

# STRATEGI GAYA KEPEMIMPINAN LURAH MEMOTIVASI PEGAWAI DALAM MENINGKATKAN PEMBANGUNAN DI KELURAHAN CINTA DAMAI

Oleh :

Hotmauli Juniati <sup>1)</sup>

Fitriani Saragih <sup>2)</sup>

Madin Silalahi <sup>3)</sup>

Universitas Darma Agung, Medan <sup>1,2,3)</sup>

E-mail :

[hotmaulijuniati06@gmail.com](mailto:hotmaulijuniati06@gmail.com) <sup>1)</sup>

[Fitrianisaragih02@gmail.com](mailto:Fitrianisaragih02@gmail.com) <sup>2)</sup>

[madinsilalahi@gmail.com](mailto:madinsilalahi@gmail.com) <sup>3)</sup>

## ABSTRACT

*Cinta Damai Village is located in Helvetia District, Medan City. As an urban village, of course the problems are very complex, such as waste problems, population administration, social problems from marriage to death, community empowerment, MSME development and community tax compliance as well as problems in the distribution of aid which is sometimes unfair. According to the community, this is the target for urban village services so that there are no problems with development in the area. The community is more advanced, intelligent and critical, in addition to individualism, it still looks like the issue of unclear land titles, giving rise to several conflicts that must be handled in the kelurahan. Each ASN has also worked according to their main duties and functions, related to city development. In the initial research, ASN had good motivation to work even though they still had something to remind them of. There is a delegation carried out in work in the Kelurahan. Their relationship with the Lurah as superior generally went well. In the eyes of several subordinates, the Lurah's leadership is considered good. The researcher used a descriptive qualitative approach. The informants in this study were village heads as leaders in the sub-district and ASN as employees who worked in the Cinta Damai sub-district, Medan Helvetia sub-district. The results of this study are the Lurah Cinta Damai leadership style strategy to motivate employees to use a democratic, charismatic, and preventive discipline approach. Lurah is an agent who provides examples, encouragement and enthusiasm to his employees with consistent principles that are considered, and open and positive and fair. Factors that influence the leadership style strategy are increasing welfare, freedom to be responsible for work, accepting input or suggestions from fellow village officials, appreciation for work performance, fairness, respect for and involving employees, work facilities, potential. Constraints on the leadership style strategy include the work environment, the quality of human resources, some village officials who are not in accordance with their duties, staff shortages and mutations.*

**Keywords:** *Leadership Style, Lurah, Motivation, Development*

## ABSTRAK

Kelurahan Cinta Damai posisinya di Kecamatan Helvetia, Kota Medan. Sebagai kelurahan yang berada di urban, tentu saja masalah-masalah yang ada sangat kompleks, seperti persoalan sampah, administrasi kependudukan, persoalan sosial masyarakat dari pernikahan sampai pada kematian, pemberdayaan masyarakat, pengembangan UMKM dan kepatuhan pajak masyarakat serta persoalan distribusi bantuan yang kadang tidak adil menurut masyarakat menjadi target

pelayanan kelurahan agar pembangunan di daerah tersebut tidak ada masalah. Masyarakatnya sudah lebih maju, cerdas dan kritis, di samping sikap individualisme masih terlihat seperti persoalan surat tanah yang tidak jelas sehingga menimbulkan beberapa konflik yang harus ditangani di kelurahan. Masing-masing ASN juga sudah bekerja sesuai tupoksi, terkait dengan pembangunan kota. Dalam penelitian awal, ASN memiliki motivasi yang baik dalam bekerja walaupun masih ada yang harus diingatkan. Ada delegasi dilakukan dalam pekerjaan di Kelurahan. Hubungan mereka dengan Lurah sebagai atasan secara umum berjalan dengan baik. Di mata beberapa bawahan, kepemimpinan Lurah dinilai baik. Peneliti menggunakan metode deskriptif pendekatan kualitatif. Informan dalam penelitian ini adalah Lurah sebagai pemimpin di Kelurahan dan ASN sebagai pegawai yang bekerja di Kelurahan Cinta Damai Kecamatan Medan Helvetia. Adapun hasil penelitian ini adalah strategi gaya kepemimpinan Lurah Cinta Damai memotivasi pegawai menggunakan pendekatan demokratis, karismatik, dan disiplin preventif. Lurah menjadi agen yang memberikan contoh, dorongan dan semangat kepada pegawainya dengan prinsip konsisten yang diperhatikan, dan terbuka serta sikap positif dan adil. Faktor yang mempengaruhi strategi gaya kepemimpinan adalah peningkatan kesejahteraan, kebebasan yang bertanggung jawab dalam pekerjaan, da menerima masukan atau saran sesama pegawai kelurahan, penghargaan atas prestasi kerja, sikap adil, menghormati dan melibatkan pegawai, fasilitas kerja, potensi. Kendala strategi gaya kepemimpinan antara lain lingkungan kerja, kualitas sumber daya manusia, beberapa aparatur kelurahan yang tidak sesuai dengan tupoksinya, kekurangan pegawai dan mutasi.

**Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Lurah, Motivasi, Pembangunan**

## 1. PENDAHULUAN

Visi Indonesia yang maju harus adanya lompatan besar dalam menjalankan dan merancang pembangunan nasional, terutama dalam memastikan pencapaian Indonesia maju dengan GDP ke-5 terbesar 2045. Bila diamati pencapaian-pencapaian yang diraih oleh bangsa Indonesia dalam 5 tahun kebelakang adalah pencapaian yang bagus dan dengan itu kita memiliki modal untuk menjadi negara yang maju. Pencapaian itu dapat dilihat dari pertumbuhan ekonomi stabil, rendahnya tingkat kemiskinan, angka pengangguran yang menurun dan juga rendahnya tingkat ketimpangan berdasarkan indeks Gini Ratio.

Pembangunan nasional merupakan pembangunan nasional Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat seluruhnya berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Oleh karena itu usaha pembangunan merupakan meningkatkan taraf hidup manusia sebagai subjek dan juga objek pembangunan yang menciptakan kesimbangan dan keselarasan dalam hidup, baik jasmani maupun rohani.

Dalam proses menjalankan dan mewujudkan tujuan dari pembangunan, seluruh potensi alam dikembangkan, dimanfaatkan dan harus digali lagi serta dikelola sebaik-baiknya, begitu juga dengan sumber daya manusia yang harus lebih

maju agar dapat mengembangkannya potensi alam yang ada secara maksimal agar tujuan pembangunan dapat tercapai. Otonomi daerah bisa dikatakan merupakan otonomi desa yang mampu berinisiatif serta berkreatifitas dalam menjalankan pemerintahannya sendiri dan menumbuhkan sifat demokratis pada masyarakat dalam proses pembangunan, sehingga desa ataupun yang setingkat dengan kelurahan memiliki ruang gerak yang luas dalam melaksanakan pembangunan dan tidak bergantung ataupun tidak dibebani dengan kebijakan-kebijakan dari tingkat di atasnya, seperti kecamatan, kota ataupun pemerintahan pusat. Dengan begitu pembangunan menjadi terkoordinasi dengan baik serta menciptakan alternatif yang lebih serta tersampaikan kepada setiap warga negara untuk memenuhi dan mencapai aspirasinya.

Kota Medan sudah menjadi salah satu contohnya, salah satunya Kelurahan Cinta Damai Medan Helvetia. Kepemimpinan setiap Kepala Desa ataupun Lurah tentu ada gayanya masing-masing. Pendekatan yang tepat akan membuat ASN nyaman dan termotivasi dalam bekerja sehingga akan meningkatkan pembangunan yang lebih baik dikarenakan mengerjakan tugasnya dengan baik. Itu sebabnya gaya kepemimpinan Lurah sangat menentukan dalam keberhasilan pembangunan di daerahnya. Kelurahan Cinta Damai

posisinya di Kecamatan Helvetia, Kota Medan. Sebagai kelurahan yang berada di urban, tentu saja masalah-masalah yang ada sangat kompleks, seperti persoalan sampah, administrasi kependudukan, persoalan sosial masyarakat dari pernikahan sampai pada kematian, pemberdayaan masyarakat, pengembangan UMKM dan kepatuhan pajak masyarakat serta persoalan distribusi bantuan yang kadang tidak adil menurut masyarakat menjadi target pelayanan kelurahan agar pembangunan di daerah tersebut tidak ada masalah. Namun sampai saat kita harus tahu cara dan faktor-faktor gaya kepemimpinan Lurah agar meningkatkan pembangunan di Kelurahan Cinta Damai Kecamatan Medan Helvetia. Manfaatnya agar ditemukan cara memimpin yang baik agar menghasilkan dan meningkatkan pembangunan di Kelurahan masing-masing yang ada di Kota Medan.

