

Teknik Kepemimpinan Lurah dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Lurah Baruga Kecamatan Baruga Kota Kendari

Darwan Sari^{1*}, Ulfah Attamimi², Abdul Rahman³, Sitti Ahmad⁴

^{1,2}Program Studi Desain Komunikasi Visual, Universitas Muhammadiyah Kendari, Kendari

³Program Studi Humas dan Komunikasi Digital, Universitas Muhammadiyah Kendari, Kendari

^{3,4}Ilmu Pemerintahan, Universitas Muhammadiyah Kendari, Kendari

*e-mail korespondensi penulis: darwan.sari@umkendari.ac.id

Abstract

This study aims to analyze village head leadership techniques in improving employee performance at the Baruga Village Head Office, Baruga District, Kendari City. The research uses qualitative methods with a descriptive approach through in-depth interviews with 15 informants consisting of 11 village office employees and 4 community members. The results show that the Baruga Village Head applies five main leadership techniques: being a role model, delegation, effective communication, motivation, and problem solving. The application of these techniques has a significant impact on improving employee performance in four dimensions: productivity, service quality, responsiveness, and responsibility. Leadership oriented towards community service and supported by exemplary leadership has created a positive and productive work culture. This research contributes to the development of leadership theory at the village government level and provides practical implications for improving the performance of civil servants in providing quality public services.

Keywords: *leadership techniques, employee performance, village government, public service, local politics*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis teknik kepemimpinan lurah dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Lurah Baruga, Kecamatan Baruga, Kota Kendari. Penelitian menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif melalui wawancara mendalam terhadap 15 informan yang terdiri dari 11 pegawai kantor lurah dan 4 masyarakat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lurah Baruga menerapkan lima teknik kepemimpinan utama: menjadi teladan, delegasi, komunikasi efektif, motivasi, dan pemecahan masalah. Penerapan teknik-teknik tersebut memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai dalam empat dimensi: produktivitas, kualitas layanan, responsivitas, dan tanggung jawab. Kepemimpinan yang berorientasi pada pelayanan masyarakat dan didukung oleh keteladanan pemimpin telah menciptakan budaya kerja yang positif dan produktif. Penelitian ini berkontribusi dalam pengembangan teori kepemimpinan di tingkat pemerintahan kelurahan dan memberikan implikasi praktis bagi peningkatan kinerja aparatur sipil negara dalam memberikan pelayanan publik yang berkualitas.

Kata kunci: Teknik kepemimpinan, kinerja pegawai, pemerintahan kelurahan, pelayanan publik, politik lokal

1. Pendahuluan

Kepemimpinan di tingkat pemerintahan daerah, khususnya pada level kelurahan, memiliki peran yang sangat strategis dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan peningkatan kualitas pelayanan publik. Lurah sebagai pimpinan tertinggi di tingkat kelurahan berfungsi sebagai motor penggerak aparatur dalam melaksanakan fungsi pelayanan kepada masyarakat. Kepemimpinan yang efektif di tingkat lokal tidak hanya memengaruhi efektivitas organisasi, tetapi juga berdampak langsung terhadap kepuasan masyarakat terhadap layanan pemerintahan. Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan kinerja melalui pemenuhan kepuasan kerja pegawai, dan pendekatan ini relevan diterapkan dalam konteks kepemimpinan lurah untuk memotivasi dan mengelola tim secara lebih efektif (Djuraidi & Laily, 2020; Purnamiati, 2024; Adam et al., 2021).

Kepemimpinan yang baik mampu mendorong partisipasi masyarakat dalam perencanaan pembangunan, memperbaiki komunikasi antarorganisasi, dan memperkuat komitmen aparatur terhadap tujuan pelayanan publik (L. Adam et al., 2019; Handayani, 2021) menegaskan bahwa kepemimpinan di pemerintahan desa berpengaruh signifikan terhadap partisipasi masyarakat, sedangkan (Mubarokah & Nuvriasari, 2024) menunjukkan bahwa kepemimpinan inklusif dan kolaboratif dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan meningkatkan kepuasan serta kinerja pegawai. Kepemimpinan tidak hanya berkaitan dengan gaya, tetapi juga dengan kemampuan pemimpin dalam memberdayakan serta memotivasi bawahan untuk mencapai produktivitas yang optimal (Hariyanti, 2022).

Dalam konteks pemerintahan lokal, kepemimpinan yang inklusif, responsif, dan berorientasi pada pelayanan publik menjadi kunci dalam membangun kepercayaan masyarakat dan meningkatkan efektivitas organisasi (Margono & Fauzi, 2020). Oleh karena itu, kualitas kepemimpinan lurah memiliki pengaruh yang besar terhadap efektivitas pelayanan publik dan kepuasan masyarakat (Pratama et al., 2022).

Perkembangan penelitian dalam satu dekade terakhir menunjukkan meningkatnya perhatian terhadap dua pendekatan utama dalam kepemimpinan sektor publik, yaitu kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan pelayanan (*servant leadership*). Z. A. Hassan & Raheemah, (2021) menemukan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai melalui peningkatan motivasi intrinsik, sementara Eva et al., (2019) menegaskan bahwa kepemimpinan pelayanan berkontribusi pada peningkatan komitmen organisasi dan kualitas pelayanan publik. Kedua pendekatan ini menunjukkan bahwa pemimpin yang mampu memotivasi, melayani, dan memberdayakan bawahannya dapat memperkuat efektivitas institusi pemerintahan (Djuraidi & Laily, 2020; Purnamiati, 2024).

