

## Penerapan Gaya Kepemimpinan Lurah Tuwung Dalam Menciptakan Budaya Kerja Yang Kondusif

Andi Muhammad Galif, Rabina Yunus, Ashar Prawitno  
Departemen Ilmu Pemerintahan, Universitas Hasanuddin  
Email: andigalilipusamang@gmail.com, rabina.yunus@gmail.com,  
asharprawitno@unhas.ac.id

### Abstract

*This study aims to analyze the implementation of the village head's leadership style in creating a conducive work culture at the Tuwung Village Office, Barru District, Barru Regency. This research employed a qualitative approach with a descriptive research design. Data were collected through interviews, observations, and documentation and were analyzed using data reduction, data display, and conclusion drawing techniques. The findings reveal that the Head of Tuwung Village applies a combination of consultative, participative, delegative, and directive leadership styles as proposed in Gatto's Leadership Theory. However, participative and consultative leadership styles are the most dominant approaches in leading the organization. The consultative leadership style is reflected in the village head's openness to receiving suggestions and input from staff members and the community before making decisions. Meanwhile, the participative leadership style is demonstrated through the involvement of staff and community members in decision-making processes, planning activities, and the implementation of development programs. In addition, the delegative leadership style is implemented by granting authority to staff members according to their respective duties and functions, while the directive leadership style is reflected in the village head's role in providing direction, guidance, and making decisions on issues that require certainty and prompt action. The implementation of these leadership styles has contributed to effective communication, increased employee participation, strengthened organizational cooperation, and the development of a conducive work culture within the Tuwung Village Office.*

**Keywords:** Leadership Style, Village Head Leadership, Work Culture, Participative Leadership

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan gaya kepemimpinan lurah dalam menciptakan budaya kerja yang kondusif di Kantor Kelurahan Tuwung, Kecamatan Barru, Kabupaten Barru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan tipe penelitian deskriptif. Data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi, kemudian dianalisis melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lurah Tuwung menerapkan kombinasi gaya kepemimpinan konsultatif, partisipatif, delegatif, dan direktif sebagaimana dikemukakan dalam teori kepemimpinan Gatto. Namun demikian, gaya kepemimpinan yang paling dominan diterapkan adalah gaya kepemimpinan partisipatif dan konsultatif. Gaya kepemimpinan konsultatif tercermin melalui keterbukaan lurah dalam menerima saran dan masukan dari staf serta masyarakat sebelum mengambil keputusan. Gaya kepemimpinan partisipatif diwujudkan melalui pelibatan staf dan masyarakat dalam proses pengambilan keputusan, perencanaan, dan pelaksanaan program pembangunan. Selain itu, gaya kepemimpinan delegatif diterapkan melalui pemberian kewenangan kepada staf sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing, sedangkan gaya kepemimpinan direktif terlihat dari peran lurah dalam memberikan arahan, bimbingan, serta mengambil keputusan pada persoalan-persoalan tertentu yang membutuhkan kepastian tindakan. Penerapan berbagai gaya kepemimpinan tersebut mampu menciptakan komunikasi yang baik, meningkatkan partisipasi pegawai, memperkuat kerja sama organisasi, serta membangun budaya kerja yang kondusif di lingkungan Kantor Kelurahan Tuwung.

**Kata kunci:** *Gaya Kepemimpinan, Kepemimpinan Kepala Desa, Budaya Kerja, Kepemimpinan Partisipatif*

## **PENDAHULUAN**

Masyarakat merupakan pemeran penting dalam pembangunan dan pemerintah memiliki kewajiban untuk mengarahkan, membimbing, melindungi dan memelihara suasana solidaritas. Aktivitas masyarakat dan pemerintah harus saling mendukung, mengisi dan melengkapi untuk mencapai tujuan pembangunan nasional. Untuk mencapai hal tersebut, pembangunan tidak hanya fokus pada perkotaan, namun juga seluruh aspek kehidupan masyarakat sampai dengan kelurahan serta tetap fokus pada pemerataan, pertumbuhan, dan stabilitas. Salah satu lingkup kerja pemimpin yaitu pada ranah pemerintahan di level pusat, provinsi, kabupaten/kota, kecamatan, kelurahan dan pemerintahan desa. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1979 menyebutkan kelurahan adalah suatu wilayah yang ditempati oleh sejumlah penduduk yang mempunyai organisasi pemerintahan terendah langsung di bawah camat yang tidak berhak menyelenggarakan rumah tangganya sendiri.

Terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik dapat dilihat dari bagaimana kemampuan kepemimpinan seorang pemimpin. Pemimpin merupakan faktor utama keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai visi dan misi suatu organisasi. Nawawi (2012) menjelaskan kepemimpinan yang efektif sebagai proses perubahan yang variatif yang dipengaruhi oleh karakter pemimpin untuk mencapai hubungan harmonis dengan bawahannya. Setiap pemimpin pasti memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda. Menurut Djanaid (2004) gaya kepemimpinan adalah standar tindakan yang digunakan seseorang ketika mencoba untuk mempengaruhi perilaku orang lain. Pentingnya gaya kepemimpinan oleh pemimpin sangat berpengaruh terhadap lingkungan kerja.

Gaya kepemimpinan yang luar biasa diperlukan untuk mengembangkan lingkungan kerja yang kondusif dan menguntungkan kinerja karyawannya. Dorongan seperti itu diharapkan menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi dan meningkatkan mutu pelayanan publik (Tenda et al., 2018). Terdapat beberapa budaya kerja yang bernilai negatif dalam pelaksanaan tugas dan kewajiban oleh para pegawai yang akan menghambat kinerja organisasi (Zulkifli et al., 2014). Menurut Faris & Harianto (2014), kualitas sumber daya manusia Indonesia yang tidak memiliki kemampuan berkompetisi disebabkan oleh faktor budaya kerja yang masih lemah dan tidak merata. Kondisi tersebut terjadi karena masih menganggap kerja sebagai sebuah rutinitas saja. Budaya organisasi mempengaruhi kualitas pelayanan sebesar 66% dan 34% faktor lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kondisi budaya organisasi, maka kualitas pelayanan publik kepada masyarakat semakin meningkat (Pathoni & Yuhana, 2020). Budaya kerja yang terbentuk dalam suatu organisasi, turut mempengaruhi keberhasilan pencapaian kinerja sehingga peran pemimpin sangat penting dalam menciptakan budaya kerja yang kondusif untuk menjamin adanya keberhasilan pencapaian target kinerja organisasi. Lurah sebagai pemimpin harus berperan dengan kepemimpinan yang efektif agar dapat membentuk budaya kerja yang kondusif, diantaranya partisipatif, inspiratif, transparan, mendorong kolaborasi, menghargai keberagaman dan memberi penghargaan bagi yang berjasa.

Sejalan dengan bahasan penelitian yang diangkat, penulis mengambil lokus penelitian di Kantor Kelurahan Tuwung Kabupaten Barru. Selanjutnya, dari hasil observasi awal peneliti yang dilakukan di Kantor Kelurahan Tuwung, penulis mendapatkan informasi terkait Lurah

Kelurahan Tuwung yang menjabat sejak Bulan September Tahun 2022. Berdasarkan data kepegawaian, saat ini Kelurahan Tuwung dipimpin oleh Zulfachmy S.STP yang menjabat sejak bulan September Tahun 2022. Hal ini menunjukkan kepemimpinan yang belum termasuk lama, selain itu lurah Tuwung merupakan lurah dengan usia yang masih tergolong muda yaitu 29 tahun sekaligus sebagai pegawai termuda di Kantor Kelurahan Tuwung.

Berawal dari gaya kepemimpinan lurah dalam memimpin organisasi, maka akan sangat berdampak pada budaya kerja yang terbentuk termasuk tingkat kondusifitas organisasi, sebab melalui gaya kepemimpinan, model pemecahan masalah serta komunikasi dan koordinasi efektif antara atasan dan bawahan dapat terbentuk yang berdampak pada minimnya gesekan atau konflik yang terjadi di lingkungan kerja. Terwujudnya budaya kerja yang kondusif tentunya akan berdampak pada prestasi kerja organisasi. Kelurahan Tuwung pada tahun 2018 sampai 2022 dipimpin oleh Hidayatuddin, S. IP., MH dengan mendapatkan banyak prestasi baik tingkat nasional maupun tingkat kabupaten.

