

Abstract

This study aims to determine the influence of the sub-district head's (lurah's) leadership style on the work effectiveness of employees at the Macorawalie Sub-district Office, Panca Rijang District, Sidenreng Rappang Regency. The population in this study consisted of 30 employees, all of whom were also used as the research sample. This study involves two types of variables: variable X (the sub-district head's leadership style) and variable Y (work effectiveness). The sampling technique used was a saturated sampling method, involving all 30 individuals. The type of research is descriptive quantitative. Data collection techniques used in this study include observation, questionnaires, and literature review. The data analysis techniques employed were validity and reliability tests, using the IBM SPSS Statistics 21.0 application. The recapitulation results for the leadership style variable showed a percentage of 70%, categorized as "satisfactory", and the work effectiveness variable also scored 70%, falling into the same category. Factors influencing the sub-district head's leadership style on employees' work effectiveness showed a percentage of 63.6%, also categorized as "satisfactory". The most influential factors were experience and social context, with both scoring 70%, categorized as "satisfactory". Furthermore, the results of the ANOVA test showed an F-count of 13.356 with a significance level of 0.001, indicating that the independent variable has a significant influence, with a probability far below 0.05. Partially, the t-count (7.828) is greater than the t-table value (2.048), meaning that the sub-district head's leadership style has a "Significant" influence on the employees' work effectiveness at the Macorawalie Sub-district Office, Panca Rijang District, Sidenreng Rappang Regency. The coefficient of determination (R Square) is 61.7%, which is categorized as satisfactory, while the remaining 38.3% is influenced by other variables outside of this study.

Key Words: Leadership Style, Sub-District Head, Work Effectiveness, Employees.

A. Pendahuluan

Efektivitas kerja pegawai adalah sikap atau kondisi umum seseorang yang baik terhadap lingkungan kerjanya. Oleh karena itu, setiap pemimpin harus mengambil langkah-langkah tertentu agar semakin banyak karyawan merasa puas dan terus termotivasi dalam melakukan tugasnya, sehingga akhirnya mencapai tingkat efektivitas kerja yang diharapkan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa untuk mencapai efektivitas dalam mencapai tujuan suatu organisasi, baik yang berupa lembaga pemerintah maupun swasta, sangat bergantung pada fasilitas, sarana, dan prasarana yang ada. Selain itu, efektivitas suatu pekerjaan juga ditentukan oleh pencapaian berbagai tujuan yang telah ditetapkan tepat pada Efektivitas kerja adalah keseimbangan atau pendekatan optimal pada pencapaian tujuan, kemampuan, dan pemanfaatan tenaga manusia. Jadi konsep tingkat efektivitas menunjukkan pada tingkat seberapa jauh organisasi melaksanakan kegiatan atau fungsi-fungsi sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan menggunakan secara optimal alat-alat dan sumber-sumber yang ada.

Menurut Pasal 127 ayat 1 Undang-Undang tersebut, kelurahan dibentuk dalam wilayah kecamatan dengan peraturan daerah yang berpedoman pada peraturan pemerintah. Hal ini menunjukkan bahwa lurah tidak hanya berfungsi sebagai pengelola administrasi, tetapi juga sebagai pengambil keputusan yang memiliki tanggung jawab untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Lurah, sebagai pemimpin di tingkat kelurahan, diharapkan dapat menggerakkan dan memotivasi pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas pelayanan publik.

Kepemimpinan yang efektif dalam organisasi pemerintahan, khususnya di tingkat kelurahan, sangat penting untuk mencapai tujuan pelayanan publik yang optimal. Dalam konteks ini, Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah memberikan kerangka hukum yang jelas mengenai struktur dan fungsi pemerintahan, termasuk di dalamnya peran lurah sebagai pemimpin di wilayah kelurahan.

Kepemimpinan yang baik di tingkat kelurahan menjadi kunci dalam menciptakan efektivitas kerja pegawai. Pemimpin yang memahami karakteristik, kebutuhan, dan aspirasi pegawainya akan mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas dan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Dalam hal ini, gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh lurah memiliki dampak signifikan terhadap kinerja

pegawai, yang diharapkan dapat memenuhi tuntutan masyarakat dan mencapai sasaran yang telah ditetapkan oleh pemerintah..

