

PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA KELURAHAN BAHU

Joseph Mundung

Daicy Lengkong

Femmy Tulusan

Abstract : Economic progress, organizations and government agencies are increasingly rapidly these days makes human resources becomes a very important element for the progress of the organization in terms of human resources such as, obedience work, the effectiveness and performance and discipline will be of benefit to an organization in the government when the led by a leader in order to achieve organizational goals. basically work discipline in the effectiveness of the organization has a goal to steer the behavior of subordinates with a number of regulations that support the achievement of objectives.

Formulation of the problem in this research are: leadership influence what is being implemented by the employer in accordance with the perception of employees on the municipality's shoulder, how the effectiveness of employees working on the municipality's shoulder, how much influence the leadership of the effectiveness of employees on keluraha shoulder. netode research used in this research use descriptive research method. descriptive method qualitative research aims to describe and understand carefully the phenomena that will be made in research for hypothesis testing purposes or to answer research questions and as a tool to control the variables that affect the research. the results of this study include: communication, responsibility, coaching and motivation can be concluded that concludes the influence of leadership to the staff of the shoulder, very influential in the spirit and work effectiveness due to the influence of environmental leadership in the ravine the shoulder can make the effectiveness of the work in the shoulder become more disciplined, responsible for employment and more courteous in serving the community.

Key words: Leadership, effectiveness

PENDAHULUAN

Kemajuan perekonomian, organisasi dan instansi pemerintahan yang semakin pesat dewasa ini membuat sumber daya manusia menjadi unsur yang sangat penting bagi kemajuan organisasi dalam arti sumber daya manusia seperti, ketaatan kerja, efektivitas maupun kinerja serta disiplin akan dapat memberikan manfaat bagi suatu organisasi dalam pemerintahan apabila dipimpin oleh seorang pemimpin dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu diperlukan suatu perencanaan yang dapat membantu manusia secara maksimal. Disinilah peranan seorang pemimpin untuk dapat menentukan berhasil atau tidaknya satu organisasi dalam mencapai tujuan.

Dalam organisasi manapun termasuk di institusi peradilan, pimpinan memegang peranan yang sangat strategis dan penting. Berhasil atau tidaknya sebuah institusi atau birokrasi publik menjalankan tugas dan fungsinya sangat ditentukan oleh kualitas pemimpinnya. Oleh karena itu, kedudukan pemimpin sangat mendominasi semua aktivitas yang dilakukan dalam instutsi atau birokrasi publik.

Dalam menjalankan sebuah organisasi tidak lepas dari kontribusi para karyawan dalam mencapai tujuan organisasi, sebagaimana dikemukakan oleh Maltis & Jackson (2000) bahwa sumber daya manusia pada era sekarang ini semakin besar peranannya dalam mencapai sukses organisasi. Kinerja karyawan didefinisikan sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang

didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Motivasi karyawan untuk bekerja, mengembangkan kemampuan di masa lalu dan pengembangan. Kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar/kriteria yang ditetapkan oleh organisasi.

Pada dasarnya disiplin kerja dalam efektivitas organisasi mempunyai tujuan untuk mengarahkan tingkah laku para bawahan dengan sejumlah peraturan yang menunjang pencapaian tujuan perusahaan. Untuk menciptakan suasana agar bawahan dapat berdisiplin tinggi, selain itu perusahaan bukan hanya memberikan ancaman atau hukuman bagi yang melakukan tindakan indisipliner tetapi juga memberikan balas jasa yang sesuai dengan kerja keras dan pekerjaan yang telah karyawan berikan terhadap organisasi seperti tingkat kesejahteraan yang cukup, *rewards*, tunjangan, promosi dan lain-lain sebagai motivasi. Sebagaimana hal diatas maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut, Pengaruh kepemimpinan apa yang dilaksanakan oleh atasan menurut persepsi pegawai pada kelurahan bahu ?, Bagaimana tingkat efektivitas kerja pegawai pada kelurahan bahu ?, dan Seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap efektivitas kerja ?. penelitian ini dilakuakn untuk untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh dalam kepemimpinan dengan pengaruhnya terhadap efektivitas kerja ?, Mengetahui pengaruh kepemimpinan yang dilaksanakan atasan menurut persepsi pegawai pada kelurahan bahu ?, Mengetahui seberapa besar pengaruh dari pengaruh kepemimpinan terhadap efektivitas kerja pada kelurahan bahu ?

