



JURNAL ILMU HUKUM, HUMANIORA DAN POLITIK (JIHP)

<https://dinastirev.org/JIHP>

dinasti.info@gmail.com

E-ISSN: 2747-1993 | P-ISSN: 2747-2000

+62 811 7404 455

DOI: <https://doi.org/10.38035/jihhp.v3i4>

Received: 5 Agustus 2023, Revised: 12 September 2023, Publish: 13 September 2023

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Implementasi Gaya Kepemimpinan di Kantor Lurah Ulak Karang Utara

Musri¹, Musfi Yendra², Yuda Hose Pranando³

¹ Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia, musmawa95@gmail.com

² Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia, musfiyendra@gmail.com

³ Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia, yodahose99@gmail.com

Corresponding Author: yodahose99@gmail.com

Abstract: *This research was conducted to further examine the leadership style of leaders at the Ulak Karang Utara Subdistrict Office so that problems that occur can be resolved properly and Ulak Karang Utara Subdistrict as a public service provider can provide good services to the community. Researchers used qualitative analysis techniques to observe the leadership model of the village head at the Ulak Karang Utara sub-district office. The results of research on leadership styles at the Ulak Karang Utara Subdistrict Office in terms of leading, the Lurah at the Ulak Karang Utara Subdistrict Office uses a managerial leadership style. This can be seen from the direction and guidance in sub-district activities given to its members, which are interconnected in carrying out their duties in this sub-district.*

Keyword: *Leadership Style, Village Head Leadership, Public Service.*

Abstrak: Penelitian ini dilakukan untuk meneliti lebih lanjut gaya kepemimpinan pada pemimpin di Kantor Lurah Ulak Karang Utara agar permasalahan yang terjadi dapat diatasi dengan baik dan Kelurahan Ulak Karang Utara sebagai penyedia pelayanan publik dapat memberikan layanan yang baik kepada masyarakat. Peneliti memakai teknik analisis kualitatif guna mengamati model kepemimpinan Lurah di kantor Kelurahan Ulak Karang Utara. Hasil penelitian gaya kepemimpinan di Kantor Lurah Ulak Karang Utara di dalam hal memimpin, Lurah di Kantor Kelurahan Ulak Karang Utara menggunakan gaya kepemimpinan manajerial. Hal ini dapat terlihat dengan adanya arahan dan pembinaan dalam aktivitas kelurahan yang diberikan kepada para anggotanya yang mana hal tersebut saling berhubungan dalam menjalankan tugas mereka di kelurahan ini.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Kepemimpinan Lurah, Pelayanan Publik.

PENDAHULUAN

Apabila melihat dalam bahasa Inggris Maka kepemimpinan diistilahkan menjadi “leadership” akan tetapi dalam perspektif luas maka kepemimpinan juga bisa didefinisikan menjadi keterkaitan dari suatu individu dengan sebuah golongan tertentu. Berdasarkan

pendapat dari Komariah (2014) yang menjelaskan bahwasanya kepemimpinan haruslah memiliki kesamaan tujuan dan keperluan. Kepemimpinan adalah rangkaian kegiatan guna dapat memberikan pengaruh, dorongan, untuk menjadikan individu lainnya bersedia melakukan tindakan atau kontribusi tertentu guna meraih cita-cita yang telah ditentukan oleh perusahaan (Meizu 2014). Pada aspek tersebut maka pemimpin wajib dapat melakukan tindakan tertentu sehingga para bawahannya bersedia melakukan pekerjaannya dengan penuh motivasi guna meraih kinerja optimal. (Potu, 2013).

Berdasarkan pendapat dari Paul Hersey dan Kenneth Balncrad (1996 171) yang menjelaskan bahwasanya kepemimpinan dapat berjalan dengan efektif memiliki variasi tertentu sesuai dengan karakter dari tenaga kerja, hasrat dalam meraih prestasi, keinginan memperoleh tanggung jawab, dan kapasitas terkait menjalankan tanggung jawab tersebut.

Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap keberhasilan suatu perusahaan yang mana gaya kepemimpinan sebagai proses berpengaruh terhadap setiap aktivitas yang telah dilakukan pengorganisasian pada suatu kelompok usaha guna meraih cita-cita yang sudah ditentukan. Dalam hal ini dimaksudkan bahwa kepemimpinan selalu menyangkut aspek-aspek untuk berusaha memberikan pengaruhnya terhadap individu lainnya guna cerainya tujuan tertentu. maka dengan itu pemimpin dituntut memiliki tanggung jawab yang besar karena berkaitan dengan pemimpin suatu pekerjaan atau kegiatan.