Kelurahan Tuwung pada masa itu bahkan menjadi salah satu kelurahan terbaik di Kabupaten Barru. Hal ini tentu saja sangat mempengaruhi motivasi kerja para pegawai. Kepemimpinan Hidayatuddin, S. IP., MH kemudian digantikan oleh Zulfachmy, S.STP sejak tahun 2022, masuknya lurah baru menjadi tantangan untuk menyesuaikan dan saling beradaptasi baik oleh bawahan maupun oleh lurah itu sendiri. Sebab bergantinya pemimpin maka akan mendatangkan gaya kepemimpinan baru, banyak hal yang menjadi tantangan bagi Lurah Tuwung saat ini ditengah-tengah adanya keragaman pola kerja dan pemahaman para pegawai Kelurahan Tuwung. Tantangan lainnya bagi Lurah Tuwung yakni bagaimana mengimbangi dan mempertahankan prestasi Kelurahan Tuwung yang terjadi sejak tahun-tahun sebelumnya,

terlebih lagi pemahaman pemerintah daerah serta masyarakat bahwa Kelurahan Tuwung merupakan Kelurahan yang berprestasi dari tahun ke tahun, artinya masyarakat menaruh harapan yang tinggi terhadap kepemimpinan Lurah Tuwung saat ini. Melalui beberapa hal di atas, maka dibutuhkan gaya kepemimpinan yang tepat untuk menghadapi lingkungan kerja yang dinamis serta untuk mencapai keberhasilan capaian terget kinerja organisasi agar Kelurahan Tuwung dapat mempertahankan predikat kinerja baik seperti tahun-tahun sebelumnya. Berdasarkan hal tersebut, maka peneliti mengangkat topik penelitian dengan judul “Penerapan Gaya Kepemimpinan Lurah Dalam Menciptakan Budaya Kerja yang Kondusif (Studi Kantor Kelurahan Tuwung Kabupaten Barru)”.

#### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini mendeskripsikan dan menganalisis gaya kepemimpinan Lurah Tuwung dalam menciptakan budaya kerja yang kondusif di Kelurahan Tuwung. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan maksud menganalisis secara mendalam topik yang diangkat dan memperoleh gambaran secara tepat terhadap sasaran penelitian yaitu menganalisis gaya kepemimpinan Lurah Tuwung dalam menciptakan budaya kerja yang kondusif di Kelurahan Tuwung.

Pemilihan sampel menggunakan teknik purposive sampling yaitu memilih informan yang dianggap paling mengetahui terkait penerapan gaya kepemimpinan Lurah Tuwung. Berdasarkan latar belakang permasalahan, rumusan masalah, tujuan dan kajian teori, maka fokus penelitian yang akan menjawab permasalahan yang akan diteliti yaitu: (1) penerapan gaya kepemimpinan Lurah Tuwung dalam menciptakan budaya kerja yang kondusif, dan (2) faktor penghambat dan pendukung yang mempengaruhi penerapan gaya kepemimpinan Lurah Tuwung dalam menciptakan budaya kerja yang kondusif.

Sumber data penelitian ini diperoleh dari: (1) data primer yang diperoleh langsung dari informan sebanyak 12 orang yaitu lurah, sekretaris lurah, bendahara, Kepala Seksi Perekonomian dan Pemberdayaan Masyarakat, Kepala Seksi Ketentraman dan Ketertiban, staf Kelurahan Tuwung, dan tokoh masyarakat, serta (2) data sekunder yang diperoleh dari dokumen-dokumen yang berhubungan dengan bahasan dalam penelitian. Wawancara yang dilakukan oleh informan dituangkan dalam catatan tertulis dan melalui teknik perekaman.

Teknik Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi: (1) wawancara dengan 12 informan, (2) observasi dengan melakukan pengamatan terhadap pelaksanaan kinerja atasan dan bawahan sehari-hari di Kantor Kelurahan Tuwung, dan (3) dokumentasi dengan pengambilan data melalui dokumen-dokumen yang berkaitan dengan pelaksanaan kinerja di Kantor Kelurahan Tuwung.