Kantor Kelurahan Macorawalie bertanggung jawab untuk memenuhi kebutuhan masyarakat di semua bidang kehidupan . Oleh karena itu , hasil tugas yang diberikan kepada Kantor Kelurahan Macorawalie Kecamatan Panca Rijang akan membantu para pegawai yang ada . Jujur saja , para pegawai diharapkan memiliki dedikasi dan tanggung jawab yang setinggi - tingginya ketika menjalankan tugasnya sebagai pejabat negara . Kinerja perangkat kelurahan mengacu pada keluaran atau hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat ditentukan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan nasihat yang diberikan kepadanya . Kepemimpinan Lurah memiliki peran yang sangat penting dalam kegiatan birokrasi dan meningkatkan kinerja perangkatnya yang ada di kelurahan sehingga tujuan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat umum dapat tercapai .

Berdasarkan observasi, awalnya terlihat bahwa pegawai di kelurahan Macorawalie cukup baik dalam menjalankan tugasnya. Namun, ada kendala utama yaitu kedisiplinan dalam hadir ke kantor. Hal ini terbukti dari keluhan masyarakat yang datang ke kantor kelurahan, karena mereka harus menunggu pegawai terlebih dahulu sebelum bisa mendapatkan layanan yang mereka butuhkan.

Hal ini mendorong peneliti untuk mengkaji bagaimana pemimpin lurah yaitu kepala kelurahan dalam mempengaruhi efektivitas kerja pegawai kelurahan, namun penelitian ini lebih fokus ke gaya kepemimpinan kepala kelurahan dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai kelurahan dalam memenuhi tanggung jawab pemerintahan dan melayani masyarakat.

B. Metodologi

Metode penelitian untuk penelitian ini dikembangkan untuk menganalisis dampak gaya kepemimpinan Lula pada efektivitas pekerjaan karyawan di kantor desa Makolalawary, distrik Panka Liyan, Sidenlen Lapin. Studi ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif yang bertujuan untuk menentukan hubungan dan dampak variabel independen (gaya kepemimpinan Lurah) dan variabel dependen (efektivitas pekerjaan pekerja). Penelitian ini dilakukan di Kantor Lurah Macorawalie dengan pemilihan lokasi yang didasarkan pada adanya permasalahan efektivitas kerja terhadap layanan publik, seperti keterlambatan dan mengharuskan masyarakat hingga menunggu lama. Penelitian ini berlangsung selama kurang lebih dua bulan, dari Mei 2025 hingga Juli 2025.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh staff di kelurahan Macorawalie yang melayani masyarakat dalam dua bulan terakhir. Menggunakan teknik pengambilan sampel sampling jenuh, yakni seluruh populasi dijadikan sampel penelitian berjumlah 30 orang. Menggunakan tiga teknik pengumpulan data yakni; 1) Observasi, dengan mengamati langsung bagaimana pelayanan yang dilakukan staff di kantor Lurah Macorawalie 2) Kuesioner, yang terdiri dari pertanyaan terstruktur terkait gaya kepemimpinan lurah dan efektivitas kerja pegawai dan 3) Studi kepustakaan, dengan merujuk pada buku, jurnal ilmiah, dan dokumen terkait.

Teknik analisis data menggunakan IBM SPSS (Statistical Product and Service Solutions) 21.0 dengan tahapan; 1) Uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan keakuratan dan konsistensi instrumen penelitian 2) Analisis statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik variabel penelitian 3) Uji ANOVA untuk mengukur pengaruh gaya kepemimpinan lurah terhadap efektivitas kerja pegawai dan 4) Regresi linear sederhana untuk menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan lurah memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai.

