

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perekonomian dan pemberdayaan masyarakat merupakan persoalan penting yang diupayakan oleh pemerintah dengan berbagai metode. Upaya penggerakan ekonomi dan kegiatan masyarakat banyak yang diimplementasikan berdasarkan kondisi bentang alam dan kearifan budaya lokal desa tersebut berada. Upaya ini dilakukan dengan memanfaatkan kekayaan lokal dapat membentuk ciri khas dan keunikan dari daerah-daerah lain. Upaya pemberdayaan masyarakat desa dari segi manajemennya, seringkali diwadahi dengan Badan Usaha Milik Desa atau BUMDesa. BUMDesa merupakan lembaga mikro usaha desa yang dimiliki dan dikelola bersama-sama oleh masyarakat bersama dengan pemerintah desa sebagai upaya dalam memperbaiki perekonomian desa dan menumbuhkan kedekatan dan kerjasama sosial masyarakat desa (Hasan & Gusnardi, 2018).

Pembentukan BUMDesa merupakan upaya kolektif antara pemerintah dan masyarakat desa dalam memajukan dan meningkatkan perekonomian desa. Hasan & Gusnardi (2018) menyatakan bahwa terdapat empat tujuan utama dibentuknya BUMDesa yaitu untuk mendorong pertumbuhan ekonomi desa, meningkatkan pendapatan asli desa, mengembangkan kreativitas serta memberikan peluang usaha bagi masyarakat ekonomi bawah, serta mendorong perkembangan usaha mikro tingkat desa. Pembentukan BUMDesa diperkuat dengan berbagai program pemerintah untuk memajukan desa, salah satunya melalui Peraturan Pemerintah

Nomor 11 tahun 2021 tentang BUMDesa. Peraturan mengenai BUMDesa juga dikeluarkan pada tingkat daerah dalam bentuk Peraturan Daerah (PERDA) yang mengatur BUMDesa, salah satunya Pemerintah Kabupaten Gresik melalui Peraturan Daerah Nomor 3 Tahun 2017 yang mengatur mengenai pendirian, pengurusan dan pengelolaan, permodalan, pengalokasian hasil usaha, kepailitan, kerjasama, hingga pembubaran Badan Usaha Milik Desa.

Kabupaten Gresik memiliki sebuah BUMDesa yang cukup fenomenal dalam hal pengembangan hingga menorehkan beberapa prestasi, yaitu BUMDesa Lontar Sewu. BUMDesa Lontar Sewu berada di Desa Hendrosari, Kecamatan Menganti, Kabupaten Gresik, Provinsi Jawa Timur yang berdiri sejak 2017. Kondisi tersebut dapat dikatakan membalikkan kondisi masa lalu. Dahulu desa Hendrosari dikenal sebagai produsen minuman tradisional tuak, minuman yang dikenal sebagai minuman yang memabukkan. Namun, kini citra tersebut telah berubah dengan adanya desa wisata Lontar Sewu.

Sindonews.com - Geliat ekonomi perdesaan makin terlihat, salah satunya di Desa Hendrosari, Kecamatan Menganti, Kabupaten Gresik, Provinsi Jawa Timur. Dengan pengelolaan melalui Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) Lontar Sewu, lapangan yang tidak berfungsi disulap menjadi Edu Wisata, sehingga memiliki nilai ekonomi dan edukasi BUMDes Lontar Sewu berdiri sejak tahun 2017, dan mulai mengelola Edu Wisata Lontar Sewu pada tahun 2019. Dalam pengelolaannya, BUMDes Lontar Sewu tidak sendirian. Edu Wisata Lontar Sewu di atas lahan seluas 6000 meter persegi tersebut dikelola dengan model kemitraan yang ditawarkan oleh Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi (Kemendes PDTT). Pada tahun yang sama, Desa Hendrosari mendapatkan dana sebesar Rp1.311.597.750 melalui PIID-PEL dari Kemendes PDTT

(Sumber: <https://daerah.sindonews.com/artikel/jatim/28273/bumdes-lontar-sewu-sulap-tanah-lapang-jadi-edu-wisata> diakses pada 25 Februari 2023)