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

Ada beberapa tahap dalam mengimplementasikan strategi gaya kepemimpinan lurah agar meningkatkan pembangunan yang baik di kelurahan. Pengembangan yang disesuaikan dengan potensi yang ada dan sesuai dengan kebutuhan kelurahan. Adapun beberapa hal

yang perlu diketahui dari kepemimpinan adalah

1. Pengertian kepemimpinan
2. Pengertian Gaya Kepemimpinan
3. Fungsi dan Tujuan kepemimpinan
4. Indikator Gaya Kepemimpinan

Kemudian selain itu perlu diketahui juga pengertian motivasi itu apa. Motivasi didefinisikan sebagai dorongan dalam Kamus Berbahasa Indonesia, yaitu dorongan merupakan suatu gerak jiwa dan perilaku seseorang untuk berbuat. Karena dari motivasi, pemimpin dapat menguraikan semua tujuan yang akan dilakukannya, dan membuat semua karyawan akan termotivasi karena semangat dan gaya kepemimpinan yang ditunjukkan oleh lurah dapat memotivasi yang lainnya untuk semangat bekerja dengan baik dan akan mencapai peningkatan pembangunan yang baik kedepannya.

Selain itu pemimpin juga harus tahu apa yang menjadi pengaruh motivasi kerja. Pemimpin harus tahu apa yang menjadi kebutuhan setiap anggotanya. Karena pada dasarnya manusia menjadi termotivasi dan terdorong dalam bekerja, dikarenakan oleh berbagai macam tindakan kebutuhan yang diinginkan. Karena itu kinerja anggota akan meningkat, prestasi dalam bekerja pun dapat dicapai. Dengan tercapainya prestasi kerja yang diraih karyawan akan turut meningkat

dan kinerja perusahaan turut tercapai. Begitu juga dengan kelurahan cinta damai, akan dapat meningkatkan pembangunan yang baik di kelurahan.

Hal berikutnya yang perlu diketahui adalah kelurahan. Karena studi kasus ini merupakan kelurahan cinta damai. Penulis juga harus memperhatikan tentang kelurahan. Lurah harus mengerti apa itu kelurahan, administrasinya seperti apa, bagaimana orang-orang didalamnya, strukturnya serta cara kerja yang ada didalamnya. Yang terakhir kita harus belajar dari penelitian terdahulu. Dengan adanya penelitian sebelumnya kita bisa membandingkan hasil penelitian kita dengan penelitian terdahulu. Agar kita dapat melihat apa yang menjadi perubahan, perkembangan yang sudah terjadi di kelurahan tersebut. Serta apa yang perlu diperbaiki lagi agar dapat meningkatkan pembangunan yang baik di kelurahan tersebut.

### **3. METODE PELAKSANAAN**

Penelitian ini bersifat kualitatif. I Gusti Bagus Rai Utama dan Ni Made Eka Mahadewi (2012:119) menyebutkan pendekatan kualitatif merupakan proses penelitian dan pemahaman pada metodologi yang menyelidiki fenomena sosial dan juga masalah manusia. Mereka mengutip

pendapat Creswell (I Gusti, 2012), yang menegaskan pendekatan ini, peneliti membuat suatu gambaran yang kompleks serta meneliti kata-kata, dan juga laporan terperinci dari sudut pandang responden dan melakukan studi pada situasi yang alami.

Subjek dari peneliti ataupun informan adalah sumber data yang dimintai informasi sesuai dengan latar belakang dari penelitian. Sumber data dalam penelitian adalah subjek dari mana data diperoleh (Suharsimi Arikunto, 2002:107). Agar mendapatkan data yang valid, harus ditentukan informan atau pu subjek peneliti yang sesuai kompetensinya sesuai dengan kebutuhan data. Informan dalam penelitian ini adalah Lurah sebagai pemimpin di Kelurahan dan ASN sebagai pegawai yang bekerja di Kelurahan Cinta Damai Kecamatan Medan Helvetia

Menurut Moh. Naxir (2002: 174), disebutkan bahwa proses pengumpulan data adalah tahap yang sangat penting dalam metode ilmiah, karena data yang dikumpulkan merupakan adalah hal yang digunakan dalam penelitian, sehingga data harus valid dan dapat dipertanggung jawabkan. Validitas data dapat ditingkatkan jika alat pengukur serta kualitas dari pengambil data cukup valid. Dapat dilakukan dengan:

1. Observasi
2. Wawancara

### 3. Dokumentasi

Moh. Nazir (2002: 346) menyebutkan data mentah yang dikumpulkan harus dianalisa. Data mentah tidak ada gunanya jika tak dilakukan analisa. Dengan melakukan analisa, data tersebut dapat memberikan arti dan akan berguna dalam memecahkan masalah penelitian. Ada beberapa tahapan yang kegiatan yang perlu dilakukan, seperti memeriksa kembali data mentah, melakukan konversi data menjadi bentuk tabel baik manual maupun melalui tahap komputerisasi.

