

SKRIPSI

**GAYA KEPEMIMPINAN LURAH DI KELURAHAN TUARA KABUPATEN
ENREKANG**

FADHILA

E011201011



**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK
DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

UNIVERSITAS HASANUDDIN

MAKASSAR

2024



Optimized using
trial version
www.balesio.com

SKRIPSI

**LEADERSHIP STYLE OF THE VILLAGE HEAD IN TUARA VILLAGE,
ENREKANG REGENCY**

FADHILA

E011201011



**PUBLIC ADMINISTRATION STUDY PROGRAM
ADMINISTRATIVE SCIENCE DEPARTMENT
SOCIAL AND POLITICAL SCIENCES FACULTY**

HASANUDDIN UNIVERSITY

MAKASSAR

2024



Optimized using
trial version
www.balesio.com



UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Fadhila
NIM : E011201011
Program Studi : Administrasi Publik
Judul : Gaya Kepemimpinan Lurah di Kelurahan Tuara Kabupaten Enrekang

Telah diperiksa oleh Pembimbing dan dinyatakan layak untuk Ujian Skripsi, Departemen Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin.

Makassar, 13 Agustus 2024

Menyetujui,
Pembimbing Tugas Akhir
Administrasi



Sos. M.Si.
22001

Mengetahui,
Ketua Departemen Ilmu



Prof. Dr. Alwi, M.Si.
NIP 196310151989031006

**GAYA KEPEMIMPINAN LURAH DI KELURAHAN TUARA KABUPATEN
ENREKANG**

**FADHILA
E011201011**

Skripsi,

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian Sarjana Administrasi Publik pada tanggal
11 September 2024
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan
pada

Program Studi Administrasi Publik
Departemen Ilmu Administrasi
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Hasanuddin
Makassar

Mengesahkan:
Pembimbing tugas akhir,




Sos. M.Si.
22001

Mengetahui:
Ketua Program Studi,




Prof. Dr. Akwi, M.Si.
NIP 196310151989031006

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI DAN PELIMPAHAN HAK CIPTA

Dengan ini saya menyatakan bahwa, skripsi berjudul "Gaya Kepemimpinan Lurah di Kelurahan Tuara Kabupaten Enrekang" adalah benar karya saya dengan arahan dari pembimbing (Prof. Dr. Hasniati, S.Sos., M.Si). Karya ilmiah ini belum diajukan dan tidak sedang diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi mana pun. Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam daftar pustaka skripsi ini. Apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagian atau keseluruhan skripsi ini adalah karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut berdasarkan aturan yang berlaku. Dengan ini saya melimpahkan hak cipta (hak ekonomis) dari karya tulis saya berupa skripsi ini kepada Universitas Hasanuddin.

Makassar, 12 September 2024

Yang menyatakan,



FADHILA
NIM E011201011



Ucapan Terima Kasih

Penelitian yang saya lakukan dapat terlaksana dengan sukses dan Skripsi ini dapat selesai atas kehendak dan pertolongan Allah Subhanahu wa ta'ala, Tuhan Yang Maha Esa dan atas bimbingan, diskusi, dan arahan Prof. Dr. Hasniati, S.Sos., M.Si., sebagai pembimbing, Dr. Syahribulan, M.Si., sebagai penguji 1, dan Rizal Pauzi, S.Sos., M.Si., sebagai Penguji 2, saya Mengucapkan banyak terima kasih kepada mereka. Penghargaan yang tinggi juga saya sampaikan kepada Lurah Tuara Kabupaten Enrekang beserta jajarannya dan tokoh masyarakat yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan data yang dibutuhkan kepada penulis.

Ucapan terima kasih juga saya ucapkan kepada pimpinan Universitas Hasanuddin, Dekan serta Wakil Dekan FISIP Unhas, dan seluruh Dosen serta Staff pada Departemen Ilmu Administrasi tanpa terkecuali yang telah memfasilitasi saya menempuh program sarjana dalam penelitian ini.

Kepada kedua orang tua tersayang dan tercinta, Ayah Abd Latif dan Ibu Naharia, dan kakak-kakak saya Lisnawati, Hamzyah dan Hamdan, saya ucapkan terima kasih sebesar-besarnya, selalu memberikan dukungan dan senantiasa mendoakan, sehingga penulis dapat sampai pada tahap penyelesaian skripsi ini, terima kasih kepada sahabat saya (Mimi, Nibras, Marni, Putridanra, Putri Amalia dan Sapines) yang selalu menyemangati dan mendoakan penulis dalam penyusunan skripsi semoga kita semua sukses dunia akhirat, terima kasih kepada teman-teman seperjuangan (Huda, Evi, Madina, Nurfa, Liza, Ummul, Sepia, dan Andini) yang telah menghibur, mendukung dan membantu penulis untuk menyelesaikan skripsi ini. Kepada teman-teman PENA 2020 atas segala cerita dan pengalaman kuliah selama menjadi mahasiswa, serta untuk pihak yang tidak dapat penulis cantumkan satu persatu, terima kasih sebanyak-banyaknya kepada orang-orang yang turut merasakan sukacita atas keberhasilan penulis menyelesaikan skripsi ini. Terakhir, Terima kasih kepada diri saya sendiri yang telah merayakan diri sendiri sampai titik ini walau terkadang mengalami putus asa ketika sesuatu hal yang diusahakannya tidak sesuai dengan keinginannya. Terima kasih untuk tidak pernah lelah dan tetap berusaha walaupun gagal, dan atas seluruh kesabaran yang dimiliki serta usaha yang tidak ada hentinya, terima kasih sudah berjuang sampai titik ini. Berbahagialah selalu dimanapun berada, Dilla. Apapun kurang dan lebihmu mari merayakan dan menerima diri sendiri.