Kelurahan adalah pembagian wilayah administratif di Indonesia di bawah kecamatan. Kelurahan merupakan wilayah di mana Lurah bertugas menjadi perangkat di dalam area perkotaan dan berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil. Kelurahan merupakan unit pemerintahan dengan rendah dan tingkatnya sama dengan wilayah desa di mana perbedaannya hanya terletak dalam cakupan wilayah kerja yang cenderung lebih kecil dibandingkan dengan wilayah desa. Kelurahan sebagaimana dimaksud pasal 3 ayat 1 huruf H memiliki tanggung jawab untuk menjalankan perihal pemerintahan, memberdayakan dan melayani penduduk sekitar dan memberikan ketentraman serta ketertiban umum serta lingkungan hidup dalam satu wilayah Kelurahan yang berada di wilayah kerja Kelurahan.

Kelurahan Ulak Karang Utara Kota Padang adalah salah satu instansi sebagai penyedia layanan 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.

Untuk mencapai hasil yang diinginkan, lurah Ulak Karang Utara harus memiliki gaya kepemimpinan agar dapat menjalankan peran dan tugasnya dengan baik sebagai seorang pemimpin di Kelurahan Ulak Karang Utara. Dalam rangka mencapai hasil yang diinginkan lurah Ulak Karang Utara Kota Padang, masih ditemukan beberapa kendala seperti kurang cakupannya seorang lurah dalam menghadapi masyarakat dan lurah tidak mengetahui fungsi dan tugasnya dengan baik. Hal ini dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya lurah di Kelurahan Ulak Karang Utara tidak memiliki pengalaman dalam instansi sebelumnya dalam memberikan pelayanan publik kepada masyarakat dan juga lurah diangkat tanpa adanya pelatihan sebagai lurah yang benar-benar matang.

Maka, untuk mengatasi permasalahan diatas, maka penelitian ini dilakukan penulis untuk meneliti lebih lanjut gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin di kantor itu agar permasalahan diatas dapat diatasi dengan baik dan Kelurahan Ulak Karang Utara sebagai penyedia pelayanan publik dapat memberikan layanan yang baik kepada masyarakat. Berdasarkan alasan itu maka penelitian ini dilakukan penulis untuk meneliti lebih lanjut tentang gaya kepemimpinan di kantor Lurah Ulak Karang Utara dengan penelitian yang berjudul "Implementasi Gaya Kepemimpinan di Kantor Kelurahan Ulak Karang Utara".

METODE

Tipe penelitian ini adalah deskriptif kualitatif yang bertujuan untuk memberikan gambaran atau penjelasan tentang "Implementasi Gaya Kepemimpinan di Kantor Lurah Ulak

Karang Utara”. Bahan yang diperoleh berupa data sekunder yang bersumber dari penelitian kepustakaan. Penelitian ini dilakukan di Kelurahan Ulak Karang Kota Padang. Sumber data yang diperoleh berupa data sekunder yang bersumber dari penelitian kepustakaan. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode observasi dan metode wawancara. Observasi dapat diartikan sebagai suatu proses untuk mengamati serta mencatat segala hal terkait objek penelitian melalui sistematisa fenomena tertentu. Observasi juga bisa dilaksanakan dengan berulang maupun hanya dalam waktu yang singkat sehingga perlu adanya suatu keefektifan bagi peneliti ketika hendak melakukan observasi yang mana pada implementasinya akan mencakup dua unsur penting yakni observator atau observer dan juga objek pengamatan atau observee. Pada observasi Maka terdapat beberapa macam teknik yaitu diantaranya: 1) Partisipan, pada jenis ini maka peneliti atau observator melakukan pengamatan dengan turunan langsung ke dalam aktivitas subjek maupun objek pengamatan. Pada implementasinya maka dibutuhkan ketelitian dan juga kewaspadaan dari peneliti ketika melakukan pengamatan sehingga ia mengetahui jika terjadi suatu fenomena tertentu dalam objek pengamatannya. 2) Nonpartisipan, pada jenis ini maka observator tidak ikut turun langsung ke dalam objek pengamatan dan hanya bertindak untuk melakukan pengamatan dari luar sehingga memiliki kebebasan dalam melihat adanya perilaku tertentu maupun fenomena tertentu dalam objek observasinya. 3) Sistematis, ada jenis ini maka pengamat diharuskan untuk terlebih dulu menyusun kerangka yang di dalamnya mencakup beberapa aspek dan faktor tertentu terkait objek pengamatan.

