

**PERAN GAYA KEPEMIMPINAN, PROFESIONALISME DAN BUDAYA KERJA SUMBER
DAYA MANUSIA UNTUK PENGEMBANGAN BUMDES PELANGI DI DESA LALUE,
KECAMATAN ESSANG**

*THE ROLE OF LEADERSHIP STYLE, PROFESSIONALISM AND HUMAN RESOURCES WORK
CULTURE FOR THE DEVELOPMENT OF BUMDES SINEBANGEN IN LALUE VILLAGE, ESSANG
DISTRICT*

Oleh:

Muliadi Pandaa¹

Willem. J.F.A. Tumbuan²

Genita. Lumintang³

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi

E-mail:

1pmuliadi2110@gmail.com

2alfa.tumbuan@unsrat.ac.id

3genitagracia73@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Peran Gaya Kepemimpinan, Profesionalisme dan Budaya Kerja Dalam Pengembangan BUMDes Pelangi yang ada di desa Lalue. Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian asosiatif dengan menggunakan metode analisis kualitatif. Penelitian asosiatif yaitu bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Responden dalam penelitian ini adalah 11 orang dan Teknik pengambilan sampel yaitu purposive sampling. Data diperoleh melalui wawancara mendalam dan observasi. Sumber datanya adalah perangkat desa, BPD, pengurus BUMDes Pelangi dan masyarakat. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Peran Gaya Kepemimpinan yang tidak efektif menjadi salah satu penyebab ketidak berkembangannya BUMDes Pelangi serta Profesionalisme kerja yang tidak nampak dari SDM kepengurusan BUMDes Pelangi sehingga tidak mengalami pertumbuhan dalam pengelolaannya dan kemunduran yang dialami oleh BUMDes Pelangi karena tidak memperhatikan Budaya Kerja yang baik dalam lingkungan organisasi BUMDes Pelangi.

Kata Kunci: gaya kepemimpinan, profesionalisme, budaya kerja

Abstract: This research aims to determine the role of leadership style, professionalism and work culture in the development of BUMDes Pelangi in Lalue village. This research uses an associative research approach using qualitative analysis methods. Associative research aims to determine the relationship between two or more variables. The population in this study was 11 people and the sampling technique was purposive sampling. Data was obtained through in-depth interviews, observation and document analysis. The data sources are village officials, BPD, Pelangi BUMDes administrators and the community. The results of this research show that the role of ineffective leadership style is one of the causes of the lack of development of BUMDes Pelangi and work professionalism that is not visible from the human resources in the management of BUMDes Pelangi so that there is no growth in its management and the setbacks experienced by BUMDes Pelangi because they do not pay attention to the appropriate work culture. both within the Pelangi BUMDes organization.

Keyword: leadership style, professionalism, work culture

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Badan usaha Milik Desa (BUMDes) memiliki potensi besar sebagai lembaga usaha desa yang mandiri untuk memberikan kontribusi bagi kesejahteraan desa melalui perolehan keuntungan. Mengembangkan

seungguhnya potensi yang ada dan memaksimalkan keuntungan, perlu untuk memastikan distribusi sumber daya alam dan kebijakan yang adil. BUMDes merupakan usaha desa yang dikelola oleh pemerintah desa, dan berbadan hukum (Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa, Pasa 11). Pemerintah desa dapat mendirikan Badan Usaha Milik desa sesuai dengan kebutuhan dan potensi desa. Pembentukan Badan Usaha Milik desa ditetapkan dengan peraturan milik desa. Kepengurusan Badan Usaha Milik desa terdiri dari pemerintah desa dan masyarakat desa setempat. BUMDes harus lahir atas kehendak seluruh warga desa yang diputuskan melalui Musyawarah Desa (Musdes).

Visi Presiden Joko Widodo yang menetapkan program membangun Indonesia Dari pelosok atau dari daerah terluar dalam Nawacita-nya adalah salah satu faktor yang membuat desa mendapat perhatian. Pengesahan UUDesa, Nawacita serta dana desa membuat desa memlii kekuatan untuk membangun dirinya sendiri, Kepulauan Talaud menjadi salah satu daerah terluar yang ada di Indonesia bagian timur yang memiliki potensi untuk berkembang dan bahkan bisa menjadi salah satu daerah terluar yang potensial mengalami kemajuan. Dilansir dari KBRN Talaud Marsuki Mangero, (2023) bahwa Pemerintah Kabupaten Talaud mendorong BUMDes untuk meningkatkan salah satu potensi yang ada di daerahnya, yaitu sektor perikanan karena hampir semua desa yang ada di kabupaten Talaud berada diwilaya Pesisir, sehingga BUMDes menjadi salah satu sarana yang paling tepat untuk mengembangkan hal tersebut. Salah satu contoh BUMDes yang didirikan untuk mendukung dan memperkuat perekonomian desa adalah BUMDes Pelangi di Desa Lalue yang didirikan pada tahun 2015.

BUMDes Pelangi didirikan dengan makzut untuk memenuhi harapan masyarakat dan pemerintah desa Lalue untuk dapat mengangkat derajat hidupan bermasyarakat didesa Lalue melalui peningkatan ekonomi desa dengan memanfaatkan pengelolaan BUMDes yang secara hukum berbadan hukum yang sah dan dapat dipertanggungjawabkan, sehingga dengan semangat itulah beberapa masyarakat dan pemerintah desa berusaha untuk membentuk suatu badan atau organisasi untuk mewadahi keinginan masyarakat untuk dapat hidup lebih baik sehingga pembentukan BUMDes Pelangi di awali sejak tahun 2015 tetapi baru dapat disahkan dan berjalan pada tahun 2020 sampai sekarang dan sudah mengalami pergantian kepengurusan, dengan berbagai masalah yang dialami oleh BUMDes Pelangi mulai dari berhentinya sekertaris BUMDes terpilih jelang 3 (tiga) bulan pertama masa kerja sampai kepada pertanggungjawaban yang tidak dilakukan selama beberapa tahun sehingga dengan pertimbangan tersebut maka munculah ide untuk memperbaharui BUMDes Pelangi melalui pergantian kepengurusan, tepatnya pada tahun 2023 badan kepengurusan BUMDes diganti dan mengalami pembaharuan baik dalam struktur organisasi maupun AD/ARD yang sudah ada.

