

## Management Perspective: Jurnal Penelitian Manajemen

Original Article

# Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat melalui Kepemimpinan di Desa Bawosalo'o Dao-Dao Kabupaten Nias Selatan

Ferdiana Laia\*, Eliyunus Waruwu, Eliagus Telaumbanua, Nanny Artatina Bululolo

### Author Affiliation

Department of Management  
Universitas Nias

\*Corresponding author e-mail:  
[ferdyannalaia@gmail.com](mailto:ferdyannalaia@gmail.com)

### Article Information

Received: November 18, 2024  
Revised: November 29, 2024  
Accepted: November 30, 2024

### Keywords

organizational culture, leadership,  
mutual cooperation, community  
welfare, participation, transparency,  
planning

### Abstract

This study aims to analyze the implementation of organizational culture, the role of village leadership, and the inhibiting factors in efforts to improve community welfare in Bawosalo'o Dao-Dao Village, Nias Selatan Regency. A qualitative method was employed, utilizing in-depth interviews with five informants: the Village Head, the Village Secretary, a member of the PKK Women's Movement, and two community members selected through purposive sampling. Data analysis followed the Miles interactive model, including data reduction, data display, and conclusion drawing. The findings reveal that values of mutual cooperation, transparency, and openness in decision-making have been implemented, yet their effectiveness is hindered by funding constraints, limited resources, and low community participation. The Village Head's leadership is crucial, but welfare programs are not optimally executed due to insufficient planning and inadequate transparency. The study concludes that improvements in leadership, planning, community involvement, and transparency are essential to achieving sustainable welfare in the village.

@ 2024 Authors | PT Delada Cahaya Masagro  
This article is published under the [CC Attribution 4.0 International](#)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan budaya organisasi, peran kepemimpinan kepala desa, serta faktor-faktor penghambat dalam upaya meningkatkan kesejahteraan masyarakat di Desa Bawosalo'o Dao-Dao, Kabupaten Nias Selatan. Metode kualitatif digunakan dengan teknik wawancara mendalam yang melibatkan lima informan, yaitu Kepala Desa, Sekretaris Desa, seorang anggota Penggerak PKK, dan dua warga masyarakat yang dipilih melalui *purposive sampling*. Data dianalisis menggunakan model interaktif Miles, yang mencakup reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya gotong royong, transparansi, dan keterbukaan dalam pengambilan keputusan telah diimplementasikan, namun efektivitasnya masih terhambat oleh keterbatasan dana, sumber daya, dan rendahnya partisipasi masyarakat. Kepemimpinan Kepala Desa berperan penting, tetapi pelaksanaan program kesejahteraan belum optimal karena perencanaan yang kurang matang dan transparansi yang belum memadai. Kesimpulan penelitian menyoroti perlunya perbaikan dalam kepemimpinan, perencanaan, partisipasi, dan transparansi untuk mendukung kesejahteraan yang berkelanjutan di desa tersebut.

**Kata kunci:** budaya organisasi, kepemimpinan, gotong royong, kesejahteraan masyarakat, partisipasi, transparansi, perencanaan

### Pendahuluan

Peningkatan kesejahteraan masyarakat merupakan salah satu tujuan fundamental dari pembangunan nasional yang diamanatkan dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945. Badan Pusat Statistik mendefinisikan kesejahteraan

sebagai kondisi terpenuhinya kebutuhan material, spiritual, dan sosial yang memungkinkan individu hidup layak serta menjalankan fungsi sosial dan ekonomi mereka. Salah satu indikator kesejahteraan di Indonesia adalah tingkat kemiskinan. Semakin rendah tingkat kemiskinan,

semakin tinggi kesejahteraan yang dicapai. Pembangunan di tingkat pedesaan melibatkan pemenuhan kebutuhan dasar, pengembangan potensi ekonomi, perbaikan sarana dan prasarana, serta pengelolaan sumber daya alam yang berkelanjutan.

Pemerintah telah berupaya memperbaiki kondisi tersebut dengan mengarahkan berbagai program pembangunan ke daerah-daerah yang memiliki tingkat kesejahteraan rendah. Pembangunan ini memerlukan pendekatan terpadu yang mempertimbangkan kebutuhan spesifik setiap desa, sejalan dengan program pembangunan nasional jangka pendek dan jangka panjang. Meski demikian, fokus pembangunan sering kali terbatas pada sektor ekonomi, sementara aspek-aspek seperti demokrasi desa dan peran hukum serta politik lokal cenderung terabaikan. Padahal, kesuksesan pembangunan juga bergantung pada aspek-aspek sosial dan kepemimpinan lokal yang berakar pada budaya organisasi desa.

Kepala desa memiliki peran krusial dalam memimpin dan memotivasi masyarakat. Kepemimpinan yang efektif dapat membangun hubungan harmonis antara aparat desa dan masyarakat, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta mengurangi ketergantungan pada kebijakan pusat. Budaya organisasi yang baik mendukung pertumbuhan dan kolaborasi, serta berkontribusi pada pencapaian tujuan bersama. Menurut Weerasinghe (2017), budaya organisasi yang positif akan meningkatkan motivasi kerja anggota organisasi, yang pada gilirannya memperkuat usaha pembangunan.

Hadi Susilo (2019) menyatakan bahwa kesejahteraan masyarakat meliputi kemampuan memenuhi kebutuhan dasar seperti makanan, pakaian, perumahan, pendidikan, dan akses pekerjaan. Desa sebagai unit sosial terkecil memiliki peran penting dalam meningkatkan kesejahteraan tersebut. Budaya organisasi desa yang mencakup nilai-nilai, norma, dan praktik kolektif menjadi elemen esensial dalam proses pembangunan yang berkelanjutan.

Desa Bawosalo'o Dao-Dao di Kecamatan Hilimegai, Kabupaten Nias Selatan, adalah contoh komunitas pedesaan yang masih menghadapi tantangan kesejahteraan. Desa ini terdiri dari empat dusun: Dusun 1 Dao-dao Satua, Dusun 2 Tuho Owo, Dusun 3 Bobogabi, dan Dusun 4 Dao-dao Salo'o. Berbagai permasalahan masih membayangi, mulai dari keterbatasan

infrastruktur ekonomi, akses pendidikan yang terbatas, sulitnya akses layanan kesehatan, hingga tingkat kemiskinan yang tinggi. Masalah-masalah ini memengaruhi kualitas hidup masyarakat dan menghambat pembangunan desa.