Berbagai upaya untuk menggerakkan perekonomian dan pemberdayaan desa

sebelumnya pernah dilakukan oleh pemerintah desa Hendrosari dan BUMDesa

Lontar Sewu. BUMDesa Lontar Sewu Berdiri pada tahun 2017 kemudian pada tahun 2019 BUMDesa Lontar Sewu bersama Pemerintah Desa Hendrosari merombak lingkungan desa menjadi destinasi wisata baru berbasis wisata alam. Destinasi wisata ini didasari oleh terdapatnya ribuan pohon yang tumbuh, sehingga hal tersebut menjadi cikal bakal nama desa wisata Lontar Sewu. Perubahan wajah desa didukung dengan adanya dana hibah dari Kementerian Desa sebesar Rp1,3 miliar yang menjadikan lahan desa seluas 6000m ditata dan ditanami pohon lontar dengan lebih estetik.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Indhawati & Widiyarta (2022) menemukan bahwa pengembangan lingkungan Desa Hendrosari memiliki daya tarik wisata alam. Lahan seluas sembilan puluh hektar yang ditanami oleh pohon lontar menjadi salah satu produk unggulan yang menghasilkan minuman Legen yang menjadi sumber pendapatan bagi desa. Selain itu, persawahan yang luas, jembatan titian yang dibangun sepanjang persawahan, dan spot-spot foto yang menarik, berhasil menambah daya tarik dan mengencarkan pengembangan destinasi wisata alam ini.

GEMARI.ID - Pada awal 2020, BUMDesa Lontar Sewu meresmikan salah satu lini usaha baru berupa Wahana Eduwisata. Bahkan dalam peresmiannya dihadiri Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi saat itu Abdul Halim Iskandar. Wahana Eduwisata Lontar Sewu menawarkan keindahan alam, wahana wisata air, arena bermain anak, taman rumah, aneka kuliner, dan area hiburan keluarga. Eduwisata Lontar Sewu mengkombinasikan wisata alam dan kuliner.

(Sumber: <https://gemari.id/gemari/2020/2/14/eduwisata-lontar-sewu-potensi-alam-desa-hendrosari> diakses pada 25 Februari 2023)

Salah satu lini bisnis terbaru, yaitu Eduwisata Lontar Sewu diresmikan di tengah kondisi pandemi Covid-19. Saat peresmiannya, mengutip dari Gemari.id Menteri Desa Abdul Halim yang juga hadir mengapresiasi langkah yang

dilakukan aparatur desa, pengurus BUMDesa, dan masyarakat desa untuk berinovasi. Abdul Halim juga berpesan untuk senantiasa meningkatkan kapasitas perangkat desa untuk mempertahankan fasilitas yang telah dibangun. Wahana Eduwisata ini merupakan gabungan dari wisata alam, edukasi, serta kuliner yang cocok untuk menjadi tempat wisata bagi keluarga karena menyediakan berbagai wahana hiburan, tempat bermain anak, dan rumah makan.

Wahyuningsih & Pradana (2021) sebelumnya melakukan penelitian dalam hal pemberdayaan masyarakat melalui pengembangan desa wisata Lontar Sewu. Pada hasil penelitiannya menyebutkan bahwa pemberdayaan masyarakat melalui dikembangkannya desa wisata Lontar Sewu yang digagas oleh BUMDesa Lontar Sewu meningkatkan kemandirian dan kreativitas masyarakat desa Hendrosari. Mulai dari adanya kelompok tani, UMKM pengrajin batik, pedagang, hingga usaha café dan restoran.