Setelah melakukan penyusunan pada data dengan cara mengelompokkan data mencari hubungan-hubungan yang ada pada data pada saat proses analisa, sangat perlu dilakukan proses yang mengeluarkan penafsiran-penafsiran terhadap hubungan antar fenomena yang terjadi, lalu melakukan perbandingan dengan fenomena lain yang terjadi diluar dari penelitian. Dengan begitu, ditarik kesimpulan yang berguna dari hasil penafsiran, serta implikasi dan juga saran -saran untuk kebijakan selanjutnya.

Lokasi penelitian adalah di Kelurahan Cinta Damai Kecamatan Medan Helvetia. Lokasi penelitian ini beralamat di Jl. Mesjid No.42-46, Cinta Damai, Medan Helvetia, Kota Medan, Sumatera Utara 20126,

Indonesia. Adapun waktu penelitian akan dilakukan sejak bulan Mei sampai dengan bulan Juli 2022.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kelurahan Cinta Kelurahan Cinta Damai merupakan salah satu dari 7 tujuh kelurahan yang ada di wilayah Kecamatan Medan Helvetia yang memiliki luas wilayah 1,80 km<sup>2</sup> atau 15,58% dari luas wilayah Kecamatan Medan Helvetia.

Struktur dari Kelurahan Cinta Damai terdiri dari:

1. Lurah
2. Sekretaris Lurah
3. Seksi Pemerintahan
4. Seksi Pembangunan
5. Seksi Ketentraman dan Ketertiban Umum

Setiap pemimpin memiliki caranya sendiri dalam menjalankan kepemimpinannya untuk meningkatkan kinerja anggotanya, adapun gaya kepemimpinan yang digunakan oleh Lurah Cinta Damai

1. Kepemimpinan Lurah dalam menggunakan pendekatan demokratis. Pendekatan demokratis memudahkan pemimpin dalam mengembangkan tanggung jawab dan mengambil keputusan

2. Kepemimpinan dalam menggunakan pendekatan karismatik, yang memberikan semangat kepada pegawai sehingga membuat pemimpin merasakan kemudahan dalam melakukan interaksi dengan pegawai.

3. Kepemimpinan dalam menggunakan pendekatan disiplin preventif, yang merupakan kegiatan yang memaksa pegawai melakukan kegiatan ataupun pekerjaan sesuatu standar agar penyelewengan dapat diatasi.

Faktor kepribadian dari Lurah yang merupakan individu yang baik dalam berinteraksi dan juga bereaksi adalah hal yang sangat menguntungkan dalam menjalankan pekerjaan di kantor kelurahan. Disiplin yang diterapkan oleh pemimpin dapat membuat lebih teratur sehingga dapat membuat target tercapai.

Faktor tim merupakan kerja sama tim untuk mencapai tujuan bersama dan mendorong individu untuk bekerja lebih baik. Kelurahan Cinta Damai menerapkan bekerja secara kerja sama dan bekerja saling membutuhkan serta melengkapi sehingga pekerjaan lebih efisien dan meningkat.

Faktor kepemimpinan juga mempunyai peranan penting dalam mengarahkan organisasi serta mengawasi proses perorganisasian sehingga tujuan yang ditetapkan dapat tercapai.

Dalam pelaksanaannya, tingkat motivasi kerja di Kelurahan Cinta Damai sudah cukup baik tetapi perlu ditingkatkan lagi. Adapun strategi yang dilakukan Lurah Cinta Damai dalam memotivasi pegawai:

1. Meningkatkan kesejahteraan pegawai.
2. Memberikan kebebasan yang bertanggung jawab dalam pekerjaan, dan menerima masukan atau saran sesama pegawai kelurahan.
3. Memberikan penghargaan atas prestasi kerja.
4. Sikap adil yang merata tanpa memandang status sosial seseorang.
5. Menghormati dan melibatkan pegawai.
6. Melengkapi fasilitas kerja.
7. Mengembangkan potensi.