Uji keabsahan data kemudian dilakukan agar tidak terjadi informasi yang salah atau tidak sesuai dengan konteksnya. Pengujian ini terdiri atas uji kredibilitas, transferability, dependabilitas, dan konformitas. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data mengikuti model analisis data interaktif dari (Miles et al., 2018) yang menggambarkan analisis data interaktif yang terdiri dari pengumpulan data, kondensasi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Kelurahan Tuwung merupakan salah satu kelurahan yang berada di wilayah Kecamatan Barru Kabupaten Barru. Kelurahan Tuwung dipimpin oleh Zulfachmy, S.STP dengan jumlah staf yang berstatus Aparatur Sipil Negara (ASN) sebanyak 8 orang dan staf berstatus honorer sebanyak 14 orang. Kepala kelurahan adalah kepala pemerintahan di tingkat kelurahan yang ada di Indonesia. Lurah mempunyai gaya kepemimpinan yang

beragam untuk memperkokoh pengakuan masyarakat dan untuk membangun keberadaan dan membantu kelancaran pelaksanaan kebijakan dan tugas-tugas yang diembannya. Lurah diharapkan dapat mengendalikan roda pemerintahan kelurahan dengan bertanggung jawab dalam memberikan pengabdian terhadap masyarakat, sehingga ketika aparat kelurahan menunjukkan kinerja yang bagus dalam pengelolaan pemerintahan kesejahteraan masyarakat dan partisipasi masyarakat dalam pembangunan akan meningkat.

Gaya kepemimpinan merupakan suatu metode yang diterapkan pemimpin untuk berhubungan dengan para anggota organisasi atau kelompok dalam hal menyelesaikan masalah dan mengambil keputusan. Oleh sebab itu setiap pemimpin memiliki suatu gaya kepemimpinan yang dominan diterapkan. Namun, pemimpin juga harus mampu menerapkan berbagai gaya kepemimpinan sesuai dengan situasi dan kondisi yang dihadapi dalam menyelesaikan masalah dan mengambil keputusan. Gatto dalam (Mujiono, 2002) mengemukakan bahwa pada dasarnya ada empat kategori gaya kepemimpinan yaitu gaya konsultatif, gaya partisipatif, dan gaya delegatif.

Penyelenggaraan pemerintahan di kelurahan oleh Lurah Tuwung untuk menciptakan budaya kerja yang kondusif menggunakan gabungan elemen dari gaya kepemimpinan konsultatif, partisipatif, delegatif dan direktif. Namun, penerapan gaya kepemimpinan Lurah Tuwung lebih dominan pada kepemimpinan partisipatif dan konsultatif.

### **Gaya Kepemimpinan Konsultatif**

Gaya konsultatif merupakan gaya kepemimpinan yang mencakup dukungan, bimbingan dan pemberian contoh kerja oleh pimpinan terhadap bawahan yang memiliki tingkat kematangan menengah ke bawah (Harsey & Blanchard, 1982; Wahyudi, 2015; Mullins, 2005). Lurah Kelurahan Tuwung

diketahui menerapkan gaya kepemimpinan konsultatif yang dicirikan dalam kepemimpinannya, di antaranya pengambilan keputusan dan pemecahan masalah dilakukan setelah mendengarkan saran dan masukan dari bawahannya, menerima saran dan masukan secara terbuka dimana lurah akan mempertimbangkan masukan dan saran yang dianggapnya sesuai dan jika dianggap kurang tepat lurah akan membimbing pegawai mana keputusan atau pemecahan masalah yang lebih tepat. Lurah Tuwung juga menerapkan gaya kepemimpinan konsultatif dalam menangani konflik dan sengketa antara masyarakat, di mana dalam prosesnya Lurah Tuwung akan melibatkan kepala seksi dan pihak-pihak yang berkonflik. Berdasarkan pernyataan staf administratif, lurah dalam menangani konflik dengan cara mempertemukan dan mendorong komunikasi pihak-pihak yang terlibat konflik. Apabila konflik tersebut tidak dapat diselesaikan atau tidak ditemukan solusi, maka lurah akan melimpahkan masalah tersebut ke kecamatan atau pengadilan.