Meskipun demikian, kajian empiris tentang praktik kepemimpinan lurah di Indonesia masih terbatas. Sebagian besar penelitian membahas kepemimpinan di sektor publik

secara umum, tanpa menyoroti bagaimana teknik kepemimpinan spesifik diterapkan di tingkat kelurahan sebagai ujung tombak pelayanan masyarakat (L. Adam et al., 2019). Selanjutnya Syarifudin & Widodo, (2023) menyoroti bahwa kepemimpinan lurah yang efektif dapat meningkatkan disiplin dan kinerja pegawai melalui motivasi dan pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Hal serupa diungkapkan oleh Sukmawati et al., (2023), yang mengidentifikasi berbagai teknik kepemimpinan yang digunakan oleh lurah dalam meningkatkan produktivitas aparatur. Namun, penelitian-penelitian tersebut belum secara mendalam menjelaskan bagaimana teknik kepemimpinan lurah secara spesifik memengaruhi kinerja pegawai dan efektivitas pelayanan publik (Margono & Fauzi, 2020).

Berbagai penelitian terbaru juga memperkuat pentingnya peran kepemimpinan lokal. (Srem & Sokoy, 2023) menunjukkan bahwa karakter kepemimpinan di Kelurahan Sentani memiliki pengaruh besar terhadap disiplin kerja dan efektivitas pelayanan publik, sementara (Zola et al., 2024) menemukan bahwa kepemimpinan yang efektif di Kelurahan Condongcatur berdampak positif terhadap pengelolaan pembangunan dan kesejahteraan masyarakat. Selain itu, Afiani et al., (2019) dan Dalfi et al., (2024) menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berkontribusi signifikan terhadap peningkatan keterlibatan serta kinerja pegawai. (Sutiyo, 2017) juga menekankan pentingnya karakter kreatif dan orientasi prestasi dalam kepemimpinan publik, sedangkan Indrawan & Suparti, (2024) serta Tandelilin & Widyadana, (2023) menyoroti perlunya strategi kepemimpinan adaptif dalam mengelola birokrasi lokal.

Konteks tersebut juga relevan dengan kondisi Kelurahan Baruga di Kecamatan Baruga, Kota Kendari, yang memiliki luas wilayah sekitar 3,89 km² dan jumlah penduduk 13.656 jiwa. Kelurahan ini dipimpin oleh Lurah Burhanudin Daming, S.E., bersama 15 pegawai dengan latar pendidikan dari SMA hingga magister. Dalam menjalankan pemerintahan, Lurah Baruga dihadapkan pada tantangan untuk mengoptimalkan kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan publik yang prima kepada masyarakat. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji bagaimana teknik kepemimpinan yang diterapkan oleh Lurah Baruga dapat berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai dan efektivitas pelayanan publik.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis teknik kepemimpinan Lurah Baruga dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Lurah Baruga Kecamatan Baruga Kota Kendari. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris terhadap pengembangan teori kepemimpinan di sektor publik serta memberikan rekomendasi praktis bagi peningkatan efektivitas pemerintahan kelurahan di Indonesia (A. Adam et al., 2021).

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif untuk menganalisis teknik kepemimpinan lurah dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Lurah Baruga, Kecamatan Baruga, Kota Kendari. Pemilihan pendekatan kualitatif didasarkan pada kebutuhan untuk memahami secara mendalam praktik kepemimpinan dan dampaknya terhadap kinerja pegawai dalam konteks pemerintahan lokal. Menurut Creswell & Poth, (2016), pendekatan kualitatif memungkinkan peneliti menggali pengalaman, pandangan, dan persepsi individu dalam konteks sosial dan budaya tertentu, yang relevan dalam studi pelayanan publik (Djuraidi & Laily, 2020).

Metode deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran faktual dan sistematis mengenai teknik serta gaya kepemimpinan lurah, serta implikasinya terhadap kinerja pegawai. Analisis deskriptif ini diharapkan mampu mengidentifikasi praktik kepemimpinan yang efektif dan relevan untuk diterapkan dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik (L. Adam et al., 2019).

Pendekatan kualitatif dan metode deskriptif tersebut memungkinkan pengumpulan data secara mendalam melalui wawancara mendalam, observasi langsung, dan analisis dokumen, yang secara keseluruhan memberikan pemahaman komprehensif terhadap dinamika kepemimpinan dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai (Handayani, 2021). Penelitian ini bertujuan menghasilkan temuan empiris yang dapat dijadikan dasar dalam pengembangan model kepemimpinan efektif di tingkat kelurahan, guna meningkatkan mutu pelayanan kepada masyarakat (Pratama et al., 2022).

Lokasi penelitian ditetapkan di Kantor Lurah Baruga, Kecamatan Baruga, Kota Kendari. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada pertimbangan bahwa Kelurahan Baruga memiliki karakteristik administratif dan tantangan pelayanan publik yang kompleks, sehingga representatif untuk dikaji dalam konteks kepemimpinan pemerintahan lokal.

Informan penelitian ditentukan dengan teknik purposive sampling, yakni pemilihan informan berdasarkan kriteria tertentu, yaitu memiliki pengalaman dan pemahaman langsung terhadap kepemimpinan lurah dan kinerja pegawai. Menurut Palys (2008), purposive sampling memungkinkan peneliti memperoleh informasi mendalam dari sumber yang paling relevan dengan fokus penelitian. Informan terdiri dari 15 orang, meliputi 11 pegawai kantor lurah dengan berbagai jabatan serta 4 masyarakat penerima layanan, yang diharapkan memberikan pandangan representatif mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dan kualitas pelayanan (Purnamiati, 2024).