Akhir kata, penulis berharap skripsi ini bisa bermanfaat bagi pembaca serta dapat menambah pengetahuan terkait penelitian ini. Penulis memohon maaf sebesar-besarnya atas segala kesalahan ataupun kekurangan yang mungkin terdapat dalam skripsi ini, semoga Allah Subhanahu wa ta'ala melimpahkan rahmat-Nya kepada kita semua.

Makassar, 19 Juli 2024



FADHILA
NIM E011201011

ABSTRAK

Fadhila (2024). Gaya Kepemimpinan Lurah Di Kelurahan Tuara Kabupaten Enrekang (Dibimbing oleh Prof. Dr. Hasniati, S.Sos., M.Si).

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis gaya kepemimpinan yang dominan diterapkan oleh Lurah di Kelurahan Tuara, Kabupaten Enrekang. Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi, memotivasi, dan mengarahkan perilaku orang lain dalam mencapai tujuan organisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif, yang melibatkan 11 responden terdiri dari pegawai dan tokoh masyarakat setempat. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang dirancang untuk mengukur empat gaya kepemimpinan: otokratis, demokratis, laissez-faire, dan situasional.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis lebih dominan diterapkan oleh Lurah di Kelurahan Tuara. Gaya kepemimpinan demokratis terlihat dari partisipasi aktif pegawai dan masyarakat dalam pengambilan keputusan. Meskipun demikian, unsur-unsur gaya otokratis, laissez-faire dan situasional juga hadir, namun dengan intensitas yang lebih rendah. Hal ini menunjukkan bahwa Lurah mengadaptasi gaya kepemimpinan berdasarkan situasi dan kebutuhan yang ada.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa fleksibilitas dan keterbukaan terhadap masukan adalah faktor penting dalam meningkatkan kepuasan masyarakat terhadap layanan pemerintah di Kelurahan Tuara. Gaya kepemimpinan yang inklusif dan adaptif tidak hanya menciptakan iklim kepercayaan yang lebih besar terhadap pemerintah lokal tetapi juga meningkatkan partisipasi masyarakat dalam program pembangunan. Kesimpulan ini memberikan wawasan berharga bagi pemimpin lain dalam mengembangkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kebutuhan dan konteks lokal.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, otokratis, demokratis, laissez-faire, situasional.



ABSTRACT

Fadhila (2024). Leadership Style of Village Heads in Tuara Village, Enrekang Regency (Supervised by Prof. Dr. Hasniati, S.Sos., M.Si).

This study aims to describe and analyze the dominant leadership style applied by Village Heads in Tuara Village, Enrekang Regency. Leadership style is a pattern of behavior used by leaders to influence, motivate, and direct the behavior of others in achieving organizational goals. This study uses a quantitative approach with a descriptive method, involving 11 respondents consisting of employees and local community leaders. Data were collected through a questionnaire designed to measure four leadership styles: autocratic, democratic, laissez-faire, and situational.

The results of the study indicate that democratic leadership styles are more dominantly applied by Village Heads in Tuara Village. The democratic leadership style can be seen from the active participation of employees and the community in decision-making. However, elements of autocratic, laissez-faire and situational styles are also present, but with lower intensity. This shows that the Lurah adapts his leadership style based on the situation and needs at hand.

The findings of this study indicate that flexibility and openness to input are important factors in increasing community satisfaction with government services in Tuara Village. An inclusive and adaptive leadership style not only creates a climate of greater trust in local government but also increases community participation in development programs. This conclusion provides valuable insights for other leaders in developing a leadership style that is appropriate to local needs and contexts.

Keywords: Leadership Style, autocratic, democratic, laissez-faire, situational.



DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
UCAPAN TERIMA KASIH	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
DAFTAR ISTILAH, SINGKATAN DAN LAMBANG	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Tinjauan Pustaka	4
1.2.1. Perspektif Administrasi.....	4
1.2.2. Kepemimpinan.....	5
1.2.3. Dinamika Kepemimpinan	5
1.2.4. Faktor Yang Mempengaruhi Dinamika Kepemimpinan	5
1.2.5. Fungsi Kepemimpinan	6
1.2.6. Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan	7
1.2.7. Gaya Kepemimpinan	7
1.2.8. Teori Gaya Kepemimpinan.....	7
1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	10
BAB II METODE PENELITIAN.....	11
2.1. Pendekatan Penelitian	11
2.2. Desain Penelitian	11
2.3. Penentuan Populasi dan Sampel	11
2.3.1. Populasi.....	11
2.3.2. Sampel	11
2.4. Operasioalisasi Variabel.....	12
2.5. Penyusunan Instrumen Penelitian	12
2.6. Validitas dan Reliabilitas Instrumen	13
2.6.1. Validitas.....	13
2.6.2. Reliabilitas	14
2.7. Pengumpulan Data	14
2.8. Analisis Data.....	15
REVISI PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	17
Revisi Penelitian	17
Revisi Pembahasan	17
Revisi Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin.....	17
Revisi Penelitian Berdasarkan Usia	18
Revisi Penelitian Berdasarkan Lama Bekerja	18
Revisi Penelitian Berdasarkan Jabatan	19



3.3 Hasil Uji Instrumen	19
3.3.1 Hasil Uji Validitas	19
3.3.2 Hasil Uji Reliabilitas	21
3.4 Hasil Analisis Data.....	21
3.4.1 Gaya Kepemimpinan Autokratis	22
3.4.2 Gaya Kepemimpinan Demokratis	28
3.4.3 Gaya Kepemimpinan Laissez-Fair (Bebas).....	34
3.4.4 Gaya Kepemimpinan Situasional.....	40
3.4.5 Rekapitulasi Variabel Gaya Kepemimpinan Lurah	46
BAB IV PENUTUP	48
4.1. Kesimpulan.....	48
4.2. Saran.....	48
DAFTAR PUSTAKA	49
LAMPIRAN	52
BIODATA PENULIS.....	53