JAVASATU.COM - Dinas Pariwisata dan Kebudayaan (Disparbud) Gresik menyerahkan piagam penghargaan Anugerah Desa Wisata Indonesia tahun 2021 ke Desa Wisata Hendrosari, Kecamatan Menganti, Rabu (22/12/2021). Sebelumnya, Desa Wisata Hendrosari telah mengikuti ajang Anugerah Desa Wisata Indonesia tahun 2021 yang diinisiasi oleh Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif (Kemenparekraf) Republik Indonesia. Mewakili Kemenparekraf, Kadisparbud Gresik Sutaji Rudy, SH, MH menyerahkan secara langsung piagam kepada Kepala Desa Hendrosari H.Asno Hadi Seputro didampingi Koramil, Polsek, Bumdes dan Pokdarwis Hendrosari, bertempat di Eduwisata Lontar Sewu, Hendrosari, Menganti. Usai menyerahkan piagam, Kadisparbud Sutaji Rudy mengungkapkan rasa bangga kepada Desa Wisata Hendrosari atas prestasi yang telah diraih dan berpesan untuk selalu menjaga istiqomah tata kelola destinasi yang sudah bagus serta mempertahankan dan menjaga protokol kesehatan. Sutaji menambahkan, untuk seluruh desa di Gresik agar lebih menggali lagi dengan melibatkan seluruharganya untuk memunculkan potensi desanya masing-masing.

(Sumber: <https://jawasatu.com/berita/desa-kita/disparbud-gresik-serahkan-piagam-desa-wisata-indonesia-ke-desa-hendrosari-menganti/> diakses pada 25 Februari 2023)

Upaya Pemerintah Desa bersama BUMDesa salah satunya diapresiasi dengan didapatkannya penghargaan Anugerah Desa Wisata Indonesia tahun 2021 yang diinisiasi Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Republik Indonesia. Mengutip dari Javasatu.com, Kadisparbud Gresik mengapresiasi pencapaian Desa Wisata Hendrosari dalam mengelola destinasi wisatanya dengan baik. Pengelola Desa Wisata Hendrosari diharapkan dapat terus menjaga kualitas tata kelola wisata yang telah tergolong baik sehingga dapat memaksimalkan potensi alam yang dimiliki oleh desa.

SURYA.co.id - Dinas Pariwisata dan Kebudayaan (Disparbud) Kabupaten Gresik bangga salah satu dari wisata desanya, Desa Lontar Sewu, meraih juara dua tingkat nasional. Juara tersebut diraih dalam kompetisi Local Hero di Ajang Indonesia Sustainable Development Goal Award (ISDA) 2021. Atas juara nasional tersebut, Aristoteles mengucapkan terima kasih Kepala Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Gresik, dan Kepala Desa Hendrosari beserta seluruh perangkatnya. Selain itu dia juga berterima kasih kepada Pengurus Kelompok Sadar Wisata (Pokdarwis) dan seluruh tokoh masyarakat yang ikut mengembangkan wisata Alam Lontar Sewu.

(Sumber: <https://surabaya.tribunnews.com/2021/09/19/wisata-alam-lontar-sewu-menganti-gresik-juara-nasional-di-ajang-isda-2021> diakses pada 26 Februari 2023)

Penghargaan lainnya diperoleh Direktur BUMDesa Lontar Sewu yang meraih juara dan dinobatkan sebagai Local Hero dalam ajang Indonesia Sustainable Development Goal Award (ISDA) tahun 2021. Direktur BUMDesa Lontar Sewu menduduki juara kedua tingkat nasional dalam ajang Local Hero ISDA 2021. Mengutip Surya.co.id, Direktur BUMDesa Lontar Sewu menganggap bahwa penghargaan ini merupakan hasil kerja keras seluruh masyarakat Desa Hendrosari yang bahu-membahu ikut berkontribusi dalam mengembangkan Desa

Hendrosari menjadi wisata alam Lontar Sewu. Sehingga, Direktur BUMDesa Lontar Sewu berterimakasih kepada seluruh elemen masyarakat atas pencapaian yang didapatnya.

Gambar 1.1 Piagam Penghargaan



Sumber: Bumdesa Lontar Sewu

Penghargaan di atas menggambarkan kepemimpinan Direktur BUMDesa Lontar Sewu yang sangat baik sehingga mampu menggerakkan warga Desa Hendrosari dan mengembangkan BUMDesa Lontar Sewu. Hal ini sejalan dengan pernyataan Robbins & Judge (2015) yang menyebutkan bahwa kepemimpinan merupakan kemauan individu dalam mempengaruhi suatu kelompok dalam mencapai tujuan serta visi yang telah ditentukan. Kepemimpinan merupakan topik yang penting untuk dibahas karena seorang pemimpin merupakan penggerak suatu organisasi serta pekerjaan. Kepemimpinan yang baik pada suatu organisasi akan mempermudah pencapaian tujuan dengan efektif serta efisien (Badu & Djafri, 2020). Semakin baik kepemimpinan yang diterapkan pada organisasi, semakin baik juga bawahan yang dipimpinnya, termasuk dalam hal kinerja karyawannya.

