



## **Gaya Kepemimpinan Lurah Balaroa Di Kecamatan Palu Barat Kota Palu**

**Filo Leonardo Tinggogoy<sup>1</sup>, Hermansyah<sup>2</sup>, Nasrullah<sup>3</sup>**

E-Mail : filoleo1983@gmail.com<sup>1</sup>

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Pembangunan – Palu<sup>1,2</sup>  
Program Studi Ilmu Administrasi Publik, Universitas Tadulako<sup>3</sup>

### **Abstract**

*This study is intended to determine the leadership style of the village head in Balaroa, Sub-District West Palu, Palu. This type of research is descriptive. The types of data used are primary data and secondary data with data collection techniques namely observation, in-depth interviews, and documentation. While the theory used in this research is using the theory of Harsey and Blancherd (in Harbani Pasolong 2008) the indicators are: Instruction, Consultation, Participation, and Delegation. While the informants involved in this study were 5 people, four village apparatus and one community member.*

*Based on the results of the research obtained by the author in the field, that the Leadership Style of the Lurah in Balaroa, Sub-District West Palu can be categorized as good, but the village apparatus has not been able to carry out their duties optimally in accordance with the leadership style of the Lurah, indicators that need to be a concern to be able to realize this style. The expected leadership for the apparatus is the Delegation aspect and the Control aspect, it is hoped that in the future the apparatus can carry out directions and tasks according to the leadership style that the Lurah has applied to his apparatus.*

**Keywords: Instruction, Consultation, Participation, Delegation**

### **PENDAHULUAN**

Kepemimpinan merupakan gejala universal yang terdapat dalam kehidupan kolektif. Kepemimpinan mempunyai peranan sentral dalam kehidupan organisasi maupun berkelompok. Untuk mencapai tujuan bersama, manusia di dalam organisasi perlu membina kebersamaan dengan mengikuti pengendalian dari pemimpinnya. Dengan pengendalian tersebut, perbedaan keinginan, kehendak, kemauan, perasaan, kebutuhan dan lain-lain dipertemukan untuk digerakkan kearah yang sama. Dengan demikian berarti di dalam setiap organisasi perbedaan individual dimanfaatkan untuk

mencapai tujuan yang sama sebagai kegiatan kepemimpinan. Seorang pemimpin sebagai individu merupakan suatu kepribadian yang berhadapan dengan sejumlah individu lainnya yang masing-masing juga merupakan suatu kepribadian. Dalam keadaan seperti itu seorang pemimpin harus memahami setiap kepribadian yang berbeda dengan kepribadiannya sendiri. Pemimpin sebagai suatu kepribadian memiliki motivasi yang mungkin tidak sama dengan motivasi anggota kelompoknya, baik dalam mewujudkan kehendak untuk bergabung dan bersatu dalam suatu kelompok maupun dalam melaksanakan kegiatan yang menjadi

tugas dan tanggung jawab masing-masing. Dalam suatu organisasi pemerintah, setiap pemimpin merupakan pribadi sentral yang sangat besar pengaruhnya terhadap aparaturnya yang terlihat dalam sikap dan perilakunya pada waktu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Kelurahan dilihat dari sistem pemerintahan Indonesia merupakan ujung tombak dari pemerintahan daerah yang langsung berhadapan dengan masyarakat luas. Citra birokrasi pemerintahan secara keseluruhan akan banyak ditentukan oleh kinerja organisasi tersebut. Masyarakat perkotaan yang peradabannya sudah cukup maju, mempunyai kompleksitas permasalahan lebih tinggi dibandingkan dengan masyarakat tradisional sehingga diperlukan aparatur pelayanan yang profesional.