Pada Teknik pengumpulan data wawancara terdapat proses di mana peneliti memberikan beberapa pertanyaan untuk diajukan kepada narasumber ataupun informan sehingga ia memperoleh Jawaban dari pertanyaan tersebut dan melakukan pencatatan maupun perekaman terhadap jawaban yang diberikan. Keunggulan dari teknik wawancara ini bisa ditujukan kepada narasumber maupun informan yang memiliki keterbatasan di mana mereka tidak bisa untuk menulis dan membaca. Apabila ada beberapa pertanyaan yang diajukan dan narasumber masih bingung atau tidak bisa memahami dengan jelas maka pewawancara dapat memberikan penjelasan dari pertanyaan tersebut. Selain itu pewawancara bisa melihat secara langsung terkait bagaimana mimik maupun gerakan dari narasumber ketika menjawab pertanyaan yang diberikan atau pun juga dapat memberikan pertanyaan pembandingan secara langsung untuk mempertegas jawaban yang diberikan. Data yang telah berhasil dikumpulkan Maka selanjutnya akan dilakukan analisa dengan menggunakan teknik deskriptif kualitatif guna menyajikan representasi terkait Bagaimana gaya kepemimpinan di kantor lurah Ulak Karang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gaya Kepemimpinan Lurah dan Apakah Gaya Kepemimpinan Lurah Sudah Sesuai dengan Gaya Kepemimpinan yang Ideal

Pengertian dari gaya kepemimpinan adalah segala hal yang mencakup ciri khas maupun perilaku pemimpin untuk dapat memberikan pengaruh dan menggerakkan bawahannya agar bersedia melakukan pekerjaan seperti yang diinginkan demi terainya tujuan yang telah ditetapkan. Berdasarkan pendapat dari Wahyudi (2012:123) yang menjelaskan bahwasanya: “Gaya kepemimpinan yang diterapkan pada tingkat kematangan atau kedewasaan (mature) dewasa bawahan dan tujuan yang ingin dicapai. Bawahan sebagai unsur penting yang terlibat dalam mencapai tujuan mempunyai perbedaan dalam hal kemampuan, kebutuhan dan kepribadian, sehingga pendekatan yang dilakukan pemimpin disesuaikan dengan tingkat kematangan bawahan. Pembinaan dan pengembangan mutu kerja bawahan harus secara sadar dilandasi bahwa keberhasilan bawahan dalam menjalankan tugasnya sangat ditentukan oleh peranan pimpinan dalam menjalankan proses manajemen, dimana keberhasilan suatu organisasi merupakan tanggung jawab pimpinan”

Peneliti memakai teknik analisis kualitatif guna mengamati terkait bagaimana gaya kepemimpinan dari lurah di Kelurahan Ulak Karang Utara. Pimpinan dalam hal ini selalu memberikan motivasi untuk tenaga kerjanya agar turut serta ketika memilih metode untuk bekerja agar dapat meraih tujuan instansi.

Kendala yang Dihadapi Lurah dalam Menerapkan Gaya Kepemimpinan yang Sesuai

Pimpinan wajib mengarahkan bawahannya untuk mengupayakan teraihnya sasaran dari organisasi. Untuk itu pada aktivitas kepemimpinan maka di dalamnya juga mencakup terkait halnya aktivitas manajemen yang mencakup planning, organizer dan pengambilan kebijakan dari pimpinan. Berdasarkan pendapat dari Kartini Kartono Maka ada beberapa teori yang memberikan penjelasan terkait bagaimana pemimpin dapat muncul dalam suatu organisasi yaitu : 1) teori genetis yang menjelaskan bahwasanya pemimpin mempunyai bakat ketika ia dilahirkan di mana teori tersebut berlandaskan paradigma deterministik. 2) teori sosial yang menjelaskan bahwasanya pemimpin merupakan individu yang dibentuk dari adanya sistem edukasi serta motivasi dari banyak pihak untuk menjadikan orang tersebut sebagai pemimpin yang kompeten di masa depan. 3) teori ekologis yang menjelaskan bahwasanya pemimpin merupakan seseorang yang telah mempunyai bakat semenjak Ia lahir dan nantinya ketika ia beranjak maka ia memanfaatkan dan mengembangkan bakat tersebut dengan adanya edukasi maupun dorongan dari banyak pihak yang dapat menjadikan ia sebagai sosok yang memiliki jiwa kepemimpinan. (Kartono, 1983 dalam Famhi, 2013).