Fairchild dalam Taufiqurokhman (2017) mendefinisikan kepemimpinan sebagai sikap seorang pemimpin yang menciptakan tingkah laku sosial dengan melakukan beberapa upaya seperti mengatur, mengorganisir, memberikan arahan, serta mengevaluasi orang lain dengan kekuasaan, prestise, atau posisi. Adapun Thoha dalam Badu & Djafri (2020:32) mendefinisikan kepemimpinan sebagai kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku manusia, baik perseorangan maupun kelompok . Kontz pada Badu & Djafri (2020:32) juga mendefinisikan kepemimpinan pengaruh, seni atau proses mempengaruhi orang sehingga mereka akan berusaha mencapai tujuan kelompok dengan kemauan dan antusias Berdasarkan definisi-definisi tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah aktivitas atau tingkah laku seorang individu dalam mempengaruhi perilaku orang lain serta mencapai tujuan bersama.

Pengelolaan sumber daya manusia yang berkualitas, memiliki kemampuan yang baik, serta menciptakan kinerja karyawan yang baik, akan membutuhkan pemimpin yang memiliki kepemimpinan yang efektif serta mampu mempengaruhi karyawan. Kepemimpinan pemimpin harus mampu menggerakkan bawahan atau karyawannya untuk menggerakkan seluruh karyawan dalam menjalankan tugasnya. Hicks dan Gullet dalam Hermanto & Srimulyani (2020:10) menyatakan bahwa peranan pemimpin akan berhasil perlu berbagai sifat yaitu (1) Bersikap adil, (2) Memberikan sugesti, (3) Mendukung tercapainya tujuan, (4) Katalisator, (5) Menciptakan rasa aman, (6) Wakil Organisasi, (7) Sumber Inspirasi, (8) Bersikap menghargai.

Kepemimpinan yang efektif dapat tercipta ketika pemimpin mempercepat laju organisasi dengan meningkatkan kualitas SDM dan memberikan semangat bagi karyawannya. Selain itu, kepemimpinan seorang pemimpin sebaiknya mampu menciptakan rasa aman bagi para karyawannya. Kepemimpinan juga terlihat dari kemampuan pemimpin menjadi wakil organisasi yang dapat memberikan gambaran positif mengenai organisasi serta kemampuannya dalam menghargai prestasi kerja karyawannya. Pada akhirnya, kepemimpinan yang tepat akan mewujudkan adanya keinginan karyawan untuk menjadikan pemimpin sebagai sumber inspirasi (Sumartik et al., 2022:172).

Direktur BUMDesa Lontar Sewu memiliki andil yang sangat besar dalam ketercapaian tujuan BUMDesa. Kualitas kinerja BUMDesa Lontar Sewu sangat berkaitan erat dengan kepemimpinan direktur BUMDesa Lontar Sewu. Kepemimpinan direktur BUMDesa Lontar Sewu terlihat dari prestasinya saat meraih juara dua tingkat nasional sebagai Local Hero pada tahun 2021 atas kontribusi dan upaya maksimalnya dalam mengembangkan BUMDesa Lontar Sewu serta mengembangkan perekonomian setempat. Selain itu, kepemimpinan direktur BUMDesa Lontar Sewu juga berhasil mengubah lahan kosong menjadi Edu Wisata Lontar Sewu yang diakui keberhasilannya oleh pemerintah.

COMMIT.Org - Para pekerja pengelola edu wisata diutamakan dari keluarga miskin yang belum memiliki pekerjaan tetap atau berpendapatan rendah. Meningkatkan pendapatan bagi 119 petani siwalan dari semula Rp100 ribu/hari menjadi sebesar Rp300 ribu/hari dari hasil penjualan legen ke BUMDes. dengan pembagian hasil 25 persen PADes, 25 persen pengurus, 50 persen pengelolaan BUMDes, telah memberikan PADes sebesar Rp. 1.2 miliar. “Pengurus Bumdes umumnya pria yang sudah senior. Bahkan ketua bumdes adalah mantan ketua BPD,” Lanjut Ashar. “Saya kira poinnya adalah kesuksesan ditentukan oleh keseriusan pengurus yang bervisi bisnis, kerjasama yang baik dengan pemerintah desa,

mengembangkan bisnis berbasis potensi desa termasuk pemanfaatan asset pemerintah desa,” jelas Ashar.