Dalam rangka meningkatkan citra, kerja dan kinerja instansi pemerintah menuju kearah professionalisme dan menunjang terciptanya pemerintahan yang baik (*good governance*), perlu adanya penyatuan arah dan pandangan bagi segenap jajaran aparatur pemerintah yang dapat dipergunakan sebagai pedoman atau acuan dalam melaksanakan tugas baik manajerial maupun operasional diseluruh bidang tugas dan unit organisasi instansi pemerintah secara terpadu. Oleh karena itu, dirumuskan visi, misi, strategi dan nilai acuan pemerintah yang menjadi pedoman mengenai arah yang dituju, beban tanggung jawab, strategi pencapaiannya serta nilai-nilai sikap dan perilaku aparatur.

Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Palu Nomor 7 Tahun 2008 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Kecamatan dan Kelurahan. Hal tersebut berlaku pula pada Kelurahan Balaroa Kecamatan Palu Barat Kota Palu yang merupakan salah satu Kelurahan yang terdapat di wilayah Pemerintahan Kota Palu. Hal ini mengindikasikan bahwa Pemerintah Kota

Palu selalu melakukan proses kegiatan untuk adanya perubahan yang dilakukan secara terus-menerus dan berkesinambungan sesuai tuntutan perubahan dalam masyarakat.

Sejalan dengan penataan kelembagaan yang mengacu pada Peraturan Daerah Kota Palu Nomor 7 Tahun 2008 tentang Tugas Pokok, Fungsi, Tata Kerja dan Uraian Tugas Jabatan Struktural di lingkungan Kelurahan, Kelurahan Balaroa Kecamatan Palu Barat Kota Palu memiliki tugas pokok dalam melaksanakan fungsinya. Untuk melaksanakan tugas pokoknya, Kelurahan Balaroa memiliki fungsi:

1. Penyusunan rencana dan program kerja kelurahan.
2. Pelaksanaan urusan pemerintahan yang dilimpahkan oleh Camat.
3. Fasilitasi tugas-tugas dinas dan lembaga teknis yang dilaksanakan di wilayah Kelurahan.
4. Pelaksanaan pelayanan kepada masyarakat.
5. Penyelenggaraan tugas-tugas pembantuan dan tugas lain yang diberikan atasan.

Ditinjau dari sumber daya manusianya, faktor manusia sebagai tenaga pelaksana memegang peranan yang sangat penting bahkan sangat menentukan dalam pencapaian tujuan. Dalam sebuah organisasi pemerintahan, sumber daya manusia terdiri dari pemimpin dan pegawai. Kelurahan Balaroa Kecamatan Palu Barat Kota Palu merupakan suatu organisasi pemerintah yang memiliki personil berjumlah 13 aparatur. Peranan seorang aparatur dalam melaksanakan tugasnya memiliki kedudukan sebagai abdi Negara dan abdi masyarakat yang berkemampuan tinggi, penuh dedikasi dan memiliki disiplin kerja. Hal tersebut sangat penting dalam pencapaian tujuan. Untuk mewujudkan sikap kerja aparatur yang baik, diperlukan berbagai cara yang dapat dilakukan oleh seorang pemimpin suatu organisasi pemerintah, yaitu dengan

menggunakan gaya kepemimpinan yang tepat.

Peranan seorang pemimpin penting untuk mencapai tujuan organisasi yang diinginkan termasuk organisasi pemerintahan Kelurahan Balaroa Kecamatan Palu Barat Kota Palu terutama berkaitan dengan peningkatan kinerja aparatur dalam melaksanakan pekerjaannya. Kinerja aparatur merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi.

Faktor kepemimpinan mempunyai peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja aparatur karena kepemimpinan yang efektif memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Pemimpin yang terdapat pada Kelurahan adalah seorang Lurah dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan harus mampu mencurahkan segala perhatiannya kepada para aparturnya, agar tumbuh moral yang tinggi yang merupakan suatu dorongan, sehingga orang-orang yang dipimpinya dapat digerakkan dan diarahkan tenaganya untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu.