Analisis data dilakukan melalui beberapa tahap sistematis, yaitu koding terbuka, kategorisasi, tematisasi, dan presentasi data. Tahap koding terbuka bertujuan mengidentifikasi konsep-konsep utama dari data yang diperoleh (Djuraidi & Laily, 2020). Selanjutnya, proses kategorisasi dilakukan untuk mengelompokkan konsep-konsep yang saling berkaitan, guna mempermudah pemahaman hubungan antarvariabel (Purnamiati, 2024). Tahap tematisasi digunakan untuk menemukan pola dan tema utama yang merepresentasikan temuan penelitian (A. Adam et al., 2021). Hasil akhir disajikan dalam bentuk narasi deskriptif yang diperkuat dengan kutipan

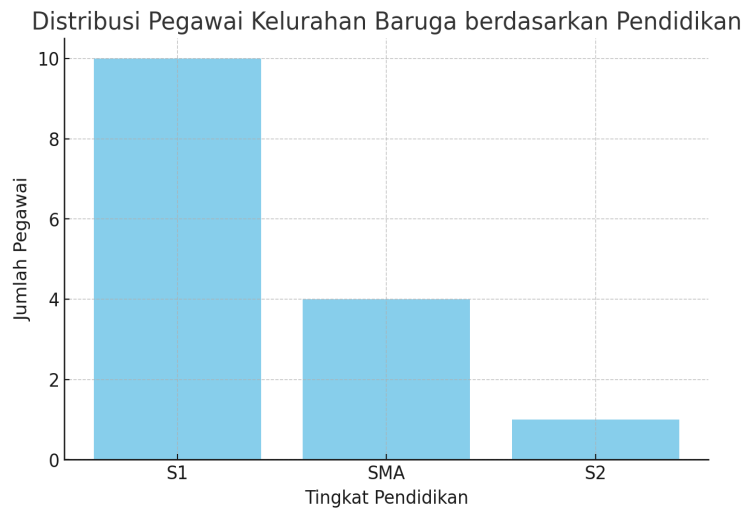
langsung dari informan guna menegaskan keabsahan dan kedalaman analisis (L. Adam et al., 2019).

Untuk menjaga validitas data, penelitian ini menerapkan beberapa bentuk triangulasi. Pertama, triangulasi sumber, yaitu membandingkan informasi dari berbagai sumber data seperti pegawai dan masyarakat untuk memastikan konsistensi temuan (Handayani, 2021). Kedua, triangulasi metode, dengan memadukan observasi, wawancara, dan dokumentasi sebagai langkah penguatan validitas temuan (Mubarokah & Nuvriasari, 2024). Ketiga, member checking, yakni meminta konfirmasi dari informan terhadap hasil interpretasi peneliti untuk menjamin akurasi dan kredibilitas data (Pratama et al., 2022).

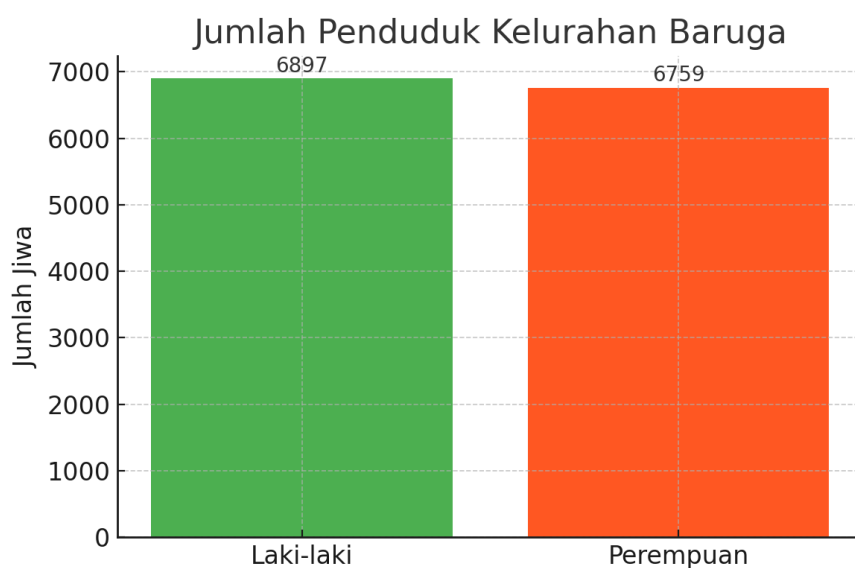
3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Profil Kepemimpinan Kelurahan Baruga

Kelurahan Baruga dipimpin oleh Lurah Burhanudin Daming, S.E., yang memimpin penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan, dan pembinaan kemasyarakatan di tingkat kelurahan. Dalam menjalankan tugasnya, beliau dibantu oleh 15 pegawai dengan latar belakang pendidikan mulai dari SMA hingga Magister, yang bersama-sama membentuk struktur organisasi pemerintahan yang solid dan profesional. Kelurahan Baruga memiliki luas wilayah 265,79 km² dengan jumlah penduduk 13.656 jiwa, yang terdiri atas masyarakat dengan berbagai latar belakang sosial dan ekonomi. Di bawah kepemimpinan yang berorientasi pada pelayanan publik, Kelurahan Baruga memiliki visi untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, mandiri, dan bermartabat melalui peningkatan kualitas hidup, pelayanan publik yang prima, serta pemberdayaan masyarakat secara berkelanjutan. Kepemimpinan di kelurahan ini menekankan prinsip responsivitas, transparansi, dan partisipasi masyarakat, sehingga mampu menciptakan tata kelola pemerintahan yang efektif sekaligus mendorong pembangunan yang berkelanjutan di wilayahnya.



Berdasarkan diagram batang yang ditampilkan, distribusi pegawai Kelurahan Baruga menurut tingkat pendidikan menunjukkan dominasi lulusan S1. Pegawai dengan latar belakang pendidikan S1 merupakan kelompok terbanyak, berjumlah 10 orang, menunjukkan bahwa mayoritas pegawai memiliki pendidikan sarjana. Selanjutnya, pegawai yang memiliki pendidikan SMA berjumlah 4 orang, menempati posisi kedua dalam jumlah terbanyak. Sementara itu, kelompok dengan pendidikan S2 hanya terdiri dari 1 orang, sehingga menjadi kelompok terkecil dalam distribusi ini. Secara keseluruhan, diagram ini menggambarkan bahwa Kelurahan Baruga mayoritas pegawainya memiliki pendidikan sarjana, dengan jumlah yang jauh lebih banyak dibandingkan lulusan SMA dan S2.