METODOLOGI PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif. Penelitian metode deskriptif kualitatif bertujuan untuk mendeskripsikan dan memahami dengan cermat fenomena yang akan dilakukan dalam

penelitian untuk keperluan pengujian hipotesis atau untuk menjawab pertanyaan penelitian dan sebagai alat untuk mengontrol variabel yang berpengaruh dalam penelitian.

Pendekatan yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Pendekatan ini menghasilkan data yang tertulis maupun lisan dari orang-orang yang diamati (Suyanto, 2006:166). Dalam penelitian ini dalam memperoleh data dengan terjun langsung ke lapangan. Pendekatan ini bertujuan agar peneliti dapat mengamati orang-orang dalam situasi sehari-hari yang menjadi tujuan penelitian (Harison, 2010:86).

2. Informan Penelitian

Dengan metode *Purposive Sampling* maka dipilih informan yang dianggap memahami dan dapat memberikan informasi yang benar menyangkut fokus dalam penelitian ini, yaitu : Semua individu dan Unit-unit yang menjadi target peneliti.

3. Teknik Pengumpulan Data

Untuk keperluan tersebut, maka penulis menggunakan jenis-jenis penelitian

sebagai berikut:

1. Penelitian Lapangan (*Field research*)

Penulis terjun langsung ke lapangan yang menjadi objek penelitian dengan meneliti secara langsung di tempat pelaksanaan kerja.

2. Observasi

Penelitian yang dilakukan secara langsung oleh peneliti dengan cara melihat, mengamati objek penelitian guna melengkapi data yang diperoleh sehingga dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya.

3. Wawancara

Penulis mengajukan pertanyaan yang telah disiapkan terlebih dahulu secara tertulis maupun secara lisan mengenai masalah yang akan diteliti kepada pemimpin perusahaan.

4. Kuesioner

Data yang diperoleh dengan cara menjabarkan suatu daftar pertanyaan yang cukup terperinci dan lengkap tentang objek yang diteliti pada responden. Data yang diperoleh dari penelitian ini adalah data primer yang selanjutnya akan diolah dan dianalisis sehingga dapat ditarik kesimpulan.

4. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan (*library research*) yaitu, Mengumpulkan data dengan cara membaca, mempelajari dan menganalisa buku-buku yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti.

D. Pembahasan

Pemimpin dalam hal ini Lurah sangat penting untuk berperan sebagai "agent of change" dalam membentuk kepiawaian dalam meningkatkan "Kualitas Pribadi" masing-masing pegawai, melalui Personal "*Quality Management to Development of Motivasi and Job Satisfaction*" sehingga dapat mencapai *High Performance*. Lurah dalam memimpin suatu kelurahan sangatlah besar tanggung jawabnya karena jika lurah tidak dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya itu maka suatu kelurahan tidak akan dapat menjalankan tugas dan fungsinya, untuk itu lurah juga harus mempunyai jiwa pemimpin agar dapat memimpin para pegawai di kelurahan dan lurah juga harus membangun hubungan yang baik dan harmonis dengan pegawai, karena jika tidak ada hubungan baik dan harmonis antara pegawai dan lurah selaku pimpinan di dalam kelurahan, maka pegawai tidak akan mencapai

High Performance dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka di kelurahan.

- Komunikasi

Komunikasi adalah suatu proses dalam mana seseorang atau beberapa orang, kelompok, organisasi, dan masyarakat menciptakan, dan menggunakan informasi agar terhubung dengan lingkungan dan orang lain.