Gaya kepemimpinan yang efektif dibutuhkan pemimpin untuk dapat meningkatkan kinerja semua dalam mencapai tujuan organisasi sebagai instansi pelayanan publik. Dengan demikian, gaya kepemimpinan dapat menjadi pedoman yang baik dalam peningkatan kinerja aparatur.

Menurut teori atributif (*attribution theory*) dalam Ristiyanti Prasetyo (2006) mengatakan bahwa: "*kepemimpinan semata-mata adalah atribut, atau ciri-ciri yang diberikan orang kepada seorang individu.*" Teori ini membahas ciri-ciri penting dari seorang pemimpin sehingga setiap orang yang mempunyai ciri-ciri tersebut adalah pemimpin. Lebih lanjut menurut Suradinata

(1997), yaitu orang yang memimpin kelompok dua orang atau lebih, baik organisasi maupun keluarga. Sedangkan kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mengendalikan, memimpin, mempengaruhi pikiran, perasaan atau tingkah laku orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Untuk menciptakan kepemimpinan yang baik, maka pemimpin harus mempunyai karakteristik pemimpin yang baik dan juga gaya kepemimpinan yang baik. Pemimpin memiliki karakteristik yang menyebabkan dia ditaati oleh orang lain. Para ahli menampilkan gaya yang berbeda-beda dalam mengulas karakteristik pemimpin yang baik. Beberapa ahli menggunakan beberapa pendekatan-pendekatan tertentu dalam menentukan karakteristik tersebut. Bennis seorang ahli kepemimpinan yang dikenal dengan pandangan tradisional dalam Ristiyanti Prasetyo (2006) mengemukakan bahwa pemimpin adalah pelopor yang selalu mencari peluang baru dan selalu mengubah status quo. Pemimpin memperlakukan kesalahan sebagai pengalaman pembelajaran. Pemimpin juga siap menghadapi tantangan. Ristiyanti Prasetyo (2006) menjelaskan bahwa ada korelasi yang signifikan antara ciri-ciri atau sifat-sifat berikut dengan keberhasilan manajerial, yaitu : 1). Kecerdasan. Tanpa kecerdasan, manajer tidak akan mampu membuat konsep dasar dari segala sesuatu yang dilakukannya. Padahal konsep dasar tersebut perlu dirumuskan supaya apa yang akan dilakukan memiliki arah yang jelas; 2). Kemampuan membimbing. Pemimpin selalu membimbing pengikutnya demi pemberdayaan dan kemandirian dalam melaksanakan tugasnya; 3). Inisiatif. Seorang pemimpin tidak menunggu orang lain untuk memberikan perintah, tetapi ia berinisiatif karena dia percaya dia melakukan apa yang benar dan; 4). Percaya

diri. Seorang pemimpin harus percaya diri dalam menghadapi masalah, ancaman dan pengikutnya supaya timbul kepercayaan dalam diri pengikutnya.

Hersey dan Blanchard (dalam Abdul Wahid Syafar, 2001) mengemukakan bahwa: “*gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang konsisten yang digunakan oleh pemimpin ketika ia bekerja dengan atau melalui orang-orang sebagaimana ia persepsikan.*”

Gaya kepemimpinan partisipatif sendiri lebih menekankan pada tingginya dukungan dalam pembuatan keputusan dan kebijakan tetapi sedikit pengarahan. Gaya pemimpin yang tinggi dukungan dan rendah pengarahan dirujuk sebagai “partisipatif” karena posisi kontrol atas pemecahan masalah dan pembuatan keputusan dipegang secara bergantian. Kepemimpinan partisipatif didefinisikan sebagai persamaan kekuatan dan sharing dalam pemecahan masalah dengan bawahan dengan melakukan konsultasi dengan bawahan sebelum membuat keputusan (Bass, dalam Zhang, 2005). Kepemimpinan partisipatif berhubungan dengan penggunaan berbagai prosedur putusan yang memperbolehkan pengaruh orang lain mempengaruhi keputusan pemimpin.