Grafik di atas menggambarkan jumlah penduduk Kelurahan Baruga berdasarkan jenis kelamin. Berdasarkan data tersebut, jumlah penduduk laki-laki tercatat sebanyak 6.897 jiwa, sedangkan jumlah penduduk perempuan sebanyak 6.759 jiwa. Perbedaan antara

keduanya tidak terlalu signifikan, dengan selisih hanya 138 jiwa, yang menunjukkan bahwa komposisi penduduk di Kelurahan Baruga relatif seimbang antara laki-laki dan perempuan. Secara visual, grafik menampilkan dua batang berwarna hijau untuk laki-laki dan oranye untuk perempuan, yang memperlihatkan bahwa jumlah penduduk laki-laki sedikit lebih tinggi dibandingkan dengan jumlah penduduk perempuan.



Diagram di atas menunjukkan proporsi penduduk Kelurahan Baruga berdasarkan jenis kelamin. Dari diagram tersebut terlihat bahwa penduduk laki-laki memiliki proporsi sebesar 50,5%, sedangkan penduduk perempuan sebesar 49,5%. Hal ini menunjukkan bahwa jumlah penduduk laki-laki sedikit lebih banyak dibandingkan perempuan, dengan perbedaan yang sangat tipis. Secara keseluruhan, komposisi penduduk di Kelurahan Baruga tergolong seimbang antara laki-laki dan perempuan.

3.2. Teknik Kepemimpinan Lurah Baruga

3.2.1. Teknik Menjadi Teladan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lurah Baruga konsisten menerapkan teknik keteladanan yang selaras dengan konsep kepemimpinan autentik, yakni kepemimpinan yang menekankan integritas dan konsistensi perilaku (Walumbwa et al., 2008). Keteladanan ini meningkatkan motivasi dan komitmen pegawai serta memperkuat budaya organisasi yang positif. Kepemimpinan autentik juga mendorong keterlibatan pegawai melalui konsistensi nilai dan perilaku pemimpin yang menginspirasi bawahan, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja pegawai dan kualitas pelayanan publik. Lurah Baruga menyatakan:

"Sebagai Lurah Baruga, saya sangat meyakini pentingnya keteladanan dalam kepemimpinan. Saya selalu berusaha memberikan contoh langsung dalam menyelesaikan tugas-tugas... Disiplin adalah kunci bagi saya, maka itu saya selalu tepat waktu dan rutin melakukan inspeksi untuk memastikan semua pegawai menjalankan tugasnya dengan baik."

Keteladanan yang ditunjukkan lurah tidak hanya dalam aspek kedisiplinan, tetapi juga dalam hal komitmen terhadap pelayanan masyarakat. Kasi Pembangunan dan Pemberdayaan mengonfirmasi dampak positif keteladanan ini:

"Sejak bekerja di sini, saya sangat terkesan dengan kepemimpinan Pak Lurah. Beliau selalu memberikan contoh langsung dalam bekerja... Hal ini membuat saya termotivasi untuk terus belajar dan memberikan yang terbaik untuk Kelurahan Baruga."

Temuan ini mendukung *teori social learning* oleh Albert, (2017), yang menjelaskan bahwa perilaku pemimpin dapat memengaruhi pengikut melalui *modeling* dan *observational learning*, di mana individu meniru tindakan teladan. Dalam konteks Kelurahan Baruga, teknik keteladanan Lurah menjadi model bagi pegawai dalam membentuk budaya kerja positif dan meningkatkan kinerja serta kualitas pelayanan publik.

3.2.2. Teknik Delegasi

Lurah Baruga menerapkan teknik delegasi berbasis kejelasan instruksi dan pemberdayaan pegawai, sesuai dengan konsep *empowering leadership* yang menekankan otonomi dan tanggung jawab (Sharma & Kirkman, 2015). Delegasi yang jelas membuat pegawai merasa dihargai dan termotivasi untuk berkontribusi lebih (Wang et al., 2011). Kepemimpinan pemberdayaan juga terbukti meningkatkan keterlibatan dan kinerja organisasi, sehingga praktik ini memperkuat efisiensi dan pengembangan SDM di Kelurahan Baruga. Kasi Ketentraman dan Ketertiban menyatakan:

"Beliau selalu memberikan arahan yang jelas dan terperinci sebelum menugaskan kami. Setelah itu, beliau memberikan kami wewenang penuh untuk melaksanakan tugas tersebut. Hal ini membuat saya merasa dipercaya dan termotivasi."

Analisis menunjukkan bahwa Lurah Baruga menerapkan gaya kepemimpinan partisipatif dan delegatif, dengan komunikasi yang jelas dan pemberian wewenang penuh kepada pegawai. Pendekatan ini mencerminkan kepercayaan terhadap kemampuan bawahan serta menumbuhkan rasa dihargai dan termotivasi dalam menjalankan tugas.

Staf Pengelola Barang Daerah menambahkan bahwa proses delegasi melibatkan pertimbangan yang matang:

"Menurut saya, Pak Lurah sangat cermat dalam mendelegasikan tugas. Beliau tidak sembarangan menugaskan kami. Biasanya, beliau mempertimbangkan beberapa hal, seperti kemampuan dan keahlian masing-masing pegawai, beban kerja yang sudah ada, serta urgensi tugas yang harus diselesaikan."

Penerapan teknik delegasi oleh Lurah Baruga sejalan dengan konsep *empowering leadership* yang menekankan pentingnya pemberian otonomi dan tanggung jawab kepada bawahan untuk meningkatkan kinerja (Sharma & Kirkman, 2015). Dalam praktiknya, kejelasan instruksi dan kepercayaan menjadi elemen utama pendelegasian

yang efektif, sementara pemberdayaan pegawai turut mendorong kreativitas, tanggung jawab, serta efektivitas organisasi secara keseluruhan.