Penerapan gaya kepemimpinan serta profesionalisme karyawan dalam pengembangan BUMDes di Desa Lalue Kecamatan Essang Kabupaten Kepulauan Talaud dengan memperhatikan lingkungan kerja atau budaya kerja yang baik perlu diperhatikan. BUMDes Di Desa Lalue merupakan salah satu dari sekian banyak desa yang mencoba mandiri dengan memanfaatkan segala potensi yang dimiliki atau yang ada di desa, dengan nama BUMDes Pelangi dan dengan berbagai jenis program yang telah dibuat BUMDes Pelangi mengalami jatuh bangun dalam membantu perekonomian desa, yang berfokus pada pengembangan pertanian dan membantu nelayan dengan memenuhi kebutuhan primer maupun sekunder.

Melihat fenomena tersebut, maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih dalam permasalahan yang ada di BUMDes Pelangi desa Lalue. Untuk melihat gaya kepemimpinan dan profesionalisme yang di terapkan ataupun yang di lakukan karyawan dengan lungkungan budaya kerja yang ada pada BUMDes Pelangi tersebut, apakah karena ketidak mampuan Sumber Daya Manusia dalam pengeloan Manajemen BUMDes ataukah ada faktor lainnya yang mempengaruhinya. Dan oleh karena uraian di atas maka peneliti sangat tertarik untuk mengangkat penelitian dengan judul “Peran Gaya Kepemimpinan, Profesionalisme dan Budaya Kerja Sumber Daya Manusia (SDM) Untuk Pengembangan BUMDes Pelangi di Desa Lalue, Kecamatan Essang”.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Manajemen sumberdaya manusia Menurut Hasibuan (2019), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk

memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan.

Pengertian Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan menurut Fatan.M (2022) , proses untuk memotivasi orang lain untuk bekerja dengan giat demi tercapainya tujuan perusahaan. Pengertian kepemimpinan tersebut senada dengan yang dikemukakan oleh Sutrisno (2020:213) yang menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan aktivitas menggerakkan orang lain untuk mencapai hasil yang diharapkan dengan cara memimpin, membimbing, dan mempengaruhi orang lain.

Jenis-jenis Gaya Kepemimpinan

Jenis-jenis gaya kepemimpinan menurut Siagian dan Busro (2018:229), antara lain:

1. Gaya Kepemimpinan Otokratis
Gaya kepemimpinan otokratis merupakan gaya kepemimpinan dimana seseorang pemimpin memiliki kendali penuh dalam menentukan kebijakan dan prosedur, menetapkan tujuan dan sasaran, serta mengawasi seluruh kegiatan organisasi tanpa adanya keikutsertaan bawahan.
2. Gaya Kepemimpinan Militeristis
Gaya kepemimpinan militeristis merupakan gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin menggerakkan bawahannya melalui perintah-perintah yang wajib untuk ditaati oleh bawahannya, serta menuntut tingkat kedisiplinan yang tinggi dari para bawahannya.
3. Gaya Kepemimpinan Paternalistis
Gaya kepemimpinan paternalistis merupakan gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin selalu mengayomi bawahannya karena menganggap bahwa bawahannya tidak mampu untuk melakukan pengambilan keputusan.
4. Gaya Kepemimpinan Karismatis.
Gaya kepemimpinan karismatis merupakan gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin memiliki daya tarik yang tinggi, sehingga mampu untuk mempengaruhi bawahannya secara positif untuk mencapai tujuan organisasi.
5. Gaya Kepemimpinan Demokratis
Gaya kepemimpinan demokratis merupakan gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin selalu berdiskusi dan bekerjasama dengan para bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi.

Gaya Kepemimpinan yang Efektif

Gaya kepemimpinan yang mana yang sebaiknya dijalankan oleh seorang pemimpin terhadap organisasinya sangat tergantung pada kondisi anggota organisasi itu sendiri. Pada dasarnya tiap gaya kepemimpinan hanya cocok untuk kondisi tertentu saja. Dengan mengetahui kondisi nyata anggota, seorang pemimpin dapat memilih model kepemimpinan yang tepat, Siagian dan Burso (2018:298). Tidak menutup kemungkinan seorang pemimpin menerapkan gaya yang berbeda untuk divisi atau seksi yang berbeda. Gaya setiap pemimpin tentunya berbeda-beda, demikian juga dengan para pengikutnya. Ini merupakan cara lain untuk mengatakan bahwa situasi-situasi tertentu menuntut satu gaya kepemimpinan tertentu, sedangkan situasi lainnya menuntut gaya yang lain pula.

Pengertian Profesionalisme dan Ciri-ciri

1. Penegertian

Profesionalisme adalah suatu sikap yang perlu dimiliki oleh seseorang dalam dunia kerja. Profesionalisme kerap menjadi salah satu hal yang dipelajari saat duduk di bangku kuliah. Menurut *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)*, profesionalisme diartikan sebagai mutu, kualitas, dan tindak tanduk yang merupakan ciri suatu profesi atau orang yang profesional. Profesionalisme juga dapat dimaknai sebagai sikap mental dalam bentuk komitmen dari para anggota suatu profesi, agar senantiasa mewujudkan dan meningkatkan kemampuannya sesuai aturan serta etika yang berlaku.