(Sumber: <https://commit-foundation.org/2022/12/kunci-sukses-bumdes-bakti-salam-lontar-sewu-gresik/> diakses pada 27 Oktober 2023)

Kepemimpinan pada BUMDesa Lontar Sewu dapat diidentifikasi dari kemampuan pemimpin BUMDesa dalam mengkomunikasikan tujuan organisasi pada karyawannya. Sebagaimana dikutip dari Commit.org, disebutkan bahwa karyawan BUMDesa Lontar Sewu memiliki visi bisnis yang sama serta serius dalam menjalankan visi bisnis tersebut. Kepemimpinan direktur BUMDesa Lontar Sewu juga mampu menciptakan kerjasama yang baik pada seluruh elemen masyarakat termasuk pemerintah desa. Kepemimpinan ini juga berhasil dalam menggerakkan warga sekitar serta meningkatkan pendapatan, baik pendapatan warga sekitar maupun pendapatan desa secara umum hingga mencapai Rp 1,2 miliar.

Adanya partisipasi seluruh anggota BUMDesa serta masyarakat setempat yang berpartisipasi aktif pada aktivitas pengelolaan Edu Wisata Lontar Sewu juga menjadi bukti kesuksesan kepemimpinan direktur BUMDesa Lontar Sewu. Selain itu, kepemimpinan pada BUMDesa Lontar Sewu juga terlihat dari kemampuan pemimpin BUMDesa dalam memotivasi anggota BUMDesa Lontar Sewu untuk terus berupaya memajukan Desa Hendrosari. Sehingga, dapat dikatakan bahwa kepemimpinan direktur BUMDesa Lontar Sewu telah memberikan berbagai dampak positif bagi keberlangsungan BUMDesa serta kesejahteraan masyarakat sekitar.

Baiknya kepemimpinan BUMDesa berdampak positif pada meningkatnya kinerja karyawan BUMDesa. Kepemimpinan yang baik ditunjang dari

pengelolaan perubahan untuk melahirkan inovasi, kemampuan komunikasi, respon, peran, dan keikutsertaan langsung dalam pencapaian tujuan organisasi. Peran seorang pemimpin BUMDesa sangat penting dalam pencapaian kinerja karyawan, terutama dalam memberikan inspirasi dan mendorong motivasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Kinerja suatu organisasi yang baik bergantung pada kinerja karyawannya. Karyawan sebagai sumber daya manusia organisasi adalah aset utama perusahaan yang menentukan keberhasilan serta ketercapaian tujuan organisasi. Pada lembaga atau perusahaan, karyawan memiliki peran aktif sebagai perencana, pelaku, hingga pelaksana berbagai tugas dan aktivitas (Ratnasari & Musadad, 2022). Hayati & Yulianto (2021) menyebutkan bahwa karyawan adalah aspek terpenting sehingga penting untuk dikelola secara profesional. Termasuk pada kinerja BUMDesa, kinerja BUMDesa yang baik menggambarkan adanya peran aktif karyawan pada seluruh aktivitas organisasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Kinerja karyawan adalah pencapaian persyaratan dalam pekerjaan yang merupakan wujud hasil nyata atau output kerja karyawan (Solong et al., 2022). Kinerja juga dapat didefinisikan sebagai gambaran dari tingkat pencapaian atas pelaksanaan program yang dilakukan oleh organisasi dalam mewujudkan tujuannya secara legal berdasarkan rumusan strategi perencanaan (Budiyanto & Mochklas, 2020). Berdasarkan definisi-definisi tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil dan pencapaian kerja yang dinilai dari kualitas dan kuantitas pekerjaan serta kesesuaiannya dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Moehariono (2020:114) menyebutkan bahwa terdapat enam indikator

dalam mengukur kinerja karyawan yaitu, (1) efektif, (2) efisien, (3) kualitas, (4) ketepatan waktu, (5) produktivitas, (6) keselamatan.