3.2.3. Teknik Komunikasi

Komunikasi efektif menjadi elemen utama dalam kepemimpinan Lurah Baruga untuk meningkatkan keterlibatan dan kinerja pegawai. Komunikasi terbuka mendorong partisipasi dan kolaborasi dalam tim (De Vries et al., 2010), sementara komunikasi partisipatif memperkuat komitmen organisasi dan menciptakan proses evaluasi yang bersifat dua arah. Selain itu, komunikasi yang memberdayakan turut meningkatkan kreativitas serta motivasi pegawai dalam menjalankan tugas (Wang et al., 2011). Staf Administrasi Umum menyatakan:

"Pak Lurah itu tipe pemimpin yang sangat terbuka. Beliau selalu melibatkan kami dalam setiap pengambilan keputusan... Karena komunikasi yang terbuka ini, kami merasa nyaman untuk menyampaikan pendapat dan ide-ide baru."

Staf Pengelola Data Keamanan Ketertiban menjelaskan variasi saluran komunikasi yang digunakan:

"Lurah Baruga sangat aktif dalam memanfaatkan berbagai saluran komunikasi untuk menyampaikan informasi dan instruksi kepada para pegawai. Beliau seringkali menggunakan grup WhatsApp untuk diskusi harian, email untuk surat resmi, serta rapat rutin untuk membahas isu-isu penting."

Lurah Baruga menerapkan komunikasi terbuka, dua arah, dan partisipatif melalui rapat serta media digital, sejalan dengan prinsip *Leader-Member Exchange* (LMX) yang menekankan pentingnya hubungan yang berkualitas antara pemimpin dan pegawai (Dunegan et al., 2002). Melalui komunikasi yang transparan dan empatik, lurah mampu membangun kepercayaan, meningkatkan partisipasi, serta mendorong produktivitas pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

3.2.4. Teknik Motivasi

Teknik motivasi Lurah Baruga melalui perhatian personal dan apresiasi kinerja mencerminkan prinsip motivasi intrinsik, yang menekankan pemenuhan kebutuhan psikologis dasar seperti kompetensi, otonomi, dan keterhubungan, (Ryan & Deci, 2024). Dukungan dan pengakuan pemimpin meningkatkan keterlibatan, mengurangi kelelahan, serta memperkuat motivasi dan pengembangan diri pegawai. Pengelola Keuangan menyatakan:

"Kami sangat beruntung memiliki Pak Lurah yang begitu memperhatikan kesejahteraan pegawainya... Dengan cara-cara seperti ini, kami merasa sangat dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik bagi masyarakat."

Staf Pengelola Data Keamanan Ketertiban menambahkan:

"Setiap kali ada masalah yang harus kami hadapi, Pak Lurah selalu memberikan semangat dan dukungan. Beliau sering mengajak kami untuk berdiskusi mencari solusi

terbaik. Hal ini membuat kami merasa bahwa pendapat kami sangat berarti dan memotivasi kami untuk memberikan yang terbaik."

Temuan penelitian ini mengatakan bahwa motivasi intrinsik pegawai tumbuh ketika mereka merasa memiliki otonomi, kompetensi, dan keterhubungan sosial (Risman, 2023). Lurah Baruga menerapkan motivasi melalui dukungan moral, pendampingan, serta pelibatan pegawai dalam pengambilan keputusan. Pendekatan ini menciptakan iklim kerja yang suportif dan kolaboratif, serta memperkuat loyalitas, tanggung jawab, dan rasa memiliki terhadap organisasi di Kantor Lurah Baruga, Kecamatan Baruga, Kota Kendari.

3.2.5. Teknik Pemecahan Masalah

Dalam mengatasi permasalahan, Lurah Baruga menerapkan pendekatan partisipatif yang melibatkan seluruh pegawai. Temuan ini mendukung konsep *shared leadership* yang menekankan distribusi tanggung jawab kepemimpinan (Pearce et al., 2014). Kasi Ketentraman dan Ketertiban menjelaskan:

"Salah satunya adalah dengan melibatkan seluruh pegawai dalam mencari solusi. Beliau selalu mengajak kami untuk berdiskusi dan memberikan masukan terkait permasalahan yang sedang dihadapi."

Sekretaris Lurah mengonfirmasi dampak positif pendekatan ini:

"Menurut saya, teknik pemecahan masalah yang diterapkan oleh Bapak Lurah memberikan dampak yang sangat signifikan terhadap kinerja kami. Beliau selalu melibatkan kami dalam mencari solusi atas setiap permasalahan yang ada... Hal ini membuat kami merasa lebih bertanggung jawab dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik."

Temuan ini sejalan dengan konsep *shared leadership* dan *participative problem-solving* yang menekankan kolaborasi antara pemimpin dan bawahan dalam mencari solusi bersama (Pearce & Wassenaar, 2025). Lurah Baruga menerapkan pemecahan masalah partisipatif dengan melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan, sehingga menumbuhkan rasa kepemilikan dan motivasi intrinsik. Pendekatan ini mencerminkan gaya kepemimpinan transformasional dan demokratis yang berbasis empati dan keterbukaan komunikasi, menghasilkan peningkatan tanggung jawab, solidaritas, dan komitmen pegawai terhadap tujuan organisasi.

3.3. Kinerja Pegawai di Kantor Lurah Baruga

3.3.1. Produktivitas

Penerapan teknik kepemimpinan Lurah Baruga berdampak signifikan terhadap peningkatan produktivitas pegawai. Hasil penelitian menunjukkan adanya korelasi positif antara kepemimpinan yang efektif dengan produktivitas kerja, sebagaimana yang dikemukakan oleh (Nielsen et al., 2016). Sekretaris Lurah menyatakan:

"Sejak Bapak Lurah memimpin, saya merasakan peningkatan produktivitas yang signifikan di lingkungan kerja kami. Beliau selalu mendorong kami untuk bekerja lebih optimal. Hasilnya, pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan tepat waktu."