Adapun kendala yang dihadapi oleh Lurah Cinta Damai yang menghambat kepemimpinannya dalam memberikan motivasi pada karyawan adalah:

#### 1. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang kadang kurang kondusif menjadi penghambat strategi

kepemimpinan Lurah memotivasi pegawainya seperti peralatan yang dibutuhkan tak ada, atau pegawai lain kurang mendukung.

#### 2. Kualitas Sumber Daya Manusia.

Sumber daya manusia yang masih belum bisa memaksimalkan fasilitas yang ada.

3. Adanya aparatur di kelurahan yang tidak sesuai dengan tupoksinya, yang menyebabkan kebijakan yang seharusnya bisa dilakukan dengan cepat dan maksimal menjadi lambat dan tidak maksimal.

4. Jumlah pegawai yang tidak mencukupi, sehingga membuat pekerjaan menjadi menumpuk serta membuat pegawai kelelahan.

5. Mutasi yang sering terjadi dimana membuat pegawai baru harus beradaptasi dan juga membuat pegawai lama memberikan waktu lebih untuk memberi bantuan kepada pegawai baru dalam melakukan proses adaptasi. Sehingga membuat pekerjaan menjadi lebih lambat.

Gaya kepemimpinan Lurah Cinta Damai yang telah dijelaskan terdahulu adalah menggunakan gaya kepemimpinan

demokratis, kharismatik dan disiplin preventif. Selain menunjukkan gaya kepemimpinan demokratis, dimana tugas dan pelaksanaan tidak hanya terpusat pada pemimpin tetapi tetap menerima pendapat dan kekompakan tim di kelurahan Lurah Cinta Damai juga yang memelihara hubungan baik kepada pegawai akan memudahkan untuk mengarahkan setiap pegawai dalam melakukan pelaksanaan pekerjaan di kantor. Disiplin preventif juga yang memaksa pegawai mengikuti standar sehingga mengurangi penyelewengan dan membuat pekerjaan lebih cepat.

Beberapa faktor yang mempengaruhi strategi gaya kepemimpinan Lurah Cinta Damai dalam memotivasi pegawai adalah : bagaimana ia memberikan peningkatan Kesejahteraan; memberikan kebebasan yang bertanggung jawab dalam pekerjaan; memberikan penghargaan atas prestasi kerja; bersikap adil, menghormati dan melibatkan pegawai dalam pekerjaan secara merata; melengkapi fasilitas kerja dan mengembangkan potensi.

Faktor penghambat gaya kepemimpinan Lurah dalam memberikan motivasi kepada pegawainya, seperti yang sudah dijelaskan adalah karena lingkungan kerja yang kadang kurang kondusif. Kualitas Sumber Daya Manusia yang tidak mampu dalam memanfaatkan fasilitas yang ada, seperti

komputer yang seharusnya dapat membantu menunjang keefektifan maupun keefisienan dalam melakukan pelayanan masyarakat. Terdapat juga beberapa aparatur kelurahan yang tidak sesuai dengan tupoksinya, yang menyebabkan kebijakan yang seharusnya bisa dilakukan dengan cepat dan maksimal menjadi lambat dan tidak maksimal. Belum lagi jumlah pegawai yang tidak mencukupi, sehingga membuat pekerjaan menjadi menumpuk serta membuat pegawai kelelahan. Persoalan mutasi juga menjadi momok. Mutasi aparatur kelurahan sering terjadi sehingga membuat pegawai baru harus beradaptasi dan juga membuat pegawai lama memberikan waktu lebih untuk memberi bantuan kepada pegawai baru dalam melakukan proses adaptasi. Sehingga membuat pekerjaan menjadi lebih lambat.

## **5. SIMPULAN**

Dari hasil penelitian yang dilakukan, maka peneliti menghasilkan kesimpulan yang terdiri dari:

1. Strategi gaya kepemimpinan Lurah Cinta Damai memotivasi pegawai menggunakan pendekatan demokratis, karismatik, dan disiplin preventif. Lurah menjadi agen yang memberikan contoh, dorongan dan semangat kepada pegawainya



dengan memperhatikan prinsip-prinsip konsisten, adil bersikap positif, dan terbuka.