C. Hasil dan Pembahasan

Dalam penelitian ini, gaya kepemimpinan lurah diukur menggunakan tiga indikator utama: kemampuan mengambil keputusan yang tepat dan cepat, kemampuan memotivasi pegawai, kemampuan lurah untuk melibatkan masyarakat dalam pembangunan kelurahan. Sementara itu, efektivitas kerja pegawai diukur berdasarkan empat dimensi yang dikemukakan oleh Gibson (2010), yaitu kualitas pelayanan, kedisiplinan, produktivitas, dan kerja sama tim.

1. Indikator gaya kepemimpinan

- a) Kemampuan mengambil keputusan yang tepat dan cepat
Sebanyak 68% responden menilai bahwa kemampuan lurah dalam mengambil keputusan dengan tepat dan cepat dalam peningkatan efektivitas kerja pegawai sudah berada dalam kategori baik. Hasil ini menunjukkan bahwa lurah mampu dengan baik mengambil keputusan yang tepat dan cepat dalam situasi mendesak, gaya

kepemimpinan lurah inilah yang dapat meningkatkan efektivitas kerja para pegawainya, prinsip ini sejalan dengan teori administrasi publik dimana para pegawai dapat memberikan pelayanan yang baik bagi masyarakat.

- b) Memotivasi para pegawai
Sebanyak 64% responden menilai bahwa kemampuan lurah dalam memotivasi pegawai sudah berada dalam kategori baik. Hasil ini menunjukkan bahwa lurah telah menjalankan perannya dengan cukup efektif dalam memberikan motivasi kepada pegawai. Hal ini sejalan dengan teori administrasi publik yang menekankan pentingnya motivasi dalam meningkatkan kinerja aparatur pemerintah. Namun demikian, masih terdapat sebagian responden yang menilai kurang baik, sehingga upaya peningkatan motivasi pegawai tetap perlu dilakukan secara berkelanjutan agar pelayanan publik semakin optimal.
- c) Keterlibatan masyarakat dalam pembangunan kelurahan
Sebanyak 68% responden menilai lurah telah cukup efektif dalam mengajak partisipasi masyarakat dalam melibatkan pembangunan kelurahan dinilai baik, meskipun masih diperlukan upaya perbaikan untuk meningkatkan partisipasi masyarakat secara lebih merata.

2. Indikator efektivitas kerja pegawai

- a) Kualitas pelayanan
Indikator kualitas pelayanan memperoleh tingkat kepuasan sebanyak 68%, hasil ini menunjukkan bahwa kualitas pelayanan yang diberikan oleh aparat kelurahan dinilai cukup baik oleh mayoritas responden, meskipun terdapat sebagian responden yang memberikan penilaian rendah. Oleh karena itu, hasil ini mengindikasikan perlunya peningkatan kualitas pelayanan public guna mencapai tingkat kepuasan yang lebih optimal.
- b) Kedisiplinan
Indikator kedisiplinan memperoleh persentase 68% hasil ini berada dalam kategori baik, hal ini mencerminkan adanya upaya pegawai dalam memenuhi tanggung jawab kerja secara tepat waktu dan sesuai aturan yang berlaku, meskipun tingkat kedisiplinan aparatur dapat dikategorikan baik, namun tetap diperlukan peningkatan terutama pada aspek kepatuhan terhadap jam kerja, ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas, dan konsisten dalam menjalankan kewajiban sesuai ketentuan yang telah ditetapkan.
- c) Produktivitas
Persentase sebesar 72%, nilai ini menunjukkan bahwa tingkat produktivitas pegawai berada pada kategori sangat baik. Hasil ini menunjukkan bahwa produktivitas pegawai cukup tinggi, tingkat produktivitas yang baik dapat mencerminkan kemampuan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas secara efisien dan tepat waktu serta menunjukkan adanya kesadaran terhadap tanggung jawab pekerjaan. Meskipun indikator ini secara umum menunjukkan hasil positif, upaya peningkatan tetap perlu dilakukan.
- d) Kerja sama tim
Indikator kerja sama tim memperoleh persentase yang cukup tinggi yakni sebesar 72%, dengan demikian, capaian ini mencerminkan bahwa kerja sama tim sudah sangat baik namun tetap memerlukan perhatian dan pengembangan berkelanjutan untuk memastikan seluruh pegawai dapat bekerja secara terpadu dalam mencapai tujuan organisasi.