2. Ciri-ciri Profesionalisme

Berdasarkan buku *Membangkitkan Etos Profesionalisme* karya Andrias Harefa (2017), berikut ciri-ciri pekerja dengan sikap profesionalisme: Bangga pada pekerjaan dan menunjukkan komitmen pribadi pada kualitas, Berusaha meraih tanggung jawab Mengantisipasi dan tidak menunggu perintah untuk menunjukkan inisiatif, Mengerjakan apa yang perlu dikerjakan untuk merampungkan tugas, Melibatkan diri secara aktif dan tidak sekadar bertahan para peran yang telah ditetapkan untuk mereka, Selalu mencari cara untuk membuat berbagai hal menjadi lebih mudah bagi orang-orang yang mereka layani, Ingin belajar sebanyak mungkin mengenai bisnis

orang-orang yang mereka layani, Mendengarkan kebutuhan orang-orang yang mereka layani, Belajar memahami dan berpikir seperti orang-orang yang mereka layani sehingga bisa mewakili mereka ketika orang-orang itu tidak ada di tempat, Pemain dalam tim, Bisa dipercaya memegang rahasia, Jujur, Setia, Terbuka terhadap kritik-kritik yang membangun mengenai cara meningkatkan diri.

Pengertian Budaya Kerja

Pengertian Budaya kerja, menurut Sukartini dan Porman Lumaban, (2022) Budaya kerja adalah sebuah konsep yang di dalamnya mengatur kepercayaan, proses berpikir, dan perilaku karyawan yang berdasarkan pada ideologi dan prinsip suatu perusahaan. Konsep itulah yang nantinya juga turut mengatur bagaimana interaksi antar karyawan dan bagaimana perusahaan itu terus beroperasi. Selain itu, *working culture* juga tercipta karena sebagai bentuk akibat dari pemecahan masalah perusahaan dalam proses penyesuaian. Perlu diketahui bahwa budaya ini tidak tercipta sendiri. Melainkan dibentuk melalui banyak proses yang melibatkan sumber daya manusia beserta keseluruhan perangkat pendukung.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif deskriptif. Penelitian kualitatif deskriptif, yaitu data yang dikumpulkan berbentuk kata-kata, gambar, bukan angka-angka. Penelitian kualitatif dilakukan pada objek alamiah yang berkembang apa adanya, tidak dimanipulasi oleh peneliti dan kehadiran peneliti tidak begitu mempengaruhi dinamika pada objek tersebut. Metode penelitian kualitatif ini merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci Sugiyono, (2019:15).

Informan Penelitian

Dalam penelitian kualitatif tidak menggunakan istilah populasi, karena penelitian kualitatif berangkat dari kasus tertentu yang ada pada situasi sosial tertentu dan hasil kajiannya tidak akan diberlakukan ke populasi, tetapi di transfer ke tempat lain pada situasi sosial yang memiliki kesamaan dengan situasi sosial pada kasus yang dipelajari. Sampel dalam penelitian kualitatif bukan dinamakan responden, tetapi sebagai nara sumber, atau partisipan, informan dalam penelitian Sugiyono, (2019:39). Informan dalam penelitian ini adalah Pemerintah Desa Lalue dan Pengurus BUMDes Sinebangan Ta. 2015

Subyek dalam penelitian adalah disebut juga dengan informan, yaitu orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar penelitian. Moleong (2018:132). Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data, Sugiyono (2019:62). Untuk memperoleh data yang memiliki tingkat obyektifitas yang tinggi dan dapat dipertanggung jawabkan, maka penentuan subyek penelitian ini adalah menggunakan teknik purposive sampling. Adapun teknik purposive sampling adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu, Sugiyono (2019:218). Informan penelitian adalah orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar belakang penelitian dan merupakan orang yang benar-benar mengetahui permasalahan yang akan diteliti, Maleong, (2018:163).

Jenis Dan Sumber Data

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder, dengan perincian sebagai berikut:

1. Data Primer diperoleh melalui:
 - a. wawancara secara langsung
 - b. Oversesi secara langsung untuk mengetahui opini informan secara lansung
 - c. pendokumentasian berdasarkan observasi lapangan.
2. Data sekunder diperoleh:
 - a. Penelitian kepustakaan dan Internet
 - b. Penelitian lapangan

Teknik Pengumpulan Data

Setidaknya ada empat cara pengumpulan data, antara lain observasi, kuesioner, wawancara, dan dokumen,

Menurut Sugiyono (2017), ada 4 macam teknik pengumpulan data, yaitu:

1. *Observasi* (Pengamatan)
Teknik observasi artinya melakukan pengamatan dan pencatatan secara sistematis mengenai gejala yang tampak pada objek penelitian.
2. *Kuesioner* (Kuesioner/Angket)
Teknik yang kedua adalah kuesioner atau kuesioner yang artinya Teknik pengumpulan suatu data dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada orang lain yang berperan sebagai responden agar dapat menjawab pertanyaan dari peneliti.
3. *Interview* (Wawancara)
Teknik wawancara atau *interview* ini dilakukan secara tatap muka melalui tanya jawab antara peneliti atau pengumpul data dengan responden atau narasumber atau sumber data.
4. *Document* (Dokumen)
Teknik pengumpulan data yang terakhir adalah dokumen yang mana peneliti mengambil sumber penelitian atau objek dari dokumen atau catatan dari peristiwa yang sudah berlalu, baik dalam bentuk tulisan, gambar, atau karya monumental dari seseorang.

Keabsahan Data

Keabsahan data dilakukan untuk membuktikan apakah penelitian yang dilakukan benar-benar merupakan penelitian ilmiah sekaligus untuk menguji data yang di peroleh. Pada uji keabsahan data dalam penelitian kualitatif meliputi uji, *credibility* (validitas internal), *transferability* (validitas eksternal), *dependability* (reabilitas), dan *confirmability* (obyektivitas) Sugiyono, (2019).

Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2019), analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. Pada saat wawancara, peneliti sudah melakukan analisis terhadap jawaban, yang diwawancarai. Bila jawaban yang diwawancarai setelah dianalisis terasa belum memuaskan, maka peneliti akan melanjutkan pertanyaan lagi, sampai tahap tertentu, diperoleh data yang dianggap kredibel. Aktivitas dalam analisis data, yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan dan verifikasi, yang disebut dengan Analisis Data Model Miles and Huberman, Sugiyono (2019).