Menurut Burhanuddin (dalam Syamsuri, 2014) kepemimpinan partisipatif merupakan salah satu dari gaya kepemimpinan yang dipakai oleh mereka yang dipercaya, yaitu dengan kepercayaan dan kredibilitasnya itu kemudian memotivasi orang-orang yang melibatkan mereka dalam proses pengambilan keputusan. Dengan demikian, kepemimpinan partisipatif adalah kepemimpinan yang memberikan ruang dan peran secara signifikan kepada bawahan dalam menjalankan aktivitas proses pengambilan keputusan.

Hersey dan Blanchard (dalam Harbani Pasolong 2008) membagi gaya kepemimpinan menjadi empat bagian yaitu:

1. Intruksi, gaya ini di tuntut seorang pemimpin untuk mengatakan apa yang harus dikerjakan, bagaimana dan dimana, dan kapan tugas dilakukan. Disamping itu secara ketat mengawasi sampai di mana pelaksanaan dan pencapaian tugas yang telah ditentukan, inisiatif pemecahan masalah itu mengambil keputusan sepenuhnya dilakukan pemimpin. Dalam gaya ini perilaku tugas tinggi dan perilaku hubungan rendah.
2. Konsultasi, gaya ini disebut juga gaya menjalankan karena dalam pelaksanaannya pemimpin masih banyak member pengarahan dan semua keputusan, tetapi diikuti meningkatkan komunikasi dua arah dan perilaku mendukung. Pemimpin bersedia mendengar ide-ide dan saran bawahan serta berusaha mendengar pendapat serta keputusan yang dibuat. Dalam gaya ini perilaku tugas tinggi dan perilaku hubungan tinggi.
3. Partisipasi, disebut sebagai gaya partisipasi karena pemimpin dan bawahan saling tukar ide dalam pemecahan masalah dan mengambil keputusan, komunikasi dua arah di tingkatkan dan pemimpin secara aktif mendengar. Tanggung jawab pemecahan masalah dan pengambilan keputusan serbagian berada di tangan bawahan. Dalam gaya ini mencakup perilaku tugas rendah dan perilaku tugas tinggi.
4. Delegasi, gaya ini di sebut gaya delegasi karena pemimpin mendiskusikan masalah bersama-sama bawahan sehingga di peroleh kesamaan pendapat mengenai definisi masalah dan kemudian proses pengambilan keputusan di serahkan secara

sepenuhnya kepada bawahan, bawahan memiliki pengendalian memutuskan bagaimana cara melaksanakan suatu tugas gaya ini tercakup perilaku hubungan rendah dan perilaku tugas rendah.

Menurut Charles dalam Hadari Nawawi (2003), bahwa tugas dan fungsi kepemimpinan yang berhubungan dengan pekerjaan antara lain tugas memulai, mengatur, memberitahukan, mendukung, menilai dan menyimpulkan.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Menurut Indriantoro (1999), penelitian deskriptif merupakan penelitian terhadap masalah-masalah berupa fakta-fakta saat ini dari suatu populasi. Sedangkan kualitatif sendiri ialah penelitian pengamatan berskala besar yang dilakukan pada kelompok-kelompok manusia (Maslow dalam Suhartono, 2002).

Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu : 1). Data Primer : Merupakan data yang diperoleh atau ditemukan langsung dari hasil penelitian dengan tujuan untuk memperoleh data sesuai kebutuhan penelitian; 2). Data Sekunder : Merupakan literature atau data, yang berasal dari laporan-laporan berkala, atau informasi yang berasal dari referensi-referensi yang berkaitan dengan obyek penelitian. Teknik penentuan informan pada penelitian ini menggunakan *purposive* dengan cara menentukan informan berdasarkan keperluan peneliti dan dipilih dengan sengaja berdasarkan pertimbangan tertentu. Adapun yang menjadi informan dalam penelitian ini antara lain : Sekretaris Lurah, Kasi Pemerintahan, Kasi Ekonomi dan Pembangunan, Staf Kelurahan dan Masyarakat.

