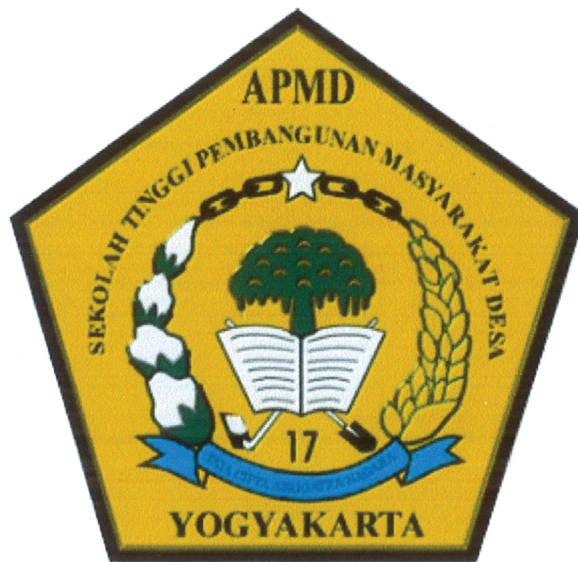


**RELASI KEPEMIMPINAN LURAH DENGAN BUDAYA ORGANISASI DI
KALURAHAN NATAH KAPANEWON NGLIPAR KABUPATEN
GUNUNGKIDUL**

SKRIPSI



Disusun Oleh :

AMIGOS DAVA VALENTINO

20520032

**PROGRAM STUDI ILMU PEMERINTAHAN STRATA 1
SEKOLAH TINGGI PEMBANGUNAN MASYARAKAT DESA "APMD"**

YOGYAKARTA

2024



HALAMAN JUDUL

RELASI KEPEMIMPINAN LURAH DENGAN BUDAYA ORGANISASI

DI KALURAHAN NATAH KAPANEWON NGLIPAR KABUPATEN

GUNUNGKIDUL



20520032

PROGRAM STUDI ILMU PEMERINTAHAN STRATA 1

SEKOLAH TINGGI PEMBANGUNAN MASYARAKAT DESA "APMD"

YOGYAKARTA



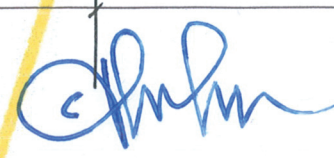
2024

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi ini telah diuji dan dipertahankan dihadapan Tim Penguji untuk memenuhi persyaratan memperoleh Gelar Sarjana (S-1) Program Studi Ilmu Pemerintahan pada Sekolah Tinggi Pembangunan Masyarakat Desa “APMD” Yogyakarta;

Hari : Rabu
Tanggal : 7 Februari 2024
Jam : 13.00
Tempat : Ruang Sidang Skripsi STPMD “APMD” Yogyakarta

TIM PENGUJI

Nama	Tanda Tangan
1. <u>Dr. Adji Suradji Muhammad, S.Sos., M.Si</u> Ketua/Pembimbing	
2. <u>Dra. B Hari Saptaningtyas, M.Si</u> Penguji Samping I	
3. <u>Dr. Supardal, M.Si</u> Penguji Samping II	

Mengetahui

Ketua Program Studi Ilmu Pemerintahan


Dr. Rijel Samaloisa



HALAMAN PERNYATAAN

Dengan Hormat saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Amigos Dava Valentino

NIM : 20520032

Program Studi : Ilmu Pemerintahan

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang berjudul Relasi Kepemimpinan Dengan Budaya Organisasi di Kalurahan Natah, Kapanewon Nglipar, Kabupaten Gunungkidul, ini sepenuhnya adalah hasil karya saya sendiri dan semua sumber yang digunakan atau diacu telah diakui dan dikutip dengan benar.

Demikian surat pernyataan ini saya nyatakan dengan sebenarnya. Apabila di kemudian hari pernyataan saya terbukti tidak benar, maka saya bersedia dikenakan sanksi akademik berupa pencabutan skripsi saya dan gelar yang diperoleh dari skripsi tersebut.

Yogyakarta, 12 Januari 2024



Amigos Dava Valentino

NIM. 20520032

MOTTO

"Tidak ada sesuatu yang mustahil untuk dicapai. Tidak ada sesuatu yang mustahil untuk diselesaikan. Karena, 'Sesungguhnya Allah bebas melaksanakan kehendak-Nya, Dia telah menjadikan untuk setiap sesuatu menurut takarannya'." (QS. At Thalaq: 3)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Sujud syukur kusembahkan kepadaMu ya Allah, Tuhan Yang Maha Agung dan Maha Tinggi. Segala puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan nikmat terutama nikmat sehat sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul Relasi Kepemimpinan Dengan Budaya Organisasi di Kalurahan Natah, Kapanewon Nglipar, Kabupaten Gunungkidul, ini dengan baik dan lancar. Dorongan semangat dan dukungan dari rekan-rekan dan berbagai pihak kepada penulis yang membuat skripsi ini terselesaikan. Skripsi ini saya persembahkan kepada:

1. Kedua orang tua yang saya sayangi, Ayah Iswanto dan Mamah Artista Madyaning Ratri, beserta kedua adik saya, Brave Ken Vigo Samudera, Callysta Zahira Alya Berlly, tak lupa juga Oma saya, Romi Isniyati. Terima kasih atas doa, dukungan dan kasih sayang yang di berikan kepada saya, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Sangat bersyukur saya dilahirkan dan di besarkan oleh sosok Ibu yang bernama Artista Madyaning Ratri, tak akan pernah lupa perjuangan dan pengorbanan mamahku tercinta sehingga anakmu ini bisa menjadi sarjana.
2. Teman-teman saya yang selalu memberikan semangat dan dukungan Rezza Umami, Pablo Ibrahim, Isa Adi camat, Agustinus Krisman, Veronika, Ganang Raka, Urbanus Rivaldo, Pak Bandi, Mas Hamid, Mas Hendi las, yang selalu mendukung, mendoakan dan menjadi tempat bercanda dan berkeluh kesah, kalian teman-teman saya yang luar biasa. Tak lupa partner terbaik saya selama berkuliah di STPMD “APMD”

semoga juga menjadi parter kehidupan kelak, perempuan yang selalu mendukung, mendoakan, memberi pandangan dan pendapat terbaik, terima kasih Sri Amelia Mufti atas dedikasi serta kesabaran dengan kasih sayang terhadap saya, sehingga saya bisa menyelesaikan skripsi tepat waktu.

3. Seluruh teman seperjuangan yang selama proses perkuliahan ini selalu memberikan semangat dan dukungan sehingga skripsi ini dapat selesai termasuk berkat dukungan dan doa kalian semua.
4. Kampus STPMD “APMD” Yogyakarta yang telah menjadi tempat saya menuntut ilmu, memberikan banyak hal baik pengalaman dan pengetahuan selama saya berjuang mencari bekal ilmu untuk meraih cita-cita di masa depan.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kusembahkan kepadaMu ya Allah, Tuhan Yang Maha Agung dan Maha Tinggi. Atas takdirmu saya bisa menjadi hamba yang berpikir, berilmu, beriman dan bersabar. Semoga keberhasilan ini menjadi satu langkah awal untuk masa depanku, dalam meraih cita-cita saya. Atas nikmat yang luar biasa terutama diberi nikmat sehat sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul Relasi Kepemimpinan dengan Budaya Organisasi di Kalurahan Natah, Kapanewon Nglipar, Kabupaten Gunungkidul ini dengan lancar. Dorongan dan semangat yang di berikan kepada penulis yang menjadi pacuan sehingga skripsi ini terselesaikan. Dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dr. Sutoro Eko Yunanto selaku Ketua STPMD “APMD” Yogyakarta
2. Dr. Rijel Samaloisa Ketua program Studi Ilmu Pemerintahan STPMD “APMD” Yogyakarta
3. Dr. Adji Suradji Muhammad, S.Sos., M.Si sebagai dosen pembimbing yang telah banyak mengorbankan waktu, tenaga dan pikiran dalam membimbing dan mengarahkan saya menyelesaikan skripsi ini.
4. Dosen Penguji I, yang telah memberikan kritik dan saran dalam skripsi ini.
5. Dosen Penguji II, yang telah memberikan kritik dan saran dalam skripsi ini.
6. Drs. R. Yulianus Gatot, M.Si. Dosen pembimbing Akademik yang telah memberikan arahnya maupun nasihat-nasihat selama perkuliahan.
7. Dosen-dosen Program Studi Ilmu Pemerintahan STPMD “APMD” Yogyakarta yang telah mengajarkan ilmunya dan membimbing penulis selama perkuliahan di kampus STPMD APMD Yogyakarta.

8. Pemerintah Kalurahan Natah yang telah memberikan waktu dan kesempatan kepada saya dalam melakukan penelitian skripsi.
9. Para peneliti karya ilmiah yang penelitiannya saya kutip dan dijadikan referensi dalam penulisan skripsi ini.

Harapan penulis semoga skripsi ini dapat membantu menambah wawasan bagi para pembaca dan peneliti yang mencari referensi penelitian sejenis. Penulis menyadari bawasanya skripsi ini masih terdapat kekurangan, maka dari itu penulis menerima kritik dan saran yang membangun guna menyempurnakan skripsi ini.

Yogyakarta, 12 Januari 2024

Amigos Dava Valentino

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iii
MOTTO	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
INTISARI	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Fokus Penelitian	6
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	6
E. Kajian Literatur	7
F. Kerangka Konsep	21
1. Relasi	21
2. Kepemimpinan.....	22
3. Budaya Organisasi	24
G. Metode Penelitian.....	26
1. Jenis Penelitian	26
2. Sumber Data	26
3. Informan Penelitian.....	27
4. Teknik Pengumpulan Data.....	28
5. Teknik Analisis Data	30
BAB II GAMBARAN UMUM KALURAHAN.....	33
A. Sejarah Kalurahan Natah.....	33
B. Kondisi Geografis.....	35
C. Kondisi Demografis	36
D. Visi dan Misi Kalurahan Natah	38
E. Struktur Organisasi Kalurahan Natah.....	40
F. Kondisi Sosial Ekonomi dan Budaya	41

BAB III ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN	43
A. Deskripsi Informan.....	43
B. Keterampilan Berkomunikasi Lurah Natah Dalam Membangun Budaya Organisasi.....	47
C. Keberanian Mengambil Resiko Lurah Natah Dalam Membangun Budaya Organisasi.....	49
D. Ketegasan Lurah Natah Menjalankan Kebijakan Dalam Membangun Budaya Organisasi.....	53
E. Analisis Budaya organisasi di Kalurahan Natah	58
F. Pembahasan	67
BAB IV PENUTUP.....	72
A. Kesimpulan.....	72
B. Saran.....	75
RENCANA JADWAL PENELITIAN.....	77
DAFTAR PUSTAKA	78
PEDOMAN WAWANCARA	81
DAFTAR OBSERVASI.....	83
LAMPIRAN-LAMPIRAN	84

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Tabulasi Literatur Review.....	14
Tabel 2. 1 Jumlah penduduk menurut jenis kelamin.....	37
Tabel 2. 2 Luas wilayah	38

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Struktur Organisasi Kalurahan Natah	40
Gambar 3. 1 Klasifikasi budaya organisasi.....	66

INTISARI

Relasi antara gaya kepemimpinan dengan budaya organisasi yang menjadi garis besar bawasanya terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan dengan budaya organisasi. Yaitu kepemimpinan yang otokratis atau otoriter dan partisipatif dapat mempengaruhi budaya organisasi menjadi hirarkis, sehingga mempengaruhi motivasi kerja pamong, kedisiplinan pamong kalurahan dan kinerja pamong dalam melayani warga masyarakat Kalurahan Natah. Dengan model kepemimpinan campuran tersebut, maka berdampak pada minimnya inovasi dan kreasi pamong kalurahan, kemudian menyebabkan stagnan atau ketidak berkembangannya para pamong kalurahan dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya masing-masing, sehingga tidak tercipta keharmonisan di dalam organisasi. Jenis penelitian adalah deskriptif kualitatif. Pemilihan informan menggunakan teknik *purposive sampling* dengan jumlah 8 orang yang terdiri dari Lurah Natah, Carik Natah, Jagabaya, Staff Kamituwa, Kamituwa, Kepala Urusan Tata Laksana, Dukuh Ngelorejo, Masyarakat Kalurahan Natah. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara mendalam dan dokumentasi. Analisis data dilakukan secara induktif, meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Dari hasil penelitian di ketahui yang pertama, gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh Lurah Natah adalah gaya kepemimpinan campuran antara otokratis dengan partisipatif yang di ukur dengan indikator trait theory yaitu keterampilan berkomunikasi, keberanian dalam mengambil resiko dan ketegasan dalam menjalankan kebijakan. Kedua jenis budaya organisasi yang ada di Kalurahan Natah adalah budaya organisasi hirarkis berdasarkan indikator dari teori Cameron and Quinn yaitu pola komunikasi dan cara pengambilan keputusan, serta berdasarkan hasil wawancara dan observasi secara langsung, maka jenis budaya organisasi di Kalurahan Natah sesuai dengan teori dari Cameron and Quinn adalah hirarkis. Ketiga terdapat relasi antara gaya kepemimpinan dengan budaya organisasi yaitu ketika gaya kepemimpinan otokratis di terapkan, maka budaya organisasi yang ada sebelumnya akan terpengaruh oleh gaya kepemimpinan sehingga menjadi budaya organisasi yang hirarkis yang cenderung top-down sehingga bawahan tidak diberikan ruang untuk berinovasi, sehingga dampaknya terlihat pada kinerja pamong, kedisiplinan pamong dan semangat kerja pamong yang rendah.