3. Indikator faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan lurah

- a) pengalaman kerja lurah
indikator ini memperoleh persentase sebesar 70%, hasil ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja lurah dinilai berada dalam kategori sangat baik. Dengan demikian, hasil ini mengisyaratkan bahwa pengalaman kerja lurah perlu terus dioptimalkan dan diaktualisasikan dalam kepemimpinan yang adaptif, komunikatif, dan solutif guna meningkatkan kepercayaan serta efektivitas kerja aparatur di lingkungan kelurahan.
- b) Konteks sosial
Indikator konteks sosial memperoleh persentase sebesar 70%. Persentase ini menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap konteks sosial berada dalam kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa aspek-aspek sosial dalam lingkungan kerja, seperti pola komunikasi, hubungan antar pegawai dan dukungan sosial dalam pelaksanaan tugas belum sepenuhnya merata diarsakan secara positif oleh seluruh

- pegawai. Untuk itu masih diperlukan perhatian dalam lingkungan lebih inklusif dan komunikatif.
- c) tantangan dan masalah yang dihadapi
 indikator tantangan dan masalah yang dihadapi memperoleh persentase sebesar 64%, persentase tersebut termasuk dalam kalsifikasi baik. Meskipun sebagian besar responden memberikan tanggapan positif, proporsi responden yang menilai bahwa tantangan dan masalah belum ditangani secara baik masih cukup tinggi. Oleh karena itu, hasil ini menegaskan pentingnya perbaikan dalam mekanisme penyelesaian masalah di lingkungan kerja, termasuk perlunya system penanganan kendala yang cepat, responsive, serta melibatkan tim kerja dalam proses pemecahan masalah agar efektivitas kerja dapat lebih optimal.
 - d) Hubungan antar pegawai
 Indikator hubungan antar pegawai memperoleh persentase sebesar 54, hasil ini termasuk dalam kategori cukup baik. Hal ini menunjukkan perlunya pembenahan dalam membangun hubungan kerja yang lebih sehat dan harmonis. Diperlukan pendekatan kepemimpinan yang mampu mendorong komunikasi terbuka, kerja sama yang saling mendukung, serta pengelolaan konflik secara bijak agar tercipta lingkungan kerja yang kondusif dan produktif.
 - e) Evaluasi kerja
 Indikator evaluasi kerja memperoleh persentase 60%. Hasil ini termasuk dalam kategori baik. menandakan bahwa sistem evaluasi kerja belum berjalan secara optimal. Evaluasi yang tidak konsisten, kurangnya tindak lanjut dari hasil penilaian, serta minimnya penghargaan terhadap kinerja pegawai berpotensi menurunkan motivasi kerja. Oleh karena itu, pimpinan perlu memperkuat sistem monitoring dan evaluasi secara berkala serta memberikan penghargaan atau umpan balik yang konstruktif agar kinerja pegawai dapat meningkat secara berkelanjutan.

D. Kesimpulan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Gaya kepemimpinan lurah di Kantor Kelurahan Macorawalie berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Hal ini ditunjukkan melalui uji statistik, di mana diperoleh nilai R Square sebesar 61,7% menunjukkan bahwa efektivitas kerja pegawai dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan lurah, sementara sisanya 38,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel penelitian ini. Faktor-Faktor yang Paling Berpengaruh dalam Gaya Kepemimpinan Dari lima faktor yang diteliti, dua faktor yang paling dominan memengaruhi gaya kepemimpinan lurah adalah pengalaman kerja dan konteks sosial, dengan persentase masing-masing sebesar 70% yang masuk dalam kategori "puas". Kedua faktor ini secara langsung berkaitan dengan kemampuan lurah dalam membuat keputusan yang tepat dan cepat, memotivasi pegawai, serta melibatkan masyarakat dalam pembangunan kelurahan.