Dalam proses analisa data yang telah ditemukan, digunakan suatu prosedur

analisis data yang dikemukakan oleh Miles dan Huberman (2007). Miles dan Huberman (2007) menjelaskan bahwa prosedur analisis data dalam penelitian kualitatif terdiri dari tiga alur kegiatan yang berlangsung secara bersamaan, yakni: reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Reduksi data, penyajian kesimpulan/verifikasi dilakukan saat sebelum, selama dan sesudah pengumpulan data dalam bentuk yang sejajar untuk membangun wawasan umum. Komponen reduksi data dan sajian data, dan kesimpulan/verifikasi berinteraksi.

## **PEMBAHASAN**

Seorang pemimpin seharusnya mampu menggunakan kekuasaannya sebagai pemimpin untuk memberikan Instruksi (memberitahukan), Konsultasi (menjalankan), Partisipasi dan Delegasi kepada bawahannya sebagaimana yang dikemukakan oleh Hadari Nawawi (2003).

Sebagai pemimpin harus mampu menunjukkan sikap yang dapat dijadikan panutan dan keteladanan dalam peningkatan disiplin dan kinerja aparaturnya sebab sikap dan tindakan pimpinan sangat mempengaruhi tindakan aparaturnya, karena bila seorang pimpinan yang dalam keseharian di lingkungan Kelurahan tidak mampu memberi keteladanan, maka akan berpengaruh terhadap disiplin dan kinerja bawahannya.

Untuk dapat mengetahui lebih jelas Gaya Kepemimpinan Lurah Di kantor Kelurahan Balaroa Kecamatan Palu Barat Kota Palu dalam melaksanakan tugasnya sebagai pemimpin, maka penulis akan menampilkan hasil tanggapan informan.

### **1. Instruksi**

Fungsi Intruksi ini dituntut seorang pemimpin untuk mengatakan apa yang harus dikerjakan aparaturnya, bagaimana dan dimana pekerjaan itu harus dikerjakan bawahannya dan kapan tugas tersebut dikerjakan. Dan secara ketat Lurah

mengawasi sampai dimana pelaksanaan dan pencapaian tugas yang telah di instruksikan. Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan dengan aparatur kelurahan, dapat dilihat bahwa instruksi yang disampaikan Lurah Balaroa sudah sesuai harapan aparaturnya. Hal tersebut juga sesuai dengan apa yang disampaikan oleh masyarakat, yang mana menjelaskan bahwa instruksi yang diberikan oleh Lurah kepada bawahannya cukup jelas.

Dari informan kelima diatas dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan Lurah Di Kelurahan Balaroa Kecamatan Palu Barat Kota Palu dalam menjalankan tugas dan fungsinya dalam hal memberikan instruksi kepada aparaturnya dapat dikatakan sudah sesuai harapan aparaturnya dan masyarakat, tugas-tugas yang diperintahkan dapat dikerjakan sesuai harapan tujuan instansi kelurahan tersebut

## **2. Konsultasi**

Gaya ini bersifat komunikasi dua arah. Pada tahap pertama dalam usaha menetapkan keputusan, pemimpin kerap kali memerlukan bahan pertimbangan, yang mengharuskannya berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinya yang dinilai mempunyai berbagai bahan informasi yang diperlukan dalam menetapkan keputusan. Tahap berikutnya konsultasi dari pimpinan pada orang-orang yang dipimpin dapat dilakukan setelah keputusan ditetapkan dan sedang dalam pelaksanaan. Konsultasi dimaksudkan memperoleh masukan berupa umpan balik (*feed back*) untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan. Dengan menjalankan fungsi konsultatif dapat diharapkan keputusan-keputusan pemimpin, akan mendapat dukungan dan lebih mudah menginstruksikannya, sehingga kepemimpinan berlangsung efektif.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Sekretaris Lurah, dapat diketahui bahwa aparatur di Kelurahan

Balaroa sangat menghargai arahan yang disampaikan Lurah, komunikasi yang baik antara Lurah dan bawahan sudah sangat baik dilihat dari aspek Konsultasi kepemimpinan Lurah. Hal yang sama juga dikemukakan oleh Kasi Pemerintahan, yang mana memberikan pernyataan bahwa komunikasi dua arah Lurah dan aparaturnya berjalan dengan baik dilihat dari aspek atau dimensi Konsultasi.