Budaya organisasi di tingkat desa memegang peranan kunci dalam mengatasi tantangan tersebut. Kepala Desa Bawosalo'o Dao-Dao, misalnya, harus mampu membangun organisasi yang inklusif dan berbasis kolaborasi dengan perangkat desa serta masyarakat. Kepemimpinan yang efektif tidak hanya memberi arahan tetapi juga melibatkan masyarakat dalam proses pengambilan keputusan dan pelaksanaan program pembangunan. Namun, hasil observasi awal menunjukkan bahwa komunikasi antar aparat desa dan masyarakat masih kurang efektif, ditambah dengan lambatnya penyampaian layanan dan rendahnya transparansi dalam pengelolaan sumber daya desa.

Strategi budaya organisasi dapat mencakup praktik gotong royong, partisipasi sosial, dan nilai-nilai tradisional yang mendukung kesejahteraan masyarakat. Penelitian terdahulu, seperti yang dilakukan Fitriiska (2017), Jepri (2019), dan Didi Supriadi (2020), menunjukkan bahwa pengelolaan yang baik terhadap potensi lokal dapat memberikan dampak positif terhadap kesejahteraan masyarakat. Dengan demikian, strategi budaya organisasi yang efektif dapat memperkuat partisipasi, transparansi, pemberdayaan, dan kolaborasi dalam pembangunan desa.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini berfokus pada "Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat melalui Kepemimpinan di Desa Bawosalo'o Dao-Dao, Kabupaten Nias Selatan." Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi peran kepemimpinan dan budaya organisasi dalam menciptakan lingkungan yang mendukung pembangunan dan kesejahteraan masyarakat.

## Kajian Pustaka

### *Kesejahteraan Masyarakat*

Konsep kesejahteraan masyarakat merujuk pada kondisi di mana kebutuhan material, sosial, dan spiritual terpenuhi, sehingga masyarakat dapat hidup layak dan produktif. Kamus Besar Bahasa Indonesia mendefinisikan kesejahteraan sebagai keadaan aman, sentosa, dan makmur. Friedlander & Apte (1982) menyatakan bahwa kesejahteraan mencakup pemenuhan kebutuhan

dasar seperti sandang, pangan, papan, serta akses pendidikan dan kesehatan yang terjangkau.

Secara konseptual, kesejahteraan masyarakat terdiri dari dimensi material dan non-material. Dimensi material mencakup aspek ekonomi seperti pendapatan dan akses terhadap kebutuhan dasar (Sen, 2000). Sementara itu, dimensi non-material mencakup rasa aman, kesetaraan, dan pengakuan hak-hak sosial (Pickett & Wilkinson, 2010). Sen (2000) menegaskan bahwa kesejahteraan tidak hanya diukur dari pendapatan, tetapi juga dari kemampuan individu untuk mencapai fungsi tertentu dalam kehidupan, termasuk akses ke pendidikan dan kesehatan.

Berbagai faktor memengaruhi kesejahteraan masyarakat, seperti pendidikan, stabilitas ekonomi, akses kesehatan, dan ketahanan sosial. Pendidikan berkualitas membuka peluang peningkatan taraf hidup (Becker, 2009), sementara stabilitas ekonomi memberikan kesempatan kerja dan penghasilan memadai (Friedman & Appelbaum, 2020). Akses layanan kesehatan yang baik mendukung kualitas hidup yang lebih tinggi (WHO, 2014), dan ketahanan sosial membantu masyarakat bertahan dari krisis (Aldrich, 2012).

Kesejahteraan masyarakat memengaruhi pembangunan suatu daerah. Menurut (Stiglitz et al., 2010), fokus pada kesejahteraan menciptakan masyarakat yang lebih sehat dan terdidik, serta memperkuat struktur sosial dan ekonomi. Pembangunan berbasis kesejahteraan juga mengurangi ketimpangan sosial dan meningkatkan rasa kebersamaan (Putnam, 2001).

Berbagai indikator digunakan untuk mengukur kesejahteraan, seperti Indeks Pembangunan Manusia (IPM) yang meliputi harapan hidup, pendidikan, dan pendapatan (UNDP, 2019), serta Indeks Kesejahteraan Sosial yang menilai kemiskinan dan keadilan sosial (OECD, 2020). Gross National Happiness (GNH) di Bhutan adalah pendekatan holistik yang menggabungkan kesejahteraan emosional, lingkungan, dan pemerintahan (Ura et al., 2012).

Pemerintah dan LSM berperan penting dalam meningkatkan kesejahteraan dengan strategi seperti pengentasan kemiskinan, pendidikan, kesehatan, dan pelestarian lingkungan. Program berbasis komunitas, seperti pelatihan keterampilan dan bantuan sosial, menunjukkan hasil yang signifikan (Chambers, 2014). Pendekatan partisipatif dalam

pengambilan keputusan juga efektif dalam menciptakan kesejahteraan yang berkelanjutan (Moser, 1998).

### *Budaya Organisasi*

Budaya organisasi adalah kumpulan nilai, norma, dan praktik yang memengaruhi perilaku anggota dalam suatu organisasi. Schein (2016) mendefinisikannya sebagai pola asumsi dasar yang ditemukan dan diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami lingkungan kerja. (Robbins & Judge, 2023) menekankan bahwa budaya organisasi mencakup pemahaman bersama tentang tujuan, nilai, dan cara yang diterima untuk mencapainya. Budaya organisasi terdiri dari nilai dan norma, simbol dan ritual, serta cerita yang memperkuat identitas organisasi (Kotter & Heskett, 2011).

Budaya yang kuat mendukung kinerja dan loyalitas karyawan. Denison et al. (2004) menunjukkan bahwa budaya yang berfokus pada keterlibatan dan adaptasi mendukung keberhasilan organisasi jangka panjang. Kotter & Heskett (2011) menemukan bahwa budaya yang fleksibel lebih efektif dalam menghadapi perubahan. Namun, budaya yang kaku dapat menurunkan inovasi dan kinerja (Cameron & Quinn, 2011). Budaya dibentuk oleh para pemimpin dan dipertahankan melalui pelatihan, komunikasi, dan sistem penghargaan (Schein, 2016). Kurt Lewin (dalam Jambak et al., 2023) menguraikan tiga tahap perubahan budaya: *unfreezing*, *changing*, dan *refreezing*. Kotter (2012) menambahkan bahwa perubahan membutuhkan urgensi, kepemimpinan kuat, dan dukungan luas.

Budaya organisasi memengaruhi kepuasan kerja, motivasi, dan produktivitas. O'Reilly et al. (1991) menunjukkan bahwa kesesuaian budaya meningkatkan komitmen karyawan. Instrumen seperti *Organizational Culture Assessment Instrument* (OCAI) digunakan untuk mengukur dan menilai budaya organisasi (Cameron & Quinn, 2011).