- Tanggung Jawab

Tanggung jawab menurut kamus bahasa Indonesia adalah kewajiban menanggung segala sesuatunya. Sehingga bertanggungjawab menurut kamus umum bahasa Indonesia adalah kewajiban menanggung, memikul, menanggung segala segala sesuatunya, dan menanggung akibatnya. Jadi tanggung jawab juga berarti berbuat sebagai perwujudan kesadaran akan kewajiban.

- Pembinaan

Pembinaan adalah usaha, tindakan, dan kegiatan yang di lakukan secara efisien dan efektif untuk memperoleh hasil yang lebih baik. Pembinaan biasa di lakukan jika dalam suatu organisasi ada pegawai atau kariawan yang kurang efektif dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab

- Motivasi

Motivasi menurut ahli organisasi seperti Robins and Judge dalam bukunya perilaku organisasi adalah proses yang menjelaskan arah, intensitas dan ketekunan individu untuk mencapai tujuannya.

Pemimpin dalam hal ini Lurah sangat penting untuk berperan sebagai "agent of change" dalam membentuk kepiawaian dalam meningkatkan "Kualitas Pribadi" masing-masing pegawai, melalui Personal "*Quality Management to Development of Motivasi and Job Satisfaction*" sehingga dapat mencapai *High Performance*. Lurah dalam memimpin suatu kelurahan sangatlah besar tanggung jawabnya karena jika lurah tidak dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya itu maka suatu kelurahan tidak akan dapat menjalankan tugas dan fungsinya, untuk itu lurah juga harus mempunyai jiwa pemimpin agar dapat memimpin para pegawai di kelurahan dan lurah juga harus membangun hubungan yang baik dan harmonis dengan pegawai,

karena jika tidak ada hubungan baik dan harmonis antara pegawai dan lurah selaku pimpinan di dalam kelurahan, maka pegawai tidak akan mencapai *High Performance* dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka di kelurahan.

Banyak sekali pegawai yang sangat sulit beradaptasi dengan pimpinannya, hal itu timbul karena sifat, cara kerja, attitude pemimpin itu tidak baik atau tidak terlalu disukai pegawainya, oleh karena itu maka tidak akan ada keharmonisan antara pegawai dan pimpinan.

Dalam hal ini lurah sebagai pimpinan harus peka melihat sifat, karakter, skill, dan kemampuan pegawainya dalam membagi tugas dan tanggung jawab. Ada beberapa faktor yang harus dipenuhi pimpinan dalam memimpin pegawai dalam suatu kelurahan.

Faktor – faktor itu pemimpin harus mempunyai jiwa kepemimpinan, bertanggung jawab, peka terhadap bawahan (pegawai), teliti, pekerja keras, disiplin terhadap pekerjaan dan kepada pegawai.

Selain itu untuk mendapatkan hasil kerja yang baik dalam kinerja pegawai dan mempunyai korelasi antara pimpinan/lurah dan pegawai, maka pegawai juga harus memenuhi beberapa faktor.

Faktor – faktor untuk memenuhi dan dapat menimbulkan hubungan kerja yang baik antara pegawai dan pimpinan sebagai berikut:

- Bertanggung jawab
- Rajin
- Sopan
- Berperilaku baik
- Berwibawa
- Disiplin

- Menurut kepada atasan, tapi dalam hal ini pegawai harus peka dan subjektif dalam melihat perintah dan tugas yang di terima dari atasan.

Karena kebanyakan dalam pemerintahan sampai ke kelurahan pegawai sering sekali menjadi korban dari pimpinan yang tidak bertanggung jawab pegawai sering menjadi tameng/ perisai buat pimpinan untuk melakukan Kolusi, Korupsi, dan Nepotisme.