Kata Kunci: *Relasi, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kepemimpinan merupakan serangkaian kemampuan baik teknis maupun non teknis. Selain kemampuan, kepemimpinan juga di pengaruhi oleh sifat-sifat kepribadian termasuk di dalamnya keterampilan komunikasi, ketegasan dan keberanian. Yang digunakan sebagai upaya untuk meyakinkan bawahannya agar mereka menjalankan tugas dengan sukarela, penuh semangat, dan tanpa rasa terpaksa, hal ini memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pejabat di desa. Oleh sebab itu, lurah diharapkan mampu menciptakan suasana kerja yang positif dan produktif, menanamkan nilai disiplin terhadap waktu, dan memberikan bimbingan serta motivasi kepada para pejabat. Seorang pemimpin yang efektif perlu terus berinteraksi dengan timnya dan memiliki kemampuan untuk mendengarkan pendapat dari anggota tim. Selain itu, seorang pemimpin harus melihat setiap individu sebagai pribadi yang lengkap, memahami kelebihan dan kekurangannya, serta memberikan pandangan yang positif.

Budaya organisasi merupakan gaya hidup yang berkembang seiring waktu dan menjadi milik sekelompok orang, turun-temurun dari setiap generasi. Peran budaya organisasi adalah membimbing sumber daya manusia untuk mencapai visi misinya, dan goals dari sebuah organisasi. Di tingkat desa, budaya organisasi mencerminkan tanggung jawab lurah, yang harus memperhatikan indikator budaya organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Budaya organisasi juga memiliki fungsi untuk perekat

dan motivator untuk semua anggota, termasuk pegawai dan warga desa, serta dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam pemerintahan dan partisipasi masyarakat dalam pembangunan desa. Karena setiap individu dalam organisasi memiliki sikap, kepribadian, dan karakteristik unik sesuai dengan lingkup organisasinya, perilaku karyawan sangat dipengaruhi oleh budaya organisasi tersebut.

Desa adalah sebuah entitas organisasi pemerintahan yang memiliki hak asal usul dan hak tradisional untuk mengatur serta mengurus terutama urusan yang berhubungan dengan warga setempat. Pemahaman terhadap desa menetapkan bahwa desa berperan sebagai sebuah entitas pemerintahan yang mempunyai hak asal usul serta hak tradisional guna mengelola kepentingan warga desa setempat, serta turut berkontribusi dalam mengimplementasikan cita dan tujuan kemerdekaan sesuai dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Karena pentingnya wilayah desa dalam struktur pemerintahan nasional, pemerintah Indonesia membuat peraturan perundang-undangan, seperti Undang-undang Nomor 5 Tahun 1979 tentang Pemerintah Desa, Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999 Tentang Pemerintah Daerah, dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa yang umumnya disebut sebagai UU Desa. Namun, dalam pelaksanaannya, regulasi terkait desa belum sepenuhnya mencakup semua kepentingan masyarakat desa, bahkan beberapa ketentuan yang telah berlaku tidak lagi sesuai dengan perkembangan zaman.

Sebelum pemerintah menerbitkan Undang-Undang tentang desa, pamong dapat dikatakan bawasanya melayani masyarakat dengan prinsip pengabdian. Bahkan sebelum disahkan Undang-Undang tentang desa, terdapat jarak antara

penguasa dengan masyarakat, dalam hal ini penguasa yaitu pemerintah, setelah undang-undang desa sah dan diberlakukan, antara pemerintah dan masyarakat harus sejajar dengan prinsip partisipatif menuju *quick government* yang idealnya atau semestinya antara pemerintah dengan masyarakat memiliki hubungan relasi yang baik. Disatu sisi tugas pamong menjadi lebih banyak baik kewajiban maupun tanggung jawab yang semakin besar. Terutama setelah muncul konsekuensi anggaran seperti Dana Desa dan Alokasi Dana Desa yang dikeluarkan melalui Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN), pemerintah desa harus memenuhi kepentingan dan kebutuhan masyarakat serta menerapkan prinsip-prinsip *good governance*. Dalam melaksanakan prinsip tata kelola pemerintahan yang baik, pemerintah desa, di antaranya, harus mempraktikkan akuntabilitas dan berkoordinasi dengan masyarakat desa. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 menegaskan bahwa kewenangan desa antara lain penyelenggaraan pemerintahan desa, pelaksanaan pembangunan desa, dan pemberdayaan masyarakat desa. Desa juga diakui sebagai entitas utama dalam menyelenggarakan pelayanan publik dan fasilitasi.

Berhubungan dengan Budaya Organisasi, di Kalurahan Natah budaya organisasi sebelum rezim Undang-Undang Desa tersebut ada, ternyata masih di berlakukan hingga kini, sehingga dengan kondisi yang terjadi, penyelenggaraan pemerintahan di Desa Natah belum sesuai dengan undang-undang tentang desa yang seharusnya di terapkan di masa sekarang. Berdasarkan observasi pengamatan penulis ketika Kuliah Kerja nyata di Kalurahan Natah, Kapanewon Nglihar, Gunung Kidul, Daerah Istimewa Yogyakarta, dari 31 Juli 2023 sampai 7 September 2023. Penulis menemukan

fenomena permasalahan di lokasi Kuliah Kerja Nyata biasanya terdapat masalah terkait dengan kepemimpinan lurah yang berdampak pada salah satunya kinerja pegawai yang ditunjukkan dengan masih kurangnya perhatian pimpinan, kurangnya pemenuhan kebutuhan pegawai untuk melaksanakan tugas, masih minimnya bimbingan lurah kepada bawahannya dalam mengerjakan tupoksi, selain itu masih minimnya semangat kerja pegawai dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan, bahkan seusai jam istirahat kondisi kantor seperti tidak ada kegiatan sebab para pamong kalurahan sudah kembali kerumah dan tidak kembali lagi ke kantor kalurahan padahal masih dalam jam kerja.

Kepemimpinan Lurah Natah yang tidak memberikan ruang untuk anak buahnya berpendapat atau minim diberi andil dalam pengambilan keputusan juga berimbas terhadap kinerja serta rendahnya rasa untuk bertanggung jawab kewajibannya sebagai pejabat kalurahan. Ketidaksiplinan tersebut seperti yang terjadi ketika Kalurahan Natah terlambat dalam penetapan anggaran perubahan dan Rencana Kerja Pemerintah Desa yang kemudian di sebut RKPDes tahun anggaran 2024, seharusnya diselesaikan bulan September, namun Kalurahan Natah terlambat hingga bulan November seperti yang di sampaikan Panewu Nglipar yang di publikasikan pada tanggal 17 November 2023 melalui website Kalurahan Natah. Banyak tantangan dan isu yang muncul di dalam sebuah institusi memerlukan solusi yang tepat untuk menangani permasalahan tersebut, seperti pengembangan keterampilan dan optimalisasi sumber daya manusia agar siap menghadapi persaingan di masa depan. Dengan demikian, upaya juga diperlukan untuk memastikan visi dan misi yang telah ditetapkan dapat diimplementasikan dengan efektif. Semua

hal tersebut memerlukan kepemimpinan yang dipimpin oleh individu sesuai kriteria sebagai pemimpin yang mumpuni, karena peran pemimpin begitu vital pada proses mengembangkan organisasinya. Pada intinya, kepemimpinan yaitu suatu proses yang memberikan contoh dari atasan kepada para pengikutnya dalam rangka menggapai kepentingan organisasi.

Peneliti melaksanakan Kuliah Kerja Nyata sejak 31 Juli hingga 7 September 2023 di Kalurahan Natah, selama kegiatan tersebut peneliti tertarik untuk mengamati dan melakukan observasi di Kantor kalurahan Natah, dan masyarakat yang cenderung menghindar jika diajak berbicara tentang kepemimpinan lurah, situasi dan kondisi yang terlihat kurang harmonis antar Pegawai kalurahan, Bahkan Lurah Natah dinilai terlalu arogan dan minim transparansi terkait penggunaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Desa hingga kejadian tersebut di publikasikan dalam berita di internet InfoGunungkidul yang di publikasikan pada 8 Oktober 2023, buntut dugaan perlakuan arogan Lurah Natah, warga melakukan demo. Dengan demikian, penulis akan meneliti lebih dalam lagi mengenai kepimpinan Lurah Natah dan dikaitkan dengan budaya organisasi yang masih menerapkan model ketika sebelum ada UU Desa dan budaya organisasi yang belum moodern di pemerintahan Kalurahan Natah, Kapanewon Nglipar, Kabupaten Gunungkidul, Daerah Istimewa Yogyakarta

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut yang menjadi permasalahan pada penelitian ini yaitu bagaimana relasi kepemimpinan lurah dengan budaya organisasi di Kalurahan Natah?

C. Fokus Penelitian

Berkaitan pada latar belakang dan rumusan masalah, maka peneliti memfokuskan penelitian pada:

1. Keterampilan berkomunikasi Lurah Natah dalam membangun budaya organisasi
2. Keberanian Lurah Natah dalam mengambil resiko untuk membangun budaya organisasi
3. Ketegasan Lurah Natah dalam menjalankan kebijakan untuk menciptakan budaya organisasi
4. Budaya Organisasi di Kalurahan Natah

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Berdasarkan acuan dari rumusan masalah yang sudah ditetapkan dan nantinya menjadi pokok pembahasan didalam proposal, maka didapat tujuan penelitian proposal ini antara lain:

1. Untuk mengetahui keterampilan berkomunikasi Lurah Natah dalam membangun budaya organisasi
2. Untuk mengetahui keberanian Lurah Natah mengambil resiko dalam membangun budaya organisasi
3. Untuk mengetahui ketegasan Lurah Natah menjalankan kebijakan dalam membangun budaya organisasi
4. Untuk mengetahui budaya organisasi di Kalurahan Natah

Kemudian melalui penelitian relasi kepemimpinan Lurah Natah dengan budaya organisasi ini diharapkan dapat diperoleh manfaat.

1. Secara Akademis yaitu memberikan sumbangan pikiran terhadap Ilmu Pemerintahan, khususnya terkait dengan kepemimpinan dan budaya organisasi di Desa.
2. Secara praktis penelitian ini diharapkan mampu memberikan saran bagi Pemerintah Desa Natah agar relasi gaya kepemimpinan dengan budaya organisasi yang ada di Desa Natah dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan proses penyelenggaraan pemerintahan di Kalurahan Natah.