### *Kepemimpinan Kepala Desa*

Kepemimpinan kepala desa memegang peran strategis dalam memajukan kesejahteraan masyarakat dan mengelola sumber daya lokal secara efektif. Northouse (2021) mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses memotivasi dan mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Dalam konteks desa, ini melibatkan

pengelolaan sumber daya, pemecahan masalah, dan hubungan baik dengan masyarakat.

Gaya kepemimpinan kepala desa meliputi transformasional, transaksional, dan partisipatif. Bass & Avolio (1994) menyatakan bahwa pemimpin transformasional menginspirasi masyarakat dengan visi yang kuat, sementara gaya transaksional lebih mengandalkan penghargaan dan hukuman. Yukl & Gardner (2020) menekankan bahwa gaya partisipatif, yang melibatkan warga dalam pengambilan keputusan, cocok untuk pemerintahan desa. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa, kepala desa bertugas merumuskan kebijakan pembangunan desa dan mengelola dana secara transparan. Kepala desa juga bertanggung jawab memfasilitasi partisipasi masyarakat dan menjaga harmoni sosial.

Faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas kepemimpinan kepala desa meliputi kompetensi kepemimpinan (Robbins & Coulter, 2021), partisipasi masyarakat (Arnstein, 1969), dan pengelolaan keuangan yang transparan (Mardiasmo, 2018). Ketiga faktor ini saling terkait dalam menciptakan pemerintahan desa yang efektif dan akuntabel. Kepala desa menghadapi tantangan seperti keterbatasan sumber daya, konflik sosial, dan koordinasi yang buruk. Bryson et al. (2006) menyatakan bahwa strategi inovatif dan kolaborasi dapat membantu mengatasi hambatan ini. Kemampuan kepala desa dalam membangun konsensus sangat penting untuk stabilitas desa.

Kepemimpinan transformasional mendorong perubahan positif dengan melibatkan masyarakat dalam pembangunan (Burns, 2004). Sergiovanni (2006) menunjukkan bahwa kepemimpinan berbasis nilai menciptakan lingkungan yang kondusif untuk inovasi dan pembangunan berkelanjutan, meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah desa.

### *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Desa dan Budaya Organisasi terhadap Kesejahteraan Masyarakat*

Kepemimpinan kepala desa yang efektif dan budaya organisasi yang kuat berkontribusi besar pada kesejahteraan masyarakat. Kepala desa yang mampu memotivasi dan melibatkan warga, serta mengelola dana desa secara transparan, menciptakan lingkungan yang mendukung pembangunan sosial dan ekonomi Northouse (2021). Budaya organisasi yang

menekankan transparansi, akuntabilitas, dan kerja sama meningkatkan efisiensi pelayanan dan mempercepat program pembangunan (Schein, 2016).

Kombinasi antara kepemimpinan transformasional dan budaya yang mendukung inovasi dapat mengurangi konflik sosial dan memperkuat kohesi masyarakat, memungkinkan pencapaian tujuan bersama dengan lebih efektif (Kotter & Heskett, 2011). Dengan demikian, keduanya memainkan peran penting dalam mewujudkan kesejahteraan yang berkelanjutan di tingkat desa.

### Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk mengeksplorasi secara mendalam bagaimana penerapan budaya organisasi, peran kepemimpinan, faktor penghambat, dan strategi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat di Desa Bawosalo'o Dao-Dao, Kabupaten Nias Selatan. Pendekatan kualitatif dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mendapatkan pemahaman yang kaya dan terperinci tentang fenomena yang diteliti melalui interaksi langsung dengan informan dan konteks lokal yang kompleks (Creswell & Creswell, 2022; Lase et al., 2022; Moleong, 2017).

Sumber data utama dalam penelitian ini adalah wawancara mendalam dengan lima informan yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*. Informan terdiri dari Kepala Desa, Sekretaris Desa, seorang personil Penggerak PKK, dan dua orang anggota masyarakat. Pemilihan informan berdasarkan keterlibatan mereka yang signifikan dalam implementasi budaya organisasi dan upaya meningkatkan kesejahteraan masyarakat di desa. Teknik ini digunakan untuk memastikan bahwa data yang diperoleh mencerminkan berbagai perspektif dan pengalaman yang relevan (Patton, 2015).

Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara semi-terstruktur yang dirancang untuk menggali informasi mendalam tentang penerapan budaya organisasi, peran kepemimpinan Kepala Desa, hambatan-hambatan yang dihadapi, dan strategi yang dapat diterapkan. Wawancara semi-terstruktur memungkinkan peneliti untuk mengikuti panduan pertanyaan yang telah disiapkan, namun tetap fleksibel dalam mengeksplorasi informasi yang muncul selama proses wawancara (Bernard,

2017; Brinkmann & Kvale, 2015). Setiap wawancara dilakukan secara langsung dan direkam dengan persetujuan informan untuk memastikan akurasi data.

Data yang diperoleh dianalisis menggunakan model analisis interaktif yang dikembangkan oleh Miles et al. (2014). Model ini melibatkan tiga tahap utama: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Reduksi data dilakukan dengan memilih, menyederhanakan, dan memfokuskan data yang relevan dengan tujuan penelitian. Data yang telah direduksi kemudian disusun dan disajikan dalam bentuk narasi deskriptif untuk mempermudah pemahaman serta identifikasi tema-tema utama. Tahap akhir adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi, di mana temuan dikonfirmasi untuk memastikan validitas dan keandalan.

Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk menganalisis data secara sistematis dan iteratif, memastikan bahwa temuan yang dihasilkan mencerminkan realitas yang kompleks dan beragam di Desa Bawosalo'o Dao-Dao. Validitas data juga diperkuat melalui triangulasi, dengan membandingkan informasi dari berbagai informan untuk mengurangi kemungkinan bias (Denzin & Lincoln, 2018).

## Hasil/Temuan Penelitian

Hasil wawancara yang dilakukan di Desa Bawosalo'o Dao-Dao, Kecamatan Hilimegai, Kabupaten Nias Selatan, mengungkapkan berbagai aspek terkait implementasi budaya organisasi di desa tersebut serta tantangan yang dihadapi dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

### *Implementasi Budaya Organisasi*

Berdasarkan wawancara pada tanggal 10 September 2024, Kepala Desa [Responden #1], menjelaskan bahwa budaya organisasi yang diterapkan di desa mencakup nilai-nilai gotong royong, transparansi, dan keterbukaan dalam pengambilan keputusan. Kegiatan gotong royong dilaksanakan setiap bulan, utamanya untuk kebersihan dan perbaikan infrastruktur. Namun, implementasinya masih terkendala oleh keterbatasan dana dan sumber daya. Selain itu, musyawarah desa yang diadakan dua bulan sekali untuk membahas program-program desa kerap mengalami kendala dalam pelaksanaan akibat permasalahan anggaran.