2. Faktor yang mempengaruhi strategi gaya kepemimpinan adalah peningkatan kesejahteraan, kebebasan yang bertanggung jawab dalam pekerjaan, dan menerima masukan atau saran sesama pegawai keluhan, penghargaan atas prestasi kerja, sikap adil, menghormati dan melibatkan pegawai, fasilitas kerja, potensi

3. Kendala strategi gaya kepemimpinan antara lain lingkungan Kerja, kualitas sumber daya manusia, beberapa aparatur keluhan yang tidak sesuai dengan tupoksinya, kekurangan pegawai dan seringnya terjadi mutasi.

Adapun saran yang bisa diberikan oleh penulis adalah:

1. Strategi gaya kepemimpinan Lurah Cinta Damai memotivasi pegawai menggunakan pendekatan demokratis, karismatik, dan disiplin preventif. Lurah menjadi agen yang memberikan contoh, dorongan dan semangat kepada pegawainya dengan memperhatikan prinsip-prinsip konsisten, adil bersikap positif, dan terbuka.

2. Faktor yang mempengaruhi strategi gaya kepemimpinan perlu mendapat perhatian untuk ditingkatkan. Antara lain, peningkatan kesejahteraan, kebebasan yang bertanggung jawab dalam pekerjaan, dan menerima masukan atau saran sesama pegawai keluhan, penghargaan atas prestasi kerja, sikap adil, menghormati dan melibatkan pegawai, fasilitas kerja, potensi.

3. Lurah disarankan meminimalkan dan mengeliminasi berbagai kendala strategi gaya kepemimpinan. Antara lain lingkungan Kerja, kualitas sumber daya manusia, beberapa aparatur keluhan yang tidak sesuai dengan tupoksinya, kekurangan pegawai dan mutasi.

## 6. DAFTAR PUSTAKA

Ahmad Sanusi dan Solary Sutikno, 2009. *Kepemimpinan Sekarang dan Masa Depan*, Cetakan Pertama, Pnospeet, Bandung

Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati & I Wayan Mudiatha Utama, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu, Yogyakarta

- Danang, Sunyoto, 2010, Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. BukuSeru, Jakarta
- Fahmi, I, 2016, Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja (Pertama), Mitra Wacana Media, Jakarta
- Gouzali, Saydam, 2000, Manajemen Sumber daya Manusia: Suatu Pendekatan Mikro, Djambaran, Jakarta
- Hasibuan, Malayu S. P, 2010, Manajemen Sumber Daya Manusia, PT Bumi Aksara, Jakarta
- Husaini, Usman, 2010, Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan Edisi 3, PT Bumi Aksara, Jakarta
- Kartini Kartono 2008. Pemimpin dan kepemimpinan. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Nazir, Moh, 2011. Metode Penelitian, Ghalia Indonesia, Bogor
- Rivai, Veithzal & Mulyadi, Deddy, 2012, Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi, Edisi Kelima, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Rai Utama, I Gusti Bagus dan Ni Made Eka Mahadewi, 2012. Metodologi Penelitian Pariwisata dan Perhotelan, Andi Offset, Yogyakarta.
- Robbins, P. Stephen & Judge, Timothy A. 2008. Perilaku Organisasi, Edisi 12. Jilid 1. Alih Bahasa Diana Angelica dkk. Jakarta: Salemba Empat.
- Thoha Miftah, 2007, Kepemimpinan Dalam Manajemen, Edisi 5, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sutrisno. E, 2018, Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan Kedua, Kencana Prenada Group, Jakarta.
- Umam, Khaerul, 2012, Manajemen Organisasi, Pustaka Setia, Bandung
- Winardi, 2006, Kepemimpinan Dalam Manajemen, Cetakan 1-2, Rineka Cipta, Jakarta

### **Jurnal**

- Silvia Aprilianti, Ratih Nur Pratiwi, Stefanus Pani Rengu di Jurnal Administrasi Publik (JAP), Vol. 3, No. 1, Hal. 96-101, tahun 2015  
<https://media.neliti.com/media/publications/80827-ID-gaya-kepemimpinan-lurahsebagai-upaya-pe.pdf>
- Boby Arianto, Warjio, Usman Tarigan tahun 2016

<https://ojs.uma.ac.id/index.php/adminpublik/article/view/1050/1075>

Finken A. J Angkow; Joice Rares; Rully Mambo, tahun2018.  
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/JAP/article/viewFile/19240/18791>

### **Sumber Undang-Undang**

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 73 Tahun 2005

Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 34 Tahun 2007 Tentang Pedoman Administrasi Kelurahan