Dalam menjalankan tugasnya, ada beberapa kendala kendala yang dirasakan oleh kelurahan seperti :

1. Masyarakat akan tidak puas dan kecewa terhadap pelayanan yang dirasakan berkaitan prosedur birokrasi yang rumit yang menyebabkan lambannya pelayanan masyarakat tersebut. Pelayanan yang semestinya bisa memudahkan masyarakat sering ditunggangi oleh beragam kepentingan personal maupun politik tertentu sehingga malah menjadi komoditas untuk dijual belikan. Hal tersebut merupakan suatu permasalahan yang pelik karena tentunya dapat menghambat mekanisme pelayanan yang dibutuhkan oleh masyarakat dan tentunya berdampak buruk terhadap Citra suatu instansi terkait pelayanan yang diberikan oleh tenaga kerjanya.
2. Terdapat beberapa tenaga kerja yang seringkali Tidak Efektif dan cenderung berbelit-belit ketika masyarakat hendak meminta pelayanan. Hal tersebut didasari dari adanya kurang siaganya para aparat ketika memberikan respon terhadap keperluan masyarakat sehingga masyarakat sebagai konsumen pun mempunyai kebingungan terkait bagaimana mekanisme dan prosedur untuk mendapatkan pelayanan. Berbelit-belit dalam hal ini adalah kondisi di mana birokrasi terlalu rumit dengan berbagai persyaratan dan berkas yang diperlukan sehingga masyarakat merasa bahwa mekanisme tersebut tidak efektif dan memakan banyak waktu.
3. Adanya beberapa aparat yang meminta pungutan liar dengan dalih agar proses pelayanan yang diberikan dapat dipercepat serta beberapa aparat yang memberikan pelayanan dengan kurang sopan serta kurang ramah. Hal tersebut tentunya dapat memberikan Citra negatif kepada instansi terkait di mana permasalahan itu muncul dikarenakan lemahnya pengawasan dari pimpinan kepada para bawahannya serta tidak adanya profesionalisme para aparat ketika menjalankan Tanggungjawabnya untuk melayani masyarakat

Upaya yang Dilakukan Lurah dalam Mengatasi Kendala Gaya Kepemimpinan yang Sesuai

Dalam menjalankan Pemerintah Kelurahan, lurah mempunyai andil besar dalam mewujudkan good governance (pemerintahan yang baik), oleh karena itu sebagai pemimpin lurah harus mengerti sejauh mana kewenangannya sebagai pemimpin dalam menjalankan tugasnya. Seorang pemimpin diharapkan mampu untuk melimpahkan atau mendelegasikan

tugas kepada bawahannya, dengan demikian seorang pemimpin atau lurah tidak bekerja sendirian dalam menjalankan tugasnya di Kelurahan. Kewenangan lurah juga mempunyai batasan sebagai pemimpin, agar tidak terjadi kekuasaan yang dapat menghambat demokrasi di Kelurahan, dan dapat menjalankan pemerintahan dengan baik (*good governance*).

Fungsi dari Lurah juga bisa ditinjau dari inisiatif yang dilakukan untuk menyediakan fasilitas yang berguna bagi masyarakat serta agenda-agenda untuk memberdayakan masyarakat. Pada Kelurahan Lok bahu Maka agenda baik seperti sosialisasi dan penyuluhan untuk memberdayakan masyarakat dilakukan dengan membangun kerjasama terhadap banyak instansi terkait untuk mengoptimalkan agenda pemberdayaan tersebut. Dalam hal tersebut maka bisa dimengerti bahwasanya Lurah berfungsi untuk menjadi fasilitator guna menyediakan sarana untuk memberdayakan dan mengembangkan masyarakat.