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1.	11
Tabel 2.2.	12
Tabel 2.3.	13
Tabel 2.4.	14
Tabel 2.5.	16
Tabel 2.6.	16
Tabel 3.1.	17
Tabel 3.2.	18
Tabel 3.3.	18
Tabel 3.4.	19
Tabel 3.5.	19
Tabel 3.6.	21
Tabel 3.7.	22
Tabel 3.8.	22
Tabel 3.9.	23
Tabel 3.10.	23
Tabel 3.11.	24
Tabel 3.12.	24
Tabel 3.13.	25
Tabel 3.14.	25
Tabel 3.15.	26
Tabel 3.16.	26
Tabel 3.17.	27
Tabel 3.18.	28
Tabel 3.19.	28
Tabel 3.20.	29
Tabel 3.21.	29
Tabel 3.22.	30
Tabel 3.23.	30
Tabel 3.24.	31
Tabel 3.25.	31
Tabel 3.26.	32
Tabel 3.27.	32
Tabel 3.28.	33
Tabel 3.29.	34
Tabel 3.30.	34
Tabel 3.31.	35
Tabel 3.32.	35
Tabel 3.33.	36
Tabel 3.34.	36
Tabel 3.35.	37
	37
	38
	38
	39
	40
	40
	41



Tabel 3.43.	41
Tabel 3.44.	42
Tabel 3.45.	42
Tabel 3.46.	43
Tabel 3.47.	43
Tabel 3.48.	44
Tabel 3.49.	44
Tabel 3.50.	45
Tabel 3.51.	46



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1. Kerangka Pikir Penelitian	10
Gambar 2.1. Interval Penelitian.....	16
Gambar 3.1. Hasil Interval Penelitian.....	47



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Biodata	53
Lampiran 2 Hasil Tabulasi Karakteristik Responden	54
Lampiran 3 Hasil SPSS Karakteristik Responden	55
Lampiran 4 Hasil Tabulasi Data Kuisisioner.....	56
Lampiran 5 Tabel R untuk (df=1-20)	57
Lampiran 6 Uji Validitas.....	58
Lampiran 7 Uji Reliabilitas	64
Lampiran 8 Hasil SPSS Deskripsi Variabel	65
Lampiran 9 Dokumentasi Logbook Penelitian	75
Lampiran 10 Persuratan	77



DAFTAR ISTILAH SINGKATAN DAN LAMBANG

Istilah Singkatan	Arti Penjelasan
SPSS	Statistical Package for the Social Sciences
Lurah	Kepala Desa atau Kepala Kelurahan
RT	Rukun Tetangga
Gaya Kepemimpinan	Pola perilaku pemimpin dalam mengarahkan, memotivasi, dan mempengaruhi orang lain
Likert Scale	Skala yang digunakan untuk mengukur tingkat kesetujuan atau ketidaksetujuan responden
Instrumen Penelitian	Alat yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian, seperti kuesioner atau angket
Autokratis	Gaya kepemimpinan yang cenderung otoriter dan pengambilan keputusan satu arah
Demokratis	Gaya kepemimpinan yang melibatkan partisipasi anggota dalam pengambilan keputusan
Laissez-faire	Gaya kepemimpinan yang memberikan kebebasan penuh kepada anggota untuk membuat keputusan
Situasional	Gaya kepemimpinan yang fleksibel dan menyesuaikan diri dengan situasi dan kondisi yang dihadapi
Desain Penelitian	Rancangan penelitian yang digunakan untuk mencapai tujuan penelitian, termasuk metode dan strategi
Pendekatan Kuantitatif	Metode penelitian yang menggunakan data numerik untuk menganalisis hubungan antara variable
Cross-Sectional	Desain penelitian yang mengumpulkan data pada satu titik waktu untuk memberikan gambaran umum
Skala Interval	Rentang skor yang digunakan untuk mengukur intensitas atau frekuensi respons



BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam organisasi atau instansi yaitu dibidang pemerintahan ataupun dibidang swasta sangat dibutuhkan sumber daya manusia yang berkompeten. Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam menentukan arah mencapai suatu visi yang telah direncanakan bersama. Suatu instansi/organisasi publik anggotanya akan bekerja dan bergantung terhadap perintah pimpinan. Bilamana pimpinan tidak memiliki kemampuan untuk memimpin, maka tugas-tugas yang sangat kompleks tidak dapat dikerjakan dengan baik, oleh sebab itu dalam hal ini sangat dibutuhkan peran pemimpin yang mampu mendisiplinkan pegawai atau karyawannya untuk lebih memberikan peningkatan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab secara maksimal sesuai ruang kerjanya masing-masing.

Undang-undang nomor 20 Tahun 2023 tentang aparatur sipil negara menyebutkan bahwa dalam rangka pelaksanaan cita-cita bangsa dan mewujudkan tujuan negara perlu dibangun aparatur sipil negara yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa. Dalam menghadapi kehidupan yang serba modern dengan teknologi yang canggih, peran seorang pemimpin dan pegawai-pegawainya merupakan sumber tenaga kerja dalam suatu unit organisasi yang sangat dibutuhkan untuk menghasilkan produk yang berkualitas, baik berupa material maupun produk berupa jasa.

Kepemimpinan merupakan hubungan dimana seorang pemimpin mengajak orang lain agar mau bekerja sama mengerjakan tugas-tugas agar tercapai tujuan yang di harapkan oleh pemimpin dan bawahannya. Dalam konteks struktural kepemimpinan tidak hanya terkait pada bidang atau sub bidang yang menjadi tugas dan fungsinya, tetapi juga oleh rumusan tujuan dan program pencapaian yang telah di tetapkan oleh pemimpin yang lebih tinggi posisinya.