Kasi Pemerintahan dan Pelayanan Publik menambahkan:

"Lurah selalu memberikan arahan yang jelas dan spesifik kepada kami untuk meningkatkan produktivitas kerja. Beliau sering mengadakan rapat koordinasi untuk membahas target kinerja dan strategi yang akan kita ambil."

Temuan ini sejalan dengan *Goal-Setting Theory* yang menekankan bahwa tujuan yang jelas, menantang, dan disertai umpan balik dapat meningkatkan kinerja individu maupun kelompok (Locke & Latham, 2019). Lurah Baruga menerapkan prinsip ini melalui penetapan target, arahan spesifik, dan koordinasi rutin, sehingga pegawai memahami sasaran dan strategi kerja. Pendekatan ini mencerminkan manajemen kinerja berkelanjutan dan kepemimpinan transformasional yang memotivasi, menumbuhkan tanggung jawab, serta menciptakan budaya kerja kolaboratif yang meningkatkan efisiensi dan kualitas pelayanan publik.

3.3.2. Kualitas Layanan

Peningkatan kualitas layanan kepada masyarakat menjadi dampak nyata dari kepemimpinan yang efektif. Temuan ini sejalan dengan research Van Wart (2017) yang menunjukkan hubungan positif antara kepemimpinan transformasional dengan kualitas pelayanan publik. Warga menyatakan:

"Saya merasa sangat terbantu dengan pelayanan yang diberikan oleh Kantor Lurah Baruga. Ketika mengurus surat keterangan domisili, prosesnya berjalan lancar dan tidak berbelit-belit. Petugasnya juga sangat ramah dan sabar."

Lurah Baruga sendiri mengakui masih adanya ruang perbaikan:

"Terkait upaya peningkatan kualitas pelayanan di Kelurahan Baruga, kami telah melakukan berbagai langkah. Namun, saya menyadari bahwa masih banyak hal yang perlu ditingkatkan, terutama dalam proses pengurusan surat keterangan domisili."

Temuan ini sejalan dengan prinsip *Total Quality Management (TQM)* yang menekankan inovasi, akuntabilitas, dan kepuasan masyarakat (Swiss, 1992), serta teori *Transformational Leadership* yang menyoroti inspirasi, motivasi, dan keteladanan (Bass & Riggio, 2006). Lurah Baruga menerapkan kepemimpinan komunikatif dan responsif dengan memastikan standar pelayanan terpenuhi, keluhan masyarakat tertangani, dan etika kerja terjaga. Keteladanan dan keterlibatan langsung lurah memperkuat akuntabilitas, transparansi, serta budaya kerja profesional yang berorientasi pada pelayanan publik berkualitas dan berintegritas.

3.3.3. Responsivitas

Responsivitas pegawai dalam melayani masyarakat mengalami peningkatan yang signifikan berkat kepemimpinan yang responsif dari lurah. Hal ini mendukung *teori*

congruence yang menyatakan bahwa perilaku pemimpin akan tercermin pada perilaku bawahan (Zhang et al., 2012). Staf Administrasi Umum menyatakan:

"Saat menghadapi kendala atau pertanyaan dalam pekerjaan, Bapak Lurah selalu sangat responsif. Beliau tidak pernah menunda-nunda untuk memberikan solusi. Kecepatan respons beliau membuat kami merasa didukung dan termotivasi."

Temuan ini sejalan dengan teori *Responsive Governance* yang menekankan responsivitas pelayanan publik (Visser, 2024) dan konsep *Behavioral Congruence* yang menyoroti keteladanan pemimpin dalam membentuk perilaku bawahan (Schaubroeck et al., 1998). Lurah Baruga menunjukkan kepemimpinan adaptif dan empatik dengan merespons cepat kendala pegawai dan aspirasi masyarakat melalui komunikasi efektif dan sistem kerja fleksibel, sehingga tercipta budaya kerja proaktif, efisiensi pelayanan, serta kepercayaan publik di Kecamatan Baruga, Kota Kendari.

3.3.4. Responsibilitas

Rasa tanggung jawab pegawai mengalami peningkatan yang substantial. Temuan ini konsisten dengan research (Ahmad & Gao, 2018) tentang pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *organizational citizenship behavior*. Kasi Ketentraman dan Ketertiban menyatakan:

"Saya merasa sangat bertanggung jawab terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Saya memandang setiap tugas sebagai amanah yang harus saya jalankan dengan sebaik-baiknya."

Sekretaris Lurah menambahkan:

"Ketika ditanya apakah saya merasa dihargai atas kontribusi dan dedikasi saya dalam bekerja, jawaban saya adalah ya... Rasa dihargai ini membuat saya semakin termotivasi untuk memberikan yang terbaik."

Temuan ini sejalan dengan konsep *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang menegaskan bahwa pegawai akan bekerja melebihi standar ketika merasa dipercaya dan dihargai oleh pemimpin (Ocampo et al., 2018). Lurah Baruga menumbuhkan tanggung jawab dan motivasi intrinsik melalui kepercayaan, bimbingan, dan evaluasi kinerja yang konsisten. Kepemimpinan yang tegas namun humanis memperkuat akuntabilitas publik dan membentuk birokrasi kelurahan yang profesional, beretika, serta berorientasi pada pelayanan prima.

3.4. Analisis Integrasi Teknik Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kelima teknik kepemimpinan yang diterapkan Lurah Baruga membentuk satu kesatuan sistem kepemimpinan yang holistik. Analisis menunjukkan adanya pola interkoneksi antara teknik-teknik tersebut dalam mempengaruhi dimensi-dimensi kinerja pegawai. Keteladanan menjadi fondasi yang

memperkuat efektivitas teknik-teknik lainnya, sejalan dengan konsep *authentic leadership* (Gardner & McCauley, 2022).

