang mudah. Kepala Desa Raksajaya harus mampu menyeimbangkan berbagai aspek kepemimpinan, seperti kedisiplinan, ketegasan, dan pendekatan humanis dalam menjalankan tugasnya. Selain itu, keterbukaan dalam menerima kritik dan saran juga menjadi faktor penting agar kebijakan yang dibuat sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Kepala desa yang turun langsung ke lapangan untuk memahami permasalahan warga juga akan meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap pemerintahan desa. Peningkatan efektivitas kepemimpinan juga memerlukan adanya komunikasi yang baik serta koordinasi yang rutin antara kepala desa dan perangkat desa. Rapat koordinasi yang diadakan secara berkala dapat menjadi sarana untuk menyampaikan arahan, menerima laporan, serta membahas berbagai kendala yang dihadapi dalam menjalankan tugas. Dengan adanya komunikasi yang terbuka, setiap perangkat desa akan merasa lebih dihargai dan lebih mudah dalam melaksanakan tugasnya.

Sejalan dengan itu, (Hulu, 2022) menegaskan bahwa kepemimpinan yang efektif dicirikan oleh kemampuan seorang pemimpin untuk merangkul aspirasi masyarakat untuk pembangunan lokal, yang mencakup peningkatan infrastruktur, peningkatan keamanan, peningkatan kesempatan pendidikan, dan pemenuhan kebutuhan penting—semuanya dicapai melalui alokasi dana desa yang bijaksana, dengan transparansi yang dipastikan melalui laporan APBDES.

### **Faktor yang mempengaruhi kepemimpinan**

Kepuasan kerja perangkat desa di Desa Raksajaya dipengaruhi oleh berbagai faktor, mulai dari lingkungan kerja, sistem kompensasi, hubungan kerja antar pegawai, hingga kepemimpinan kepala desa. Secara umum, lingkungan kerja di kantor desa sudah cukup kondusif dengan suasana yang nyaman bagi perangkat desa dan masyarakat. Fasilitas kerja, seperti meja yang tertata rapi, akses internet, serta pendingin ruangan, telah mendukung efektivitas pekerjaan. Namun, masih terdapat beberapa aspek yang perlu diperbaiki, seperti pengelolaan ruang arsip serta ketersediaan peralatan kerja yang masih kurang optimal, seperti komputer dan printer. Selain itu, lonjakan masyarakat yang datang pada jam-jam sibuk menjadi tantangan tersendiri karena dapat mengganggu konsentrasi kerja perangkat desa.

Sistem kompensasi dan insentif menjadi faktor lain yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil wawancara, sebagian besar perangkat desa merasa bahwa gaji yang diterima belum sepenuhnya sebanding dengan beban kerja yang mereka tanggung. Selain tugas administrasi, mereka juga harus siap bekerja di luar jam kerja saat ada program desa atau kegiatan mendesak. Namun, karena gaji dan insentif telah diatur oleh pemerintah daerah, perangkat desa tidak memiliki kebebasan untuk meminta kenaikan gaji atau tambahan kompensasi, meskipun beban kerja meningkat. Selain itu, insentif atau penghargaan atas kinerja jarang diberikan karena keterbatasan anggaran desa. Akibatnya, beberapa perangkat desa merasa kurang dihargai atas kerja keras mereka, yang pada akhirnya dapat berdampak pada menurunnya kepuasan kerja.

Hubungan rekan kerja pegawai desa juga menjadi faktor penting yang menentukan kepuasan kerja. Secara umum, hubungan kerja di Desa Raksajaya cukup baik, dengan adanya kerja sama dan komunikasi yang efektif dalam menyelesaikan tugas. Rapat rutin menjadi sarana utama dalam menyelesaikan permasalahan yang muncul. Menurut (Luthans, 2005) Hubungan interpersonal yang baik antar karyawan menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Karyawan yang merasa memiliki hubungan sosial yang baik dengan rekan kerja cenderung merasa lebih puas dan termotivasi dalam bekerja. Namun, masih terdapat beberapa kendala, seperti perbedaan pendapat yang dapat menghambat kelancaran

koordinasi, keterlambatan dalam berbagi informasi, serta birokrasi yang memperlambat pengambilan keputusan. Selain itu, beberapa perangkat desa kurang aktif dalam komunikasi, sehingga perlu ada upaya lebih untuk memastikan koordinasi berjalan dengan baik. Seperti yang dicatat oleh (Kader, 2021), kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam menumbuhkan sikap positif terhadap pekerjaan. Dengan hal tersebut faktor kepuasan kerja bisa memberikan dampak terhadap gaya kepemimpinan