Definisi kepemimpinan yang luas mencakup proses mempengaruhi penetapan tujuan perusahaan, proses memotivasi perilaku karyawan dan pencapaian tujuan, proses mempengaruhi interpretasi karyawan terhadap peristiwa, dan memelihara kolaborasi dan kerja kelompok. Ini termasuk proses mendapatkan dukungan dan kerjasama dari suatu kelompok atau orang-orang di luar organisasi. (Fahmi Kamal dkk., 2019).

Menurut Hidayat (2018:143) gaya kepemimpinan adalah suatu pola perilaku yang sedemikian rupa untuk memengaruhi pegawainya. Gaya kepemimpinan memegang peran yang sangat penting dalam menggerakkan, mengarahkan dan mengendalikan dalam suatu organisasi atau instansi untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Oleh karena itu pemimpin yang efektif adalah bila pemimpin tersebut mampu mengendalikan pegawai dan memotivasi kearah yang lebih positif dan dapat meningkatkan kinerja pegawai yang lebih baik untuk mencapai suatu tujuan organisasi atau instansi



pemerintah. Dalam rangka meningkatkan suatu citra, kerja dan kinerja dalam suatu organisasi atau instansi pemerintah untuk menuju kearah profesionalisme dan membantu kelancaran untuk terciptanya organisasi atau instansi pemerintah yang baik.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin hendaknya efektif dan dapat dilaksanakan dengan baik sehingga bawahan mempunyai semangat kerja dan dapat merasakan akibat dari penerapan kemampuan untuk dapat lebih meningkatkan semangat kerja. Karena diakui ataupun tidak, sikap, pola dan gaya kemampuan memberikan pengaruh terhadap sikap dan pola kerja pegawai. (Hasidah, dkk 2020)

Kelurahan adalah pembagian wilayah administratif di Indonesia setelah kecamatan. Kelurahan merupakan wilayah kerja lurah sebagai perangkat daerah kota. Kelurahan dipimpin oleh seorang lurah yang berpangkat pejabat. Kelurahan merupakan unit pemerintahan terkecil setingkat dengan desa. Berbeda dengan desa, kelurahan memiliki hak mengatur wilayahnya lebih terbatas.

Keberhasilan sebuah organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Kinerja merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan. Setiap organisasi berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Berbagai cara dapat ditempuh oleh organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawannya diantaranya dengan mewujudkan kepuasan kerja karyawan melalui budaya organisasi dan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan harapan karyawan.

Seorang pemimpin dalam melaksanakan kepemimpinan ditentukan oleh sikap dan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia inginkan. Selain itu, gaya kepemimpinan dalam organisasi sangat diperlukan untuk membangun lingkungan kerja yang kondusif dan membangun iklim motivasi bagi karyawan sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas yang tinggi.

Beberapa penelitian terdahulu yang memberikan gambaran umum mengenai gaya kepemimpinan Lurah. **Pertama**, penelitian yang dilakukan oleh Tinggogoy, F. L., dkk., (2021), menemukan bahwa gaya kepemimpinan Lurah di Balaroa Kecamatan Palu Barat dapat dikategorikan baik, namun aparatur belum mampu melaksanakan tugasnya secara optimal sesuai dengan gaya kepemimpinan Lurah. Indikator yang perlu menjadi perhatian untuk dapat mewujudkan gaya kepemimpinan yang diharapkan aparatur adalah aspek delegasi dan aspek control yang diharapkan kedepannya aparatur dapat menjalankan arahan dan tugas sesuai dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan Lurah pada aparaturnya.

Kedua, penelitian yang dilakukan oleh Widana, A. R., (2022), menemukan bahwa gaya kepemimpinan Lurah di Kelurahan Tatura Selatan Kecamatan Palu dapat dikategorikan sudah baik namun aparatur kelurahan belum melaksanakan tugasnya dengan maksimal sesuai dengan gaya pimpinan Lurah, menjadi perhatian untuk dapat mewujudkan gaya kepemimpinan yang diharapkan pada aparaturnya yaitu aspek delegasi dan aspek konsultasi yang diharapkan agar aparaturnya dapat menjalankan arahan dan tugas sesuai gaya kepemimpinan yang telah diterapkan Lurah kepada aparaturnya.



Ketiga, penelitian yang dilakukan oleh Musri, dkk., (2023), menemukan bahwa di dalam memimpin, kepala Kelurahan Ulak Karang Utara menggunakan gaya kepemimpinan manajerial. Hal ini dapat terlihat dengan pengarahan dan pemberian pengaruh pada kegiatan-kegiatan dalam kelurahan yang diberikan kepada para anggotanya yang mana hal tersebut saling berhubungan dalam menjalankan tugas mereka dikelurahan.

Keempat, penelitian yang dilakukan oleh Sihombing, C.M., (2020), menemukan bahwa Lurah Bandar Selamat cenderung menggunakan gaya kepemimpinan demokratis, dikarenakan wewenang pimpinan tidak mutlak yaitu keputusan Lurah bisa dipengaruhi oleh masukan dari bawahan, bukan sebagai bentuk interferensi, dalam hal ini lebih ditekankan dari asas musyawarah, Lurah melimpahkan sebagian wewenang kepada bawahan tidak semua keputusan bergantung pada pimpinan semata.