E. Kajian Literatur

Tinjauan literatur pada dasarnya merupakan kegiatan mengevaluasi berbagai literatur, karya, atau hasil penelitian sebelumnya yang membahas topik yang serupa atau relevan dengan topik yang akan diselidiki. Literatur review berisi tentang dialog antarkarya penelitian terdahulu.

1. Pada penelitian Galip Lahada (2018) dalam jurnalnya yang berjudul *Kepemimpinan Kepala Desa Dalam Pelaksanaan Pembangunan Dan Kemasyarakatan di Desa Malei Lage Kabupaten Poso*, mengkaji tentang peran kepemimpinan kepala Desa. Penelitian ini dilaksanakan di kantor desa malei lage. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, kemudian dianalisis secara kualitatif deskriptif. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa peranan kepemimpinan kepala desa dalam pelaksanaan tugas pada bidang pembangunan belum dilaksanakan dengan baik. Penelitian Galip Lahada tersebut memiliki hubungan dengan penelitian penulis karena membahas mengenai kepemimpinan kepala desa, hanya saja dalam jurnal Galip Lahada lebih

menekankan pada peran seorang kepala desa sebagai pemimpin dalam hal pembangunan dan kemasyarakatan dan penelitian Galip menggunakan teori kepemimpinan, sedangkan dalam penelitian ini, penulis meneliti tentang relasi antara kepemimpinan kepala desa dengan budaya organisasi masa kini yang berkaitan dengan sebelum dan sesudah adanya Undang-Undang Desa di Kalurahan Natah, Kapanewon Nglipar, Gunungkidul.

2. Pada penelitian Indrian Syafitri dan Lilis Suriani (2019) dalam jurnalnya yang berjudul peran kepemimpinan Kepala Desa dalam proses pembangunan di Desa Sejati, Kecamatan Rambah Hilir, Kabupaten Rokan Hulu. Penelitian ini mengevaluasi kinerja kepala desa dengan mengukur tiga indikator utama, yaitu motivator, fasilitator, dan mobilisator. Metode penelitian yang digunakan adalah survey deskriptif, yang memanfaatkan kuesioner sebagai alat utama pengumpulan data. Data yang terkumpul dari kuesioner digunakan sebagai dasar utama untuk menganalisis kondisi empiris dengan tujuan penelitian yang ditetapkan di lokasi studi, menggunakan pendekatan kuantitatif. Jenis dan teknik pengumpulan data mencakup data primer dan data sekunder. Sementara teknik analisa data yang dipergunakan adalah dengan mempergunakan alat bantu tabel frekuensi. Untuk perbedaanya terletak pada bagian analisis permasalahan yang pada jurnal ini lebih menekankan dalam hal peran kepemimpinan dengan tipe pemimpin yang memotivasi, memfasilitasi dan memobilisasi untuk melaksanakan pembangunan di desa dan tipe penelitian ini menggunakan survey deskriptif yang menggunakan kuisisioner sebagai alat untuk mengumpulkan data, tentu berbeda dengan penelitian penulis yang meneliti tentang relasi

kepemimpinan kepala desa dengan budaya organisasi modern yang menggunakan metode kualitatif deskriptif, namun keduanya sama dalam hal teori kepemimpinan yaitu Trait Theory atau teori sifat kepribadian yang diartikan sebagai kualitas kepribadian dalam hal ini yaitu kreativitas dan tanggung jawab seorang pemimpin kepala desa dalam bidang pembangunan dan kemasyarakatan.

3. Pada jurnal literasi pendidikan nusantara karya Habudin (2020) yang berjudul Budaya Organisasi. Meneliti tentang signifikansinya Budaya Organisasi terletak pada dampaknya terhadap peningkatan kinerja anggota organisasi. Budaya Organisasi mencakup nilai-nilai yang menjadi panduan sumber daya manusia dalam menghadapi tantangan eksternal serta dalam menyesuaikan diri dengan perusahaan, institusi pemerintah, lembaga pendidikan, dan organisasi kemasyarakatan. Oleh karena itu, setiap anggota organisasi diharapkan memahami nilai-nilai yang terkandung dan mengatur perilaku mereka sesuai dengan nilai-nilai tersebut. Kuatnya budaya organisasi akan memberikan motivasi yang lebih besar kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka demi kemajuan bersama dalam perusahaan atau institusi. Orientasi pada orang (People Orientation) menjadi salah satu ciri khas utama budaya organisasi, dimana keputusan pimpinan dipertimbangkan berdasarkan dampak dan manfaatnya pada individu dalam organisasi. Terdapat persamaan dengan penelitian penulis yang berjudul Relasi Kepemimpinan dengan Budaya Organisasi modern. Yaitu keduanya sama-sama menggunakan teori Modern yang menekankan bahwa organisasi harus bersifat terbuka atau memiliki hubungan dengan lingkungan. Hanya saja

perbedaannya yaitu penelitian Habudin hanya membahas karakteristik, jenis-jenis dan faktor dari budaya organisasi sedangkan penelitian penulis mengenai relasi kepemimpinan dengan budaya organisasi.

4. Jurnal Pendidikan Ekonomi karya Wita Aulia, Acep Samsudin, Kokom Komariah (2020), yang berjudul Penerapan Budaya Organisasi terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan (studi pada CV. Desain & Bangunan Sukabumi). Jurnal ini mengkaji peran budaya organisasi. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk meneliti seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Perbedaan dengan penelitian penulis yaitu terdapat pada tujuan penelitian biasanya penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sedangkan tujuan dalam penelitian penulis yaitu menghubungkan atau merelasikan budaya organisasi dengan kepemimpinan lurah, selain itu perbedaan juga terdapat pada teori yang digunakan, penelitian ini menggunakan teori organisasi klasik. Sedangkan penelitian penulis menggunakan teori organisasi modern. Namun terdapat persamaan antara kedua penelitian ini, yaitu keduanya menganalisis budaya organisasi pada sebuah instansi yang berhubungan dengan kinerja karyawan dan pelayanan publik.
5. Pada penelitian Swastiani Dunggio (2020) dalam jurnalnya yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Dungingi Kota Gorontalo. Mengkaji bagaimana ciri khas sebuah organisasi yang menjadi identitas dengan budaya organisasi yang dapat berpengaruh pada motivasi kinerja karyawan, pada jurnal ini Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis fakta, data, dan aspek-aspek yang

terkait dengan isu variabel budaya organisasi dan kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Swastiani Dunggio menggunakan metode survei dengan pendekatan kuantitatif, yang mencakup penggunaan kata-kata atau kalimat bersama dengan data numerik. Penelitian ini menggunakan sampel dan kuesioner sebagai instrumen utama untuk mengumpulkan data pokok. Metode observasi dan kuesioner digunakan dalam proses pengumpulan data. Terdapat persamaan dengan penelitian Swastiani Dunggio yang bertema budaya organisasi dengan penelitian penulis yaitu terletak pada rumusan masalah yang keduanya sama dalam hal pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di sebuah instansi pemerintahan. Kemudian pada fokus penelitian tentang ruang interaksi budaya organisasi tersebut dan teori yang digunakan keduanya yaitu teori organisasi modern. Penelitian yang dilakukan oleh Swastiani Dunggio berbeda dengan penelitian penulis dalam hal metode penelitian, dimana penelitian tersebut mengadopsi metode survei kuantitatif, sementara penelitian penulis mengaplikasikan metode deskriptif kualitatif.

6. Pada penelitian Mudrik, Andhi, Supriyadi, Dyah Palupningtyas, Heru Yulianto, Krisna Tri Argo (2020), dalam jurnal ilmiah ekonomi dan bisnis dengan judul Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di patra semarang hotel & convention. Penelitian ini mengkaji tentang dampak model kepemimpinan dan budaya organisasi dalam hal kinerja karyawan. Penelitian ini mengadopsi teknik kuantitatif. Penelitian ini memiliki beberapa perbedaan dengan penelitian penulis yang berjudul relasi kepemimpinan lurah dengan budaya

organisasi, antara lain dalam metode penelitian ini dengan pendekatan kuantitatif sedangkan penelitian penulis menggunakan kualitatif dan orientasi pada tujuan penelitian sedikit berbeda dengan penelitian penulis yang menghubungkan relasi antara kepemimpinan dan budaya organisasi, dan teori yang digunakan dalam jurnal ini yaitu teori kepemimpinan yang berdasar gaya dan perilaku, sedangkan teori yang digunakan penulis yaitu Teori Sifat Kepribadian atau trait theory. Adapun persamaan penelitian ini terhadap penelitian peneliti salah satunya terdapat kesamaan menganalisis dampak kepemimpinan dengan budaya organisasi yang berdampak pada kinerja pegawai.

7. Pada penelitian Priehadi Dhasa Eka (2019) dengan jurnalnya yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Rasa Betawi Jakarta Selatan. Penelitian ini mengkaji mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, dimana karakteristik seorang pemimpin yang kuat akan lebih mudah mengatur dan memimpin anggotanya. Penelitian ini menggunakan metode yang deskriptif dengan pendekatan asosiatif. Penelitian ini menggunakan teori Organisasi Neoklasik yang lebih mengedepankan sisi sosial dan psikologis anggota sebagai individu atau kelompok kerja. Penelitian pada jurnal ekonomi efektif ini terdapat perbedaan yang signifikan dengan penelitian penulis yaitu terdapat pada metode penelitian dan penelitian penulis lebih berfokus pada relasi kepemimpinan dan budaya organisasi, sedangkan penelitian ini yaitu pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi dengan kinerja karyawan di sebuah perusahaan. Dan teori yang digunakan

berbeda dengan teori penulis yaitu penulis menggunakan teori organisasi modern sedangkan penelitian pada jurnal ini menggunakan teori organisasi neoklasik. Persamaan dengan penelitian penulis dalam hal rumusan masalah dan fokus penelitian yang keduanya sama-sama menganalisis dan berfokus pada dampak ataupun pengaruh dari kepemimpinan dan budaya organisasi.

Tabel 1. 1 Tabulasi Literatur Review

Nama Peneliti	Galip Lahada	Indrian Syafitri, Lilis Suriani	Habudin	Wita Aulia, Acep Samsudin, Kokom Komariah	Swastiani Dunggio	Mudrik Mudrik, Andhi Supriyadi, Dyah Palupningtyas, Heru Yulianto, Krisna Tri Argo	Priehadi Dhasa Eka
Judul Penelitian	Kepemimpinan Kepala Desa Dalam Pelaksanaan Pembangunan Dan Kemasyarakatan di Desa Malei Lage Kabupaten Poso	Peran Kepemimpinan Kepala Desa Dalam Pelaksanaan Pembangunan di Desa Sejati Kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu	Budaya Organisasi	Penerapan Budaya Organisasi terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan (studi pada CV. Desain & Bangunan Sukabumi)	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Dungingi Kota Gorontalo	Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di patra semarang hotel & convention	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Rasa Betawi Jakarta Selatan
Tujuan Penelitian	Penelitian pada jurnal ini bertujuan untuk mengetahui	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan	Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan budaya	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui fakta, data	Tujuan penelitian ini yaitu untuk menganalisis dan	Tujuan pada penelitian ini yaitu menganalisis pengaruh

	<p>kepemimpinan kepala desa dalam pelaksanaan pembangunan dan kemasyarakatan di desa Malei Lage kecamatan Lage kabupaten Poso. Dan meneliti tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan kepala desa dalam pelaksanaan pembangunan dan kemasyarakatan.</p>	<p>menjelaskan bagaimana peran kepemimpinan kepala desa dalam pelaksanaan pembangunan desa sejati kecamatan rambah hilir kabupaten rokan hulu, menganalisis tingkat motivator, fasilitator, dan mobilisator kepala desa dalam pembangunan di desa Sejati.</p>	<p>organisasi melalui analisis teori dan analisis empiris. Khususnya budaya organisasi yang terkait dengan institusi pendidikan islam.</p>	<p>seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap peningkatan kerja karyawan pada CV. Desain & Bangunan Sukabumi.</p>	<p>dan hal-hal yang berkaitan dengan permasalahan variable budaya organisasi dan kinerja pegawai.</p>	<p>menjelaskan pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, serta untuk mengetahui variable mana yang paling berpengaruh terhadap kepuasan wisatawan.</p>	<p>kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Citra Rasa Betawi.</p>
Metodologi	Kualitatif Deskriptif	Kuantitatif Deskriptif	Kualitatif Deskriptif	Kuantitatif Asosiatif	Survey Kuantitatif	Kuantitatif	Deskriptif Asosiatif