Hasil wawancara yang dilakukan dengan keseluruhan informan memberi gambaran bahwa gaya kepemimpinan Lurah Di Kelurahan Balaroa Kecamatan Palu Barat Kota Palu dilihat dari aspek konsultasi berjalan sesuai harapan aparaturnya, adanya komunikasi yang baik antara pimpinan dan bawahan sehingga semua keputusan yang dikeluarkan bapak Lurah dapat diterima dan dilaksanakan dengan baik.

## **3. Partisipasi**

Partisipasi tidak berarti bebas berbuat semaunya, tetapi dilakukan secara terkendali dan terarah berupa kerjasama dengan tidak mencampuri atau mengambil tugas pokok orang lain, keikutsertaan pemimpin (Lurah) harus tetap dalam fungsi sebagai pemimpin dan bukan pelaksana. Wawancara terhadap informan di pihak kelurahan menunjukkan bahwa hubungan yang baik telah ditunjukkan antara Lurah dan aparaturnya. Hal yang sama juga disampaikan oleh Kasi Pemerintahan dan Kasi Ekonomi dan Pembangunan, yang mana menjelaskan bahwa adanya komunikasi yang baik dilakukan oleh Lurah dan seluruh aparatur kelurahan.

Dari proses wawancara yang dilakukan dengan informan pihak kelurahan, dapat disimpulkan bahwa Lurah di Kelurahan Balaroa Kecamatan Palu Barat selalu mendengarkan masalah-masalah apa saja yang dihadapi aparaturnya yang berhubungan dengan pekerjaan atau program-program yang akan disosialisasikan kemasyarakat. Penjelasan yang mendukung

hal tersebut juga dapat dilihat dari respon masyarakat yang menjelaskan bahwa dalam aspek atau dimensi partisipasi kepemimpinan Lurah sudah berjalan baik. Lurah dan aparaturnya selalu duduk bersama dalam mengatasi setiap masalah yang timbul.

Berdasarkan hasil wawancara dari keseluruhan informan tentang partisipasi menunjukkan bahwa bapak Lurah Di Kelurahan Balaroa Kecamatan Palu Barat Kota Palu dan perangkatnya lebih mengutamakan duduk bersama-sama mencari solusi pemecahan masalah yang ada pada aparaturnya dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Lurah selalu mendengarkan permasalahan yang dihadapi bawahannya dengan bijaksana

#### **4. Delegasi**

Disebut Gaya Delegasi karena pemimpin (Lurah) mendiskusikan masalah bersama-sama bawahan (aparatur) sehingga diperoleh kesamaan pendapat mengenai definisi masalah dan kemudian proses pengambilan keputusan diserahkan secara sepenuhnya kepada bawahan, bawahan memiliki pengendalian memutuskan bagaimana cara melaksanakan suatu tugas ini tercakup perilaku hubungan rendah dan perilaku tugas rendah. Untuk mengetahui lebih jauh bagaimana dimensi tipe delegasi yang dilakukan Lurah Di Kelurahan Balaroa Kecamatan Palu Barat Kota Palu apakah sudah berjalan dengan baik sesuai harapan aparaturnya dan masyarakat Kelurahan Balaroa. Pernyataan dari beberapa informan menunjukkan bahwa profesionalisme aparatur di kantor Kelurahan Balaroa Kecamatan Palu Barat Kota Palu sangat berpengaruh besar terhadap keputusan yang diambil, sumber daya manusia sangat penting untuk mengatasi setiap masalah yang ada dan dapat mengambil keputusan tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan keseluruhan informan terkait aspek delegasi menunjukkan bahwa tidak semua aparatur di kantor Kelurahan