Kelima, penelitian yang dilakukan oleh Akil, N. (2019), menemukan bahwa gaya kepemimpinan yang dominan digunakan Lurah berkaitan dengan kegiatan di Kelurahan Duampanua adalah gaya kepemimpinan demokratis, dan kemudian menyusul gaya kepemimpinan paternalistik. Pada kegiatan-kegiatan tertentu juga diterapkan gaya kepemimpinan otoriter dan gaya kepemimpinan *laissez faire*. Penerapan gaya kepemimpinan Lurah yang terutama gaya kepemimpinan demokratis dan gaya kepemimpinan paternalistik memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai Kelurahan berbanding dengan berbagai kegiatan Kelurahan.

Sebagaimana permasalahan pokok penelitian ini berfokus pada gaya kepemimpinan Lurah, yang merupakan beberapa upaya menuju kearah pencapaian tujuan. Tentu pada pelaksanaan gaya kepemimpinan lurah masih hadir dalam berbagai gaya, yang sangat berpengaruh dalam kinerja kelurahan sehingga berkurang keefektifannya.

Kelurahan Tuara dipimpin oleh Lurah yang bernama Abd Malik yang menjabat sudah hampir 3 tahun. Kelurahan Tuara adalah salah satu kelurahan yang langsung memberi pelayanan terhadap masyarakat. Untuk mendapatkan pelayanan yang baik tentunya seorang Lurah harus memiliki gaya kepemimpinan yang baik agar dapat mengatur pegawai kelurahan lainnya dan bisa menghadirkan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat.

Gaya kepemimpinan pada pemerintahan Kelurahan Tuara Kabupaten Enrekang masih dihiasi sejumlah fenomena seperti norma perilaku yang kurang berkenan oleh bawahan dan masyarakat masih sering terjadi dalam praktek kepemimpinan, baik yang dipengaruhi oleh budaya feodal (seperti mendahulukan yang memiliki pejabat lebih tinggi atau terpandang), maupun disebabkan oleh hubungan emosional atau kekerabatan yang dipengaruhi budaya paternalistik; serta etika dan cara berinteraksi. Terdapat juga variasi dalam persepsi masyarakat terhadap kepemimpinan lurah di Kelurahan Tuara. Beberapa warga masyarakat merasa tidakpuasan terhadap kepemimpinan yang ada, sementara sebagian lainnya merasa puas terhadap aspirasi masyarakat.

Sehubungan dengan fenomena ini, terdapat asumsi bahwa praktek kepemimpinan di Kelurahan Tuara Kabupaten Enrekang masih kurang berhasil, dan hal tersebut juga



merupakan hambatan dan menjadi tantangan bagi seorang pemimpin dalam menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat bagi bawahannya agar tercapainya tujuan dalam suatu organisasi dengan memberikan upaya-upaya yang tepat dalam mengatasi hambatan-hambatan dalam gaya kepemimpinan.

Kepemimpinan yang tepat akan mendorong timbulnya kesediaan bawahan untuk berbuat dan berperilaku sesuai dengan apa yang dikehendaki oleh pimpinan. Berkaitan dengan penyelenggaraan pemerintahan Kelurahan, pegawai kantor Kelurahan dalam kapasitasnya sebagai aparatur pemerintah Kelurahan merupakan unsur pelaksana utama tugas-tugas Lurah yang ada di wilayah Kelurahan. Berhasil tidaknya tugas-tugas Lurah sangat ditentukan salah satunya dari kinerja para pegawai di kelurahan tersebut. Atas dasar latar belakang permasalahan di atas, penulis tertarik untuk mengambil judul penelitian tentang **“Gaya Kepemimpinan Lurah Di Kelurahan Tuara Kabupaten Enrekang”**.

1.2. TINJAUAN PUSTAKA

1.2.1. Perspektif Administrasi

Administrasi merupakan salah satu cabang ilmu pengetahuan social. Administrasi sebagai ilmu pengetahuan berada dalam pemikiran manusia ilmunan yang senantiasa dihadapkan pada berbagai bantahan dan wajib dalam memberikan penjelasan tentang nilai kebenaran sesuai prinsip-prinsip umum empiris.

Administrasi dapat diartikan sebagai kegiatan memberi layanan dalam mengelola informasi, mengelola manusia, mengelola materi kearah suatu tujuan yang ditetapkan dalam organisasi. Tugas administrator adalah melayani atau menaati, melaksanakan tata usaha atau pencatatan harta kekayaan dan kegiatan-kegiatan yang dilakukan. Kegiatan administrasi tidak lain merupakan kegiatan manajemen yaitu proses pengendalian, penggerakan, dan pemanfaatan atau pendayagunaan faktor-faktor sumberdaya yang sudah direncanakan.

Kepemimpinan administrasi dikaji dari kepemimpinan birokrasi berdasarkan aturan (tertulis ataupun tidak) lalu legalitas (*regulasi*). Orang-orang dalam pemerintahan bekerja berdasarkan aturan dan standar yang telah dibuat. Pemimpin memunculkan struktur dan prosedur.

Kepemimpinan dalam administrasi berperan sebagai berikut;

1. Menganalisis aktifitas-aktifitas dari para pemimpin pada organisasi yang efektif.
2. Fokus analisis; yaitu menetapkan tanggung jawab dan tugas apa yang harus dilaksanakan, tanpa memperhatikan siapa yang memegang posisi. Sehingga teridentifikasi uraian tugas pemimpin secara umum (*job description*)
3. Tujuan; yaitu memodifikasi arti dari aktifitas-aktifitas yang diamati dan untuk mengidentifikasi persyaratan perilaku bagi kinerja yang efektif dari pekerjaan



1.2.2. Kepemimpinan

Istilah kepemimpinan (leadership) berasal dari kata “pimpin” yang artinya bimbing atau tuntun. Kemudian dari kata “pimpin” lahirlah kata kerja “memimpin” yang artinya membimbing atau menuntun dan kata benda “pemimpin” yaitu orang yang berfungsi memimpin atau orang yang membimbing atau menuntun.