Berdasarkan penjelasan di atas mengenai kepemimpinan direktur BUMDesa Lontar Sewu, dapat dikatakan bahwa kepemimpinan ini memiliki andil yang sangat besar dalam ketercapaian tujuan serta kualitas kinerja karyawan BUMDesa atas usahanya membangun BUMDesa Lontar Sewu sejak 2017. Hal ini pun didukung dengan teori Pfeffer (1977) dalam Sintani et al. (2022:6) menyebutkan bahwa kepemimpinan memiliki hubungan sebab akibat dengan kinerja organisasi. Sejalan dengan ini, Bormasa (2022:4-5) menyebutkan bahwa pemimpin berhubungan erat dengan kinerja karyawannya karena seorang pemimpin menerapkan kepemimpinan yang mempengaruhi, menggerakkan, mengarahkan, memberikan motivasi, mengawasi, serta mengevaluasi bawahannya. Teori sifat kepemimpinan juga menyatakan bahwa kepemimpinan yang baik dapat terwujud ketika pemimpin memiliki sifat-sifat yang positif sehingga dapat membentuk karyawan atau pengikut yang baik (Hasnawati et al., 2021). Dalam konteks penelitian ini, kepemimpinan Direktur BUMDesa/ dimungkinkan memiliki peran yang berpengaruh pada kinerja karyawan.

Kemampuan, kecakapan, serta perilaku yang menggambarkan kepemimpinan pada BUMDesa Lontar Sewu dimungkinkan menjadi salah satu faktor utama yang menyebabkan kualitas kinerja BUMDesa Lontar Sewu yang sangat baik hingga mendapatkan penghargaan dari pemerintah pusat. Kepemimpinan direktur BUMDesa yang baik berpotensi menjadi penggerak dari kinerja karyawan BUMDesa Lontar Sewu. Tetapi, seberapa signifikan pengaruh kepemimpinan menentukan peningkatan kinerja karyawan yang pada akhirnya

akan berkontribusi pada kesuksesan BUMDesa Lontar Sewu, adalah hal yang menarik perhatian peneliti.

Kesenjangan pada penelitian ini didasarkan pada penelitian terdahulu mengenai kinerja karyawan pada BUMDesa Lontar Sewu pernah dilaksanakan oleh Masyhur & Atmajawati (2022). Hasil penelitian menemukan bahwa terdapat permasalahan pada kinerja karyawan BUMDesa Lontar Sewu dimana karyawan tidak dapat fokus dalam bekerja dan menyelesaikan tugas sesuai prosedur organisasi. Sehingga, hal ini menggambarkan bahwa terdapat permasalahan kinerja karyawan BUMDesa Lontar Sewu. Oleh karena itu, berdasarkan pemaparan di atas, peneliti tertarik untuk meneliti mengenai “Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan BUMDesa Lontar Sewu Desa Hendrosari Kecamatan Menganti Kabupaten Gresik”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis menetapkan rumusan masalah pada penelitian ini yaitu “Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan BUMDesa Lontar Sewu Desa Hendrosari Kecamatan Menganti Kabupaten Gresik?”.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan pada penelitian ini adalah untuk mengukur pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan BUMDesa Lontar Sewu Desa Hendrosari Kecamatan Menganti Kabupaten Gresik.

1.4 Manfaat Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat penelitian sebagaimana berikut:

a. Manfaat Teoritis

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam mengembangkan bidang penelitian administrasi publik khususnya berkaitan dengan kepemimpinan dan kinerja karyawan
2. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi sebagai acuan bagi penelitian selanjutnya dengan topik yang sama

b. Tujuan Praktis

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi BUMDesa Lontar Sewu dalam menerapkan kepemimpinan yang baik dan disukai karyawan serta dapat meningkatkan kinerja karyawan
2. Bagi Universitas Pembangunan “Veteran” Jawa Timur, hasil temuan dari penelitian ini diharapkan berguna sebagai bahan kajian literatur untuk penelitian masa mendatang.