Balaroa Kecamatan Palu Barat Kota Palu punya kemampuan pengendalian diri yang baik untuk mampu memutuskan sendiri setiap masalah yang dihadapi. Hal ini memperlihatkan bahwa aspek delegasi kurang berjalan dengan baik, dikarenakan dalam proses pengambilan keputusan Lurah selalu menjadi titik sentral dan aparatur tidak dapat menentukan sendiri tindakan yang mereka ambil. Sehingga, aspek delegasi tidak berjalan sebagaimana yang diharapkan.

#### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil pembahasan dengan menggunakan empat indikator Gaya Kepemimpinan Lurah Di Kelurahan Balaroa Kecamatan Palu Barat Kota Palu maka penulis dapat menarik kesimpulan bahwa hasil penelitian yang penulis lakukan di Kantor Kelurahan Balaroa Kecamatan Palu Barat Kota Palu melalui observasi dan hasil wawancara langsung dengan kelima informan, dari keempat dimensi/aspek gaya kepemimpinan yaitu Instruksi, Konsultasi, Partisipasi, dan Delegasi. Penulis mengambil kesimpulan bahwa Gaya Kepemimpinan Lurah Di Kelurahan Balaroa Kecamatan Palu Barat Kota Palu yang diukur dari keempat indikator tersebut, yang dinilai sudah berjalan dengan baik adalah indikator/dimensi Instruksi, Konsultasi dan Partisipasi, sedangkan dalam indikator/dimensi Delegasi yang hasilnya kurang berjalan dengan baik.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

##### **Buku**

- [1]. Indriantoro. N dan Supomo. B. (1999). *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akutansi Dan Manajemen*. BPFE. Yogyakarta
- [2]. Miles. M. B dan Huberman. A. M. (2007). *Analisis Data Kualitatif, Buku Sumber Tentang Metode - Metode*

- Baru. Universitas Indonesia Press.  
Jakarta
- [3]. Nawawi. H. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Cetakan ke-7. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- [4]. Pasolong. H. (2008). *Kepemimpinan Birokrasi*. CV. Alfabeta. Bandung
- [5]. Prasetyo. R. (2006). *Pengembangan Karier Sekretaris Kepemimpinan*. Andi. Yogyakarta
- [6]. Safar. A. W. (2001). *Kepemimpinan : teori, gaya dan analisis perspektif budaya*. Universitas Tadulako Press Indonesia
- [7]. Suradinata. E. (1997). *Pemimpin dan Kepemimpinan Pemerintah Suatu Pendekatan Budaya*. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta
- [8]. Syamsuri. (2014). *Kepemimpinan Partisipatif dan Pendelegasian Wewenang*. PT. Bumi Aksara. Jakarta

#### **Dokumen dan Aturan**

- [9]. Peraturan Daerah Kota Palu Nomor 7 Tahun 2008 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Kecamatan dan Kelurahan.
- [10]. Peraturan Daerah Kota Palu Nomor 7 Tahun 2008 tentang Tugas Pokok, Fungsi, Tata Kerja dan Uraian Tugas Jabatan Struktural di lingkungan Kelurahan
- [11]. Suhartono, E., Fujiati dan Aflanie. I. (2002). *Oxygen Toxicity by Radiation and Effect of Glutamic Piruvat Transamine (GPT) Activity Rat Plasma after Vitamine C Treatmen*. Diajukan pada Internatinal seminar on Environmental Chemistry and Toxicology. Yogyakarta.
- [12]. Zhang. S., Fjermestad. J and Tremaine. N. (2005). *Leadership Styles in Virtual Team Context: Limitations, Solution dan Proporsitions*. Proceedings of the 38