Kepemimpinan adalah keterampilan dan kemampuan seseorang memengaruhi perilaku orang lain, baik yang kedudukannya lebih tinggi maupun lebih rendah daripada dalam berfikir dan bertindak agar perilaku yang semula mungkin individualistic dan egosentrik berubah menjadi perilaku organisasional (Siagian,1999:12). Kemudian, menurut Terry, George R.(1998), Kepemimpinan adalah hubungan yang ada dalam diri seorang pemimpin, memengaruhi orang-orang lain untuk bekerja sama secara sadar dalam hubungan tugas untuk mencapai yang diinginkan pemimpin.

Berdasarkan uraian dari berbagai pendapat diatas, maka pengertian kepemimpinan dapat disimpulkan : kepemimpinan adalah suatu aktivitas memengaruhi dengan kemampuan untuk meyakinkan orang lain guna mengarahkan dalam proses mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Dengan kata lain, kepemimpinan didefinisikan sebagai rangkaian kegiatan penataan berupa kemampuan mempengaruhi tingkah laku orang lain dalam situasi tertentu agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

1.2.3. Dinamika Kepemimpinan

Dinamika kepemimpinan berhubungan erat dengan hubungan antara pemimpin dengan orang yang dipimpin, sebab kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki pemimpin untuk memengaruhi orang-orang yang dipimpin untuk mau bekerja keras untuk mencapai apa yang menjadi tujuan dari organisasi yang dipimpinnya.

Dalam menjalankan kegiatan kepemimpinan itu tentu pemimpin menghadapi berbagai karakter dari orang-orang yang dipimpin, berbagai latar belakang yang menjadikan pemimpin harus bekerja keras untuk mengenal masing-masing karakter, masing-masing latar belakang dari orang yang dipimpin supaya dapat mengetahui cara yang lebih tepat untuk memengaruhi orang-orang yang dipimpin tersebut, kalau tidak demikian pemimpin boleh gagal dalam menjalankan kepemimpinannya, semuanya itu adalah suatu keadaan yang menggambarkan dinamika kepemimpinan, untuk membawa perkembangan atau kemajuan organisasi yang dipimpinnya.

Hubungan manusia menjadi salah satu faktor yang utama untuk mempengaruhi dinamika kepemimpinan bagi seorang pemimpin, dan gaya kepemimpinan menjadi suatu yang penting dalam hubungan manusia, sesuai dengan dinamika kepemimpinan, bahwa pemimpin adalah agen perubahan organisasi.

1.2.4. Faktor Yang Mempengaruhi Dinamika Kepemimpinan



Optimized using
trial version
www.balesio.com

pemimpinan dalam praktiknya dipengaruhi oleh beberapa faktor

manusiawi dalam kepemimpinan. Kepemimpinan memerlukan bentuk manusiawi yang efektif, artinya hubungan manusiawi dalam kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin dalam memperlakukan orang yang dipimpin yang akan memberikan tanggapan berupa kegiatan-kegiatan yang diperlukan untuk tidak bagi pencapaian tujuan organisasinya.

2. Poses pengambilan keputusan. Proses pengambilan keputusan merupakan prosedur pengambilan keputusan yang terdiri dari langkah-langkah yang harus dilakukan sehingga alternatif terbaik dapat dicapai, dan pemilihan alternatif harus dilakukan secara nalar dengan kearifan yang tinggi dalam mendapatkan informasi yang memadai, mendasarkan bukti, kepercayaan yang masuk akal, lugas dan relevan dengan tujuan.
3. Pengendalian dalam kepemimpinan. Tujuan pokok kegiatan pengendalian dalam kepemimpinan adalah untuk memperoleh tanggapan berupa kesediaan mewujudkan program kerja dari para anggota organisasi. Respons berarti menunjukkan sikap dan tingkah laku yang mentaati/kepatuhan dan kesetiaan dalam melaksanakan tugas pokok yang menjadi beban kerja masing-masing.

1.2.5. Fungsi Kepemimpinan

Fungsi kepemimpinan berhubungan dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok atau organisasi mana pun, dan semua pimpinan perlu berada dalam situasi tersebut. pendapat (Reza, 2010:34), secara operasional ada 5 fungsi pokok kepemimpinan antara lain:

1. Fungsi intruksi. Fungsi ini berlangsung dan bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai pengambil keputusan berfungsi memerhatikan pelaksanaannya pada orang-orang yang dipimpin. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa isi perintah, bagaimana cara mengerjakan perintah, bilamana waktu memulai, melaksanakan, melaporkan hasilnya, dan dimana tempat mengerjakan perintah agar keputusan dapat diwujudkan secara efektif.
2. Fungsi konsultasi. Fungsi ini berlangsung dan bersifat komunikasi dua arah, meskipun pelaksanaannya sangat tergantung pada pihak pemimpin. Pada tahap pertama dalam usaha menetapkan keputusan, pemimpin kerap kali memerlukan bahan pertimbangan. Konsultasi itu dapat dilakukannya secara terbatas hanya dengan orang-orang tertentu saja, yang dinilainya mempunyai berbagai bahan informasi yang diperlukannya dalam menetapkan keputusan.
3. Fungsi partisipasi. Dalam menjalankan fungsi partisipasi pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam pengambilan keputusan maupun dalam melaksanakannya. Setiap anggota kelompok memperoleh kesempatan yang sama untuk berpartisipasi dalam melaksanakan kegiatan yang dijabarkan dari tugas-tugas pokok, sesuai dengan posisi masing-masing.
4. Fungsi delegasi. Dalam menjalankan fungsi delegasi, pemimpin memberikan pelimpahan wewenang membuai atau menetapkan keputusan. Fungsi delegasi sebenarnya adalah kepercayaan seseorang pemimpin kepada orang yang diberi kepercayaan untuk pelimpahan wewenang dengan melaksanakannya secara bertanggung jawab. Fungsi pendelegasian ini, harus diwujudkan karena kemajuan dan kelompok tidak mungkin diwujudkan oleh seorang pemimpin



alian. Fungsi pengendalian berasumsi bahwa kepemimpinan yang berusaha mampu mengatur aktifitas anggota-anggotanya secara h dalam mengkoordinasi yang efektif, sehingga dapat ercapainya tujuan itu bersama secara maksimal.