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan uraian dan hasil penelitian mengenai analisis kepemimpinan kepala desa dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai di Desa Raksajaya bahwa kepemimpinan yang transparan dan partisipatif mampu meningkatkan keterlibatan pegawai dalam proses pengambilan keputusan, sehingga mereka merasa lebih dihargai dan memiliki rasa tanggung jawab yang lebih besar terhadap tugas yang diberikan. Selain itu, kepala desa yang aktif berkomunikasi dan memberikan arahan yang jelas dapat menciptakan suasana kerja yang lebih harmonis dan meningkatkan efektivitas dalam penyelesaian tugas. Namun, masih terdapat beberapa tantangan yang perlu diperbaiki, seperti kurangnya keterlibatan pegawai dalam perumusan kebijakan serta adanya birokrasi yang terkadang memperlambat proses pengambilan keputusan.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai adalah sistem kompensasi dan insentif. Meskipun perangkat desa telah mendapatkan gaji dan tunjangan yang diatur oleh pemerintah daerah, namun masih terdapat keluhan mengenai keseimbangan antara beban kerja dan kompensasi yang diterima. Beban kerja yang tinggi, terutama pada saat program desa berlangsung, sering kali tidak diimbangi dengan tambahan insentif atau penghargaan yang memadai. Akibatnya, beberapa pegawai merasa kurang termotivasi dalam menjalankan tugasnya

### **Saran**

Berikut saran yang dapat diberikan untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai di Desa Raksajaya yaitu Peningkatan keterlibatan pegawai, Kejelasan sistem kompensasi, Peningkatan komunikasi internal, Pendekatan kepemimpinan yang seimbang

## **DAFTAR REFERENSI**

Bahasyim, S. M. R. (2022). Peran Pemimpin Dalam Efektivitas Kerja Pegawai (Studi Pada Balai Desa Keramat, Martapura Timur) (Doctoral dissertation, Universitas Islam Kalimantan MAB)

- DEWI, N. L. A. A. S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bevos Prima  
Center Cabang Denpasar-Bali (Doctoral dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar)
- Doli, L., Gazalin, J., & Lawelai, H. (2024). Transformasi Kepemimpinan Kepala Desa Dalam Mengakselerasi Pembangunan Desa. *PRAJA: Jurnal Ilmiah Pemerintahan*, 12(2), 110-120.
- Dwiarni, A. H., & Yasin, A. (2024). Kepemimpinan Islami Aparat Desa Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Masyarakat. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(2), 736-752.
- Fajri, C., Rahman, Y. T., & Wahyudi, W. (2021). Membangun Kinerja Melalui Lingkungan Kondusif, Pemberian Motivasi Dan Proporsional Beban Kerja. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management And Business*, 4(1), 211-220.
- Hapsari, R. P., Darma, I. G. M., & Ariyanto, A. (2023). Kepemimpinan Kepala Desa Dalam Meningkatkan Kinerja Perangkat Desa Nusa Agung Kecamatan  
Belitang III Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur. *Professional: Jurnal Komunikasi dan Administrasi Publik*, 10(2), 453-460
- Hasibuan. Malayu. (2007). Manajemen. Edisi II BPFE UGM. Yogyakarta.
- Hidayat, M. I. (2023). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Satyadaya Mitra Selaras (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia).
- Hidayah, N., Anwar, A., Musa, M. I., & Sahabuddin, R. (2022). Analisis Laporan Arus Kas Untuk Menentukan Tingkat Likuiditas pada PT. Astra Agro Lestari TBK Periode 2015-2020. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(1), 418-425.
- Hikmatun, S., & Nirwana, N. (2022). Pengaruh Kepala Desa Dalam Meningkatkan Kinerja Perangkat Desa Di Desa Monta Baru Kecamatan Lambu Kabupaten Bima. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 19(2), 28-36.
- Hulu, F., & Rahim, R. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Desa, Kompetensi Aparat Desa Dan Partisipasi Masyarakat Terhadap Pengelolaan Dana Desa Di Desa Hilina'a Kecamatan Gunungsitoli. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 4(6), 2312-2320.
- Isyandi, B., Taufiq, A., Saputra, T., & Prihati, P. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Mata Pbec. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 19(2), 172-179.
- Iwah, I., Irfan, A., & Jumaidah, J. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Di Kecamatan Tommo Kabupaten Mamuju. *Jurnal Nuansa: Publikasi Ilmu Manajemen dan Ekonomi Syariah*, 1(3), 238-245.
- Jannah, S. K., Arief, M. Y., & Tulhusnah, L. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Dengan Kepuasan  
Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus di Desa Bayeman, Desa  
Ketowan dan Desa Kedungdowo Kecamatan Arjasa Kabupaten Situbondo). *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*, 2(3), 580-594.
- Karim, A., Musa, C. I., Sahabuddin, R., & Azis, M. (2021). The Increase of Rural Economy at