Delegasi yang efektif, didukung oleh komunikasi yang terbuka, menciptakan lingkungan kerja yang memberdayakan pegawai untuk mengambil inisiatif dan bertanggung jawab. Motivasi yang diberikan melalui perhatian personal dan apresiasi memperkuat komitmen pegawai, sementara teknik pemecahan masalah yang partisipatif mengembangkan kapasitas dan rasa kepemilikan pegawai terhadap organisasi.

Temuan ini sejalan dengan Meta-analysis yang dilakukan oleh Gottfredson & Aguinis, (2017), yang menunjukkan bahwa kombinasi berbagai praktik kepemimpinan memiliki efek sinergis yang lebih kuat daripada penerapan teknik tunggal. Model kepemimpinan integratif yang diterapkan Lurah Baruga terbukti efektif dalam meningkatkan seluruh dimensi kinerja pegawai secara simultan.

4. Simpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa Lurah Baruga telah berhasil menerapkan lima teknik kepemimpinan secara integratif: menjadi teladan, delegasi, komunikasi efektif, motivasi, dan pemecahan masalah. Penerapan teknik-teknik tersebut memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai dalam empat dimensi: produktivitas, kualitas layanan, responsivitas, dan responsibilitas. Kepemimpinan yang berorientasi pada pelayanan masyarakat dan didukung oleh keteladanan pemimpin telah menciptakan budaya kerja yang positif dan produktif di Kelurahan Baruga.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa efektivitas kepemimpinan lurah tidak terletak pada penerapan satu teknik kepemimpinan tertentu, melainkan pada kemampuan mengintegrasikan berbagai teknik kepemimpinan secara sinergis. Model kepemimpinan integratif yang diterapkan Lurah Baruga dapat menjadi rujukan bagi pengembangan kepemimpinan di tingkat kelurahan lainnya.

Berdasarkan temuan penelitian, direkomendasikan untuk mempertahankan dan mengembangkan budaya kerja positif melalui penguatan komunikasi terbuka dan sistem penghargaan yang berkelanjutan; melakukan evaluasi berkala terhadap sistem delegasi untuk memastikan distribusi beban kerja yang optimal; mengembangkan program pelatihan kepemimpinan berkelanjutan untuk meningkatkan kapasitas pegawai; dan mereplikasi model kepemimpinan integratif ini di kelurahan lain dengan penyesuaian konteks lokal.

Daftar Pustaka

Adam, A., Machasin, & Efni, Y. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT. Primalayan Citra Mandiri

- (Datascip Service Center) Di Indonesia. *Jurnal Ekonomi Kiat*, 32(1).
[https://doi.org/10.25299/kiat.2021.vol32\(1\).7407](https://doi.org/10.25299/kiat.2021.vol32(1).7407)
- Adam, L., Mustanir, A., & Irwan, I. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Partisipasi Masyarakat Pada Perencanaan Pembangunan. *Jakpp (Jurnal Analisis Kebijakan & Pelayanan Publik)*, 144–164.
<https://doi.org/10.31947/jakpp.v1i2.7977>
- Afiani, R., Surachim, A., & Masharyono, M. (2019). Peran Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Employee Engagement Dan Dampaknya Pada Kinerja Pegawai. *Journal of Business Management Education (Jbme)*, 4(1), 1–12. <https://doi.org/10.17509/jbme.v4i1.15880>
- Ahmad, I., & Gao, Y. (2018). Ethical leadership and work engagement: The roles of psychological empowerment and power distance orientation. *Management decision*, 56(9), 1991–2005.
- Albert, B. (2017). Social learning theory of aggression. In *Control of aggression* (hal. 201–252). Routledge.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership*. Psychology press.
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2016). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches*. Sage publications.
- Dalfi, K., Persada, R., & Susanto, A. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasi, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kantor Kecamatan Singkep Kabupaten Lingga. *Syntax Literate Jurnal Ilmiah Indonesia*, 9(3), 2038–2048. <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v9i3.15369>
- De Vries, R. E., Bakker-Pieper, A., & Oostenveld, W. (2010). Leadership= communication? The relations of leaders' communication styles with leadership styles, knowledge sharing and leadership outcomes. *Journal of business and psychology*, 25(3), 367–380.
- Djuraidi, A., & Laily, N. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 13(1), 1. <https://doi.org/10.26623/jreb.v13i1.2182>
- Dunegan, K. J., Uhl-Bien, M., & Duchon, D. (2002). LMX and subordinate performance: The moderating effects of task characteristics. *Journal of business and psychology*, 17(2), 275–285.
- Eva, N., Robin, M., Sendjaya, S., Van Dierendonck, D., & Liden, R. C. (2019). Servant leadership: A systematic review and call for future research. *The leadership quarterly*, 30(1), 111–132.
- Gardner, W. L., & McCauley, K. D. (2022). The gaslighting of authentic leadership. *Leadership*, 18(6), 801–813.
- Gottfredson, R. K., & Aguinis, H. (2017). Leadership behaviors and follower performance: Deductive and inductive examination of theoretical rationales and underlying mechanisms. *Journal of organizational behavior*, 38(4), 558–591.