1.2.6. Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Sutikno (2014) menjelaskan beberapa faktor yang mempengaruhi kepemimpinan:

1. Pengetahuan keahlian. Pengetahuan yang dimaksud disini didasarkan pada pelatihan atau kualifikasi administrator, pengalaman profesional sebagai administrator, pelatihan atau sertifikasi administratif apa pun yang mungkin atau mungkin tidak dia miliki.
2. Jenis pekerjaan atau lembaga di mana pemimpin melakukan tugas. Setiap organisasi atau instansi memiliki tujuan yang berbeda dan menentukan cara yang berbeda untuk mencapai tujuan tersebut. Oleh karena itu, berbagai jenis lembaga memerlukan perilaku dan sikap kepemimpinan yang berbeda.
3. Ciri-ciri kepribadian Manajer yang ditemukan secara psikologis berbeda dalam sifat, dan wataknya. Perbedaan kepribadian setiap pemimpin menyebabkan perbedaan tindakan dan sikap ketika menunjukkan kepemimpinan.
4. Sifat kepribadian pengikut. Poin ini berkaitan dengan sifat pengikut, yaitu mengapa dan bagaimana anggota kelompok menerima dan melaksanakan perintah dan tugas dari pemimpin.

1.2.7. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan kemampuan dari seorang pemimpin dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong, dan mengendalikan bawahannya untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan kehendak pemimpinnya yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi (Rifai & Sudarusman, 2014:24). Di sisi lain menurut (Tampubolon, 2008:15) Gaya kepemimpinan merupakan ciri khas seorang pemimpin, ia sedang dalam proses membimbing, mempengaruhi dan membuat perilaku pengikut atau bawahan berkembang menuju tujuan tertentu. Gaya kepemimpinan yang berbeda dalam organisasi akan berdampak berbeda pada partisipasi individu dan perilaku kelompok.

Berasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu strategi dari seorang pemimpin dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan perilaku orang lain atau bawahannya untuk bisa melakukan suatu pekerjaan secara produktif dalam mencapai tujuan organisasi.

1.2.8 Teori Gaya Kepemimpinan

1. Pendekatan Teori Gaya Kepemimpinan Perilaku (University of Ohio Studies)

Beddy Iriawan Maksudi (2013:20) menjelaskan bahwa telah banyak jumlah studi tentang ragam gaya kepemimpinan yang telah dilakukan oleh para ahli. Di antaranya yang populer dan sering dibicarakan adalah hasil penelitian dari University of



ins dan Coulter (2002) mengatakan bahwa ada empat gaya kepemimpinan autokratis, gaya kepemimpinan demokratis, aissez-fair (kendali bebas) dan gaya kepemimpinan situasional.

ipinan Autokratis

dan Coulter (2002) menyatakan gaya kepemimpinan autokratis pemimpin yang cenderung memusatkan kekuasaan kepada mendikte bagaimana tugas harus diselesaikan, membuat

keputusan secara sepihak, dan meminimalisasi partisipasi karyawan. Adapun ciri-ciri gaya kepemimpinan autokratis yaitu:

- 1) gaya kepemimpinan yang memungkinkan sedikit atau tidak ada masukan dari anggota kelompok,
- 2) mengharuskan pemimpin untuk membuat hampir semua keputusan,
- 3) memberikan pemimpin kemampuan untuk mendikte metode dan proses kerja,
- 4) membuat kelompok merasa seperti mereka tidak dipercaya dengan keputusan atau tugas penting,
- 5) cenderung menciptakan lingkungan yang sangat terstruktur dan sangat kaku,
- 6) menghambat kreativitas dan pemikiran out-of-the-box dan menetapkan aturan dan cenderung diuraikan dan dikomunikasikan dengan jelas.

b. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Menurut Robbins dan Coulter (2002), gaya kepemimpinan demokratis mendeskripsikan pemimpin yang cenderung mengikut sertakan karyawan dalam pengambilan keputusan, mendelegasikan kekuasaan, mendorong partisipasi karyawan dalam menentukan bagaimana metode kerja dan tujuan yang ingin dicapai, dan memandang umpan balik sebagai suatu kesempatan untuk melatih karyawan. Adapun ciri-ciri gaya kepemimpinan demokratis yaitu:

- 1) pemimpin bersedia melimpahkan sebagian wewenang kepada bawahannya,
- 2) keputusan dan kebijakan dibuat oleh pemimpin dan bawahan secara bersama-sama,
- 3) pengawasan terhadap sikap, tingkah laku, perbuatan, atau kegiatan para bawahan dilakukan secara wajar,
- 4) komunikasi berlangsung secara timbal balik atau dua arah, baik yang terjadi antara pemimpin dengan bawahan ataupun sesama bawahan,
- 5) terdapat banyak kesempatan bagi bawahan untuk menyampaikan saran atau pendapat,
- 6) tugas-tugas yang diberikan kepada bawahan lebih bersifat permintaan daripada instruksi, dan
- 7) pemimpin lebih memperhatikan sikap dan tindakannya, serta adanya rasa saling percaya dan menghormati.