- Baraka Sub-District through Village Funds. *The Winners*, 22(1), 89-95.
- Kartono, Kartini. (1994). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Lahada, G. (2020). Kepemimpinan kepala desa dalam pelaksanaan Pembangunan dan Kemasyarakatan di desa Malei Lage kecamatan Lage kabupaten Poso. *Jurnal Ilmiah Administratie*, 11(1), 1-10.
- Liza, H. (2022). Hubungan Kepemimpinan Partisipatif dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan Kantor KKR Aceh (Doctoral dissertation, UIN Ar-Raniry Banda Aceh).
- Lage Kabupaten Poso. *Jurnal Ilmiah Administratie*, 12(1), 43-52.
- Laily, Z., Setiawati, I., & Indriasari, I. (2023). Analisis Jalur Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan di PT. Sai Apparel Industries Semarang. *Jurnal Ekonomi Pendidikan dan Kewirausahaan*, 11(1), 65-84.
- Lagantondo, H. (2020). Gaya kepemimpinan kepala desa dalam pelaksanaan pembangunan di Desa Tampemadoro Kecamatan
- Makkira, M., Syakir, M., Kurniawan, S., Sani, A., & Ngandoh, A. M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep. *Amkop Management Accounting Review (AMAR)*, 2(1), 20-27.
- Megaster, T., Arumingtyas, F., & Trisavinaningdiah, A. (2021). Pengaruh Work life balance Dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cv Nusantara Lestari. *Jurnal Comparative: Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), 62– 76.
- Nawawi, Hadari. (2003). *Kepemimpinan Yang Efektif*. Yogyakarta Edisi 2: Gajah Mada Unisity Press
- Putra, I. K. S., Utama, I. G. B. R., & Adinegara, G. N. J. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja di Hotel Vila hLumbung Seminyak Bali.
- Putri, G. A. M., Fauzi, A., Saputra, F., Danaya, B. P., & Puspitasari, D. (2023). Pengaruh Pengembangan Karier, Budaya Organisasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Literature Review MSDM). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 5(2), 99-110.
- Raharjo, M. M. I. (2021). *Kepemimpinan kepala desa*. Bumi Aksara
- Ramadhanti, S. P. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Bogor Utara (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan)
- Rivai, A. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 213-223.
- Rivai, Veithzal. (2003) *Kepemimpinan dan perilaku Organisasi*. Rajawali Press Jakarta
- Saputra, A. A. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1 Juni), 6877.
- Soni, A. P. (2023). Peran Kepala Desa Dalam Implementasi Otonomi Desa Menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa Dalam Perspektif Fiqh Siyasah (Studi pada Desa Sidoharjo Kecamatan

- Penawartama Kabupaten Tulang Bawang) (Doctoral dissertation, UIN RADEN INTAN LAMPUNG).
- Sutrisno, S., Herdiyanti, H., Asir, M., Yusuf, M., & Ardianto, R. (2022). Dampak Kompensasi, motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan: Review Literature. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3(6), 3476-3482.
- Sulistio, Eko Budi dan Sulistiowati, Rahayu (2015). *Azas-Azas Manajemen*, Aura Publishing, Bandar Lampung.
- Surbakti, V. M. B. (2022). *Gaya Kepemimpinan Kepala Desa terhadap Kinerja Aparatur Desa (Studi Kasus di Desa Susuk, Kecamatan Tiganderket, Kabupaten Karo)* (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Syafitri, Y., Dema, H., & Heru. (2023). Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Desa dalam Meningkatkan Disiplin Kerja di Desa Taulan. *PAMARENDA: Public Administration and Government Journal*.
- Syafitri, I., & Suriani, L. (2019). Peran Kepemimpinan Kepala Desa Dalam Pelaksanaan Pembangunan Di Desa Sejati Kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu. *PUBLIKA: Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 5(1), 44-54..
- Wangidjaja, F., & Edalmen, E. (2024). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan pada PT XYZ. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 6(2), 333-342.
- Wibowo, M. A., & Fitriyani, F. (2022). Mediasi Kepuasan Kerja Atas Pengaruh Kompensasi dan Burnout pada Komitmen Organisasi (Studi Kasus Pegawai Perangkat Desa di Kecamatan Getasan). *ProBank*, 1(1), 75-90
- Wismono, M. Z. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Desa dan Motivasi Kerja Pegawai Terhadap Kepuasan Masyarakat (Study Kasus Desa Cilebut Barat Kabupaten Bogor)* (Doctoral dissertation, Universitas Kristen Indonesia).