Selain itu dalam melaksanakan fungsi-fungsi kepemimpinan, maka akan berlangsung aktivitas kepemimpinan. Apabila aktivitas tersebut dipilah-pilah, akan terlihat gaya kepemimpinan dengan polanya masing-masing. Gaya kepemimpinan memiliki tiga pola dasar, yaitu :

- 1) Gaya kepemimpinan yang berpola pada kepentingan pelaksanaan tugas.
- 2) Gaya kepemimpinan yang berpola pelaksanaan hubungan kerjasama.
- 3) Gaya kepemimpinan yang berpola pada kepentingan hasil yang dicapai.

Dalam hubungannya dengan perilaku pemimpin ini, ada dua hal yang biasanya dilakukan oleh pemimpin terhadap bawahan atau pengikutnya, yakni : perilaku mengarahkan dan perilaku mendukung.

Perilaku mengarahkan dapat dirumuskan sebagai sejauh mana seorang pemimpin melibatkan diri dalam komunikasi satu arah.

Bentuk pengarahan dalam komunikasi satu arah ini antara lain, menetapkan peranan yang seharusnya dilakukan pengikut, memberitahukan tentang apa yang seharusnya bisa dikerjakan, dimana melakukan hal tersebut, bagaimana melakukannya dan melakukan pengawasan secara ketat kepada pengikutnya.

Perilaku mendukung adalah sejauh mana seorang pemimpin melibatkan diri dalam komunikasi dua arah, misalnya mendengar, menyediakan dukungan dan dorongan, memudahkan interaksi dan melibatkan para pengikutnya dalam pengambilan keputusan.

Gaya kepemimpinan yang terdapat dalam setiap organisasi dipandang sebagai suatu proses kunci bagi keberhasilan organisasi yang bersangkutan. Gaya kepemimpinan merupakan perilaku pimpinan terhadap pengikutnya, atau cara yang dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya.

Dalam kepemimpinan lurah penulis melihat bahwa lurah harus mempunyai banyak pengetahuan tentang kepemimpinan dan harus banyak mengetahui teori-teori tentang kepemimpinan, di bawah ini

penulis menguraikan tentang teori-teori kepemimpinan.

Kepemimpinan sebagai fokus proses-proses kelompok

Mumford (1906-1907) : “kepemimpinan adalah keunggulan seseorang atau beberapa individu dalam kelompok, dalam mengontrol gejala-gejala sosial”.

Cooley (1902) : “pemimpin selalu merupakan inti dari tendensi dan di lain pihak, seluruh gerakan sosial bila diuji secara teliti akan terdiri atas berbagai tendensi yang mempunyai inti tersebut”.

Redl (1942) : “pemimpin adalah figur sentral yang mempersatukan kelompok”

Brown (1936) : “pemimpin tidak dapat dipisahkan dari kelompok, akan tetapi boleh dipandang sebagai suatu posisi

Teori Kepemimpinan

1. Teori orang-orang terkemuka

Bernard, Bingham, Tead dan Kilbourne menerangkan kepemimpinan berkenaan dengan sifat-sifat dasar kepribadian dan karakter.

2. Teori lingkungan

Mumford, menyatakan bahwa pemimpin muncul oleh kemampuan dan keterampilan yang memungkinkan dia memecahkan masalah sosial dalam keadaan tertekan, perubahan dan adaptasi. Sedangkan Murphy, menyatakan kepemimpinan tidak terletak dalam diri individu melainkan merupakan fungsi dari suatu peristiwa.

3. Teori personal situasional

Case (1933) menyatakan bahwa kepemimpinan dihasilkan dari rangkaian tiga faktor, yaitu sifat kepribadian pemimpin, sifat dasar kelompok dan anggotanya serta peristiwa yang diharapkan kepada kelompok.

4. Teori interaksi harapan

Homan (1950) menyatakan semakin tinggi kedudukan individu dalam kelompok maka aktivitasnya semakin meluas dan semakin banyak anggota kelompok yang berhasil diajak berinteraksi.

5. Teori humanistik

Likert (1961) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan proses yang saling berhubungan dimana seseorang pemimpin harus memperhitungkan

harapan-harapan, nilai-nilai dan keterampilan individual dari mereka yang terlibat dalam interaksi yang berlangsung.