Sekretaris Desa [Responden #2], menyoroti pentingnya keterbukaan sebagai pendorong partisipasi masyarakat, meskipun ia mengakui bahwa pembangunan desa belum optimal. Sementara itu, salah seorang anggota masyarakat [Responden #3], menyampaikan bahwa meskipun budaya gotong royong, transparansi, dan keterbukaan diterapkan, masyarakat masih merasa kurang diberdayakan, khususnya dalam pengambilan keputusan besar. Banyak warga yang kurang mengetahui program-program desa, menunjukkan perlunya peningkatan transparansi informasi.

### *Kepemimpinan Kepala Desa*

Wawancara lebih lanjut pada tanggal 26 September 2024 dengan Kepala Desa [Responden #1], menggarisbawahi upayanya dalam membangun budaya organisasi untuk mendukung kesejahteraan masyarakat. Ia menekankan pelibatan masyarakat dalam pembangunan melalui musyawarah desa serta menjunjung tinggi prinsip keterbukaan dan keadilan. Musyawarah desa yang digelar secara berkala mengundang tokoh-tokoh masyarakat, seperti tokoh agama, ketua organisasi desa, dan tokoh adat, untuk menyampaikan pendapat. Namun, wawancara dengan seorang anggota masyarakat seperti Responden #4, pada tanggal 28 September 2024, menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala desa dinilai masih belum memenuhi harapan. Program yang bertujuan meningkatkan kesejahteraan, seperti perbaikan jalan dan layanan kesehatan, belum terlaksana sesuai rencana. Perencanaan yang kurang matang dan rendahnya keterlibatan masyarakat menjadi kendala utama. Program seperti Posyandu dan penyuluhan kesehatan belum optimal, dan akses ke layanan kesehatan, khususnya dalam situasi darurat, sangat terbatas.

### *Kondisi Kesejahteraan Masyarakat*

Informasi yang diperoleh dari salah seorang anggota Penggerak PKK [Responden #5] menggambarkan bahwa kesejahteraan masyarakat Desa Bawosalo'o Dao-Dao masih rendah dalam beberapa aspek:

- **Ekonomi:** Tingkat pengangguran tinggi dan banyak penduduk bergantung pada sektor informal dengan pendapatan rendah, yang menciptakan kondisi ekonomi yang memprihatinkan.

- Pendidikan: Fasilitas pendidikan minim, dengan keterbatasan sumber daya manusia dan ekonomi yang menyebabkan banyak anak putus sekolah.
- Sosial: Kepemimpinan desa cenderung membuat keputusan sepihak tanpa melibatkan masyarakat, yang mengurangi efektivitas program pembangunan dan menurunkan partisipasi warga.
- Kesehatan: Akses ke layanan kesehatan sangat terbatas, terutama karena kondisi jalan yang buruk dan jarak yang jauh ke fasilitas kesehatan.

Secara umum, wawancara ini menunjukkan bahwa kesejahteraan masyarakat masih memerlukan peningkatan di berbagai sektor, termasuk ekonomi, pendidikan, sosial, dan kesehatan.

#### *Faktor Penghambat Implementasi Budaya Organisasi*

Hasil wawancara juga mengungkap berbagai hambatan dalam penerapan budaya organisasi. Responden #1 menyoroti kurangnya partisipasi masyarakat dan keterbatasan pendidikan serta pelatihan bagi perangkat desa, yang mempengaruhi efisiensi pengelolaan desa. Anggota masyarakat seperti Responden #4 menambahkan bahwa kepemimpinan cenderung kurang partisipatif, dengan keputusan yang sering dibuat sepihak. Keterbukaan dalam pengelolaan dana desa juga masih perlu ditingkatkan untuk membangun kepercayaan masyarakat terhadap kebijakan pemerintah desa.

Penelitian ini menunjukkan bahwa implementasi budaya organisasi di Desa Bawosalo'o Dao-Dao melibatkan nilai-nilai gotong royong, transparansi, dan keterbukaan. Meskipun kegiatan gotong royong dan musyawarah desa rutin dilakukan, keterbatasan dana dan sumber daya menghambat efektivitasnya. Partisipasi masyarakat dalam pengambilan keputusan besar masih rendah, dan transparansi informasi perlu ditingkatkan.

Kepala Desa berupaya membangun keterbukaan dan keadilan dalam kepemimpinan, namun pelaksanaan program kesejahteraan seperti infrastruktur dan layanan kesehatan belum memadai, karena perencanaan yang kurang matang dan rendahnya keterlibatan warga. Kondisi kesejahteraan masyarakat tetap rendah, dengan tantangan besar di sektor ekonomi, pendidikan, sosial, dan kesehatan.

Hambatan utama dalam penerapan budaya organisasi mencakup rendahnya partisipasi warga, kurangnya pendidikan perangkat desa, serta kepemimpinan yang cenderung sepihak. Dibutuhkan perbaikan dalam perencanaan, peningkatan keterlibatan masyarakat, dan transparansi untuk meningkatkan kesejahteraan di desa ini.

#### *Pembahasan*

##### *Optimalisasi Budaya Organisasi di Desa Bawosalo'o Dao-Dao*

Temuan penelitian ini memperlihatkan bahwa meskipun nilai-nilai budaya organisasi seperti gotong royong, transparansi, dan keterbukaan dalam pengambilan keputusan telah diimplementasikan di Desa Bawosalo'o Dao-Dao, masih ada tantangan signifikan yang harus diatasi untuk memaksimalkan efektivitas budaya tersebut. Hasil ini sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya yang menyoroti pentingnya sumber daya dan keterlibatan masyarakat dalam membangun budaya organisasi yang berkelanjutan.

Budaya gotong royong, yang menjadi elemen penting dalam kehidupan komunitas pedesaan, memang sudah terwujud dalam bentuk kegiatan rutin. Hal ini konsisten dengan penelitian oleh Yunanto (2015), yang menekankan bahwa gotong royong berperan penting dalam memperkuat solidaritas sosial dan mempercepat implementasi program pembangunan di tingkat desa. Namun, kendala seperti keterbatasan dana dan sumber daya menghambat kelancaran pelaksanaan berbagai inisiatif pembangunan. Faktor-faktor ini mempengaruhi keberlanjutan program gotong royong dan efektivitas pengambilan keputusan kolektif.