1. Standar Pelayanan Publik

Langkah yang dilakukan untuk mengatasi permasalahan di kelurahan Ulak Karang Utara salah satunya yaitu mengoptimalkan pelayanan masyarakat melalui regulasi dan aturan-aturan guna dapat berjalannya pelayanan yang bermutu optimal untuk masyarakat. Dengan adanya regulasi tersebut maka diharap dapat mengoptimalkan layanan terhadap masyarakat menjadi lebih efektif dan efisien serta transparan. Salah satu tujuan dari pembuatan kebijakan itu untuk mengubah image dan citra pelayanan publik selama ini yang cenderung berbelit-belit boros dan memakan waktu yang lama. Sehingga dengan adanya standar yang baku diharapkan pada akhirnya para pemegang kekuasaan maupun rakyat sama-sama puas terhadap pelayanan yang diberikan oleh pemerintah. Di samping itu adalah dengan membuat kebijakan standar pelayanan minimal. Standar pelayanan minimal merupakan sebuah kebijakan publik yang mengatur jenis dan mutu pelayanan dasar yang berhak diperoleh setiap stakeholder secara minimal. Pada kantor vertikal Ditjen perbendaharaan Berdasarkan Keputusan Direktorat Jenderal perbendaharaan no.KEP-222/PB/2012 meliputi jenis layanan, lingkup kegiatan, dan parameter SPM yang dijadikan tolak ukur guna melakukan percepatan terhadap prosedur pelayanan masyarakat sebagai pemilik kepentingan, kebijakan pemerintah dengan menerbitkan standar pelayanan minimal juga bertujuan memberikan jenis pelayanan beserta transparansi dan akuntabilitasnya kepada stakeholder. Sehingga dengan kebijakan itu akan menghindari tindakan yang sifatnya penyimpangan dari para pegawai ketika melayani masyarakat.

2. Budaya Pelayanan Prima

Peningkatan kualitas dan keprofesionalan aparatur pemerintah adalah salah satu cara untuk melayani masyarakat secara optimal sebagai stakeholder. Sebab dewasa ini, keluhan-keluhan dari masyarakat yang menilai pelayanan publik yang diberikan kepada mereka terkendala akibat masih belum tingginya sikap atau perilaku sumber daya aparatur yang langsung berhadapan dengan masyarakat. Oleh karena itu diperlukan adanya aparatur yang profesional dengan sikap atau budaya melayani dengan setulus hati sehingga diharapkan tidak ada lagi keluhan-keluhan dari masyarakat atas pelayanan yang diberikan. Satu hal lagi yang perlu dicermati dalam upaya peningkatan pelayanan publik melalui peningkatan kualitas sumber daya aparatur dan keprofesionalan pegawai terkait masalah attitude atau perilaku. Yaitu, diperlukan sikap mental yang baik dari setiap aparatur pemerintah yang langsung berhadapan dengan masyarakat dalam pemberian layanan. Sikap baik ini tentunya bukanlah seperti yang terjadi selama ini, dimana stakeholder dibuat susah dengan adanya pungli yang dilakukan oleh pegawai yang melayani. Hal tersebut wajib segera diatasi, karena seprofesional apapun aparatur penyelenggara pelayanan publik bila memiliki sikap yang bobrok dan integritas yang rendah hanya akan menimbulkan ketidakpuasan lain dari masyarakat.

3. Penilaian Kepuasan Terhadap Layanan

Pelayanan yang sudah diberikan kepada masyarakat tidak akan dapat kita ketahui tanpa adanya penilaian. Penilaian menggambarkan sejauh mana pelayanan yang sudah kita

berikan selama ini. Penilaian tersebut dapat berbentuk kuesioner maupun survey kepuasan. Dari hasil survey maupun kuesioner inilah nanti yang menentukan apakah pelayanan yang kita berikan sudah baik, cukup, ataukah masih perlu diperbaiki lagi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian gaya kepemimpinan di Kantor Lurah Ulak Karang Utara. 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 di kelurahan ini.

Penulis mengajukan saran-saran sebagai berikut, yang pertama diharapkan adanya transparansi yang diberikan oleh Kepala Lurah dan pegawai Kelurahan Ulak Karang Utara kepada masyarakat terkait apapun informasi yang ada. Yang kedua diharapkan kepada Kepala Kelurahan Ulak Karang Utara selalui melakukan evaluasi terhadap pegawainya dalam melakukan pelayanan publik yang mana hal tersebut juga bisa menjadikan majunya gaya kepemimpinan di Kelurahan Ulak Karang Utara sehingga dapat lebih memaksimalkan pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Yang ketiga kinerja pegawai akan menjadi lebih baik apabila pemimpin dapat memberikan motivasi yang tepat, pimpinan harus memiliki gaya kepemimpinan yang dapat diterima dengan baik oleh seluruh pegawai sehingga mendukung terciptanya suasana kerja yang baik. Dengan begitu, setiap pegawai akan melaksanakan tugasnya dengan senang hati tanpa adanya keterpaksaan yang membuat pegawai memberikan hasil yang maksimal dalam menjalankan tugas mereka.