6. Teori pertukaran

Blau (1964) menyatakan pengangkatan seseorang anggota untuk menempati status yang cukup tinggi merupakan manfaat yang besar bagi dirinya. Pemimpin cenderung akan kehilangan kekuasaannya bila para anggota tidak lagi sepenuh hati melaksanakan segala kewajibannya.

Sifat Dasar Kepemimpinan

Sebelum membahas lebih lanjut apa itu kepemimpinan dan bagaimana menjadi pemimpin yang efektif, kita perlu tahu apa arti dari kepemimpinan itu sendiri.

Kepemimpinan telah menjadi topik yang sangat menarik dari para ahli sejarah dan filsafat sejak masa dahulu. Sejak saat itu para ahli telah menawarkan 350 definisi tentang kepemimpinan. Salah seorang ahli menyimpulkan bahwa “*Kepemimpinan merupakan salah satu fenomena yang paling mudah diobservasi tetapi menjadi salah satu hal yang paling sulit dipahami*” (Richard L. Daft, 1999).

Mendefinisikan kepemimpinan merupakan suatu masalah yang kompleks dan sulit, karena sifat dasar kepemimpinan itu sendiri memang sangat kompleks. Akan tetapi, perkembangan ilmu saat ini telah membawa banyak kemajuan sehingga pemahaman tentang kepemimpinan menjadi lebih sistematis dan objektif.

Definisi Kepemimpinan

Kepemimpinan tampaknya lebih merupakan konsep yang berdasarkan pengalaman. Arti kata-kata ketua atau raja yang dapat ditemukan dalam beberapa bahasa hanyalah untuk menunjukkan adanya perbedaan antara pemerintah dari anggota masyarakat lainnya.

Kepemimpinan merupakan hal yang sangat penting dalam manajerial, karena dengan kepemimpinan maka proses manajemen akan berjalan dengan baik dan pegawai akan bergairah dalam melakukan tugasnya. Definisi kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan

tujuan organisasi, memotivasi perilaku bawahan dalam mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu juga mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para bawahannya, mencapai sasaran, memelihara hubungan kerjasama dan kerja kelompok dan kerjasama orang-orang di luar kelompok. Menurut Robbins & Judge (2008 : 315) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran.

Selanjutnya Thoha (1995) mengatakan kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku manusia

baik perorangan maupun kelompok. Menurut Rivai (2007): “Kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok

Sedangkan Boone dan Kurtz (1994) dalam Suwatno dan Priansa (2011:140) kelompok mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah tindakan memotivasi orang lain atau menyebabkan orang lain melakukan tugas tertentu dengan tujuan untuk mencapai tujuan spesifik. Dengan demikian maka kepemimpinan pada dasarnya meliputi penggunaan pengaruh seseorang kepada orang lain yang didalamnya terdapat proses komunikasi dan tujuan yang ingin dicapai. Sehingga dapat dikatakan bahwa kepemimpinan yang efektif adalah kepemimpinan yang berhubungan dengan tujuan-tujuan individu, kelompok dan organisasi. Literatur-literatur tentang kepemimpinan senantiasa memberikan penjelasan bagaimana menjadi pemimpin yang baik, sikap dan gaya yang sesuai dengan situasi kepemimpinan, dan syarat-syarat pemimpin yang baik. Suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan. Karenanya pemimpinlah yang bertanggungjawab atas kegagalan pelaksanaan suatu pekerjaan. Hal ini menunjukkan suatu kesimpulan yang kedudukan posisi pemimpin dalam suatu organisasi pada posisi yang terpenting.

Demikian juga pemimpin dimanapun letaknya akan selalu mempunyai beban untuk mempertanggungjawabkan kepemimpinannya. Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada karyawan apalagi pada saat-saat sekarang ini dimana semua serba terbuka, maka kepemimpinan yang dibutuhkan adalah pemimpin yang bisa memberdayakan dan memotivasi karyawannya. Kepemimpinan yang bisa menumbuhkan motivasi kerja karyawan adalah kepemimpinan yang bisa menumbuhkan rasa percaya diri para karyawan dalam menjalankan tugasnya masing-masing.