Hasil Penelitian	Temuan berdasarkan penelitian dari Galip Lahada yaitu Kepemimpinan kepala desa dalam pelaksanaan pembangunan dan kemasyarakatan di Desa Malei Kecamatan Lage dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu pengambilan keputusan, pemberian motivasi penegakan disiplin dan uraian Tugas, dan kepemimpinan kepala desa	Penelitian Indrian Syafitri dan Lilis Suriani tersebut mendapatkan hasil bahwa tingkat Peran Kepemimpinan Kepala Desa Dalam Pelaksanaan Pembangunan Di Desa Sejati Kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu untuk indikator motivator dalam kategori penilaian oleh responden masyarakat kesimpulannya	Penelitian Habudin ini menyimpulkan bawasanya Budaya Organisasi sangatlah berpengaruh dalam peningkatan kerja Pegawai atau Anggota organisasi, dimana Budaya Organisasi tersebut merupakan nilai-nilai yang menjadi pedoman sumber daya manusia untuk menghadapi permasalahan eksternal dan usaha penyesuaian	Temuan pada penelitian Wita Auliadkk berdasarkan hasil dari penelitian, Wita Auliadkk menyarankan bagi pimpinan atau manager pada CV. Desain & Bangunan Sukabumi agar dapat menerapkan budaya organisasi yang efisien karena adanya budaya	Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan; Terdapat pengaruh budaya organisasi (X) yang terdiri dari budaya konstruktif (X1), budaya pasif-defensif (X2), dan budaya agresif-defensif (X3) secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Duingi Kota	engaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Patra Semarang Hotel & Convention, perlu lebih di tingkatkan dan memaksimalkan kemampuan pimpinan dalam membina dan mengorganisir karyawan, karena saat ini sangat dibutuhkan karyawan Patra Semarang Hotel & Convention adalah pemimpin	Gaya Kepemimpinan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 13.891 + 0.102 X1 + 0.633 X2$. Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,540 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki
------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	<p>dalam pelaksanaan pembangunan dan kemasyarakatan di desa Malei Lage faktor disiplin yang harus di upayakan kepada pegawai utamanya pada saat jam masuk kantor. Sehingga Teridentifikasi bahwa Kepala desa belum atau masih kurang melakukan koordinasi kegiatan-kegiatan pembangunan di tingkat desa dengan belum mengoptimalk</p>	<p>a adalah berperan. Kemudian menurut tanggapan responden aparat desa untuk indikator motivator kesimpulannya berperan. Dan untuk responden Badan Perwakilan Desa juga berperan. Dan ketika digabungkan, kesimpulan besarnya adalah berperan. Untuk indikator fasilitator dalam kategori</p>	<p>integrasi ke dalam perusahaan atau institusi pemerintah, pendidikan serta organisasi kemasyarakatan sehingga masing-masing anggota organisasi harus memahami nilai-nilai yang ada dan sebagaimana mereka harus bertindak laku atau berperilaku. Semakin kuat budaya organisasi, semakin besar dorongan para pegawai untuk</p>	<p>yang ada di dalam sebuah perusahaan maka akan menjadikan karyawan yang ada didalamnya itu menjadi sangat terarah dan disiplin karena budaya yang diterapkan oleh perusahaan itu sendiri sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang ada didalam perusahaan tersebut,</p>	<p>Gorontalo serta terdapat pengaruh budaya organisasi (X) yang terdiri dari budaya konstruktif (X1), budaya pasif-defensif (X2), dan budaya agresif-defensif (X3) secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo masyarakat; Kiranya Camat Duingi lebih</p>	<p>yang mempunyai kecerdasan dan inisiatif, serta inovatif, memang pimpinan saat ini sudah cukup bagus dalam mengorganisir karyawan namun lebih baik di maksimalkan lagi untuk menjadi pemimpin yang diinginkan oleh karyawannya. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Patra</p>	<p>pengaruh yang sedang dengan koefisien determinasi atau pengaruh secara simultan sebesar 39,2% sedangkan sisanya sebesar 60,8% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau $(14,853 > 2,730)$, hal tersebut juga diperkuat dengan probability signifikansi $0,000 < 0,05$.</p>
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	<p>an seluruh potensi sumber daya pembangunan bersama lembaga kemasyarakatan lainnya, mulai dari tahapan perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan pemeliharaan hasil-hasil pembangunan yang ada di tingkat desa.</p>	<p>penilaian oleh responden masyarakat kesimpulannya adalah berperan. Lalu menurut tanggapan responden aparat desa pada indikator fasilitator ini juga berperan. Dan oleh responden badan perwakilan desa, indikator fasilitator ini juga berperan.</p>	<p>meningkatkan kinerja mereka terhadap perusahaan atau institusi yang membawa misi untuk kemajuan bersama</p>	<p>jika budaya yang ada di dalam perusahaan tersebut sudah diterapkan dengan baik, maka kinerja yang dilakukan oleh karyawan dalam mencapai tujuan yang telah dicapainya itu akan lebih maksimal hasilnya.</p>	<p>memperhatikan budaya pasif-defensif di Kantor Camat Duingi, dimana memberikan pengaruh yang kecil terhadap kinerja pegawai. Camat harus lebih memberi ruang kepada pegawai berinteraksi dengan orang lain dengan cara yang tidak menantang keamanan mereka sendiri.</p>	<p>Semarang Hotel & Convention, memang sudah baik namun harus di tingkatkan lagi agar supaya semua karyawan memang merasakan bahwa bekerja di Patra Semarang Hotel amat sangatlah menyenangkan dengan lingkungan yang aman, nyaman dan saling mendorong satu sama lain.</p>	<p>Dengan demikian H0 ditolak dan H3 diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara Gaya Kepemimpinan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Citra Rasa Betawi Outlet Jakarta Selatan.</p>
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Berdasarkan pemaparan tersebut, penelitian terdahulu memiliki relevansi dengan penelitian penulis sebagai sumber referensi dalam melakukan kegiatan penelitian. Terdapat tujuh penelitian terdahulu yang mana beberapa penelitian menggunakan teori yang berbeda dengan penelitian penulis yakni penulis menggunakan teori kepemimpinan trait theory, yang berbeda dengan jurnal Kepemimpinan Kepala Desa Dalam Pelaksanaan Pembangunan Dan Kemasyarakatan di Desa Malei Lage (Lahada, 2018), dan penelitian Peran Kepemimpinan Kepala Desa Dalam Pelaksanaan Pembangunan di Desa Sejati Kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu (Syafitri & Suriani, 2019) yang menggunakan teori kepemimpinan gaya dan perilaku. Penelitian terdahulu yang mengkaji indikator-indikator budaya organisasi yang berpengaruh dengan kinerja anggota organisasi seperti penelitian yang dilakukan oleh (Habudin, 2020) dan penelitian yang mengkaji tentang Penerapan Budaya Organisasi terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan (Aulia et al., 2020).

Kedua penelitian tersebut memiliki persamaan teori dengan penelitian peneliti yang menggunakan teori budaya organisasi modern. Kemudian tiga terakhir penelitian terdahulu yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo (Dunggio, 2020), kemudian penelitian yang mengkaji Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (Mudrik Mudrik et al., 2020), dan kajian tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyaawan pada PT Citra Rasa Betawi Jakarta Selatan (Eka, 2019) ketiganya memiliki persamaan perspektif dengan penelitian penulis yakni

governability. Penelitian yang dilakukan peneliti terdapat persamaan dan perbedaan dengan penelitian terdahulu yang sejenis dari beberapa jurnal tersebut, diantaranya terdapat persamaan penelitian penulis dengan penelitian lain yaitu sama dalam hal meneliti pengaruh dari gaya kepemimpinan dan menganalisis mengenai faktor dari kepemimpinan dan budaya organisasi. Kemudian mengenai pendekatan teori yang digunakan peneliti berbeda karena menggunakan teori organisasi modern sedangkan penelitian lain pada beberapa jurnal menggunakan teori organisasi neoklasik.

Perbedaan yang lain terdapat pada teori kepemimpinan yang digunakan penulis berbeda dengan teori pada penelitian lain, yaitu penulis menggunakan teori kepemimpinan Trait Theory atau teori sifat kepribadian yang diartikan sebagai kualitas kepribadian dalam hal ini yaitu keterampilan berkomunikasi, keberanian mengambil resiko dan ketegasan dalam menjalankan kebijakan, sehingga berbeda dengan penelitian sebelumnya yang menggunakan teori kepemimpinan berdasarkan gaya dan perilaku. Maka dapat ditarik kesimpulan kecil bawasanya penelitian penulis berbeda dengan penelitian lain dengan perbedaan penggunaa teori kepemimpinan maupun teori budaya organisasi, kemudian berbeda dalam hal sudut pandang perspektif, metode penelitian yang digunakan, meskipun ada beberapa persamaan antara penelitian peneliti dengan penelitian yang serupa berdasarkan kajian literatur tersebut.

F. Kerangka Konsep

Penelitian ini akan menganalisis persoalan tentang relasi kepemimpinan lurah dengan budaya organisasi di kalurahan Natah. Relasi atau hubungan antara gaya kepemimpinan seorang lurah dengan budaya organisasi merupakan aspek penting dalam kepemimpinan seorang lurah yang berhubungan langsung dengan bawahannya atau pejabat kalurahan. Terlebih dilihat dari indicator seorang pemimpin yang memiliki keterampilan berkomunikasi, keberanian mengambil resiko, dan ketegasan dalam menjalankan kebijakan. Dalam rangka mewujudkan budaya organisasi yang efektif maka dibutuhkan pemimpin yang mampu mempengaruhi dengan hal yang positif kepada bawahannya, akan tetapi kepemimpinan lurah kurang memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai kalurahan, dalam hal ini penting untuk diteliti kepemimpinan tersebut apakah terbentuk karena ada relasi dengan budaya organisasi yang telah ada dan khususnya dalam melayani kebutuhan masyarakat di Kalurahan Natah. Karena kinerja pegawai dapat ditentukan oleh keberhasilan budaya organisasi dan gaya kepemimpinan dalam sebuah instansi.

1. Relasi

Relasi merupakan hubungan berdasarkan kepentingan (*vested interest*) antara berbagai kelompok atau entitas yang berada dalam satu entitas wilayah.

Sedangkan menurut Ruben dan Stewart (2006) Relasi atau hubungan interpersonal adalah hubungan yang berdasarkan pada pengolahan pesan yang timbal-balik. Sebuah hubungan dibentuk ketika terjadinya pengolahan pesan yang timbal balik relasi atau hubungan yang terjadi antara individu

yang berlangsung dalam waktu yang relatif lama akan membentuk suatu pola, pola hubungan ini juga disebut pola relasi. Spradley dan McCurdy (1975). Hubungan antar sesama dalam istilah sosiologi disebut relasi atau relation. Relasi juga disebut sebagai hubungan sosial merupakan hasil dari interaksi (rangkaiannya tingkah laku) yang sistematis antara dua orang atau lebih. Relasi merupakan hubungan timbal balik antar individu yang satu dengan individu yang lain dan saling mempengaruhi. Suatu relasi atau hubungan akan ada jika tiap-tiap orang dapat meramalkan secara tepat macam tindakan yang akan datang dari pihak lain terhadap dirinya. Dikatakan sistematis karena terjadinya secara teratur dan berulang kali dengan pola yang sama.

2. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan Proses memicu atau mendorong motivasi dan memberikan perlengkapan sumber daya kepada para pengikut bertujuan untuk menginspirasi orang lain untuk bersama-sama berkembang, saling membangun, dan saling belajar (Dece, 2019). Retnaningtyas mengutip (Permadi, 2010) dalam jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis bawasanya kepemimpinan merupakan keahlian menginspirasi individu lain agar dapat kerja sama menjadi sebuah kelompok untuk menggapai tujuan tertentu (Retnaningtyas et al., 2022). Nur Mukti mengutip dalam jurnal kependidikan, bawasanya Kepemimpinan memiliki peran yang signifikan dalam suatu organisasi. Inti dari kepemimpinan adalah kemampuan untuk membujuk orang lain agar bersedia melakukan aktivitas guna mencapai keuntungan dan tujuan yang tinggi (Mukti, 2018).