Pada pelaksanaan kegiatan kelurahan, lurah juga berkoordinasi dengan kepala seksi dalam pelaksanaan tugas dengan cara membuka komunikasi dengan bawahannya agar pelaksanaan program berjalan dengan baik. Indikasi lain yang menunjukkan lurah menerapkan gaya kepemimpinan konsultatif adalah partisipasi masyarakat dalam pengambilan keputusan. Lurah melibatkan masyarakat dalam proses pengambilan keputusan, seperti pada kegiatan Musyawarah Perencanaan Pembangunan (Musrenbang), di mana lurah meminta saran dan masukan dari masyarakat tentang program-program yang akan diprioritaskan. Hal tersebut menciptakan rasa kepemilikan dan keterlibatan masyarakat dalam pembangunan kelurahan mereka.

#### **Gaya kepemimpinan partisipatif**

Gaya kepemimpinan partisipatif menjadi salah satu gaya kepemimpinan yang dominan

diterapkan oleh Lurah Tuwung. Ditinjau dari proses pengambilan keputusan dan pemecahan masalah, lurah melibatkan staf dalam proses pengambilan keputusan dengan melakukan rapat internal dan meminta pertimbangan dari anggota staf sebelum mengambil keputusan. Keputusan diambil berdasarkan hasil diskusi dan konsensus mayoritas. Selain itu Lurah Tuwung aktif dalam melakukan sosialisasi terkait program-program kelurahan dan mendorong partisipasi staf serta masyarakat dalam pelaksanaan program tersebut.

Pendekatan persuasif yang digunakan Lurah Tuwung juga menunjukkan keinginan untuk memahami sudut pandang berbagai pihak dalam mencapai kesepakatan yang memuaskan. Lurah Tuwung mendengarkan dengan empati dan berusaha memahami sudut pandang dari pihak yang berkonflik. Kemudian, dia membantu pihak yang berkonflik untuk menemukan solusi yang adil dan memuaskan semua pihak yang terlibat. Untuk meningkatkan hubungan personal yang baik dengan bawahan, Lurah Tuwung menjalin komunikasi dengan staf dan masyarakat secara persuasif dan terbuka. Komunikasi dilakukan dari hati ke hati untuk membangun hubungan yang baik dan memfasilitasi dialog yang konstruktif.

Lurah percaya bahwa partisipasi masyarakat dapat meningkatkan efektivitas kebijakan, tanpa adanya partisipasi masyarakat, maka kebijakan yang kita keluarkan tidak akan optimal. Masyarakat dilibatkan dalam proses perencanaan dan implementasi program pembangunan melalui kegiatan seperti Musrenbang. Penerapan kepemimpinan partisipatif juga dapat dilihat dalam penanganan konflik, di mana Lurah Tuwung menangani konflik dengan memediasi dan melibatkan pihak yang berkonflik dalam mencari solusinya.

#### **Gaya Kepemimpinan Delegatif**

Delegatif merupakan gaya kepemimpinan yang mendelegasikan wewenang kepada

bawahan dengan agak lengkap atau gaya yang mendorong kemampuan bawahan untuk mengambil inisiatif (Djaenuri, 2015). Pimpinan menyerahkan tanggung jawab atas pelaksanaan pekerjaan kepada bawahan dalam artian pimpinan menginginkan agar para bawahannya dapat mengendalikan diri mereka sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut (Hasibuan, 2009).