Banyaknya konsep defisiensi kepemimpinan yang berbeda hampir sebanyak jumlah orang yang telah berusaha untuk mendefinisikannya. Untuk lebih mempermudah pemahaman kita, maka akan diacuh satu definisi yang kiranya mampu menjadi landasan untuk membahas konsep kepemimpinan itu sendiri. Kepemimpinan adalah sebuah hubungan yang saling mempengaruhi di antara pemimpin dan pengikut (bawahan) yang menginginkan perubahan nyata yang mencerminkan tujuan bersamanya (Joseph C. Rost.,1993).

Unsur kunci dari definisi ini dirangkum pada gambar dibawah ini. Kepemimpinan melibatkan hubungan pengaruh yang mendalam, yang terjadi di antara orang-orang yang menginginkan perubahan signifikan dan perubahan tersebut mencerminkan tujuan yang dimiliki bersama oleh pemimpin dan pengikutnya (bawahan). Pengaruh (influence) dalam hal ini berarti hubungan di antara pemimpin dan pengikut sehingga bukan sesuatu yang pasif, tetapi merupakan suatu hubungan timbal balik dan tanpa paksaan.

Dengan demikian kepemimpinan itu sendiri merupakan proses yang saling mempengaruhi. Unsur-unsur pokok dalam kepemimpinan Pemimpin mempengaruhi bawahannya, demikian sebaliknya.

Orang-orang yang terlibat dalam hubungan tersebut menginginkan sebuah perubahan sehingga pemimpin diharapkan mampu menciptakan perubahan yang signifikan dalam organisasi dan

bukan mempertahankan status quo. Selanjutnya, perubahan tersebut bukan merupakan sesuatu yang diinginkan pemimpin, tetapi lebih pada tujuan (purposes) yang diinginkan dan dimiliki bersama. Tujuan tersebut merupakan sesuatu yang diinginkan, yang diharapkan, yang harus dicapai dimasa depan sehingga tujuan ini menjadi motivasi utama visi dan misi organisasi.

Pemimpin dalam suatu organisasi perlu memberikan motivasi yang dapat mendorong kegairahan dalam bekerja para karyawannya/pegawai, sehingga diharapkan dapat meningkatkan efektivitas kerja para pegawai di kelurahan Bahu. Disiplin kerja merupakan faktor penting yang diperlukan oleh organisasi sebagai ketentuan dan konsekuensi seseorang dalam bekerja. Dengan disiplin kerja yang baik, maka akan dapat meningkatkan kelancaran organisasi dan kelancaran kinerja terhadap tugas dan tanggung jawab yang merupakan kewajiban bagi para pegawai. efektivitas kerja pegawai juga dipengaruhi oleh kesesuaian pengaruh kepemimpinan.

Dalam pengaruh kepemimpinan yang diharapkan dapat menciptakan efektivitas kerja pegawai/karyawan, organisasi perlu memahami karakteristik dan potensi atau kemampuan dari setiap individu didalam perusahaan tersebut.

Pemimpin mempengaruhi pengikutnya untuk mencapai perubahan berupa hasil yang diinginkan bersama. Kepemimpinan merupakan aktivitas orang-orang, yang terjadi di antara orang-orang, dan bukan sesuatu yang dilakukan untuk orang-orang sehingga kepemimpinan melibatkan pengikut (followers).

Proses kepemimpinan juga melibatkan keinginan dan niat, keterlibatan yang aktif antara pemimpin dan pengikut untuk mencapai tujuan yang diinginkan bersama.

Dengan demikian, baik pemimpin atau pun pengikut mengambil tanggung jawab pribadi (personal responsibility) untuk mencapai tujuan bersama tersebut.