Penelitian Dedy Afrizal dalam jurnal JAPS mengutip (Fahmi, 2012) bawasanya Kepemimpinan merupakan keterampilan dalam memengaruhi dan membimbing orang lain menuju pencapaian tujuan. Menurut Pasalong (2008), fungsi kepemimpinan dapat dilihat dari berbagai aspek: Pertama, Fungsi Perintah adalah fungsi kepemimpinan yang bersifat satu arah dan memberikan arahan kepada bawahan. Kedua, Fungsi Konsultatif adalah fungsi kepemimpinan yang bersifat dua arah, meskipun pelaksanaannya sangat tergantung pada pemimpin. Ketiga, Fungsi Partisipatif adalah fungsi kepemimpinan yang bersifat dua arah dan melibatkan interaksi manusiawi yang efektif antara pemimpin dan bawahan. Keempat, Fungsi Delegasi adalah fungsi dimana pemimpin memberikan wewenang untuk membuat, menetapkan, dan/atau melaksanakan keputusan, baik dengan persetujuan atau tanpa persetujuan dari pimpinan (Afrizal et al., 2020).

Kepemimpinan menurut Ordway Kepemimpinan adalah upaya memengaruhi individu agar mereka bersedia bekerja sama dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut George R. Terry, kepemimpinan melibatkan pengaruh agar individu dengan sukarela berusaha mencapai tujuan kelompok. K. Hemphilt, dalam perspektifnya, mendefinisikan kepemimpinan sebagai inisiatif untuk bertindak yang menghasilkan pola konsisten dalam mencari solusi bersama atas suatu masalah. Dengan berbagai definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan perilaku individu atau

kelompok untuk mencapai tujuan kelompok dalam situasi tertentu (Sinaga, 2011).

3. Budaya Organisasi

Budaya organisasi merujuk pada kebiasaan, norma, dan aturan yang dipahami dan disetujui bersama oleh semuanya anggota organisasi. Budaya organisasi menekankan pada aspek apa yang dianggap benar dan harus diikuti, serta hal-hal yang dianggap tidak baik dan dilarang, dengan sanksi bagi pelanggaran yang terjadi. (Santoso et al., 2018). pada buku Budaya Organisasi (2020) karangan Yusuf Hadijaya, yaitu pengertian budaya organisasi dari prespektif Gareth R. Jones: Budaya organisasi ialah pandangan bersama kemudian diikuti setiap anggota agar terbentuk sebuah sistem bersama (Hadijaya et al., 2023). Ainanur dalam jurnalnya mengutip Darsono (2009) bahwa budaya organisasi ialah cara berpikir serta perilaku efektif dan efisien dan terulang secara berkala demi sebuah keuntungan bersama (Ainanur & Tirtayasa, 2018).

Penelitian Nel Ariyanti Dalam jurnal yang berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai," merujuk pada pendapat David (2004), dijelaskan bahwa budaya organisasi adalah pola perilaku yang timbul dalam suatu organisasi saat menghadapi tantangan penyesuaian eksternal dan integrasi internal. Pola perilaku ini dianggap baik untuk diakui, diajarkan kepada anggota baru, dan digunakan sebagai cara untuk meningkatkan kesadaran, pemikiran, dan perasaan mereka (Arianty, 2014). Filliks Duwit pada jurnal EMBA mengutip Robbins (2006: 262), bawasanya Dimulai dari

gagasan filosofi pendiri organisasi yang mencakup visi mereka tentang bagaimana seharusnya organisasi beroperasi, budaya yang mendasari berasal dari prinsip-prinsip filosofis pendiri tersebut. Hal ini selanjutnya memengaruhi kriteria yang digunakan dalam proses perekrutan anggota atau karyawan. Tindakan manajemen puncak juga memiliki dampak signifikan dalam membentuk budaya organisasi, melalui komunikasi verbal dan perilaku yang mereka tunjukkan, yang seringkali menentukan suasana umum terkait perilaku yang dianggap dapat diterima dan yang tidak (Duwit, 2015).

Budaya organisasi merupakan warisan yang sulit untuk mengalami perubahan. Menurut Djokosantoso Mulyono dalam bukunya yang berjudul "Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi", ia mendefinisikan budaya organisasi sebagai "sistem nilai yang dianut oleh seluruh anggota organisasi, yang dipelajari, diterapkan, dan terus dikembangkan, berfungsi sebagai perekat yang menyatukan, dan bisa menjadi pedoman perilaku di organisasi sebagai cara menggapai tujuan yang telah direncanakan." (Sinaga, 2011). Indikator-indikator dalam mengevaluasi budaya organisasi dapat diuraikan sebagai berikut: a. Inovatif dalam menilai risiko sesuai dengan kesepakatan bersama karyawan, dimana norma-norma yang dibentuk disesuaikan dengan kemungkinan risiko yang dapat timbul dalam organisasi. b. Memerhatikan secara rinci dan teliti pelaksanaan tugas karyawan atau pegawai guna mendapatkan pemahaman mendalam tentang kualitas yang dapat dicapai, responsivitas terhadap masalah, dan kemampuan menemukan solusi terhadap permasalahan. c. Orientasi pada hasil menjadi tujuan yang diinginkan,

dimana atasan dapat memberikan arahan kepada pegawainya untuk menjalankan tugas dengan mencapai target yang telah direncanakan (Nurhidayah & B, 2020).

G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, yang merupakan suatu metode penelitian yang menghasilkan data deskriptif. Sugiyono (2008:15) menjelaskan bahwa penelitian kualitatif deskriptif didasarkan pada filsafat postpositivisme dan digunakan untuk meneliti kondisi obyektif secara alamiah, dimana peneliti memiliki peran krusial sebagai instrumen penelitian. Penerapan metode kualitatif diperlukan karena data yang diperoleh di lapangan dapat berupa fakta yang memerlukan analisis mendalam. Oleh karena itu, pendekatan kualitatif membantu dalam pengumpulan data yang lebih mendalam, terutama jika peneliti secara langsung terlibat di lapangan. Dalam konteks penelitian kualitatif, peran peneliti menjadi sangat penting sebagai alat utama untuk mengumpulkan data yang terkait dengan objek penelitian.

2. Sumber Data

1. Subjek Penelitian

Subjek pada Penelitian yaitu aspek-aspek, responden atau benda yang bisa menghasilkan informasi dan dapat dimanfaatkan dengan mengumpulkan data-data atau temuan terkait permasalahan yang diteliti.

Maka dari itu subjek dalam proposal penelitian ini antara lain, Pemerintah Desa Natah, seperti Lurah, Carik, Kepala Seksi, Kepala Urusan, dan masyarakat.

2. Objek Penelitian

Objek Penelitian merupakan hal atau permasalahan yang menjadi sebuah target penelitian. Pada proposal ini, objek penelitiannya yaitu perihal relasi kepemimpinan Lurah Natah dengan budaya organisasi di Kalurahan Natah, Kapanewon Nglipar, Gunungkidul, Daerah Istimewa Yogyakarta.

3. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yaitu lokasi yang menjadi tempat kejadian perihal yang diteliti dalam sebuah penelitian untuk melaksanakan penelitian agar mendapat info yang bermanfaat untuk menyelesaikan dan memecahkan masalah yang dikaji dalam sebuah penelitian. Pada proposal skripsi ini, Lokasinya berada di Desa Natah, Kapanewon Nglipar, Kabupaten Gunungkidul, Daerah Istimewa Yogyakarta.

3. Informan Penelitian

Informan penelitian merupakan subjek penelitian yang memberikan informasi dan data yang diperlukan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian. Dalam menentukan informan, penulis Menerapkan teknik purposive, dimana pemilihan dilakukan dengan pertimbangan dan tujuan tertentu, untuk memilih partisipan yang memiliki pemahaman yang mendalam terhadap objek penelitian. Pada penelitian relasi kepemimpinan

dengan budaya organisasi ini, peneliti memilih subjek sebagai informan antara lain, Lurah Natah, Carik Natah, Kamituwa, Kasi Pemerintahan, staff pelayanan, dukuh serta masyarakat di Kalurahan Natah.

4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumplan data Menurut Sugiyono (2017) yaitu jalan yang lebih strategik pada penelitian, dikarenakan target terpenting penelitian yaitu menemukan informasi berupa data. Pada proposal ini cata pengumpulan data yang diaplikasikan peneliti antara lain studidokumentasi, wawancara, serta observasi. Adapun dalam penelitian ini, peneliti menggunakan beberapa teknik untuk mengumpulkan data, antara lain:

a. Observasi

Observasi yaitu teknik mengumpulkan data dengan cara mengamati dan mencatat secara sistematis gejala-gejala atau fenomena-fenomena dari subjek penelitian. Pada saat observasi, peneliti memilah-milah hal-hal yang akan diobservasi serta menulis apa saja yang memiliki keterkaitan dengan topic peneliti. Adapun observasi yang peneliti lakukan adalah di kantor Kalurahan Natah yang menjadi lokasi penelitian terkait dengan aktivitas kerja pamong, sikap pemimpin di kantor yaitu Lurah Natah, dan pada penelitian ini, peneliti ingin mengetahui relasi kepemimpinan Lurah Natah dengan budaya organisasi di Kalurahan Natah.

b. Wawancara

Wawancara menurut Sugiyono (2016:194) merupakan metode pengumpulan data dapat dilakukan melalui studi pendahuluan untuk

mengidentifikasi permasalahan yang akan diteliti, atau untuk mendapatkan informasi yang lebih mendalam dari responden. Proses wawancara peneliti dilaksanakan melalui dialog antara pewawancara dan responden (narasumber) berdasarkan *interview guide* yang telah dipersiapkan sebelumnya, wawancara dilaksanakan secara berkala dengan ijin dari Lurah Natah, kemudian dilakukan selama dua minggu dengan narasumber yang bergantian, dan wawancara dilakukan secara terstruktur berdasarkan tujuan serta masalah penelitian yang akan diangkat. Hal ini berhubungan pada model atau gaya kepemimpinan lurah, faktor dan pengaruh dari gaya kepemimpinan Lurah, dan budaya organisasi seperti apa yang tumbuh dan berkembang di Kalurahan Natah, apakah ada relasinya dengan gaya kepemimpinan lurah. Metode ini diterapkan untuk memperoleh data yang relevan dengan penelitian yang sedang dilakukan, dimana peneliti menggunakan serangkaian pertanyaan untuk mencari informasi yang dibutuhkan dengan Pemerintah Kalurahan melalui Lurah Natah, Carik, Jagabaya, Kamituwa, Pamong kalurahan, dan masyarakat Kalurahan Natah.

c. Dokumentasi

Mengumpulkan data menggunakan metode dokumentasi dilakukan melalui teknik mencari data dalam buku, catatan transkrip, jurnal, makalah, dan lain-lain, kemudian memaparkan hasil temuan tersebut sebagai bukti yang kuat, sehingga dapat disusun rencana penelitian dengan data yang lengkap. Sugiyono (2018:476) menjelaskan bahwa dokumentasi adalah metode yang digunakan untuk mengumpulkan informasi dalam bentuk buku,

arsip, dokumen, serta tulisan angka dan gambar yang berupa laporan dan mendukung penelitian. Peneliti melakukan pengamatan pada berkas dokumentasi milik kalurahan antara lain RPJMDes, RKPDes, profil Kalurahan Natah, daftar hadir pamong dan Arsip Kalurahan Natah.

5. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data ialah metode ataupun teknik memproses data diolah menjadi informasi, menjadikan karakteristik data serta tidak sulit dipahami dan juga membantu mencari jalan keluar dari sebuah permasalahan, khususnya yang berhubungan pada hal yg diteliti. Menurut (Sugiyono, 2022) (Metode Penelitian Kualitatif, 2022:131-142) antara lain, pengumpulan data, reduksi data, penyajian dan ekstraksi data, serta penarikan kesimpulan.

a.) Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode kualitatif yang kemudian mengumpulkan data dari hasil observasi, wawancara dan dokumentasi, dengan mengumpulkan data maka memudahkan peneliti dalam memilah dan merangkum data selanjutnya. Data yang diperoleh terbanyak melalui metode wawancara dan Carik Kalurahan Natah memberikan informasi yang cukup lengkap perihal kepemimpinan Lurah Natah, sedangkan data yang dikumpulkan dari Tata Laksana terbilang cukup minim, karena Pak Suradi belum lama sekitar dua bulan menjabat sebagai Tata Laksana sehingga menurut pengalaman beliau, belum terlalu banyak mengerti dan memahami karakter kepemimpinan Lurah Natah.

b.) Reduksi data

Reduksi data yaitu merangkum, memilah beberapa hal yang signifikan, mencari topik serta pola. Peneliti memilah data yang telah didapatkan dari narasumber yang kemudian di pilih beberapa data yang sesuai dengan topik penelitian, seperti hasil wawancara yang di kelompokkan atau di pilah-pilah sesuai pembahasan di bagian yang sedang di susun dan memilah isi dari dokumen-dokumen yang mendukung data penelitian.

c.) Tampilan data

Peneliti melakukan penyajian data dalam bentuk uraian pendek dan jelas, hubungan antar kategori. Pada penelitian ini, data-data yang disajikan merupakan hasil dari dokumentasi Kalurahan Natah, Arsip Kalurahan Natah dan data yang di dapatkan dari RPJMDes maupun RKPDes, serta hasil wawancara dengan responden yaitu Lurah Natah, Carik, Jagabaya, Kamituwa, Staff Kamituwa dan Masyarakat Kalurahan Natah.

d.) Penarikan dan Pengujian Kesimpulan

Penelitian ini menghasilkan kesimpulan berdasarkan temuan baru serta uji coba terhadap kesimpulan yang telah ada. Kesimpulan awal dapat berubah apabila terdapat bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data selanjutnya. Penarikan kesimpulan juga menggambarkan hal yang tadinya belum jelas menjadi jelas setelah diteliti. Jika kesimpulan yang diajukan pada tahap awal dapat diperkuat

dengan bukti yang kuat sesuai dengan kondisi lapangan yang dijumpai oleh peneliti, maka kesimpulan tersebut dapat dianggap kredibel.

BAB II

GAMBARAN UMUM KALURAHAN

A. Sejarah Kalurahan Natah

Natah merupakan salah satu Kalurahan yang ada di Kapanewon Nglipar Kabupaten Gunungkidul, Daerah Istimewa Yogyakarta. Terletak di sebelah Utara Kecamatan Nglipar. Kalurahan Natah memiliki luas wilayah 797 hektar dan terdiri dari tujuh Padukuhan, diantaranya Blembeman I, Blembeman II, Natah Kulon, Natah Wetan, Ngabdirejo, Ngelorejo, dan Pringombo. Jumlah Penduduk Natah saat ini kurang lebih sebanyak 4072 jiwa dengan 1245 Kartu Keluarga.

Natah berasal dari kata ruang, dalam bahasa Bali, Natah berarti bentuk ruang yang dikelilingi masa-masa bangunan. Natah tidak hanya sekedar ruang, namun dapat pula sebagai tempat. Kalurahan Natah memiliki cerita unik tersendiri mengenai asal mula Desa Natah. Lurah (Wahyudi) membeberkan bahwa “dahulu kala, terdapat buka Nyadran Sendang, peninggalannya Mbah Beji yang diperluas oleh Mbah Ekowono menjadi 'Sendang', yang kemudian diberi nama Sendang Natah. Sendang tersebut awalnya merupakan sebuah sumur kecil yang diciptakan oleh Beji Gunosetiko”. Wilayah daerah Sendang itu kemudian diperluas oleh seorang punggawa dari kerajaan Majapahit yang melarikan diri ke daerah tersebut.

Sendang Natah ini berada di Padukuhan Natah Wetan, tepatnya. Penamaan Sendang Natah diyakini untuk memberikan sebuah penghormatan kepada Mbah Ekowono. Karena dalam proses pembuatan sumur yang

dijadikan sumber air oleh Mbah Beji, Mbah Ekowono menggunakan cara menatah (ditatah atau dipahat). Sehingga penamaan wilayah ini sampai sekarang disebut sebagai Kalurahan Natah.

Sumur yang disebut Sendang Natah dahulu kala dijadikan sebagai tempat sumber air bersih untuk memenuhi kebutuhan hidup warga sekitar. Bahkan sampai sekarang, sumur tersebut masih beroperasi dan menghasilkan air yang dimanfaatkan oleh warga. Bedanya adalah, dahulu sumur tersebut belum berbentuk tempat penampungan (bor) untuk menadah. Air dari dalam sumur dipercaya oleh beberapa orang dapat dijadikan sebagai obat untuk menyembuhkan penyakit.

Menurut sejarah yang diceritakan Lurah Natah (Wahyudi), perginya Mbah Ekowono dari situ bertepatan pada hari Kamis Pahing. Kemudian datang Mbah Gus Jrabang, beliau duduk disamping Sendang. Mbah Gus Jrabang adalah orang yang suka menolong tanpa pamrih ke semua warga yang membutuhkan. Sehingga hal ini menyebabkan tamu yang berdatangan untuk meminta pertolongan beliau semakin banyak, bahkan berasal dari luar Gunungkidul bahkan dari luar Provinsi Yogyakarta. Setiap satu tahun sekali Mbah Gus Jrabang membuat sesaji, setiap melakukan sesajian dan para warga turut berterima kasih dengan membawa nasi dan lauk-pauk yang biasa disebut 'kondangan'. Budaya Kondangan tersebut sekarang familiar disebut dengan Budaya Bersih Dusun. Tradisi Bersih Dusun atau Rasulan menjadi tradisi yang dilanggengkan masyarakat Jogja terutama Gunungkidul sampai sekarang. Budaya bersih desa atau kerap disebut Rasulan di Natah juga harus

dimulai dari Padukuhan Natah Wetan kemudian disusul dengan padukuhan-padukuhan yang lain. Seperti yang diungkapkan Lurah (Wahyudi) bahwa Padukuhan Natah Wetan memiliki keunikan dan disana terdapat petilasan berupa sumber air yang membawa dampak bagi kehidupan masyarakat hingga sekarang.

B. Kondisi Geografis

Kalurahan Natah merupakan salah satu Kalurahan yang ada di Kapanewon Nglipar, Kabupaten Gunung Kidul, Daerah Istimewa Yogyakarta, dengan pusat pemerintahan di Jalan Nglipar-Ngawen kilometer 09 Natah, Natah Nglipar, Gunung Kidul, terletak di sebelah utara ibu kota kecamatan dengan jarak ± 8 km, dari ibu kota Kabupaten ± 20 km dan ibu kota Provinsi ± 57 km, secara geografis Kalurahan Natah berada pada 7046° LS- 8009° LS dan 110021° BT- 110050° BT dengan luas wilayah 797 Ha.

Adapun Batas-batas dari wilayah Kalurahan Natah:

- a. Sebelah utara; Kalurahan Tegalrejo
- b. Sebelah barat; Kalurahan Pilangrejo
- c. Sebelah selatan; Kalurahan Katongan
- d. Sebelah timur; Kalurahan Beji, Kecamatan Ngawen

Wilayah Kalurahan Natah ini terletak pada ketinggian 500-800 meter dari permukaan laut, jenis tanaman yang bisa hidup dan bertahan didominasi oleh latsol, tanah liat berbatu kerikil. Kisaran curah hujan pertahun 2000-2500mm dan suhu mencapai 24° - 37° celcius, kemudian terdapat juga sungai di atas permukaan dan sumber mata air baik sumber mata air alam maupun

buatan. Kalurahan Natah berpotensi untuk tanaman pertanian, perkebunan, buah-buahan dan kayu-kayuan. Sedangkan untuk pemetaan wilayah, Kalurahan Natah terbagi menjadi 7 padukuhan, antara lain Ngelorejo, Ngabdirejo, Natah Kulon, Natah Wetan, Mblembeman I, Mblembeman II dan Pringombo. Sehingga terdapat 30 Rukun Tetangga atau RT yang terdapat di Kalurahan Natah.

C. Kondisi Demografis

Kalurahan Natah terdiri dari 7 Padukuhan, dengan pemekaran wilayah padukuhan yang sebelumnya hanya terdapat 6 padukuhan, tetapi sejak 2013 berdasarkan surat keputusan kepala desa tentang pembentukan dan/atau pemekaran dusun, Lurah Natah memberikan keputusan bawasanya Dusun Blembeman dibagi menjadi 2, yaitu Blembeman 1 dan Blembeman 2. Berdasarkan survey kependudukan semester 1 pada bulan November 2023, jumlah penduduk di Kalurahan Natah dibagi berdasarkan klasifikasi gender dengan padukuhan Ngabdirejo yang memiliki jumlah penduduk 821 jiwa dan 249 kepala keluarga, menjadi padukuhan yang memiliki jumlah penduduk terbanyak. Dan Padukuhan Pringombo dengan 320 jiwa dan 103 kepala keluarga menjadi padukuhan dengan jumlah penduduk paling sedikit diantara padukuhan yang lain di Kalurahan Natah. Dengan total penduduk sejumlah 4.072 jiwa dan 1.245 kepala keluarga. Berikut tabel jumlah penduduk berdasarkan jenis kelamin seperti yang tertera dibawah ini:

Tabel 2. 1 Jumlah penduduk menurut jenis kelamin

No	Padukuhan	KK	Jumlah penduduk (jiwa)		
			L	P	Jumlah
1	Blembeman 1	128	203	237	440
2	Blembeman 2	137	216	234	450
3	Ngelorejo	221	380	372	752
4	Natah Kulon	210	359	336	695
5	Natah Wetan	197	308	286	594
6	Ngabdirejo	249	407	414	821
7	Pringombo	103	158	162	320
	Total	1.245	2.031	2.041	4.072

Sumber: Profil Kalurahan Natah, 2023

Berdasarkan data yang diperoleh dari Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Gunungkidul, Kalurahan Natah merupakan kalurahan yang memiliki wilayah seluas 797 hektare atau 7.97 kilometer persegi. Yang terbagi menjadi area persawahan, pemukiman warga, lahan kuburan, tanah kas desa, jalan desa, dan perkantoran. Tanah kas desa menjadi wilayah pertanahan yang paling luas dan digunakan untuk tunjangan gaji bagi perangkat desa kemudian biasa disebut dengan tanah bengkok. Perkantoran di Kalurahan Natah hanya menggunakan lahan sebesar 0,8 hektare yang menjadi penggunaan lahan wilayah paling sedikit di Kalurahan Natah,

Adapun tabel luas wilayah berdasarkan kegunaannya di Kalurahan Natah sebagai berikut:

Tabel 2. 2 Luas wilayah

No	Peruntukan/Kegunaan	Luas Wilayah
1	luas area persawahan	115.5 ha
2	Permukiman/bangunan	360.8 ha
3	Pekuburan	9.08 ha
4	Tanah Kas Desa	253.8 ha
5	Jalan	55.8 ha
6	Perkantoran	0.805 ha

Sumber: Arsip Kalurahan Natah, 2023

D. Visi dan Misi Kalurahan Natah

Visi merupakan gambaran dan cita-cita dimasa depan yang akan diwujudkan oleh pemerintah kalurahan. Dalam hal ini yaitu visi Kalurahan Natah periode 2019-2025. Fugsi dari visi pemeritah kalurahan yaitu sebagai arah untuk pemeritah kalurahan dalam mewujudkan kesejahteraan masyarakat. Berdasarkan potensi dan harapan masa depan, maka Pemerintah Kalurahan Natah periode 2019-2025 menetapkan visi sebagai berikut:

“Terwujudnya Pemerintah dan Masyarakat Natah yang dinamis, kreatif, berkarakter dan bermartabat menuju masyarakat yang sejahtera, aman, nyaman, tertib, religius, dan inovatif (SANTRI).”