REFERENSI

- Akil, N. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Kelurahan Duampanua Kecamatan Baranti Kabupaten Sidrap Terhadap Kinerja Pembangunan*. Jurnal Bisnis & Kewirausahaan, 8(4).
- Ansori, H. (2019). *Solusi Gaya Kepemimpinan Pendidikan Islam di Era Modern*. Al-Fahim- Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 1(2), 70–89.
- Astuti, R. J., & Harsono, M. (2019). *Kepemimpinan Transformasional Sebagai Solusi Mengatasi Konflik Interpersonal Dan Perilaku Kontra Produktif Dalam Organisasi*. INTELEKTIVA : Jurnal Ekonomi, Sosial Dan Humaniora, 1(5), 46–52.
- Cahyanti, D. O. N., Ati, N. U., & Ilyas, T. R. (2021). *Strategi Pemimpin Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan Merjosari Kecamatan Lowokwaru Kota Malang*. Respon Publik, 15(7), 1-7.
- Depitra, P. S., & Soegoto, H. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan*. Majalah Ilmiah UNIKOM, 16(2), 185–188.
- Inna Nisawati Mardiani, & Yon Darwis Sepdiana. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. MASTER : Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan, 1(1), 1–10.
- Ismail, I., & Saggaf, S. (2020). *Peranan Gaya Kepemimpinan Lurah dalam Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor Kelurahan Bulupabbulu Kecamatan Tempe Kabupaten Wajo*. Jurnal Ada Na Gau : Public Administration, 1(1), 115-121.
- Lumban Gaol, N. T. (2017). *Teori dan Implementasi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Kelola : Jurnal Manajemen Pendidikan, 4(2), 213.
- Mahmud, A. (2019). *Peran Kepemimpinan dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Gandus Kota Palembang*. Journal PPS UNISTI.1(2).39–47.
- Mattayang, B. (2019). *Tipe Dan Gaya Kepemimpinan : Suatu Tinjauan Teoritis*. JEMMA | Journal of Economic, Management and Accounting, 2(2), 45. <https://doi.org/10.35914/jemma.v2i2.247>

- Mellyani, M. (2021). *Gaya Kepemimpinan Lurah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Pegawai Di Kelurahan Barimba Kecamatan Kapuas Hilir*. (Doctoral dissertation, Universitas Islam Kalimantan MAB).
- Musdalifah, M., Siraj, A., & Marjuni, M. (2020). *Implementasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Di Sma Negeri 1 Barru Kabupaten Barru*. *Idaarah : Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4(2), 143.
- Pieter Leunupun, Gwenn Louida Lee Pattinama, D. L. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan*. *PERFORMA : Jurnal Manajemen Dan Start-Up Bisnis*, 3 (Februari), 1–9.
- Rahmisyari, R. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai*. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 2(3), 138016.
- Rosaliawati, B. N., Mustiningsih, M., & Arifin, I. (2020). *Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kinerja Guru*. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan*, 3(1), 61–71.
- Siti Nur Aisah. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan*. *Bulletin of Management and Business*, 1(2), 42–50.
- Sofiah Sinaga, N., Aprilinda, D., & Putra Budiman, A. (2021). *Konsep Kepemimpinan Transformasional*. *Cerdika : Jurnal Ilmiah Indonesia*, 1(7), 840–846.
- Suarga, S. (2017). *Efektivitas Penerapan Prinsip-Prinsip Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Mutu Layanan Administrasi Pendidikan*. *Idaarah : Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(1).
- Suyitno. (2021). *Analisis Kepemimpinan Kepala Sekolah, Penerapan Disiplin dan Pengawasan Terhadap Etos Kerja*. *Edukatif : Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(3), 728–737.
- Tinggogoy, F. L., Hermansyah, H., & Nasrullah, N. (2021). *Gaya Kepemimpinan Lurah Balaroa Di Kecamatan Palu Barat Kota Palu*. *Jurnal Administrator*, 3(1), 39-46.