Penerapan gaya kepemimpinan delegatif oleh Lurah di antaranya memberikan wewenang kepada staf dan kepala seksi untuk merencanakan dan melaksanakan program-program kelurahan. Lebih lanjut lurah tetap melakukan kontrol dan evaluasi terhadap kinerja staf dan kepala seksi. Selain itu, lurah juga mendelegasikan dan memberikan tugas sesuai tupoksi yang tertera pada Struktur Organisasi Tata Kerja (SOTK) Kelurahan Tuwung. Apabila lurah memiliki kegiatan di luar, maka tugas kelurahan didelegasikan ke staf sesuai dengan tupoksinya. Misalnya sekretaris menjalankan fungsi administrasi sesuai dengan Dokumen Standar Operasional Prosedur (SOP) Kelurahan Tuwung. Selain itu, pemberian wewenang oleh lurah sesuai dengan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 73 Tahun 2005 Tentang Kelurahan pada Bab IV Susunan Organisasi Pasal 6 yaitu kelurahan terdiri dari lurah dan perangkat kelurahan, di mana perangkat kelurahan meliputi sekretaris kelurahan dan seksi sebanyak-banyaknya 4 seksi, serta jabatan fungsional. Pasal 3 pada peraturan tersebut menjelaskan bahwa dalam melaksanakan tugasnya, perangkat kelurahan bertanggungjawab kepada lurah. Pada pelaksanaan Musrenbang, lurah mendelegasikan perwakilan masyarakat untuk kegiatan Musrenbang Tingkat Kecamatan.

### **Gaya Kepemimpinan Direktif**

Menurut Gatto, gaya kepemimpinan direktif biasanya membuat keputusan penting dan lebih banyak terlibat dalam pelaksanaannya. Seluruh kegiatan akan terpusat pada pemimpin dan kebebasan orang lain untuk berkreasi dan bertindak yang

diizinkan terbatas. Pada dasarnya kepemimpinan direktif merupakan gaya otoriter (Djaenuri, 2015). Berdasarkan pernyataan lurah, dia meyakini pemimpin di Kelurahan Tuwung memiliki tanggungjawab untuk mengambil keputusan, memberikan arahan kepada staf kelurahan, memotivasi dan menginspirasi orang-orang di sekitarnya. Lurah sebagai pemimpin harus menjadi teladan sehingga dapat menjadi contoh bagi seluruh staf di kantor. Lebih lanjut Lurah Tuwung menjelaskan bahwa, sudah menjadi tugasnya dalam memberi arahan, bimbingan dan motivasi agar mereka dapat melaksanakan tugas dengan baik serta sesuai dengan regulasi yang ada. Pengambilan keputusan pada gaya kepemimpinan ini bersifat sentralisasi untuk beberapa permasalahan, seperti masalah pernikahan dan urusan tanah yang telah tertuang pada Dokumen Informasi Jabatan tentang Tugas Pokok Lurah Tuwung.

### **KESIMPULAN**

Penerapan gaya kepemimpinan Lurah dalam menciptakan budaya kerja yang kondusif di Kantor Kelurahan Tuwung, Kabupaten Barru, dapat disimpulkan bahwa Lurah Tuwung menerapkan kombinasi gaya kepemimpinan konsultatif, partisipatif, delegatif, dan direktif sebagaimana dikemukakan dalam teori kepemimpinan Gatto. Namun demikian, gaya kepemimpinan yang paling dominan diterapkan adalah gaya kepemimpinan partisipatif dan konsultatif. Penerapan kedua gaya tersebut tercermin melalui keterlibatan staf dalam proses pengambilan keputusan, keterbukaan dalam menerima saran dan masukan, pelaksanaan komunikasi yang intensif antara pimpinan dan bawahan, serta keterlibatan masyarakat dalam proses perencanaan pembangunan melalui forum-forum partisipatif seperti Musyawarah Perencanaan Pembangunan (Musrenbang). Kondisi tersebut berkontribusi terhadap terciptanya hubungan kerja yang

harmonis, meningkatnya partisipasi pegawai, serta terbangunnya budaya kerja yang kondusif di lingkungan Kelurahan Tuwung.

Selain itu, penerapan gaya kepemimpinan delegatif terlihat melalui pemberian kewenangan kepada staf dan kepala seksi untuk melaksanakan tugas sesuai tugas pokok dan fungsi masing-masing, disertai dengan pengawasan dan evaluasi oleh lurah. Sementara itu, gaya kepemimpinan direktif diterapkan pada situasi tertentu yang membutuhkan keputusan strategis dan kepastian tindakan, terutama dalam penyelesaian persoalan yang berkaitan dengan urusan pemerintahan, administrasi, pertanahan, maupun pelayanan masyarakat. Fleksibilitas dalam menerapkan berbagai gaya kepemimpinan tersebut menunjukkan kemampuan Lurah Tuwung dalam menyesuaikan pendekatan kepemimpinan dengan kebutuhan organisasi dan situasi yang dihadapi.