Misi dalam hal ini merupakan misi lurah, dan misi adalah penjabaran dari visi tentang apa yang harus dilakukan untuk mencapai visi tersebut. Apabila visi

memberikan arah dan panduan jangka panjang bagi sebuah organisasi, sedangkan misi membantu organisasi dalam mengidentifikasi dan memahami nilai yang akan diwujudkan dalam mengoptimalkan pelayanan masyarakat. Adapun misi Kalurahan Natah periode 2019-2025 sebagai berikut:

- 1) Terwujudnya sistem pemerintahan dengan pelayanan yang efektif, efisien, cepat dan ramah
- 2) Terwujudnya Lembaga Desa secara maksimal sebagai pendukung kinerja Pemerintah Desa
- 3) Terwujudnya komunikasi dan system administrasi internal pemerintah desa dan antar pemerintah desa dengan lembaga - lembaga desa dengan baik
- 4) Terwujudnya sentra - sentra home industri rumah tangga yang berbasis kelompok atau perseorangan dalam rangka meningkatkan kesejahteraan masyarakat menuju masyarakat yang bermartabat
- 5) Terwujudnya dan terciptanya kondisi yang kondusif keamanan ketertiban masyarakat melalui kesadaran menjaga ketertiban keamanan melalui kegiatan ronda kampung
- 6) Terwujudnya kesadaran dalam rangka peningkatan ketaqwaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa dengan berbagai kegiatan keagamaan yang tumbuh dan berkembang ditengah masyarakat dengan melaksanakan aturan dan tatanan kewajiban sebagai umat.

E. Struktur Organisasi Kalurahan Natah

Struktur organisasi pemerintahan desa diatur secara lebih rinci dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri nomor 84 tahun 2015 tentang struktur organisasi dan tata kerja pemerintahan desa. Berdasarkan regulasi tersebut, komposisi organisasi pemerintahan desa melibatkan kepala desa yang dibantu oleh perangkat desa sebagai unsur penyelenggara pemerintahan desa. Pengangkatan perangkat desa dilakukan oleh kepala desa dan memerlukan konsultasi dengan camat atas nama bupati/walikota. Pejabat desa, untuk melaksanakan tugas dan wewenangnya, memiliki tanggung jawab langsung kepada kepala desa.

Gambar 2. 1 Struktur Organisasi Kalurahan Natah

Sumber: Arsip Kalurahan Natah

F. Kondisi Sosial Ekonomi dan Budaya

Keberhasilan pembangunan ekonomi di suatu wilayah dapat tercermin dari beberapa sektor makro, salah satunya adalah Produk Domestik Regional Bruto (PDRB). PDRB umumnya mencerminkan perkembangan dan kemampuan wilayah dalam mengelola sumber daya manusia dan alam. Implementasi pembangunan di Kalurahan Natah menunjukkan perkembangan dari tahun ke tahun, yang terlihat dari kemajuan dalam transportasi dan infrastruktur jalan. Secara umum, Kalurahan Natah masih mengandalkan sektor pertanian dan perkebunan, meskipun kemampuan masyarakat dalam sektor ini masih terbatas. Mengingat kondisi seperti ini, untuk perencanaan masa depan, perlu mengoptimalkan sektor pertanian dan perkebunan karena masih menjadi sumber penghidupan utama masyarakat. Mata pencaharian warga Kalurahan Natah mencakup berbagai jenis pekerjaan, seperti buruh, buruh tani, petani, pekerja lepas, wiraswasta, aparatur sipil negara, dan sebagainya.

Kondisi sosial budaya hingga saat ini, Kalurahan Natah terus mempertahankan warisan budaya leluhur, sebagaimana yang telah diuraikan dalam sejarah kalurahan. Oleh karena itu, budaya yang dijaga di Kalurahan Natah mencakup beberapa aspek, antara lain:

1) Pengagungan

Pengagungan merujuk pada tindakan memuliakan, khususnya dalam mensyukuri bulan Agustus sebagai bulan istimewa. Pada Bulan Agustus, masyarakat menghormati Gusti Allah karena dianggap sebagai bulan

dimana Allah menurunkan rahmat berupa kemerdekaan bagi Indonesia Raya.

2) Rasulan

Rasulan merupakan bentuk perayaan tradisional yang dilakukan setelah masa panen selesai, sebagai ungkapan rasa syukur kepada Allah atas berkah yang diberikan, yang kemudian melimpah dalam hasil bumi untuk kesejahteraan masyarakat, terutama di Kalurahan Natah.

3) Tirakatan

Tirakatan secara umum adalah tradisi masyarakat Jawa untuk menyambut Hari Ulang Tahun Republik Indonesia. Tirakatan biasanya dilakukan dengan berkumpul di masing-masing RT pada malam tanggal 16 Agustus, dimulai dengan doa bersama dan diakhiri dengan jamuan makan dari hasil alam yang dikumpulkan bersama untuk dinikmati bersama.

4) Tahlilan

Tahlilan merupakan upacara selamatan yang merupakan tradisi disebagian umat Islam. Upacara ini dilaksanakan untuk mengenang dan mendoakan orang yang telah meninggal dunia. Masyarakat Kalurahan Natah melaksanakan tahlilan mulai dari hari pertama kematian hingga hari ketujuh, dan dilanjutkan pada hari ke-40, ke-100, hingga setiap tahun sekali.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah peneliti dapatkan yang telah melalui proses analisis kemudian pembahasan, maka peneliti mendapatkan kesimpulan yang pertama yaitu gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh Lurah Natah adalah gaya kepemimpinan campuran antara otokratis dengan partisipatif. Hal tersebut ditinjau dari indikator keterampilan berkomunikasi, keberanian dalam mengambil resiko dan ketegasan dalam menjalankan kebijakan. Adapun kesimpulannya sebagai berikut:

1. Keterampilan Berkomunikasi Dalam Membangun Budaya Organisasi

Kesimpulannya yaitu bawasanya Lurah Natah memiliki keterampilan berkomunikasi yang cakap karena latar belakangnya seorang dalang. Akan tetapi keterampilan komunikasi yang dimiliki Lurah Natah tersebut tidak dimanfaatkan dengan baik untuk mengkoordinasi bawahannya, memberikan bimbingan dan lainnya, justru keterampilannya berkomunikasi menjadikannya seorang pemimpin yang otokratis atau otriter dan menganggap organisasi sebagai milik pribadi. Tentunya keterampilan berkomunikasi yang tidak dimanfaatkan untuk mencapai *good governance* sangat kecil kemungkinan untuk dapat membangun budaya organisasi modern yang partisipatif di Kalurahan Natah.

2. Keberanian Mengambil Resiko Dalam Membangun Budaya Organisasi

Kesimpulannya dalam hal ini Lurah Natah tersebut sebenarnya telah mencakupi indikator dari trait theory yaitu berani dalam mengambil resiko, akan tetapi resiko yang di ambil tidak di pertimbangkan dengan matang, dan tidak sesuai keputusan bersama, sehingga mempengaruhi kinerja dari staff dan pamong karena pertimbangan dan usulanya tidak selalu di perhatikan, bahkan di sisi lain dapat merugikan masyarakat dan organisasi dalam hal ini Pemerintah Kalurahan Natah. Model kepemimpinan partisipatif namun otokratis dapat menciptakan budaya organisasi yang hirarki, yaitu budaya organisasi yang tegak lurus dan keputusan hanya diambil oleh pimpinan. Dengan demikian tidak sesuai dengan prinsip budaya organisasi modern setelah adanya Undang-Undang tentang desa yang mengutamakan budaya organisasi yang partisipatif dan melibatkan masyarakat secara langsung baik dalam perumusan maupun pengambilan keputusan.

3. Tegas Menjalankan Kebijakan Dalam Membangun Budaya Organisasi

Ketegasan dalam menjalankan kebijakan yang diterapkan oleh Lurah Natah sangat penting dalam berbagai konteks, termasuk dalam membangun budaya organisasi. Ketegasan memimpin bawahannya dan tegas dalam menjalankan kebijakan di sini merujuk pada keputusan yang cepat dan tepat pada situasi yang tidak mengambang dan konsisten dalam menerapkan kebijakan yang ditetapkan. Ketegasan akan memberikan

dampak positif ketika sesuai dengan takarannya, namun ketegasan yang diterapkan Lurah Natah tergolong sangat tegas hingga dianggap arogan oleh masyarakatnya sendiri, seperti yang dipublikasikan infoGunungkidul pada 8 Oktober 2023, buntut dugaan perlakuan arogan Lurah Natah, yang menyebabkan warga melakukan demo dengan tuntutan transparansi anggaran. Kemudian budaya organisasi yang terbentuk akibat dari sikap tegas Lurah Natah tersebut yaitu budaya organisasi hirarki atas dampak dari kepemimpinan otoriter di Kalurahan Natah, dan didukung dengan hasil wawancara serta penemuan yang dibahas pada bagian analisis dan pembahasan, maka budaya organisasi yang ada di Kalurahan Natah adalah budaya organisasi hirarki. Karena yang terjadi di Kalurahan Natah keputusan seringkali datang dari pimpinan dan komunikasi cenderung dilakukan melalui jalur formal seperti yang biasa dilakukan pada kegiatan rakor di setiap hari Senin. Sebagian besar organisasi khususnya pada instansi pemerintahan memiliki lebih dari satu jenis budaya, namun di Kalurahan Natah yang lebih dominan adalah budaya organisasi hirarki, adapun faktor-faktor yang mempengaruhi terciptanya budaya organisasi jenis hirarki yaitu manajemen dan gaya kepemimpinan, pola komunikasi, dan karakteristik dari setiap pamong yang pada akhirnya mendukung terjadinya budaya organisasi yang hirarki tersebut.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan-kesimpulan diatas maka dapat dikembangkan beberapa saran sebagai berikut:

1. Sebagian besar cara memimpin untuk meningkatkan kinerja pamong dengan melibatkan dalam setiap rapat koordinasi dan musyawarah sudah baik namun yang perlu diperbaiki dari segi cara pengambilan keputusan untuk lebih mempertimbangkan usulan dari bawahan sehingga bawahan juga memiliki semangat untuk memajukan organisasi, dan kemandirian dari pamong lebih ditingkatkan lagi agar ide-ide ataupun inovasi muncul juga untuk kepentingan bersama, terlebih untuk kepentingan masyarakat di Kalurahan Natah. Selain itu juga ketepatan waktu lebih diperketat agar kualitas dan kuantitas dalam menyelenggarakan pemerintahan yang baik tetap terjaga. Dan yang terpenting alangkah lebih baik seorang pemimpin lebih mengutamakan kepentingan bersama, berorientasi pada kepentingan umum, dan mengayomi bawahannya agar lebih mudah dalam mengkoordinasi bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi bersama.
2. Perlunya meningkatkan komunikasi antar pamong, memberikan ruang dan kesempatan kepada bawahan untuk berkreasi dan berinovasi demi kemajuan organisasi, serta meningkatkan kedisiplinan dalam hal jam kerja di kantor kalurahan dan lebih bertanggung jawab dalam mewujudkan budaya organisasi yang partisipatif.
3. Bagi peneliti, diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat meningkatkan dalam ketekunan mencari, mengolah, serta menganalisis data penelitian

yang sudah ada agar ke depannya penelitian ini bisa lebih baik lagi. Hasil-hasil penelitian ini dan keterbatasan-keterbatasan yang ditemukan dalam penelitian dapat dijadikan sumber ide bagi pengembangan penelitian di masa yang akan datang.