- Handayani, S. (2021). Strategi Kepemimpinan Kepala Desa Dalam Meningkatkan Pembangunan Dan Partisipasi Masyarakat Desa. *Sawala Jurnal Pengabdian Masyarakat Pembangunan Sosial Desa Dan Masyarakat*, 2(2), 61. <https://doi.org/10.24198/sawala.v2i2.26221>
- Hariyanti, M. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Loyalitas Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan. *Upi Yptk Journal of Business and Economics*, 7(1), 40–46. <https://doi.org/10.35134/jbeupiyptk.v7i1.144>
- Hassan, Z. A., & Raheemah, S. H. (2021). Servant Leadership and its Impact on the Effectiveness of Teamwork. *Journal of Economics and Administrative Sciences*, 27(129), 69–84.
- Indrawan, R., & Suparti, H. (2024). Peran Lurah Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Tanjung Kabupaten Tabalong. *Japb*, 7(2), 1555–1567. <https://doi.org/10.35722/japb.v7i2.1100>
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2019). The development of goal setting theory: A half century retrospective. *Motivation science*, 5(2), 93.
- Margono, M., & Fauzi, A. M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengembangan Karir Pada Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Satyamandiri*, 6(1), 33–53. <https://doi.org/10.54964/satyamandiri.v6i1.339>
- Mubarokah, L., & Nuvriasari, A. (2024). Peran Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Pada Lembaga Komite Nasional Pelestarian Kretek (Knkp). *Lentera: Multidisciplinary Studies*, 2(2), 255–266. <https://doi.org/10.57096/lentera.v2i2.83>
- Nielsen, M. B., Skogstad, A., Matthiesen, S. B., & Einarsen, S. (2016). The importance of a multidimensional and temporal design in research on leadership and workplace safety. *The Leadership Quarterly*, 27(1), 142–155.
- Ocampo, L., Acedillo, V., Bacunador, A. M., Balo, C. C., Lagdameo, Y. J., & Tupa, N. S. (2018). A historical review of the development of organizational citizenship behavior (OCB) and its implications for the twenty-first century. *Personnel Review*, 47(4), 821–862.
- Pearce, C. L., & Wassenaar, C. L. (2025). Perfection is the enemy of progress. *Organizational Dynamics*, 101152.
- Pearce, C. L., Wassenaar, C. L., & Manz, C. C. (2014). Is shared leadership the key to responsible leadership? *Academy of Management Perspectives*, 28(3), 275–288.
- Pratama, A. Y., Ismiasih, Suswatiningsih, T. E., & Dinarti, S. I. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pusat Penelitian Kelapa Sawit Unit Marihat Sumatera Utara. *Agrifitia Journal of Agribusiness Plantation*, 2(1), 22–33. <https://doi.org/10.55180/aft.v2i1.196>
- Purnamiati, N. N. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Kepuasan Kerja Pada Bappeda Dan Brida Kabupaten Jembrana. *Co-Value Jurnal Ekonomi Koperasi Dan Kewirausahaan*, 15(2).

<https://doi.org/10.59188/covalue.v15i2.4605>

- Risman, R. (2023). Motivasi dan Kinerja Karyawan: Sebuah Tinjauan Literatur. *Economics and Digital Business Review*, 4(2), 464–484.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2024). Self-determination theory. In *Encyclopedia of quality of life and well-being research* (hal. 6229–6235). Springer.
- Schaubroeck, J., Judge, T. A., & Taylor III, L. A. (1998). Influences of trait negative affect and situational similarity on correlation and convergence of work attitudes and job stress perceptions across two jobs. *Journal of Management*, 24(4), 553–576.
- Sharma, P. N., & Kirkman, B. L. (2015). Leveraging leaders: A literature review and future lines of inquiry for empowering leadership research. *Group & organization management*, 40(2), 193–237.
- Srem, A. I. A., & Sokoy, F. K. (2023). Karakter Kepemimpinan Lurah Perempuan (Studi Pada Kelurahan Sentani Kota). *Jurnal Syntax Imperatif Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan*, 4(1), 93–105. <https://doi.org/10.36418/syntax-imperatif.v4i1.224>
- Sukmawati, S. N., Shalahuddin, S., & Darmawan, D. (2023). THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION AND DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AS MEDIATED BY LEADERSHIP STYLE (CASE STUDY OF BCA KCU BALIKPAPAN). *Jurnal Ekonomi Ichsan Sidenreng Rappang*, 2(2), 225–237.
- Sutiyo, S. (2017). Penerapan Jiwa Kewirausahaan Dalam Kepemimpinan Pemerintahan. *Jurnal Ilmu Politik Dan Komunikasi*, 7(1). <https://doi.org/10.34010/jipsi.v7i1.333>
- Swiss, J. E. (1992). Adapting total quality management (TQM) to government. *Public administration review*, 356–362.
- Syarifudin, A., & Widodo, S. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Anggota Bais TNI. *Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia*, 12(2).
- Tandelilin, R. K., & Widyadana, G. (2023). Pengaruh Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Perusahaan Jasa Konstruksi Di Kota Ambon Menggunakan Metode Partial Least Square-Structural Equation Modeling. *Dimensi Utama Teknik Sipil*, 10(1), 86–103. <https://doi.org/10.9744/duts.10.1.86-103>
- Visser, E. L. (2024). Permanently provisional: An ethnographic analysis of responsive governance practices in and through meetings. *Public Administration*, 102(2), 626–643.
- Walumbwa, F. O., Avolio, B. J., Gardner, W. L., Wernsing, T. S., & Peterson, S. J. (2008). Authentic leadership: Development and validation of a theory-based measure. *Journal of management*, 34(1), 89–126.
- Wang, G., Oh, I.-S., Courtright, S. H., & Colbert, A. E. (2011). Transformational leadership and performance across criteria and levels: A meta-analytic review of 25 years of research. *Group & organization management*, 36(2), 223–270.
- Zhang, Z., Wang, M. O., & Shi, J. (2012). Leader-follower congruence in proactive



personality and work outcomes: The mediating role of leader-member exchange.
Academy of management journal, 55(1), 111–130.

Zola, G., Fadhlurrahman, M. D., & Ardaneswhari, N. I. (2024). Mengungkap Kepemimpinan Lurah Kalurahan Condongcatur Kabupaten Sleman D.I. Yogyakarta. *Hulondalo Jurnal Ilmu Pemerintahan Dan Ilmu Komunikasi*, 3(2), 84–99. <https://doi.org/10.59713/jipik.v3i2.937>.