Terwujudnya budaya kerja yang kondusif di Kantor Kelurahan Tuwung didukung oleh beberapa faktor, yaitu tersedianya sarana dan prasarana kantor yang memadai, partisipasi aktif staf, pelaksanaan rapat internal secara rutin, komunikasi yang transparan, pembagian tugas yang jelas sesuai tugas pokok dan fungsi, serta terjalinnya kolaborasi dan kerja sama yang baik antarpegawai. Di sisi lain, masih terdapat faktor penghambat yang memengaruhi optimalisasi budaya kerja, yaitu keterbatasan sarana dan prasarana tertentu yang belum memadai, serta rendahnya motivasi dan kedisiplinan sebagian staf. Oleh karena itu, diperlukan upaya berkelanjutan untuk meningkatkan kualitas fasilitas kerja, memperkuat disiplin dan motivasi pegawai, serta mengembangkan sistem pelayanan berbasis elektronik guna mendukung efektivitas, efisiensi, dan kualitas pelayanan publik di Kelurahan Tuwung.

## DAFTAR PUSTAKA

- Djaenuri, A. (2015). *Kepemimpinan, Etika dan Kebijakan Pemerintah*. Ghalia Indonesia.
- Djanaid, D. (2004). *No Kepemimpinan Eksekutif Teori dan Praktek* Title. Indo Purels.
- Faris, I. Al, & Harianto, F. (2014). Pengaruh Perilaku Tenaga Kerja dan Lingkungan Kerja yang Dimoderasi Faktor Pengalaman Kerja dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kecelakaan Kerja Konstruksi di Surabaya. *Seminar Nasional X: Inovasi Dalam Menunjang Konektivitas Pulau Di Indonesia*, Surabaya:9 September 2014, 57–63.
- Harsey, P., & Blanchard, K. (1982). *Manajemen Perilaku Organisasi; Pendayagunaan Sumber Daya Manusia* (D. Agus (ed.); Jakarta). Erlangga.
- Hasibuan, M. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2018). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook*. SAGE Publications.
- Mujiono, I. (2002). *Kepemimpinan dan Organisasi*. Ghalia Indonesia.
- Mullins, L. J. (2005). *Management and Organization* (7th Editio). Prentice Hall Financial Times.
- Nawawi, H. (2012). *Kepemimpinan yang Efektif*. Gadjah Mada University Press.
- Pathoni, T., & Yuhana, K. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kualitas Pelayanan Publik di Kecamatan Kalijati Kabupaten Subang. *The World of Public Administration Journal*, 2(2), 89–109.
- Peraturan Bupati (PERBUP) Kabupaten Barru Nomor 23 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Penghasilan Bagi Kepala Lingkungan Dan Insentif RT Di Kelurahan, Pub. L. No. 23 (2016).
- Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 73 Tahun 2005 Tentang Kelurahan, Pub. L. No. 73 (2005).
- Republik Indonesia. (1979). *Undang-Undang*

- Nomor 5 Tahun 1979 Pasal 7. Sekretarian Negara, 2009(75), 31–47.
- Tenda, P., Rares, J. J., & Londa, V. Y. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Kecamatan Kawangkoan Utara. *Jurnal Administrasi Publik*, 4(57), 1–8.
- Tuwung, K. (2023). *Dokumen Evaluasi Perkembangan Kelurahan Tuwung Tahun 2023*.
- Undang-Undang (UU) Nomor 25 Tahun 2009 Tentang Pelayanan Publik, Pub. L. No. 25, Sekretarian Negara (2009).
- Wahyudi. (2015). *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran (Learning Organization)*. Alfabeta.
- Zulkifli, T., Paranoan, & Djumlani, A. (2014). Hubungan budaya kerja dengan komitmen pegawai negeri sipil di lingkungan Rumah Sakit Jiwa Daerah Atma Husada Mahakam. *Jurnal Administrative Reform*, 2(2), 138–148.