E. Referensi

- Aryadi, T. (2020). Analisis Efektifitas Kerja Pegawai. In *CV. Elsi Pro*.
- Harto, M., Rara, G., & Adiwijadja, I. (2019). Gaya Kepemimpinan Lurah Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Kelurahan Dadaprejo. *Repository.Unitri.Ac.Id*, 8(4), 405. www.publikasi.unitri.ac.id
- Hulu, D., Lahagu, A., & Telaumbanua, E. (2022). Analisis Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias. *Jurnal EMBA*, 10(4), 1480–1496.
- Husain, B. A., Novendri, I., Sunarsi, D., & Sutrisno, S. (2022). Analisis Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan pada PT. Nusalima Kelola Sarana Tangerang Selatan. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 374–379. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i1.428>
- Ilihelu, R. W., & Tutupoho, F. (2024). *VOL 3 , NO . 1 , MARET 2024 Pengaruh Fasilitas Kantor Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Telutih Kabupaten Maluku Tengah*. 3(1), 135–146.
- Kiwang, A. S., Pandie, D. B. W., & Gana, F. (2015). Analisis Kebijakan dan Efektivitas Organisasi. *JKAP (Jurnal Kebijakan Dan Administrasi Publik)*, 19(1), 71. <https://doi.org/10.22146/jkap.7535>
- Kussanti, D. P., Leliana, I., Sitasi, C., & Kussanti, : (2018). Efektivitas Program Employee Relations

- Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Adira Dinamika Mulltifinance. *Cakrawala*, 18(2), 179–184.
<http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/cakrawalahttps://doi.org/10.31294/jc.v18i2>
- Masyita, S. (2019). Efektivitas Kinerja Pegawai Dalam Pelayanan Masyarakat Untuk Pembuatan E-Ktp Pada Kantor Kecamatan Bontoa Kabupaten Maros. *Jurnal Imiah BONGAYA (Manajemen & Akuntansi)*, ISSN : 190(Xix), 236–249.
- Mauliddiyah, N. L. (2021). No
- Mbate'e, M. M. (2020). Peranan Kedisiplinan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Di Pustu Desa Botolakha Kecamatan Tuhemberua Kabupaten Nias Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 3(1), 98–110.
<https://doi.org/10.36778/jesya.v3i1.136>
- MUFIDAH, Y. A. (2013). Efektivitas Kerja Pegawai Dalam Penggunaan. *Skripsi. Prodi Pendidikan Administrasi ...*, 1, 3–4.
- Muhammad Basri, & Rosfiah Arsal. (2022). Pengaruh Efektivitas Dan Efisiensi Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Organisasi Dinas Sosial Kota Kendari. *Journal Publicuho*, 5(4), 1127
- Mulyan, A. (2017). Gaya Kepemimpinan Lurah Galung Kecamatan Lili Riaja Kabupaten Soppeng. *Jurnal Ilmiah Mandala Education*, 3(1), 271. <https://doi.org/10.58258/jime.v3i1.102>
- Parianti, A. (2022). Efektivitas Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Tammua Kecamatan Tallo Kota Makassar. *Jurnal Governance and Politics (JGP)*, 2(2), 15–22.
[file:///C:/Users/X441M/Downloads/256-Article Text-762-1-10-20221228 \(3\).pdf](file:///C:/Users/X441M/Downloads/256-Article Text-762-1-10-20221228 (3).pdf)
- Rahmah, H. N. (2021). Efektivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Tenaga Kerja Kontrak Daerah (TK2D) di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kutai Timur. *Journal of Government Science (GovSci): Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 1(1), 1–11.
<https://doi.org/10.54144/govsci.v1i1.1>
- Raini, S. (2022). *Efektivitas Kinerja Pegawai Di Kantor Kepala Desa Bandar Khalipah Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang*. 16.
<https://repositori.uma.ac.id/jspui/bitstream/123456789/21440/1/198510060> -
Agustina Manik Fulltext.pdf
- Sulfiana, N., & Qomariah, E. (2023). *Efektivitas Kepemimpinan Lurah Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Lurah Wali Kecamatan Watopute Kabupaten Muna*. 9(3), 1–17.