RENCANA JADWAL PENELITIAN

No	Kegiatan	Jadwal																												
		November				Desember				Januari				Februari				Maret												
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4									
1	Pengajuan Judul	■	■																											
2	Diskusi Awal			■																										
3	Penyusunan dan konsultasi proposal			■	■	■																								
4	Revisi			■	■	■	■	■																						
5	Persiapan penelitian						■	■																						
6	Pelaksanaan penelitian								■	■	■	■	■																	
7	Pengolahan data									■	■	■	■	■																
8	Penyusunan laporan skripsi										■	■	■	■	■	■														
9	Sidang Skripsi																	■	■											
10	Revisi skripsi																			■	■	■								

DAFTAR PUSTAKA

- Afrizal, D., Saputra, R., & Wahyuni, Lilis, E. (2020). *Fungsi Instruktif, Konsultatif, Partisipatif dan Delegasi Dalam Melihat Fungsi Kepemimpinan Kepala Desa Kelapapati Kabupaten Bengkalis 1 Dedy Afrizal; 2 Riko Saputra; 3 Lilis Wahyuni, 4 Erinaldi. 1(1), 1–7.*
- Ainanur, & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 1(1), 1–14.* <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234>
- Ali, K., & Saputra, A. (2022). Tata Kelola Pemerintahan Desa Terhadap Peningkatan Pelayanan Publik Di Desa Pematang Johar. *Ilmu Sosial, Politik Dan Humaniora, 6(1), 136–142.* <https://doi.org/10.46576/wdw.v14i4.891>
- Arianty, N. (2014). *Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. 14(02), 1–23.*
- Astomo, P. (2014). Penerapan Prinsip-prinsip Pemerintahan yang Baik dalam Penyelenggaraan Pemerintahan. *Kanun Jurnal Ilmu Hukum, 64, 401–420.*
- Aulia, W., Samsudin, A., & Komariah, K. (2020). Penerapan Budaya Organisasi terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada CV. Desain & Bangunan Sukabumi. *Ekuitas: Jurnal Pendidikan Ekonomi, 8(1), 28–36.* <https://doi.org/10.23887/ekuitas.v8i1.24412>
- Dece, E. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Gembala Sidang terhadap Motivasi Pelayanan Kaum Awam. *DIEGESIS: Jurnal Teologi Kharismatika, 2(1), 25–34.* <https://doi.org/10.53547/diegesis.v2i1.45>
- Dunggio, S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik, 7(1), 1–9.* <https://doi.org/10.37606/publik.v7i1.114>
- Duwit, F. (2015). Pengaruh Kompetensi Komunikasi, Kecerdasan Emosional, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 3(4), 130–141.*
- Eka, P. D. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Citra Rasa Betawi Jakarta Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif, 2(1), 61–70.* <https://doi.org/10.32493/jee.v2i1.3503>
- Habudin. (2020). Budaya Organisasi. *Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara,*

1(1), 23–32. <http://jurnal.uinbanten.ac.id/index.php/jlpn>

- Hadijaya, Y., Wijaya, A. R. H., Lestari, E., & ... (2023). Proses Pembentukan Budaya Organisasi Melalui Nilai-Nilai Islam. *Innovative: Journal Of ...*, 3, 7893–7908. <http://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/905%0Ahttps://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/download/905/968>
- Hama Ratu, N. I., Ratna Sari, M. M., & Dwija Putri, I. G. A. M. A. (2018). Kecerdasan Spiritual Memoderasi Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pada Kinerja Penyusun Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Lakip). *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 1(7), 57–86. <https://doi.org/10.24843/eeb.2018.v07.i01.p03>
- Kustianingsih, D. D., & Handayani, N. (2015). Pengaruh kompensasi, kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Ilmu Dan Riset Akuntansi*, 4(5), 1–17.
- Labolo, M. (2014). Memahami Ilmu Pemerintahan: Suatu Kajian, Teori, Konsep, dan Pengembangannya. *Ilmu Pemerintahan*, 248. [http://eprints2.ipdn.ac.id/id/eprint/440/2/isi-Memahami Ilmu Pemerintahan.compressed.pdf](http://eprints2.ipdn.ac.id/id/eprint/440/2/isi-Memahami%20Ilmu%20Pemerintahan.compressed.pdf)
- Lahada, G. (2018). Kepemimpinan Kepala Desa dalam Pelaksanaan Pembangunan Dan Kemasyarakatan di Desa Malei Lage Kecamatan Lage Kabupaten Poso. *Jurnal Ilmiah Administratie*, 11(1), 1–10.
- Mudrik Mudrik, Andhi supriyadi, Dyah Palupiningtyas, Heru Yulianto, & Krisna Tri Argo. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Patra Semarang Hotel & Convention. *E-Bisnis : Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 13(2), 161–171. <https://doi.org/10.51903/e-bisnis.v13i2.468>
- Mukti, N. (2018). Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah. *Jurnal Kependidikan*, 6(1), 71–90. <https://doi.org/10.24090/jk.v6i1.1697>
- Nurhidayah, N., & B, I. (2020). Analisis Kualitatif Hubungan Budaya Kerja Organisasi dengan Opini Audit. *Owner (Riset Dan Jurnal Akuntansi)*, 4(2), 505. <https://doi.org/10.33395/owner.v4i2.303>
- Pasabiru, N. T. (2023). Tata Kelola Pemerintahan Desa. *Ciricle Archive Available*, 1(1), 1–12.
- Retnaningtyas, P. A., Hadiati, S., & Nasir, M. J. A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokrasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dimediasi Oleh Budaya Organisasi Di UPTD Puskesmas Bantaran Kecamatan Bantaran Kabupaten Probolinggo. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 1(2), 1–10.

Santoso, E. B., Fiernaningsih, N., & Murtiyanto, R. K. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Usaha Kecil. *Jurnal Administrasi Dan Bisnis*, 12(1), 40–45. <https://doi.org/10.34149/jmbr.v11i1.55>

Sinaga, R. (2011). *Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Medan Area Medan*.

Sugiman. (2018). Pemerintahan Desa. *Binamulia Hukum*, 7(1), 82–95. <https://doi.org/10.37893/jbh.v7i1.16>

Syafitri, I., & Suriani, L. (2019). Peran Kepemimpinan Kepala Desa Dalam Pelaksanaan Pembangunan Di Desa Sejati Kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 5(1), 44–54.

Wartini, S. (2014). Analisis Kinerja Organisasi Melalui Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi. *Assets: Jurnal Akuntansi Dan Pendidikan*, 3(1), 1. <https://doi.org/10.25273/jap.v3i1.1206>

Wati, E. (2013). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP HUBUNGAN PARTISIPASI PENYUSUNAN ANGGARAN DENGAN KINERJA PEMERINTAH DAERAH. *Slideshare.Net*, 2(1), 1–24. <https://www.slideshare.net/ALBICEE/lembar-observasi-siswa-50178674>

Wijayanti, D. (2018). *Penerapan Prinsip Good Governance Dalam Pelaksanaan Pelayanan Publik Di Kantor Camat Pangkalan Lesung Kabupaten Pelalawan*. 13–48. <https://repository.uin-suska.ac.id/13785/>

PEDOMAN WAWANCARA

Pedoman wawancara untuk mengetahui gaya kepemimpinan

1. Bagaimana anda mendefinisikan gaya kepemimpinan yang anda terapkan di organisasi ini?
2. Apa yang menjadi prinsip utama dalam gaya kepemimpinan yang anda terapkan?
3. Bagaimana anda memotivasi bawahan anda untuk mencapai tujuan bersama?
4. Bagaimana kepala desa mengkoordinasi dan melaksanakan kegiatan-kegiatan penyelenggaraan pemerintahan desa?
5. Bagaimana kepemimpinan kepala desa jika dilihat dari indikator keterampilan berkomunikasi?
6. Bagaimana kepemimpinan kepala desa apabila dilihat dari indikator keberanian dalam mengambil resiko?
7. Bagaimana kepemimpinan kepala desa jika dilihat dari indikator ketegasan dalam menjalankan kebijakan?
8. Bagaimana kepala desa dalam mengimplementasikan kebijakan desa dalam penyelenggaraan pemerintahan?
9. Bagaimana kepala desa dalam mengambil dan menetapkan sebuah keputusan?
10. Apa saja bentuk-bentuk pembinaan yang dilakukan kepala desa dalam meningkatkan kinerja pamong?
11. Bagaimana kepala desa menciptakan suasana harmonis antar pamong di kantor kalurahan?

12. Apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan kepala desa?
13. Apa saja dampak positif dan negative yang saudara rasakan terhadap gaya kepemimpinan kepala desa?

Pedoman Wawancara untuk mengetahui budaya organisasi

1. Bagaimana saudara menggambarkan budaya organisasi di Kalurahan Natah ini?
2. Bagaimana gaya kepemimpinan yang anda terapkan mempengaruhi budaya organisasi di kalurahan ini?
3. Apa yang anda lakukan untuk memastikan bahwa gaya kepemimpinan yang anda terapkan selaras dengan budaya organisasi yang anda bangun?
4. Bagaimana anda menangani situasi ketika gaya kepemimpinan yang anda terapkan tidak selaras dengan budaya organisasi yang ingin di bangun?
5. Bagaimana biasanya konflik di selesaikan dalam organisasi atau kalurahan ini?
6. Bagaimana gaya kepemimpinan kepala desa dapat berpengaruh dengan budaya organisasi yang ada?
7. Bagaimana kepala desa memberikan pengawasan terhadap implementasi budaya organisasi?
8. Bagaimana pola komunikasi yang diterapkan sehingga dapat mempengaruhi budaya organisasi yang ada?

9. Bagaimana budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja pamong?
10. Apa saja faktor-faktor yang dapat mempengaruhi hubungan gaya kepemimpinan dengan budaya organisasi di sini?
11. Bagaimana gaya kepemimpinan dan budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja pamong?

DAFTAR OBSERVASI

No	Uraian Pengamatan	Ada	Tidak	Keterangan
1.	Kantor Kalurahan	√		
2.	Kepala Desa (Lurah)	√		
3.	Struktur Organisasi Desa	√		
4.	RPJMDesa	√		
5.	APBDesa	√		
6.	Pengurus Difabel		√	
7.	Balai Kalurahan	√		
8.	Daftar Hadir Pamong	√		
9.	RKPDesa	√		

LAMPIRAN-LAMPIRAN

	<p>Kegiatan wawancara dengan Pak Suradi, selaku Kaur Tata Laksana</p>
	<p>Kegiatan wawancara dengan Pak Sudarman, selaku Kamituwa</p>
	<p>Kegiatan wawancara dengan Bu Kartini, selaku staff pelayanan</p>
	<p>Kegiatan wawancara dengan Pak Dedy, selaku sekretaris kalurahan</p>

	<p>Kegiatan wawancara dengan Pak Wahyudi, selaku Lurah Natah</p>
	<p>Wawancara dengan Pak Suparyanto selaku kasi pemerintahan di tempat tinggalnya, Padukuhan Pringombo</p>
	<p>Peneliti saat mengikuti kegiatan rapat koordinasi (Rakor) di Balai Kalurahan Natah.</p>



SEKOLAH TINGGI PEMBANGUNAN MASYARAKAT DESA "APMD"
PROGRAM STUDI ILMU PEMERINTAHAN
STATUS TERAKREDITASI A (SK BAN-PT No. 3295/SK/BAN-PT/Ak-PPJ/S/V/2020)

Alamat: J.Li.Timoho No 317, Yogyakarta 55225. Telp. (0274) 561971; 550775, Faks: (0274) 515989 & Yogyakarta 55225

Nomor : 077/PEMJ/X/2023

Hal : Penunjukan Dosen
Pembimbingan Skripsi

Kepada :

Dr. Adji Suradji Muhammad, S.Sos., M.Si
Dosen Prodi Ilmu Pemerintahan STPMD "APMD"
di Yogyakarta.

Sehubungan dengan pembimbingan Skripsi, kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk menjadi
Dosen Pembimbing mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : Amigos Dava Valentino
No. Mahasiswa : 20520032
Program Studi : Ilmu Pemerintahan
Tanggal Acc Judul : 18 Oktober 2023
Judul Proposal : Relasi Kepemimpinan Kepala Desa dengan Budaya Organisasi
dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Desa di Kalurahan Natah,
Kapanewon Nglipar, Kabupaten Gunung Kidul, Daerah
Istimewa Yogyakarta.

Demikian, atas kesediaannya diucapkan terima kasih.

Yogyakarta, 19 Oktober 2023
Ketua Program Studi

Rigel Samaloisa