Selain itu, meskipun forum musyawarah desa telah dijalankan untuk mengakomodasi pandangan warga, masih ada masalah dalam hal transparansi dan pemberdayaan masyarakat dalam pengambilan keputusan. Warga yang merasa kurang diberdayakan menunjukkan bahwa masih ada kesenjangan antara tujuan transparansi yang diinginkan dengan kenyataan di lapangan. Hal ini didukung oleh studi yang dilakukan oleh Arnstein (2019) tentang *ladder of citizen participation*, yang mengungkapkan bahwa tingkat partisipasi masyarakat sering kali terbatas pada konsultasi atau pengambilan

keputusan simbolis, bukan partisipasi yang benar-benar berdaya.

Upaya untuk meningkatkan partisipasi warga dan keterbukaan informasi memerlukan pendekatan yang lebih terstruktur. Penelitian oleh van Kempen (2014) menggarisbawahi bahwa partisipasi masyarakat yang efektif tidak hanya bergantung pada keterlibatan formal, tetapi juga memerlukan penguatan kapasitas lokal dan pembangunan mekanisme akuntabilitas yang lebih baik. Dalam konteks Desa Bawosalo'o Dao-Dao, langkah-langkah ini penting untuk memastikan bahwa masyarakat dapat terlibat secara aktif dan merasa memiliki peran dalam proses pengambilan keputusan yang mempengaruhi kehidupan mereka.

Hasil penelitian ini menyoroiti kebutuhan untuk mengatasi hambatan struktural dan meningkatkan komunikasi serta transparansi dalam organisasi desa. Dengan memperbaiki aspek-aspek tersebut, potensi budaya gotong royong dan partisipasi masyarakat dalam pengambilan keputusan dapat lebih dioptimalkan, mendukung pembangunan yang inklusif dan berkelanjutan.

#### *Peran Kepemimpinan Kepala Desa dalam Membangun Budaya Organisasi dan Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat*

Temuan penelitian juga menggarisbawahi peran penting kepemimpinan Kepala Desa dalam membangun budaya organisasi yang mendukung kesejahteraan masyarakat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun Kepala Desa telah mengupayakan keterbukaan, keadilan, dan pelibatan pihak-pihak terkait dalam musyawarah desa, tantangan-tantangan tetap ada dalam pelaksanaan program kesejahteraan.

Kepemimpinan yang efektif sangat berpengaruh dalam pengembangan dan implementasi kebijakan desa, terutama yang berfokus pada kesejahteraan sosial. Temuan ini sejalan dengan studi oleh Yukl & Gardner (2020), yang menekankan bahwa kepemimpinan transformasional dapat memberikan dampak besar dalam membangun keterlibatan masyarakat dan mengarahkan organisasi ke arah yang lebih baik. Namun, jika pemimpin gagal memenuhi ekspektasi, seperti yang terjadi dalam penelitian ini, dampaknya dapat melemahkan kepercayaan masyarakat terhadap pemerintahan desa.

Kendala dalam pelaksanaan program kesejahteraan, seperti perbaikan infrastruktur dan

peningkatan layanan kesehatan, sering kali terkait dengan perencanaan yang kurang matang. Temuan ini didukung oleh studi yang dilakukan oleh Grindle (2007), yang menunjukkan bahwa perencanaan yang buruk sering kali menghambat keberhasilan program pembangunan di daerah pedesaan. Program yang tidak direncanakan secara komprehensif cenderung menghasilkan implementasi yang tidak optimal, yang pada akhirnya berdampak pada kualitas layanan yang diterima masyarakat.

Rendahnya keterlibatan masyarakat juga menjadi faktor penghambat keberhasilan inisiatif desa. Partisipasi masyarakat dalam perencanaan dan pelaksanaan program pembangunan sangat penting untuk memastikan program tersebut sesuai dengan kebutuhan dan harapan warga. Hal ini sejalan dengan temuan dari van Kempen (2014), yang menekankan pentingnya *bottom-up planning* dan keterlibatan aktif masyarakat dalam memastikan efektivitas program pembangunan. Ketika warga merasa terlibat dalam pengambilan keputusan, rasa memiliki mereka terhadap proyek-proyek tersebut meningkat, yang pada gilirannya dapat meningkatkan efektivitas dan keberlanjutan program.

Namun, dalam konteks Desa Bawosalo'o Dao-Dao, perencanaan yang kurang matang dan rendahnya partisipasi masyarakat menunjukkan bahwa strategi kepemimpinan yang ada masih perlu ditingkatkan. Kepemimpinan Kepala Desa perlu lebih proaktif dalam mengembangkan kapasitas perencanaan yang berbasis pada partisipasi masyarakat serta memastikan bahwa mekanisme untuk mendukung pelaksanaan program berjalan dengan baik.

Oleh karena itu, diperlukan upaya perbaikan dalam pendekatan kepemimpinan, dengan memperkuat perencanaan yang inklusif dan memberdayakan masyarakat secara lebih efektif. Dengan demikian, diharapkan bahwa pelaksanaan program kesejahteraan dapat lebih optimal dan memenuhi kebutuhan masyarakat, yang pada akhirnya akan mendukung terciptanya kesejahteraan yang berkelanjutan.

#### *Tantangan dan Strategi Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat di Desa Bawosalo'o*

Diskusi hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kesejahteraan masyarakat di Desa Bawosalo'o Dao-Dao masih menghadapi berbagai tantangan mendasar yang memerlukan perhatian serius dari pemerintah desa dan pihak-

pihak terkait. Tingginya tingkat pengangguran, kurangnya fasilitas pendidikan, keputusan sepihak oleh pemerintah desa, serta keterbatasan akses terhadap layanan kesehatan adalah indikator kuat dari masih rendahnya kualitas hidup masyarakat.

Tingginya tingkat pengangguran mencerminkan kurangnya kesempatan ekonomi dan sumber daya lokal yang dapat dimanfaatkan untuk menciptakan lapangan kerja. Todaro & Smith (2020) menjelaskan bahwa tingginya tingkat pengangguran di pedesaan sering kali disebabkan oleh kurangnya akses terhadap modal, pelatihan keterampilan, dan jaringan ekonomi yang memadai. Dalam konteks ini, intervensi yang lebih intensif untuk menciptakan peluang ekonomi lokal, seperti pelatihan keterampilan dan bantuan modal, sangat penting untuk mengurangi pengangguran dan meningkatkan pendapatan masyarakat.