1. *Pengumpulan Data*
Dalam penelitian kualitatif pengumpulan data dengan observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi atau gabungan ketiganya (*triangulasi*). Pengumpulan data dilakukan berhari-hari, mungkin berbulan-bulan, sehingga data yang diperoleh akan banyak.
2. *Reduksi Data*
Data yang diperoleh dari lapangan cukup banyak, untuk itu maka perlu dicatat secara teliti dan rinci. Seperti yang telah dikemukakan, semakin lama peneliti ke lapangan, maka jumlah data akan semakin banyak, kompleks dan rumit, sehingga untuk itu perlu segera dilakukan analisis data melalui reduksi data. Mereduksi data berarti merangkum, memilah dan memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya.
3. *Penyajian Data*
Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart*, dan sejenisnya. Pada penelitian kualitatif yang paling sering digunakan untuk menyajikan data adalah dengan teks yang bersifat naratif.
4. *Kesimpulan dan Verifikasi Data*
Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Kemudian apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.

Sejarah BUMDes Pelangi

BUMDes Sinabangen Lalue adalah salah satu dari sekian banyak BUMDes yang ada di kabupaten Kepulauan Talaud yang mencoba untuk berkembang dengan mengikuti perkembangan bisnis yang dunia yang begitu cepat dan massif. BUMDes Sinabangen yang didirikan di Desa Lalue Kecamatan Essang, yang diusulkan pertama kali pada tahun 2015 dibawa kepemimpinan kepala desa saat itu oleh bapak Edison Lulage, beliau menjadi pelopor pertama kalinya BUMDes Sinabangen Lalue dapat didirikan dan di jalakan sebagaimana mestinya. Badan Usaha Milik Desa dengan nama yang disebut sesuai dengan Anggaran Dasar/Anggaran Rumah Tangga atas dasar kesepakatan bersama pada tahun 2020, yaitu dengan nama BUMDes Pelangi Lalue. Didirikan secara resmi pada 07 Agustus 2020 oleh kepala desa lalue, Canrefdi Joroh yang sebelumnya diusulkan pada tahun 2015 pada masa jabatan kepala desa Edison Lulage.

Dalam Anggaran Dasar BUMDes Pelangi Lalue Pada tahun 2020, nama Lembaga ini Bernama Badan Usaha Milik Desa “Pelangi” yang selanjutnya di sebut BUMDes Pelangi Lalue. BUMDes Pelangi didirikan pada 07 Agustus 2020, dengan jangka waktu terbatas yang sesuai dengan peraturan yang berlaku pada waktu itu, BUMDes Pelangi berkedudukan di Desa Lalue Kecamatan Essang Kabupaten Talaud, dengan wilayah kerja BUMDes Pelangi adalah di Desa Lalue Kecamatan Essang Kabupaten Talaud. BUMDes Pelangi kemudian berganti nama dan kepengurusan pada tahun 2023 karena dengan berbagai pertimbangan dan karena batas waktu yang telah di tentukan telah tercapai, sehingga tepatnya pada tanggal 17 Juni 2023 dilantiklah pengurus baru dengan membawa program baru bagi BUMDes, kemudian dengan persetujuan bersama dengan pemerintah desa dan masyarakat melalui MUSDes (Musyawarah Desa), yang tadinya BUMDes dengan nama “BUMDes Pelangi” Lalue berganti nama menjadi “BUMDes Sinabangen Lalue” dengan harapan bahwa dengan bergantinya kepengurusan serta nama BUMDes bisa membawa perubahan bagi BUMDes yang sebelunya mengalami kendala dalam bergabai hal mulai dari perencanaan yang kurang matang, pelaksanaan program yang tidak sesuai ranacangan awal, dan sampai kepada SDM yang kurang mumpuni.

Pembentukan BUMDes Pelangi Lalue dimaksudkan guna untuk menggali, mendorong dan menampung seluruh potensi kegiatan yang berkembang dalam masyarakat yang sesuai dengan adat istiadat/budaya untuk dikelola bersama pemerintah desa dan masyarakat. Tujuan pembentukan BUMDes Pelangi Lalue adalah meningkatkan ekonomi desa dan pendapatan asli desa. Bentuk BUMDes Pelangi Lalue merupakan bentuk terpisah dari Pemerintah Desa Lalue Kecamatan Essang Kabupaten Talaud. Sifat dari BUMDes Pelangi bersifat menyelenggarakan kegiatan yang bermanfaat bagi masyarakat dan mengembangkann perekonomian desa untuk kesejahteraan masyarakat.

Deskriptif Responden

Dalam penelitian ini penulis mengambil beberpa informan yang berhubungan langsung dengan kepengurusan BUMDes Pelangi ataupun yang terlibat langsung dengan kepengurusan BUMDes Pelangi yaitu; Kepala Desa dan beberapa perangkatnya, BPD, tokoh adat, tokoh masyarakat, tokoh pemuda dan tokoh agama. Berikut ini adalah responden yang berhubungan atau bahkan terlibat dalam kepengurusan BUMDes Pelangi Lalue,

Tabel 1. Daftar Responden/Informan

NO	Nama	Jenis kelamin	Usia	Jabatan	Tingkat pendidikan
1	C. J	L	45	Kepala Desa	SMA
2	D.P	L	39	Sekertaris Desa	SMP
3	S. A	P	35	Ketua BPD	SMA
4	F. A	L	47	Bendahara Desa	SMP
5	D. M. S	L	37	Ketua BUMDes	S1
6	D. A	L	40	Sekeretaris BUMDes	SMA
7	N. R	P	32	Bendahara BUMDes	S1
8	E. L	L	47	Tokoh Masyarakat	SMP
9	S. S	P	30	Tokoh Pemuda	SMA
10	S. F. L	P	44	Pendamping Desa	SMA
11	P. W	L	66	Tokoh Adat	SD

Penetapan informan diambil dengan pertimbangan bahwa responden mengetahui perkembangan BUMDes Pelangi yang ada didesa lalue.

1. Kepala Desa
Selaku orang yang mengetahui secara langsung perkembangan BUMDes Pelangi, yang sekaligus menjabat sebagai komisaris dalam struktur kepengurusan BUMDes Pelangi Lalue di harapkan dapat memberikan informasi yang tepat dan dapat dipercaya.
2. Perangkat Desa
Yang melihat perkembangan langsung BUMDes baik di dalam ataupun dari luara sebagai pemerintah desa dan masyarakat.
3. Ketua BPD
Selaku penasehat BUMDes di harapkan dapat memberikan informasi yang transparan dan dapat dipercaya.
4. Pengurus BUMDes
Sebagai orang yang terlibat langsung dalam pelaksanaan kegiatan dan bertanggung jawab langsung pada setiap program kerja yang telah ditetapkan sehingga dimungkinkan bahwa dapat mengetahui perkembangan dan cara kerja pada BUMDes Pelangi
5. Tokoh Masyarakat
Sebagai orang yang menerima manfaat langsung maupun tidak langsung serta sebagai orang yang melihat BUMDes Pelangi dari luar kepengurusan, diharapkan dapat memberikan informasi yang menjadi tesis dari pemerintah desa ataupun BPD yang terlibat langsung, sehingga informasi yang diberikan adalah menurut apa yang terjadi dan dirasakan langsung oleh setiap masyarakat.
6. Tokoh Pemuda
Melihat BUMDes dari kemanfaatan yang dirasakan anak-anak muda baik dalam bidang apapun.
7. Tokoh Adat
Sebagai orang yang bertanggungjawab bagi kehidupan spiritual dalam bermasyarakat dan yang menerima manfaat langsung maupun tidak langsung diharapkan dapat memberikan informasi yang dapat dipertanggungjawabkan.

Deskriptif Variabel

Dengan makzut untuk memperjelas penelitian yang dilakukan peneliti akan menguraikan satu-persatu temuan yang penetiit temukan dilapangan. Berdasarkan permasalahan dan tujuan peneliti yang telah dikemukakan pada bab 1 (satu). Yaitu untuk mengetahui sejauh manakah peran gaya kepemimpinan, profesionalisme dan budaya kerja dapat mendorong BUMDes untuk dapat berkembang ataukah justru mengalami kerugian yang berdampak kepada berbagai pihak yang terkait dengan BUMDes di Desa Lalue Kecamatan Essang, maka data dari para informan sangat dibutuhkan. Untuk itu disusun pedoman perolahan data penelitian yang dapat dijadikan sebagai pedoamn wawancara, maka berikut ini akan dideskripsikan data hasil penelitian sebagai berikut :

Variabel Gaya Kepemimpinan

Untuk menginterpretasikan data yang diperoleh dari hasil wawancara, maka berikut ini adalah deskripsi hasil penelitian variabel gaya kepemimpinan dengan mengajukan beberapa pertanyaan kepada responden untuk melihat sejauh manakah pemahaman akan pentingnya gaya kepemimpinan diterapkan dalam sebuah organisasi, dalam hal ini BUMDes Pelangi. Maka peneliti mengajukan beberapa pertanyaan kepada responden sebagai berikut: 1) C.J sebagai Kepala Desa Lalue, 2) D.P.L sebagai Sekertaris Desa, 3) S.A sebagai Ketua BPD, 4) F.A sebagai Bendahara Desa, 5) D.M.S sebagai Ketua BUMDes, 6) D.A sebagai Sekeretaris BUMDes, 7) N.R sebagai Bendahara BUMDes, 8) E.L sebagai Tokoh Masyarakat, 9) S.S sebagai Tokoh Pemuda, 10) S.F.L sebagai Pendamping Desa, 11) P.W sebagai Tokoh Adat

Untuk memperjelas tujuan dari penelitian dan untuk menilai respon yang akan diberikan maka penulis memberikan beberapa pertanyaan dan membedakan pertanyaan menurut subjek yang akan di telitili yaitu dengan membedakan antara kepengurusan BUMDes Pelangi yang terlibat langsung dengan objek penelitian dan Pemerintah Desa, BPD, Toko Masyarakat dan Adat yang sebagai pemanfaat ataupun secara langsung terlibat dalam objek penelitian ini yaitu BUMDes Pelangi.

Dari hasil pertanyaan yang diberikan kepada responden, peneliti menemukan bahwa ada beberapa responden yang belum pernah mendengar tentang teori gaya kepemimpinan tetapi mampu menjabarkan gambaran umum tentang bagaimana dan seperti apa gaya kepemimpinan melalui pengalaman yang didapatkan dalam kehidupan kesehariannya dan ada juga responden yang belum pernah mendengar tentang bagaimana gaya kepemimpinan itu sendiri sehingga dalam melakukan wawancara peneliti harus menjelaskan terlebih dahulu tentang apa dan bagaimana gaya kepemimpinan dapat diterapkan dalam sebuah organisasi, setelah mendengar

sedikit gambaran umum tentang gaya kepemimpinan barulah responden dapat memberikan pendapat atau opini mereka tentang gaya kepemimpinan.

Pemahaman yang mereka kemukakan murni dari pengalaman mereka sebagai kepala desa, ketua BPD dan tenaga ahli pendamping desa yang memang secara langsung berhadapan dengan berbagai karakter warga masyarakat yang ada di desa Lalue sehingga membentuk karakter pemimpin yang demokratis. Dalam pandangan mereka bawa BUMDes Pelangi pada waktu tidak menerapkan gaya kepemimpinan yang baik sehingga dalam berbagai pengambilan keputusan sering keliru bahkan hubungan antara pemerintah desa dan BUMDes tidak begitu baik yang harusnya BUMDes menjadi mitra kerja dari pemerintah desa tetapi tidak melaksanakannya karena penerapan gaya kepemimpinan yang salah bahkan sangat tertutup dengan pemerintah seperti yang dikemukakan oleh reponden S.A sebagai ketua BPD yang mengawasi keberlangsungan BUMDes Pelangi.

Variabel Profesionalisme

Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti secara mendalam kepada responden tentang profesionalisme dalam pengembangan BUMDes Pelangi, maka peneliti menemukan bahwa setidaknya ada 7 (tujuh) reponden yang mengerti tentang profesionalisme dan 3 (tiga) responden yang tidak tahu bahkan belum pernah mendengar tentang apa itu profesionalisme. Dan 1 (satu) orang tidak bersedia memberikan informasi atau tidak bersedia diwawancarai. Kemudian peneliti memisahkan pertanyaan berdasarkan subjek penelitian yaitu antara pengurus BUMDes dengan pemerintah desa, BPD, tokoh masyarakat dan adat.

Setelah memberikan pertanyaan tersebut maka peneliti melihat bahwa yang memahami apa itu profesionalisme hanyalah D.M.S yang adalah sebagai ketua BUMDes Pelangi, beliau mengakui bahwa dalam masa jabatan atau masa kepengurusannya anggota yang beliau pimpin sama sekali tidak memperlihatkan adanya seseorang yang profesional dalam bekerja entah itu dari faktor pribadi maupun lingkungan kerja yang dijalani kepengurusan BUMDes pada waktu itu menurut ketua BUMDes sendiri, kepengurusan BUMDes sangatlah tidak baik dalam bekerja sehingga dalam pelaksanaan program sering terhambat bahkan program yang direncanakan tidak terealisasi sehingga BUMDes Pelangi lambat laun tidak bergerak lagi atau fakum dalam berbagai program kerjanya. Menurut D.A selaku sekertaris BUMDes Pelangi waktu itu kurangnya kesadaran akan profesionalisme karena faktor mementingkan diri sendiri sangatlah kuat yang di maksudkan oleh D.A adalah kepengurusan BUMDes Pelangi hanya mencari keuntungan pribadi dari pelaksanaan program BUMDes.

Untuk memperjelas dan memvalidasi kebenaran yang terjadi dilapangan maka peneliti mewawancarai responden yang secara langsung ataupun tidak langsung terlibat dalam kepengurusan sebagai badan pengawas dan penasehat yaitu kepala desa dan BPD serta unsur lainnya yang secara tidak langsung menerima manfaat dari adanya BUMDes Pelangi yaitu tokoh masyarakat, adat dan pemuda.

Adapun opini yang di sampaikan oleh responden pada variabel ini adalah hanya sebatas pengetahuan umum maka peneliti memfokuskan dan mengarahkan pertanyaan-pertanyaan yang diajukan untuk menilai bagaimana profesionalisme pengurus BUMDes Pelangi, sehingga dapat dinilai bahwa kepengurusan BUMDes Pelangi tidak memiliki profesionalisme dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pengurus BUMDes Pelangi pada waktu itu. Profesionalisme pengurus BUMDes sering dipertanyakan oleh masyarakat bahkan pemerintah desa yang notabenehnya adalah mitra kerja dalam pengembangan BUMDes, dalam pelaksanaan programnya pemerintah desa sering tidak dilibatkan bahkan dalam pelaksanaan programnya sering kali pemerintah desa tidak tahu menahu tentang apa yang akan dilaksanakan. Seperti disampaikan oleh C.R, S.A dan S.F.L bahwa kepengurusan BUMDes Pelangi tidak profesional dan mementingkan kepentingan pribadi dalam berkerja karena pada saat pemerintah desa memanggil pengurus BUMDes Pelangi untuk melaksanakan salah satu tanggung jawabnya yaitu untuk melakukan pembacaan pertanggungjawaban sering kali tidak dilakukan oleh pengurus BUMDes Pelangi.

Variabel Budaya Kerja

Dari setiap wawancara yang dilakukan secara mendalam yang telah dilakukan oleh peneliti, variabel budaya kerja menjadi satu-satunya variable hampir semua responden yang diwawancarai mengaku bahwa belum pernah mendengar dan tidak memahami tentang apa itu budaya kerja sehingga peneliti harus menjelaskan secara singkat tentang apa yang dimaksud dengan budaya kerja dan seberapa pentingnya budaya kerja dalam lingkungan sebuah organisasi, setelah peneliti menjelaskan dengan singkat pengertian umum dari budaya kerja maka para responden ini dapat memberikan opininya masing-masing yang hampir semua jawaban dari pertanyaan yang diberikan mempunyai kesamaan dalam pandangan mereka secara pribadi kepada kepengurusan BUMDes Pelangi pada waktu itu.

Dari pertanyaan tersebut maka peneliti melihat bahwa dari 11 (sebelas) responden yang dapat memberikan

opini yang baik hanya 3 (tiga) orang responden saja dan 7 (tujuh) orang responden lainnya memberikan opininya hanya sebatas gambaran umum dengan menyatakan setuju jika budaya kerja dilakukan dan dikembangkan dalam sebuah organisasi, sedangkan 1 (satu) orang lainnya tidak bersedia untuk melakukan wawancara.

Adapun 4 (empat) orang yang dapat memberikan opini yang baik setelah mendengarkan sedikit penjelasan yang dilakukan oleh peneliti yaitu : 1) C.J sebagai Kepala Desa Lalue, 2) S.A sebagai Ketua BPD Lalue, 3) F.A sebagai Bendahara Lalue, 4) D.M.S sebagai ketua BUMDes Pelangi.

Mendengar jawaban yang diberikan oleh para responden ini peneliti tidak lagi melakukan wawancara yang lebih spesifik lagi. Karena jawaban yang dikemukakan mengenai bagaimana BUMDe Pelangi pada pengelolaan budaya kerja yg ada dilingkungan kerjanya hampir semua responden menjawab bahwa memang budaya kerja dalam lingkungan BUMDes itu tidak ada bahkan tidak pernah terbentuk karena kurangnya faktor kerja sama yang terjadi dalam lingkungan BUMDes Pelangi. Dan hampir semua responden memberikan opini bahwa setuju jika budaya kerja harus di kelola dan dikembangkan dalam sebuah organisasi untuk mengembangkan lingkungan kerja yang baik agar organisasi dapat berjalan dengan baik dan berkembang dengan semestinya.

Pembahasan

Telah dibahas sebelumnya pada sub bab metode penelitian, bahwa penelitian dilakukan ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Deddy Mulyana yang dikutip dari bukunya *Metologi Penelitian Kualitatif*. “metode penelitian kualitatif dalam arti penelitian kualitatif tidak mengadakan bukti berdasarkan logika matematis, prinsip angka, atau metode statistik, penelitian kualitatif bertujuan mempertahankan bentuk dan isi perilaku dan menganalisis kualitas-kualitasnya, alih-alih mengubah menjadi entitas-entitas kualitatif (Mulyana, 2007:150)

Penelitian ini berjudul *Peran Gaya Kepemimpinan, Profesionalisme, dan Budaya Kerja Sumber Daya Manusia Untuk Pengembangan BUMDes Pelangi di Desa Lalue Kecamatan Essang*, maka peneliti memfokuskan pada hal substansial yang terjadi pada ketidakmampuan BUMDes Pelangi untuk berkembang serta pendapat umum yang dapat dikemukakan oleh informan dalam melihat serta menilai kinerja dari kepengurusan BUMDes Pelangi pada waktu itu, sehingga pada bagian ini peneliti akan menguraikan hasil wawancara kepada beberapa informan yang terlibat langsung maupun yang mengamati dari luar struktur kepengurusan.

Peran Gaya Kepemimpinan

Pemerintah Desa Lalue yang dimana BUMDes Pelangi berdiri dan beroperasi pada waktu itu belum melakukan pembekalan maupun pelatihan tentang bagaimana cara mengelola dan memanfaatkan potensi BUMDes untuk perkembangan pembangunan ekonomi desa. Dalam hal ini gaya kepemimpinan dari seorang kepala desa dan ketua BPD sangat berpengaruh bagi kelangsungan BUMDes pada desa itu sendiri karena yang berwenang untuk melakukan evaluasi dan mengawasi kinerja dari kepengurusan BUMDes adalah kepala desa dan ketua BPD yang dalam struktur BUMDes berperan sebagai badan penasehat dan badan pengawas. Pengetahuan tentang gaya kepemimpinan dan pelaksanaan praktiknya kepada desa maupun ketua BPD lebih mengarah kepada gaya kepemimpinan demokratis.

Peran Profesionalisme

Dalam wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada pengurus BUMDes dan beberapa orang pimpinan pemerintah desa dalam penerapan dan peran profesionalisme untuk pengembangan BUMDes Pelangi, peneliti menilai ada hal yang perlu diperhatikan. Yaitu faktor profesionalisme yang tidak baik sangat menentukan pengembangan sebuah organisasi ataupun sebuah perusahaan, karena berkembang atau tidaknya sebuah organisasi ataupun perusahaan adalah karyawan yang bekerja serta rasa tanggungjawab yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri, sehingga dalam hal ini kepengurusan BUMDes Pelangi pada waktu itu tidak dapat mengembangkannya karena selain faktor gaya kepemimpinan yang tidak mumpuni, adalah rasa tanggung jawab yang tidak nampak dari kepengurusan BUMDes Pelangi seperti yang diungkapkan oleh responden dalam wawancara yang dilakukan. Bahkan timbul kekecewaan kepada kepengurusan BUMDes Pelangi pada waktu itu karena ketidak profesionalnya mereka bekerja seperti yang diungkapkan oleh ketua BPD Lalue yaitu, S.A yang mengatakan bahwa kepengurusan BUMDes Pelangi secara pendidikan dan ilmu pengetahuan diatas rata-rata semua pegawai pemerintahan yang ada didesa Lalue tetapi dalam pelaksanaan bukanya memberikan hasil dan dampak yang baik melainkan menimbulkan kerugian-kerugian sehingga rasa kecewa muncul dari pemerintah desa ataupun bahkan dari masyarakat.

Peran Budaya kerja

Wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada pengurus BUMDes dan beberapa perangkat desa yang

melihat dan bahkan terlibat langsung dalam pengelolaan BUMDes Pelangi pada waktu itu, peneliti menemukan bahwa hampir semua responden dalam penelitian ini masi awam dengan apa dan bagaimana budaya kerja yang seharusnya sehingga informasi yang diberikan merupakan hal umum yang biasanya terjadi dalam sebuah organisasi yang beramasalah. Karena keterbatasan ilmu pengetahuan dan informasi sehingga para responden tidak bisa mengembangkan pemikiran mereka kepada hal yang lebih spesifik lagi, informasi yang diberikan hanya berupa sebuah opini yang terbangun setelah peneliti menjelaskan dengan singkat mengenai budaya kerja dan pentingnya budaya kerja diterapkan dalam sebuah oragnisasi. Setelah wawancara dilakukan peneliti menilai bahwa hampir semua responden yang telah diwawancarai tidak mengetahui dan bahkan baru mendegar tentang budaya kerja yang ada disebuah oragnisasi.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil wawancara dan pengumpulan data dari beberapa informan yang bersedia memberikan keterangan mengenai BUMDes Pelangi tentang bagaimana Peran Gaya Kepemimpinan, Profesionalisme, dan Budaya Kerja Sumber Daya Manusia (SDM) dalam membangun dan mengembangkan BUMDes. Sehingga dapat dapat disimpulkan bahwa:

1. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh ketua/pengurus BUMDes Pelangi tidak efektif sehingga dalam perjalanannya untuk mengembangkan BUMDes Pelangi mangalami kegagalan karena cara pengambilan keputusan dari seorang pemimpin yang tidak baik, sehingga sangat berpengaruh besar atas kelangsungan pengembangan BUMDes Pelangi.
2. Karyawan atau pengurus BUMDes Pelangi sangat tidak profesional, bahkan dalam kepengurusan BUMDes Pelangi dari ketiga pengurus tidak ada yang profesional dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya sehingga sangat berdampak buruk bagi kemajuan dalam proses pengembangan BUMDes Pelangi. Tidak adanya Budaya Kerja yang baik membuat BUMDes Pelangi begitu cepat mengalami kemunduran bahkan mengalami kerugian.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang didapat dari hasil penelitian ini, maka dapat diuraikan saran bagi pemerintah desa dan BUMDes Pelangi maupun BUMDes Sinebengen yang baru saja terbentuk dalam mengembangkan bahkan memajukan BUMDes untuk kedepanya adalah sebagai berikut :