Banyaknya konsep definisi mengenai kepemimpinan yang berbeda hampir sebanyak jumlah orang yang telah berusaha untuk mendefinisikannya. Sekali pun demikian terdapat Apa yang Terdapat dalam Kepemimpinan Pemimpin Keinginan/Niat Tanggung jawab Tujuan bersama Perubahan Pengikut Pengaruh banyak kesamaan di antara definisi-definisi tersebut yang memungkinkan adanya skema klasifikasi secara kasar.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Setelah melihat data - data, wawancara di atas penulis menyimpulkan bahwa pengaruh kepemimpinan kepada pegawai di lingkungan bahu, sangat berpengaruh besar dalam semangat dan efektifitas kerja karena pengaruh kepemimpinan lurah di lingkungan bahu dapat membuat efektifitas kerja di lingkungan bahu menjadi lebih disiplin, bertanggung jawab dalam kerja dan lebih sopan dalam melayani masyarakat . Pegawai di lingkungan bahu juga sangat bersemangat dan peuh percaya diri dalam menjalankan tugas dan Tanggung jawab kerja Mereka masing – masing.

B. Saran

Kiranya Lurah dapat mempertahankan gaya atau cara kepemimpinan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab di lingkungan Bahu. Agar efektifitas pegawai tidak menurun, tetapi semakin bertambah.

DAFTAR PUSTAKA

- Chung, Kae H., Leon C. Megginson, *Orgazational Behavior, Developing Managerial Skills, Harper & Row Publishers, New York, 1981*
- Drucker, P.F. 1964, *Managing For Results, Harper & Row, New York*

- Gibson, James L et al, (1996),____ *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur,Proses, Edisi Keempat, Terjemahan, Erlangga, Jakarta.*
- Hersey, P. & K. Blanchard. (1992).*Manajemen Perilaku Organisasi(terjemahan oleh Agus Dharma).Erlangga.*
- Kartono Kartini,2006, *Pemimpin dan Kepemimpinan, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.*
- Marihot Tua Efendi Hariandja, 2002.__ *Manajemen SDM. Jakarta. PT Grasindo.*
- Rivai, Veithzal. & Sagala, E.J. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta: Rajagrafindo Persada.*
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan; dari Teori ke Praktek. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada*
- Robbins, Stephen. 2008. *Perilaku Organisasi. Jakarta : Salemba Empat*
- Robbins SP, dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi, Jakarta: Salemba Empat Hal 22.*
- Robbins, Stephen. P. 2006. *Perilaku organisasi. Edisi Bahasa Indonesia. PT Indeks Kelompok GRAMEDIA. Jakarta.*
- Robbins, Stephen. P. dan Mary Coulter. 2005. *Manajemen. PT INDEKS Kelompok Gramedia. Jakarta.*
- Siagian, Sondang. 1983. *Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku Adminsitrasi, PT.Gunung Agung, Jakatra*
- Siagian, Sondong. P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. PT Rineka Cipta.Jakarta.*
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta*
- Siagian, Sondang P. *Filsafat Administrasi. Gunung Agung. Jakarta. 2002*
- Kbbi.web.id *Kamus Besar Bahasa Indonesia Daring.*
- Thoha Miftah, 2004, *Pemimpin dan Kepemimpinan Dalam Management, Penerbit Alumni, Bandung*
- Tangkisilan, Hesén Nogi S. 2007. *Manajemen Publik, PT. Grasindo, Jakarta.*
- Tampubolon, Biatna. D. 2007. *Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi 19-9001-2001. Jurnal Standardisasi. No 9. Hal: 106-115.*
- Wasisitiono, Sadu, 2002. *Pola Pendelegasian Kewenangan dan Hubungan. Jakarta.*
- Winardi, 2000. *Kepemimpin Dalam Management, Rineka Cipta. Jakarta.*
- Sumber Lain :
- www.Google.com
 - [http//co.id](http://co.id). *Kepemimpinan dan Organisasi.com*
 - *Internet search & website kepustakaan*