Selain itu, minimnya fasilitas pendidikan juga menjadi penghambat utama dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di desa ini. Temuan ini sejalan dengan teori *Human Capital* oleh Schultz Aziz (2015) tentang peran investasi dalam pendidikan sebagai faktor utama dalam pembangunan ekonomi. Kurangnya fasilitas pendidikan membatasi kemampuan masyarakat untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk bersaing di pasar kerja yang semakin kompleks. Dengan menyediakan akses pendidikan yang lebih baik, masyarakat desa dapat meningkatkan kapasitas mereka dalam memperoleh pekerjaan atau menciptakan usaha mandiri.

Keputusan sepihak yang sering diambil oleh pemerintah desa juga memperlihatkan kurangnya keterlibatan masyarakat dalam proses pengambilan keputusan yang mempengaruhi kehidupan mereka. Hal ini menghambat pembangunan yang inklusif dan dapat menurunkan tingkat kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah desa. Partisipasi masyarakat dalam pengambilan keputusan sangat penting untuk menciptakan transparansi dan akuntabilitas, seperti yang diungkapkan oleh Arnstein (2019) dalam teorinya tentang *ladder of citizen participation*. Partisipasi yang rendah dapat menyebabkan ketimpangan dalam implementasi program pembangunan, terutama jika kebijakan yang dibuat tidak sesuai dengan kebutuhan masyarakat.

Keterbatasan akses ke layanan kesehatan merupakan masalah serius yang mempengaruhi kesejahteraan masyarakat. Penelitian oleh WHO (2008) menunjukkan bahwa akses terhadap layanan kesehatan yang memadai adalah salah satu faktor kunci dalam meningkatkan kualitas hidup dan produktivitas masyarakat. Kurangnya layanan kesehatan di Desa Bawosalo'o Dao-Dao dapat berdampak pada kualitas hidup warga, memperburuk tingkat kesehatan umum, dan menghambat pembangunan sosial-ekonomi di desa ini.

Secara keseluruhan, temuan ini menunjukkan bahwa upaya peningkatan kesejahteraan masyarakat memerlukan perbaikan di berbagai sektor, termasuk penciptaan lapangan kerja, pengembangan pendidikan, peningkatan partisipasi dalam pengambilan keputusan, serta penyediaan layanan kesehatan yang memadai. Implementasi kebijakan yang lebih partisipatif dan terpadu sangat penting untuk memastikan bahwa upaya pembangunan benar-benar berfokus pada kebutuhan dan kesejahteraan masyarakat. Dengan langkah-langkah perbaikan ini, diharapkan kualitas hidup masyarakat Desa Bawosalo'o Dao-Dao dapat ditingkatkan, mendukung pembangunan yang lebih inklusif dan berkelanjutan.

#### *Strategi Mengatasi Hambatan Implementasi Budaya Organisasi di Desa Bawosalo'o Dao-Dao*

Hasil penelitian ini menyoroti faktor-faktor penghambat dalam implementasi budaya organisasi di Desa Bawosalo'o Dao-Dao, yang mencakup rendahnya partisipasi masyarakat, kurangnya pendidikan dan pelatihan bagi perangkat desa, serta praktik kepemimpinan yang kurang partisipatif. Temuan ini menunjukkan bahwa perbaikan dalam berbagai aspek tersebut sangat penting untuk memperkuat budaya organisasi yang mampu mendorong kesejahteraan masyarakat.

Rendahnya partisipasi masyarakat dalam kegiatan dan pengambilan keputusan di desa menjadi hambatan utama dalam implementasi budaya organisasi yang efektif. Partisipasi masyarakat yang rendah sering kali disebabkan oleh ketidakpercayaan terhadap pemerintahan lokal, kurangnya pemahaman akan pentingnya keterlibatan dalam proses pengambilan keputusan, atau rasa ketidakberdayaan. Hal ini sesuai dengan teori *citizen participation* dari Arnstein (2019), yang menyatakan bahwa

partisipasi yang rendah dapat menyebabkan terjadinya ketimpangan dalam pembuatan kebijakan dan berkurangnya keefektifan program pembangunan.

Kurangnya pendidikan dan pelatihan bagi perangkat desa juga menjadi hambatan signifikan dalam implementasi budaya organisasi. Tanpa keterampilan dan pengetahuan yang memadai, perangkat desa cenderung kesulitan dalam menjalankan tugas-tugas administratif dan mengelola sumber daya dengan efisien. Robbins & Judge (2023) menyebutkan bahwa pelatihan yang berkelanjutan dan pengembangan kapasitas organisasi penting untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalisme aparatur pemerintahan. Dengan menyediakan pelatihan yang relevan, perangkat desa dapat lebih efektif dalam menjalankan fungsi mereka dan memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat.

Praktik kepemimpinan yang kurang partisipatif memperparah hambatan ini, karena pemimpin yang tidak melibatkan masyarakat dalam proses pengambilan keputusan dapat menciptakan rasa keterasingan dan ketidakpercayaan. Studi oleh Bass & Avolio (1994) tentang kepemimpinan transformasional menekankan bahwa pemimpin yang mendorong partisipasi aktif dan transparansi mampu membangun kepercayaan dan memotivasi masyarakat untuk terlibat dalam pembangunan. Oleh karena itu, transformasi dalam gaya kepemimpinan menuju pendekatan yang lebih partisipatif dan inklusif sangat diperlukan.

Selain itu, transparansi dalam pengelolaan dana desa menjadi perhatian penting. Masyarakat yang merasa bahwa penggunaan dana desa tidak transparan cenderung kehilangan kepercayaan terhadap pemerintah desa, yang berdampak negatif pada efektivitas pelaksanaan program-program pembangunan. Temuan ini sejalan dengan studi oleh van Kempen (2014), yang menyimpulkan bahwa transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan sumber daya desa adalah kunci untuk membangun kepercayaan masyarakat dan mendorong partisipasi yang lebih besar.

Untuk mengatasi tantangan-tantangan ini, penelitian ini merekomendasikan peningkatan perencanaan yang matang, peningkatan partisipasi masyarakat, dan transparansi sebagai prioritas utama. Langkah-langkah ini penting untuk memastikan bahwa budaya organisasi yang

didorong oleh nilai-nilai partisipasi, akuntabilitas, dan keadilan benar-benar dapat diwujudkan. Dengan pendekatan yang lebih holistik, pemerintah desa dapat membangun kepercayaan, memberdayakan masyarakat, dan menciptakan lingkungan yang kondusif bagi kesejahteraan bersama.

## Kesimpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa implementasi budaya organisasi di Desa Bawosalo'o Dao-Dao, yang berfokus pada nilai-nilai gotong royong, transparansi, dan keterbukaan dalam pengambilan keputusan, menghadapi sejumlah tantangan. Meskipun ada upaya rutin untuk melibatkan masyarakat melalui kegiatan gotong royong dan musyawarah desa, efektivitasnya terhambat oleh keterbatasan dana, sumber daya, dan rendahnya keterlibatan masyarakat dalam pengambilan keputusan besar. Selain itu, transparansi informasi masih kurang optimal, sehingga masyarakat merasa tidak sepenuhnya diberdayakan.

Kepemimpinan Kepala Desa memainkan peran penting dalam mengupayakan keterbukaan dan keadilan, namun hasilnya masih belum memadai. Program kesejahteraan seperti perbaikan infrastruktur dan layanan kesehatan terhambat oleh perencanaan yang kurang matang dan partisipasi masyarakat yang rendah. Kondisi kesejahteraan masyarakat, yang mencakup aspek ekonomi, pendidikan, sosial, dan kesehatan, masih memerlukan perbaikan signifikan. Tingginya tingkat pengangguran, minimnya fasilitas pendidikan, dan akses terbatas ke layanan kesehatan menunjukkan bahwa desa ini memerlukan strategi pembangunan yang lebih inklusif.

Faktor-faktor penghambat implementasi budaya organisasi meliputi rendahnya partisipasi masyarakat, kurangnya pendidikan dan pelatihan bagi perangkat desa, serta praktik kepemimpinan yang cenderung sepihak. Selain itu, transparansi dalam pengelolaan dana desa masih perlu ditingkatkan untuk membangun kepercayaan masyarakat. Oleh karena itu, penelitian ini merekomendasikan perencanaan yang lebih matang, keterlibatan masyarakat yang lebih aktif, dan peningkatan transparansi sebagai langkah-langkah prioritas untuk mendukung kesejahteraan yang berkelanjutan di Desa Bawosalo'o Dao-Dao.

### Implikasi Temuan Penelitian

Temuan penelitian ini memiliki implikasi penting bagi pembangunan di Desa Bawosalo'o Dao-Dao, yang dapat menjadi panduan bagi pemerintah desa dan pemangku kepentingan dalam merancang strategi untuk meningkatkan kualitas hidup masyarakat. Salah satu implikasi utama adalah perlunya memperkuat kapasitas kepemimpinan dan tata kelola desa melalui pelatihan yang berkelanjutan. Hal ini akan membantu perangkat desa menjadi lebih kompeten dalam perencanaan yang efektif dan manajemen sumber daya, dengan mengutamakan pendekatan yang inklusif dan transparan.

Rendahnya partisipasi masyarakat menggarisbawahi perlunya mekanisme yang lebih terstruktur untuk melibatkan warga secara aktif dalam pengambilan keputusan. Dengan memperbanyak sosialisasi dan menyediakan platform dialog terbuka, diharapkan rasa memiliki masyarakat terhadap program desa dapat meningkat, memperkuat solidaritas, dan mendukung efektivitas pembangunan. Selain itu, transparansi dalam pengelolaan dana desa harus ditingkatkan untuk membangun kepercayaan masyarakat. Implementasi sistem pengelolaan yang akuntabel akan membantu memperkuat dukungan warga terhadap kebijakan pemerintah desa.

Keterbatasan infrastruktur dan akses layanan dasar memerlukan alokasi sumber daya yang lebih baik, termasuk perbaikan jalan, fasilitas kesehatan, dan layanan pendidikan. Kolaborasi dengan pemerintah kabupaten dan NGO dapat mempercepat pembangunan ini. Tingginya pengangguran juga mengindikasikan perlunya program pemberdayaan ekonomi dan pelatihan keterampilan, yang dapat membantu masyarakat meningkatkan peluang kerja atau membangun usaha mandiri.

Meningkatkan akses dan kualitas pendidikan juga menjadi prioritas, dengan program intervensi yang mendukung anak-anak putus sekolah dan memperkuat infrastruktur pendidikan. Investasi ini akan memberikan dampak jangka panjang yang signifikan. Mengingat keterbatasan sumber daya, desa juga perlu menjalin kolaborasi dengan lembaga eksternal untuk memperoleh dukungan tambahan, baik dari segi dana maupun tenaga ahli, guna mengatasi tantangan yang ada.

Mengadopsi langkah-langkah ini akan memungkinkan Desa Bawosalo'o Dao-Dao untuk

mengimplementasikan budaya organisasi yang lebih inklusif dan berkelanjutan, serta meningkatkan kesejahteraan masyarakat secara holistik.

### Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini juga memiliki keterbatasan. Pertama, jumlah informan yang terbatas (7 orang) dan pemilihan informan yang bersifat purposive dapat membatasi generalisasi temuan. Kedua, penelitian ini hanya dilakukan di Desa Dahana Tabaloho, sehingga hasilnya mungkin tidak sepenuhnya berlaku untuk desa-desa lain dengan kondisi yang berbeda. Ketiga, pendekatan kualitatif yang digunakan lebih fokus pada pengalaman subjektif aparat desa dan tidak disandingkan dengan data kuantitatif, yang dapat memperluas pemahaman mengenai masalah yang diteliti.

Keterbatasan lainnya adalah kurangnya pembahasan mengenai faktor-faktor sosial dan interpersonal yang juga dapat mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja aparat desa. Penelitian lanjutan diharapkan dapat memperluas cakupan dan menggali faktor-faktor tersebut lebih dalam.

### Referensi

- Aldrich, D. P. (2012). *Building Resilience*. University of Chicago Press.  
<https://doi.org/10.7208/chicago/9780226012896.001.0001>
- Arnstein, S. R. (1969). A Ladder Of Citizen Participation. *Journal of the American Institute of Planners*, 35(4), 216–224.  
<https://doi.org/10.1080/01944366908977225>
- Arnstein, S. R. (2019). A Ladder of Citizen Participation. *Journal of the American Planning Association*, 85(1), 24–34.  
<https://doi.org/10.1080/01944363.2018.1559388>
- Aziz, A. (2015). The operational value of human capital theory and cultural capital theory in social stratification. *Citizenship, Social and Economics Education*, 14(3), 230–241.  
<https://doi.org/10.1177/2047173416629510>
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). Transformational Leadership And Organizational Culture. *International Journal of Public Administration*, 17(3–4), 541–554.