Dalam perekrutan kepengurusan BUMDes harus memperhatikan Sumber Daya Manusia (SDM) dan harus lebih memperhatikan untuk meningkatkan beberapa indikator kemampuan kerja dan integritas pegawai, pengetahuan (*knowledge*), pelatihan (*training*), pengalaman (*experience*) dan kode etik profesional, wewenang, akuntabilitas dan tanggung jawab. Hal tersebut bertujuan untuk memaksimalkan hasil kinerja dari pengeurusan BUMDes.

Peran aktif dari pemerintah desa dalam pengawasan kinerja maupun program-program dari BUMDes sangat membantu keberlanjutan maupun perkembangan BUMDes itu sendiri. Pengawasan dan pemberian motivasi secara berkala sangat diperlukan agar BUMDes tidak terkesan bergerak atas kemauanya semata.

Penyusunan program harus sesuai kebutuhan dari masyarakat dan dengan mempertimbangkan kemampuan Sumber Daya Manusia (SDM) pengurus BUMDes agar progam-program yang disusun dapat berjalan sesuai dengan perencanaan karena kemampuan dan penguasaan masalah dari SDMnya sehingga mereka dapat menjalankan kerja dapat menjalankanya dengan penuh rasa tanggungjawab dan profesionalisme yang tinggi kerena sesuai dengan minat dan kemapuan dari masing-masing individu pengurus BUMDes Pelangi.

Peran aktif masyarakat dan kesadaran membangun desa melalui wadah-wadah yang sudah disiapkan oleh pemerintah melalui sarana yang sah dan legal dalam hukum yaitu BUMDes harus lebih ditingkatkan lagi dalam kehidupan bermasyarakat, dan membantu BUMDes untuk dapat beradaptasi dengan lingkungan masyarakat agar budaya kerja yang terbangun adalah sebuah budaya kerja yang benar-benar berangkat dari keinginan unutm mengagkat derajat masyarakat lewat perbaikan ekonomi desa melalui sarana yang sah dan berbadan hukum yang disediakan oleh pemerintah yaitu BUMDes, dalam hal ini BUMDes Pelangi.

DAFTAR PUSTAKA

Amir, R. (2022). Strategi Pengelolaan Badan Usaha Milik Desa (BUMDES) Dalam Memberdayakan Ekonomi Masyarakat. [https://ojs.unm.ac.id > article > pdf](https://ojs.unm.ac.id/article/pdf)

Andrias Harefa (2017). Membangkitkan Etos Profesionalisme. volume 1/2 - 2/2.
<https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=1036516>

Fathan, M. (2022). Pengertian Gaya Kepemimpinan <https://toffeedev.com/blog/pengertian-gaya-kepemimpinan/>

Haryo, R., Pamuji, S., and Oktaviani, A.R.K (2022). Budaya Kerja. Jl. Medan Merdeka Selatan No.18 Jakarta Pusat, DKI Jakarta: setjen@esdm.go.id

Hasibuan, H. M. (2019). Manajemen Sumberdaya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara

H Sanulita., D Hendriyanto., NC Lestari., A Ramli., and O Arifudin (2024). *Analysis Of The Effectiveness Of Audio Visual Learning Media Based On Macromedia Flash Usage On School Program Of Increasing Student Learning Motivation.* <https://scholar.google.com/scholar>.

Josiah Trisnowati (2018). *The Influence Of Leadership Style And Work Motivation On Employee Performance In The Lampung Province Corpri Organizing Agency.* Vol 4, No 2, 2018.
<https://jurnal.saburai.id/index.php/JIMS/article/viewFile/759/558>

Kaesang, S.V., Pio, R.J., and Ventje (2021). Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan .Vol. 2 No. 5 (2021). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/productivity/article/view/36071>

Marsuki Mangero (2023) Maksimalkan potensi Perikanan Melalui Bumdes. (KBRN Talud).
<https://www.rri.co.id>sulawesi-utara>

Moleong. (2018). Metodologi Penelitian Kualitatif. Edisi Revisi. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Mulayana. (2009). Metode Penelitian kalitatif. <https://elibrary.bsi.ac.id/readbook/201211/metodologi-penelitian-kualitatif>

Sherly Candrawardhani (2024). Budaya Kerja: Pengertian, Jenis, Contoh, Cara Membangunnya.

Sumadi S, Tira Nur Fitria (2021). *The Influence Of Transformational Leadership On The Lecturers ' Performance In Institute Technology Business Aas Indonesia.* Vol 5, No 2 (2021). <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/IJEBAR/article/view/2219>

Santy, N.W.D. (2021). Metode Penelitian. <https://digilib.sttkd.ac.id/1807/4/.pdf>

Sukartini, and Lumban, P. (2022). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kelurahan Pejagalan Kota Administrasi Jakarta Utara. Vol. 4 No. 2 Oktober 2022.
<https://jurnal.stialan.ac.id/index.php/JSDA/article/view/544>

Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D. Bandung: Alfabeta.

Sulaefy (2019). *The Influence of Organizational Culture and Work Motivation toward Employee Performance at Lestari Raharja Hospital Magelang Indonesia.* Vol. 53 No. 1 (2019).
https://asrjetsjournal.org/index.php/American_Scientific_Journal/article/view/4680

Taliziduhu Ndraha (2023). Indikator Budaya Kerja. https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/5663-BAB_II.pdf

Paramita, P.D. (2021). Gaya Kepemimpinan (Style Of Leadership) Yang Efektif Dalam Suatu Organisasi. Vol 9, No 21 . <https://jurnal.unpand.ac.id/index.php/dinsain/article/view/65>