c. Gaya Kepemimpinan laissez-fair (bebas)

Gaya kepemimpinan kendali bebas mendeskripsikan pemimpin yang secara keseluruhan memberikan karyawannya atau kelompok kebebasan dalam pembuatan keputusan dan menyelesaikan pekerjaan menurut cara yang menurut karyawannya paling sesuai menurut Robbins dan Coulter (2002). Adapun ciri-ciri gaya kepemimpinan kendali bebas yaitu

- 1) pemimpin melimpahkan wewenang sepenuhnya kepada bawahan, dan kebijakan lebih banyak dibuat oleh bawahan, bawahan berkomunikasi apabila diperlukan oleh bawahannya, bawahan bertanggung jawab atas keberhasilan organisasi dipikul oleh setiap orang, tidak ada pengawasan terhadap sikap, tingkah laku, kegiatan, atau yang dilakukan oleh bawahan, dan peran pemimpin dalam kegiatan kelompok.



d. Gaya Kepemimpinan Situasional

Kepemimpinan situasional adalah kepemimpinan yang berusaha menyatukan bersama pemikiran-pemikiran para tokoh utama untuk menjadikan perilaku yang berdasarkan pada situasi yang ada dan berfokus pada bawahannya atau anggota pegawai lainnya. Adapun ciri-ciri dari kepemimpinan situasional yaitu:

- 1) Penyesuaian gaya kepemimpinan: Pemimpin akan menyesuaikan gaya kepemimpinannya berdasarkan pada tingkat kesiapan atau kemampuan anggota tim.
- 2) Fleksibilitas: Kepemimpinan situasional menuntut pemimpin untuk menjadi fleksibel dan mampu beradaptasi dengan perubahan situasi.
- 3) Orientasi pada pengembangan anggota tim: Pemimpin tidak hanya memimpin tetapi juga berperan sebagai mentor atau coach bagi anggota tim.
- 4) Komunikasi yang efektif: Komunikasi yang efektif menjadi kunci dalam kepemimpinan situasional untuk memastikan bahwa pesan yang disampaikan dapat dimengerti dan diterima dengan baik oleh anggota tim.

2. Pendekatan Teori Kepemimpinan Transaksional

Kepemimpinan transaksional menurut Metcalfe (2000) pemimpin transaksional harus memiliki informasi yang jelas tentang apa yang dibutuhkan dan diinginkan bawahannya dan harus memberikan balikan yang konstruktif untuk mempertahankan bawahan pada tugasnya.

Terdapat empat karakteristik pemimpin transaksional:

- a. Imbalan kontingen: kontrak pertukaran imbalan atas upaya yang dilakukan, menjanjikan imbalan atas kinerja baik, mengakui pencapaian.
- b. Manajemen berdasar pengecualian (aktif): melihat dan mencari penyimpangan dari aturan dan standar, menempuh tindakan perbaikan.
- c. Manajemen berdasar pengecualian (pasif): mengintervensi hanya jika standar tidak dipenuhi.
- d. Laissez-Faire: melepas tanggung jawab, menghindari pembuatan keputusan.

3. Pendekatan Teori Kepemimpinan Transformasional

Teori kepemimpinan transformasional pertama kali dijelaskan oleh Bass pada tahun 1985. Dia menyatakan bahwa, pemimpin transformasional menginspirasi anggotanya untuk meninggalkan kepentingan pribadi demi organisasi dan memiliki dampak mendalam pada anggota mereka.

Menurut Bass ada beberapa karakteristik dalam gaya kepemimpinan transformasional, yaitu sebagai berikut:

- a. Kharisma: memberikan visi dan rasa atas misi, menanamkan kebanggaan, meraih kepercayaan.
 - mengkomunikasikan harapan tinggi, menggunakan simbol untuk memotivasi usaha, menggambarkan maksud penting secara sederhana.
 - rasional: mendorong intelegensia, rasionalitas, dan pemecahan hati-hati.



- d. Pertimbangan individual: memberikan perhatian pribadi, melayani karyawan secara pribadi, melatih dan menasehati.

Namun demikian, dalam penelitian ini kami mengambil salah satu teori gaya kepemimpinan yang dikemukakan diatas yaitu Teori Gaya Kepemimpinan Perilaku (University of Ohio Studies) yang dikembangkan oleh Robbins dan Coulter (2002) dengan empat gaya kepemimpinan yaitu gaya kepemimpinan autokratis, gaya kepemimpinan demokratis, gaya kepemimpinan laissez-fair (kendali bebas) dan gaya kepemimpinan situasional. Teori ini akan menjelaskan gaya Kepemimpinan yang dominan di terapkan oleh Lurah di Kelurahan Tuara Kabupaten Enrekang. Untuk mengetahui bagaimana alur berpikir peneliti dalam menjelaskan permasalahan penelitian, maka dibuatlah kerangka konseptual sebagai berikut:

Gambar 1.1. Kerangka Pikir Penelitian



1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan yang ingin dicapai yaitu: Untuk mendeskripsikan dan menganalisis Gaya kepemimpinan yang dominan di terapkan oleh Lurah di Kelurahan Tuara Kabupaten Enrekang.

Adapun yang menjadi manfaat penelitian ini adalah :



Hasil dari penelitian ini diharapkan akan memberikan sumbangan ususnya dalam ilmu pemerintahan dan juga dapat digunakan bacaan guna penelitian lebih lanjut.

Hasil penelitian ini diharapkan mampu mewujudkan sesuatu yang bermanfaat bagi masyarakat luas dan juga dapat memberikan masukan kepada Lurah Kabupaten Enrekang, khususnya Kelurahan Tuara.