- <https://doi.org/10.1080/01900699408524907>
- Becker, G. S. (2009). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education* (3rd ed.). The University of Chicago Press.
- Bernard, H. R. (2017). *Research Methods in Anthropology: Qualitative and Quantitative Approaches* (6th ed.). Rowman & Littlefield.
- Brinkmann, S., & Kvale, S. (2015). *InterViews: Learning the Craft of Qualitative Research Interviewing* (3rd ed.). SAGE Publications Ltd.
- Bryson, J. M., Crosby, B. C., & Stone, M. M. (2006). The Design and Implementation of Cross-Sector Collaborations: Propositions from the Literature. *Public Administration Review*, 66(s1), 44–55. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6210.2006.00665.x>
- Burns, J. M. (2004). *Transforming Leadership* (Reprint). Grove Press.
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2011). *Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework*. John Wiley & Sons, Inc.
- Chambers, R. (2014). *Rural Development*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315835815>
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2022). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (6th ed.). SAGE Publications, Inc.
- Denison, D. R., Haaland, S., & Goelzer, P. (2004). Corporate Culture and Organizational Effectiveness. *Organizational Dynamics*, 33(1), 98–109. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2003.11.008>
- Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (2018). *The Sage handbook of qualitative research* (5th ed.). SAGE Publications Ltd.
- Didi Supriadi. (2020). STRATEGI PEMBERDAYAAN MASYARAKAT MELALUI PENGEMBANGAN DESA WISATA SEMANGAT BERTANI DALAM UPAYA MENINGKATKAN KESEJAHTERAAN MASYARAKAT DESA RAHARJA KECAMATAN TANJUNGSARI KABUPATEN SUMEDANG PROVINSI JAWA BARAT. *VISIONER : Jurnal Pemerintahan Daerah Di Indonesia*, 12(2), 387–406. <https://doi.org/10.54783/jv.v1i2i2.287>
- Fitriska, K. (2017). Strategi Pengembangan Badan Usaha Milik Desa Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat di Desa Lancang Kuning Kecamatan Bintan Utara. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara (JUAN)*, 5(2), 29–34. <https://ojs.umrah.ac.id/index.php/juan/article/view/700>
- Friedlander, W. A., & Apte, R. Z. (1982). *Introduction to social welfare* (5th ed.). Prentice Hall of India.
- Friedman, M., & Appelbaum, B. (2020). *Capitalism and Freedom* (1st ed.). University of Chicago Press.
- Grindle, M. S. (2007). Good Enough Governance Revisited. *Development Policy Review*, 25(5), 533–574. <https://doi.org/10.1111/j.1467-7679.2007.00385.x>
- Jambak, A. M., Lase, D., Telaumbanua, E., & Hulu, P. (2023). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi resistensi pegawai terhadap perubahan organisasi di Kantor Pengadilan Agama Gunungsitoli. *Tuhenori: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(1), 22–37. <https://doi.org/10.62138/tuhenori.v1i1.8>
- Jepri, A. (2019). STRATEGI MENINGKATKAN KESEJAHTERAAN MASYARAKAT DALAM UPAYA MEWUJUDKAN KEMANDIRIAN EKONOMI MELALUI BUMDES PROGRAM PASAR DESA. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik (JISIP)*, 8(4), 303–310. <https://doi.org/https://doi.org/10.33366/jisip.v8i4.1964>
- Kotter, J. P. (2012). *Leading Change*. Harvard Business Press.
- Kotter, J. P., & Heskett, J. L. (2011). *Corporate Culture and Performance* (Reprint). Free Press.
- Lase, D., Zega, T. G. C., Daeli, D. O., & Zaluchu, S. E. (2022). Parents' perceptions of distance learning during COVID-19 in rural Indonesia. *Journal of Education and Learning (EduLearn)*, 16(1), 103–113. <https://doi.org/10.11591/edulearn.v16i1.20122>
- Mardiasmo. (2018). *Akuntansi Sektor Publik*. Andi Publisher.

- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook* (3rd ed.). SAGE Publications, Inc.
- Moleong, L. J. (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Remaja Rosdakarya.
- Moser, C. O. N. (1998). The asset vulnerability framework: Reassessing urban poverty reduction strategies. *World Development*, 26(1), 1–19. [https://doi.org/10.1016/S0305-750X\(97\)10015-8](https://doi.org/10.1016/S0305-750X(97)10015-8)
- Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and Practice* (9th ed.). SAGE Publications, Inc.
- O'Reilly, C. A., Chatman, J., & Caldwell, D. F. (1991). PEOPLE AND ORGANIZATIONAL CULTURE: A PROFILE COMPARISON APPROACH TO ASSESSING PERSON-ORGANIZATION FIT. *Academy of Management Journal*, 34(3), 487–516. <https://doi.org/10.5465/256404>
- Patton, M. Q. (2015). *Qualitative Research & Evaluation Methods: Integrating Theory and Practice* (4th ed.). SAGE Publications, Inc.
- Pickett, K., & Wilkinson, R. (2010). *The Spirit Level: Why Equality is Better for Everyone* (New). Penguin Books.
- Putnam, R. D. (2001). *Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community*. Simon & Schuster.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2021). *Management* (15th ed.). Pearson Education Limited.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Organizational Behavior* (19th ed.). Pearson.
- Schein, E. H. (2016). *Organizational Culture and Leadership* (5th ed.). John Wiley & Sons, Inc.
- Sen, A. (2000). *Development as Freedom* (Reprint). Anchor.
- Sergiovanni, T. J. (Ed.). (2006). *Rethinking Leadership: A Collection of Articles* (2nd ed.). Corwin.
- Stiglitz, J. E., Sen, A., & Fitoussi, J.-P. (2010). *Mismeasuring Our Lives: Why GDP Doesn't Add Up*. New Pr.
- Todaro, M., & Smith, S. (2020). *Economic Development* (13th ed.). Pearson.
- Ura, K., Alkire, S., Zangmo, T., & Wangdi, K. (2012). *A Short Guide to Gross National Happiness Index*. <https://doi.org/10.35648/20.500.12413/11781/ii025>
- van Kempen, L. (2014). Mansuri, Ghazala and Rao, Vijayendra: Localizing development. Does participation work? *Journal of Economics*, 112(2), 201–205. <https://doi.org/10.1007/s00712-014-0394-4>
- Weerasinghe, G. (2017). International Journal of Multidisciplinary Research and Development. *International Journal of Multidisciplinary Research and Development*, 4(4), 5962.
- Yukl, G. A., & Gardner, W. L. (2020). *Leadership in Organizations* (9th ed.). Pearson.
- Yunanto, S. E. (2015). *Regulasi Baru, Desa Baru: Ide, Misi, dan Semangat UU Desa*. Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi.