

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Lurah Tempe Terhadap Kepuasan Masyarakat Di Kantor Kelurahan Tempe Kabupaten Wajo

Syupriadi Mujibu¹, Eka Patmasari², Andriani³

^{1,2,3}Program Studi Administrasi Publik, Universitas Puangrimaggalatug Sengkang

Abstract. *This study aims to determine how much influence the leadership style of the Tempe village head has on community satisfaction at the Tempoe Village Office, Wajo Regency, using survey research, namely only a portion of the population is used as a sample. The population in this study were 174 people, then the Sloavin formula was used to determine the sample and to produce a sample of 64 people, the sample used was random sampling (simple random sample). Data collection techniques using observation, questionnaires and documentation. For data analysis techniques used are quantitative descriptive analysis techniques and quantitative associative analysis techniques.*

The benefits of this research are practical and theoretical benefits, 1. The practical benefits of this research are: As an evaluation of leadership style and employee service satisfaction and as input for employees, 2. The theoretical benefits of this research are: it is hoped that it can be used as material for further study relevant and study material towards developing the concept of organizational climate and employee work ethic.

The results showed that there was a positive influence of leadership on community satisfaction in the Tempe Village Office, Wajo Regency.

Keywords: *Leadership Style and Community Satisfaction.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Gaya Kepemimpinan Lurah Tempe Terhadap Kepuasan Masyarakat di Kantor Kelurahan Tempoe Kabupaten Wajo, dengan menggunakan penelitian survey, yaitu hanya sebagian populasi yang dijadikan sampel. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 174 orang, kemudian untuk menentukan sampel digunakan rumus Sloavin dan menghasilkan sampel sebanyak 64 orang, sampel yang digunakan adalah random sampling (sampel acak sederhana). Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, kuesioner dan dokumentasi. Untuk teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis deskriptif kuantitatif dan teknik analisis asosiatif kuantitatif.

Adapun manfaat penelitian ini yaitu manfaat praktis dan teoritis, 1. Manfaat praktis dari penelitian ini adalah : Sebagai evaluasi gaya kepemimpinan dan kepuasan pelayanan pegawai dan sebagai masukan bagi para pegawai, 2. Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah: diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan studi lanjutan yang relevan dan bahan kajian kearah pengembangan konsep iklim organisasi dan etos kerja pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat Pengaruh positif Kepemimpinan terhadap Kepuasan Masyarakat di Kantor Kelurahan Tempe Kabupaten Wajo.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Masyarakat.

LATAR BELAKANG

Pemimpin dalam kepemimpinannya perlu memikirkan dan memperlihatkan gaya kepemimpinan yang akan diterapkan kepada pegawainya. Gaya kepemimpinan yaitu norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan atasan dapat mempengaruhi kesuksesan pegawai dalam berprestasi.

Dengan kata lain gaya kepemimpinan atasan dapat berpengaruh pada kepuasan kerja pegawai dalam suatu organisasi. Beberapa penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan masyarakat pernah dilakukan, dengan menunjukkan hasil yang berbeda-beda. Seperti penelitian yang dilakukan beberapa ahli menunjukkan hasil bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan masyarakat. Kemudian terdapat pula penelitian dengan hasil yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan masyarakat.

Kepuasan masyarakat pada dasarnya adalah tentang apa yang membuat seseorang bahagia dalam pekerjaannya atau keluar dari pekerjaannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan masyarakat secara signifikan adalah faktor-faktor yang berhubungan dengan dengan pekerjaan itu sendiri, kondisi kerja, dengan pimpinan, dengan rekan kerja, dengan pengawasan, dengan promosi jabatan dengan gaji.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Kepemimpinan

Masalah kepemimpinan telah muncul bersamaan dengan dimulainya sejarah manusia menyadari pentingnya hidup berkelompok untuk mencapai tujuan bersama. Mereka membutuhkan seseorang atau beberapa orang yang mempunyai kelebihan-kelebihan daripada yang lain, terlepas dalam bentuk apa kelompok manusia tersebut dibentuk. Hal ini tidak dapat dipungkiri karena manusia selalu mempunyai keterbatasan dan kelebihan-kelebihan tertentu.

Kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting dalam manajemen organisasi. Kepemimpinan dibutuhkan manusia karena adanya keterbatasan-keterbatasan tertentu pada diri manusia. Dari sinilah timbul kebutuhan untuk memimpin dan dipimpin. Kepemimpinan didefinisikan kedalam ciri-ciri individual, kebiasaan, cara mempengaruhi orang lain, interaksi, kedudukan dalam organisasi dan persepsi mengenai pengaruh yang sah.

Berdasarkan penelitian gaya kepemimpinan lurah masih terdapat masalah dalam mewujudkan kepuasan kerja para pegawai antara lain kepemimpinan lurah masih kurang terbuka, visi yang belum maksimal untuk berorientasi ke masa depan, kurangnya kemampuan manajerial, pemimpin tidak selalu mengevaluasi tugas yang diberikan kepada bawahannya.

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan suatu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah direncanakan (Kartono 2005).

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba memengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat (Miftha Thoha 2009).

Veitzhal Rivai (2009) membagi gaya kepemimpinan dalam beberapa indikator, yaitu:

1) Watak

Dianggap sangat penting dalam memengaruhi orang lain atau bawahan karena sifat batin manusia yang mempengaruhi segenap pikiran dan tingkah laku, budi pekerti, tabiat atau sifat seseorang.

2) Visi

Visi merupakan suatu pandangan jauh tentang tujuan dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai suatu tujuan tertentu secara jelas menerangkan gambaran sistem yang ingin dicapai sesuai dengan yang disepakati bersama.

3) Kemampuan

Kemampuan seorang pemimpin merupakan suatu usaha yang secara sistematis dan dilakukan untuk mengubah situasi dan kondisi ke taraf yang lebih sempurna.

4) Memberi motivasi

Memberi motivasi harus mampu membuat sistem yang bisa mengawasi dinamika di antara para bawahan atau pegawai dan keadaan emosional di dalam batin seorang karyawan.

5) Memberikan arahan

Memberikan arahan perintah resmi seorang pemimpin perusahaan kepada bawahannya yang berupa petunjuk untuk melaksanakan sesuatu dan jika tidak dilaksanakan akan mendapat sanksi.

6) Melakukan evaluasi

Melakukan evaluasi merupakan proses pengukuran atau penilaian efektivitas strategi yang digunakan untuk dalam upaya mencapai tujuan suatu perusahaan.

Beberapa pengertian kepemimpinan menurut pendapat Achmad Sanusi dan M. Sobry Sutikno (2014:15) adalah sebagai berikut:

- 1) Kepemimpinan adalah suatu proses yang mempengaruhi aktivitas kelompok yang diatur untuk mencapai tujuan bersama (Rauch & Behling).
- 2) Kepemimpinan adalah kegiatan dalam mempengaruhi orang lain untuk bekerja keras dengan penuh kemauan untuk tujuan kelompok (George P. Terry)
- 3) Kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang lain agar ikut serta dalam mencapai tujuan umum (H. Koontz dan C. Donnell)
- 4) Kepemimpinan adalah suatu kegiatan mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama guna mencapai tujuan tertentu yang diinginkan (Ordway Tead)

Teori-teori Kepemimpinan

Teori kepemimpinan membicarakan bagaimana seorang menjadi pemimpin, atau bagaimana timbulnya seorang pemimpin. Beberapa teori kepemimpinan diantaranya sebagai berikut:

1) Teori sifat

Teori ini penekanannya lebih pada sifat-sifat umum yang dimiliki pemimpin, yaitu sifat-sifat yang dibawa sejak lahir. Menurut teori sifat, hanya individu yang memiliki sifat-sifat tertentu yang bisa menjadi pemimpin. Teori ini menegaskan ide bahwa beberapa individu dilahirkan memiliki sifat-sifat tertentu yang secara alamiah menjadikan mereka seorang pemimpin.

2) Teori Perilaku

Teori ini lebih terfokus pada tindakan-tindakan yang dilakukan pemimpin dari pada memperhatikan atribut yang melekat pada diri seorang pemimpin. Dasar pemikiran teori ini adalah kepemimpinan merupakan perilaku seseorang ketika melakukan kegiatan pengarahan suatu kelompok ke arah pencapaian tujuan.

3) Teori Situasional

Teori ini mengatakan bahwa pembawaan yang harus dimiliki seorang adalah berbeda-beda, tergantung dari situasi yang sedang dihadapi.

Menurut mereka, bawahan memiliki tingkat kesiapan dan kematangan yang berbeda-beda sehingga pemimpin harus mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya. Agar sesuai dengan situasi kesiapan dan kematangan bawahan. Faktor-faktor situasional yang berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan tertentu adalah:

- a) Jenis pekerjaan dan kompleksitas tugas
- b) Bentuk dan sifat teknologi yang digunakan
- c) Norma yang dianut kelompok
- d) Ancaman dari luar organisasi
- e) Tingkat stres
- f) Iklim yang terdapat didalam organisasi

Menurut Fread Fiedler dalam Sutikno (2014:27) “Kepemimpinan berhasil bergantung kepada penetapan gaya kepemimpinan terhadap situasi tertentu. Sehingga suatu gaya kepemimpinan akan efektif apabila gaya kepemimpinan tersebut digunakan dalam situasi yang tepat”.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia inginkan. Gaya kepemimpinan dalam organisasi sangat diperlukan untuk mengembangkan lingkungan kerja yang kondusif dan membangun iklim motivasi bagi karyawan sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas yang tinggi.

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain. Dari gaya ini dapat diambil manfaatnya untuk dipergunakan sebagai pemimpin dalam memimpin bawahan atau para pengikutnya.

Menurut Sutikno (2014:19), fungsi dari gaya kepemimpinan pada dasarnya merupakan strategi mengefektifkan organisasi sebagai teknik mempengaruhi pemikiran, perasaan, sikap dan perilaku atau menggerakkan anggota organisasi agar melaksanakan kegiatan atau bekerja untuk mencapai tujuan organisasi sehingga sangat berpengaruh karena dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Thoha (2013:49) bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.

Sedangkan Rivai (2014:42) menyatakan gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Gaya kepemimpinan merupakan pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan menggambarkan dari falsafah yang konsisten, keterampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Gaya kepemimpinan akan menunjukkan langsung tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya.

Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap yang sering diterapkan dari seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya (Rorimpanday, 2013).

Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang mempengaruhi dan memotivasi orang lain mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan individu. Menurut Gary Yukl (2010:67), sebagai berikut:

a. Visioner

Pola kemampuan yang ditujukan untuk memberi arti pada kerja atau usaha yang perlu dilakukan bersama-sama oleh anggota organisasi dengan cara memberi arahan dan makna pada kerja dan usaha yang dilakukan berdasarkan visi yang jelas.

- 1) Pola kemampuan mengarahkan
- 2) Arahan visi yang jelas

b. Pembimbing

Seorang pemimpin yang mampu membimbing bawahannya dengan baik dan bersama-sama mewujudkan tujuan organisasi.

- 1) Membimbing bawahan
- 2) Mengembangkan keterampilan bawahan

c. Afiliatif (menggabungkan)

Pemimpin yang bias menyatukan, mampu menciptakan dan menyelesaikan manajemen konflik dengan baik, menciptakan keharmonisan, mampu mencairkan ketegangan yang terjadi dilingkungan kerja.

- 1) Mampu menyatukan
- 2) Menciptakan keharmonisan

d. Demokratis

Menghargai potensi setiap individu, mau mendengarkan nasehat dan sugesti bawahan, juga bersedia mengakui keahlian para spesialis dengan bidangnya masing-masing.

- 1) Menghargai potensi bawahan
- 2) Mampu memberikan hak pengambilan keputusan

e. Komunikatif

Kemampuan membangun komunikasi yang baik dalam berbagai kelompok.

- 1) Hubungan vertical
- 2) Hubungan horizontal

Pengertian Kepuasan Masyarakat

Kepuasan merupakan respon positif dari pelanggan dimana ditunjukkan dengan hal seperti perasaan senang, terpenuhinya harapan atas suatu kinerja dan pelayanan. Menurut Sumarwan (2011:261) kepuasan adalah tingkat membandingkan kinerja/hasil yang dirasakan dengan harapannya.

Kepuasan masyarakat adalah pendapat masyarakat dalam memperoleh pelayanan dari aparaturnya penyelenggaraan pelayanan publik dengan membandingkan antara harapan dan kebutuhannya (Kepmen PAN nomor 16 tahun 2014).

Sedangkan Tjiptono (2011:24) mengemukakan bahwa kepuasan pelanggan ditentukan oleh dua hal yaitu keluhan dan harapan pelanggan terhadap jasa yang diterima dari pemberi layanan.

Tingkat Kepuasan Pelanggan

Menurut Philip Kotler dalam (Mhd Rusydi 2017:27-28) pelanggan dapat mengalami salah satu dari tingkat kepuasan, yaitu:

- 1) Bila kinerja lebih rendah dari harapan pelanggan, pelanggan akan merasa tidak puas, karenanya harapan lebih tinggi dari pada yang diterima pelanggan dari pemberi jasa.
- 2) Bila kinerja sesuai dengan harapan pelanggan, pelanggan akan merasa puas karena harapan sesuai dengan apa yang diterima oleh pelanggan dari pemberi produk.
- 3) Bila kinerja melebihi dari harapan pelanggan, pelanggan akan sangat menerima puas karena apa yang diterimanya melebihi apa yang mereka harapkan.

Jadi, tingkat kepuasan merupakan fungsi dari perbedaan antara kinerja yang dirasakan dan harapan. Kepuasan merupakan tingkat perasaan pelanggan yang diperoleh setelah pelanggan melakukan/ menikmati sesuatu pelayanan.

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Lurah Tempe yang berlokasi di Kantor Kelurahan Tempe Kabupaten Wajo, Jalan Lembu. Alasan peneliti memilih lokasi penelitian pada Kantor Lurah Tempe yaitu adanya keterbukaan dari pihak Kantor Lurah Tempe terhadap peneliti.

Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan januari sampai maret setelah seminar proposal.

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian survey, yaitu penelitian yang sumber datanya adalah sebagian dari anggota populasi, dengan teknik pengumpulan data utama adalah kuesioner dengan metode pendekatan kuantitatif. Metode ini digunakan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan masyarakat pada Kantor Kelurahan Tempe Kabupaten Wajo. Populasi dan Sampel.

Variabel dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Variabel adalah suatu simbol yang berisi suatu nilai. Variabel dikelompokkan menjadi variabel dependen dan variabel independen. Selain itu, variabel juga dikelompokkan menjadi variabel moderasi atau moderating variable, variabel mediasi atau mediating variable, dan variabel ekstrani atau extraneous variable (Jogianto, 2010:65)

Dalam penelitian ini, terdapat dua variabel, yaitu variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen yaitu gaya kepemimpinan, dan variabel dependen yaitu semangat kerja.

a. Variabel bebas (independent variable)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel lainnya (variabel terikat). Variabel independen dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan (X).

b. Variabel terikat (dependent variable)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lainnya (variabel bebas). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Semangat Kerja (Y).

2. Definisi Operasional Penelitian

Masri Singarimbun (2003:46-47) memberikan pengertian tentang definisi operasional, yaitu unsur penelitian yang memberitahukan cara mengukur suatu variabel. Dengan kata lain definisi operasional adalah semacam petunjuk pelaksanaan cara mengukur suatu variabel. Berikut ini definisi operasional dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

a. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan menurut Paul Hersay dan Ken Blanchard dalam Wijaya (2008:18), adalah upaya yang dilakukan seseorang untuk mempengaruhi orang lain untuk ikut dalam tujuan bersama. Gaya kepemimpinan tersebut meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pegawai untuk mencapai tujuan dan mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

b. Semangat Kerja

Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal (Hasibuan, 2008:152).

Populasi

Arikunto (2002:108), memberikan pengertian tentang populasi, yaitu keseluruhan subjek penelitian, sedangkan Sugiyono (2006:57) memberikan pengertian populasi sebagai berikut:

“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi bukan hanya orang, akan tetapi juga benda-benda alam lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu”.

Dari pengertian tersebut, dapat ditarik kesimpulan, bahwa populasi dalam penelitian, meliputi segala sesuatu yang akan dijadikan subjek atau objek penelitian yang dikehendaki peneliti. Berkenaan dengan penelitian ini, maka yang dijadikan populasi dalam penelitian ini adalah masyarakat Kelurahan Tempe berdasarkan laporan bulanan kependudukan pada bulan Agustus tahun 2022 yang berjumlah 174 orang.

Sampel

Ridwan (2007:56) mengatakan : “Sampel adalah bagian dari populasi”. Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan mewakili seluruh populasi”.

Sukardi (2004:55) mengatakan “untuk penelitian sosial, pendidikan, ekonomi dan politik yang berkaitan dengan masyarakat yang mempunyai karakteristik heterogen, pengambilan sampel disamping syarat tentang besarnya sampel, juga harus memenuhi syarat representativeness (keterwakilan) atau mewakili semua komponen”.

Memperhatikan pernyataan tersebut, karena jumlah unit populasi di atas cukup banyak sehingga tidak mungkin untuk dapat dilaksanakan penelitian terhadap keseluruhan unit populasi, maka atas dasar pertimbangan tertentu dilaksanakan pengambilan sampel. Hal ini sesuai dengan pendapat Winarno Surakhmad (2003:93) bahwa: Karena tidak mungkin menyelidik secara langsung menyelidiki segenap populasi padahal tujuan penyelidikan adalah menentukan generalisasi yang berlaku secara umum, sering kali penyelidikan terpaksa menggunakan sebagian saja dari populasi yakni sebuah sampel yang cukup representatif terhadap populasi itu.

Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan beberapa teknik analisis data, yaitu:

1. Teknik Analisis Deskriptif Kuantitatif

Bertujuan untuk memberikan gambaran secara umum terhadap objek yang diteliti melalui sampel, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku secara umum. Adapun data diperoleh melalui hasil analisis deskriptif ini disajikan melalui pertimbangan Eko Putro Widoyoko (2012:110-111) dalam menetapkan klasifikasi sikap responden terhadap variabel penelitian sebagai berikut:

- a. Jumlah skor tertinggi = 5
- b. Jumlah skor terendah = 1
- c. Jumlah skor tertinggi = skor tertinggi x jumlah sampel x jumlah pertanyaan
- d. Jumlah skor terendah = skor terendah x jumlah sampel x jumlah pertanyaan
- e. Interval = skor tertinggi – skor terendah

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Deskriptif Objek Penelitian

a. Letak Geografis Kantor Kelurahan Tempe Kabupaten Wajo

Kantor Kelurahan Tempe Kabupaten Wajo yang bertugas menyelenggarakan urusan pemerintahan, pemberdayaan dan pelayanan masyarakat serta ketentraman dan ketertiban umum serta lingkungan hidup dalam satu wilayah Kelurahan. Adapun pelayanan yang diberikan oleh Kantor Kelurahan Tempe yaitu surat pengantar nikah, surat keterangan kelahiran, surat keterangan kematian, surat pengantar penerbitan duplikat surat nikah, surat keterangan wali nikah, surat keterangan tidak mampu untuk pengajuan keringanan biaya sekolah atau pengajuan beasiswa, surat pengantar pembuatan surat keterangan catatan

kepolisian (SKCK), surat pengantar penerbitan KTP, surat pengantar penerbitan KK, surat rekomendasi izin keramaian/kegiatan, dan lain-lain.

Kantor Kelurahan Tempe terletak di Jalan Lembu No. 21 Sengkang, Kecamatan Tempe, Kabupaten Wajo, Sulawesi Selatan, dengan batas wilayah sebagai berikut :

- 1) Sebelah Utara Kelurahan Bulupabbulu dan Desa Assorajang Kecamatan Tanasitolo
- 2) Sebelah Selatan Kelurahan Teddaopu, Kelurahan Watallipue, dan Kelurahan Laelo
- 3) Sebelah Barat Kelurahan Mattirotappareng, dan Danau Tempe
- 4) Sebelah Timur Kelurahan Teddaopu dan Kelurahan Bulupabbulu

b. Visi dan Misi Bupati

Visi “Pemerintah Amanah, Menuju Wajo yang Maju dan Sejahterah”

Misi:

- 1) Meningkatkan tata kelola pemerintahan yang baik, bersih dan amanah.
- 2) Meningkatkan kualitas tatanan kehidupan masyarakat yang cerdas, sehat dan beriman.
- 3) Meningkatkan konektivitas dan infrastruktur dasar daerah yang berwawasan lingkungan.
- 4) Meningkatkan pertumbuhan ekonomi daerah yang merata dan berkeadilan.

c. Struktur Organisasi

Struktur Organisasi adalah susunan komponen-komponen (unit-unit kerja) dalam organisasi. Struktur organisasi menunjukkan adanya pembagian kerja dan menunjukkan bagaimana fungsi-fungsi atau kegiatan-kegiatan yang berbeda-beda tersebut diintegrasikan (koordinasi). Selain dari pada itu struktur organisasi juga menunjukkan spesialisasi-spesialisasi pekerjaan, saluran perintah dan penyampaian laporan.

Manfaat disusunnya struktur dalam organisasi adalah untuk memberikan kejelasan tanggung jawab, kejelasan kedudukan dan kejelasan uraian tugas. Selain itu struktur organisasi juga membantu pencapaian tujuan organisasi. Kantor Kelurahan Tempe Kabupaten Wajo harus mempunyai struktur organisasi yang jelas guna mencapai tujuannya karena tanpa tujuan organisasi tidak mungkin membuat perencanaan, dan bila suatu organisasi tidak memiliki perencanaan maka tidak ada ketentuan tentang jalannya organisasi.

Tujuan organisasi ini akan menentukan struktur organisasinya, yaitu dengan menentukan seluruh tugas pekerjaan, hubungan antara tugas, batas wewenang dan tanggung jawab untuk melaksanakan masing-masing tugas tersebut. Atas dasar kegiatan itu selanjutnya akan dapat disusun pola tahap hubungan-hubungan di antara bidang-bidang

keputusan maupun para pelaksana yang mempunyai kedudukan, wewenang dan tanggung jawab tertentu dan ini semua akan menghasilkan kerangka struktur organisasi.

Pengujian Hipotesis

1. Pengujian Hipotesis Pertama

Untuk menguji hipotesis pertama yang berbunyi: Gaya Kepemimpinan Kelurahan Tempe Kabupaten Wajo minimal berada pada kategori baik.

Tabel .1 Uji Hipotesis Variabel Gaya Kepemimpinan (X)

Skor yang dihipotesiskan	Skor yang diperoleh	Keputusan
> 217,6 – 268, 8	2145	Baik

Pada table 1 tersebut skor yang diperoleh 2145 sedangkan skor yang di hipotesiskan (> 217,6 – 268,8). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan Kelurahan Tempe Kabupaten Wajo, termasuk dalam kategori Baik.

2. Pengujian Hipotesis kedua

Untuk pengujian hipotesis yang kedua yang berbunyi Kepuasan Masyarakat pada Kantor Kelurahan Tempe Kabupaten Wajo diduga berada dalam kategori cukup baik.

Tabel .2 Uji hipotesis Variabel Kepuasan Masyarakat (Y)

Skor yang dihipotesiskan	Skor yang diperoleh	Keputusan
> 166,4 – 217,6	1676	Cukup Baik

Pada table 2 tersebut skor yang diperoleh 1676 sedangkan skor yang di hipotesiskan (> 166,4 – 217,6). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa Kepuasan Masyarakat pada Kantor Kelurahan Tempe Kabupaten Wajo, termasuk dalam kategori Cukup baik.

3. Pengujian Hipotesis ketiga

Untuk pengujian hipotesis ketiga yang berbunyi gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kepuasan masyarakat di Kantor Kelurahan Tempe Kabupaten Wajo, terdapat hubungan yang cukup kuat, dilakukan perhitungan seperti pada table 3.

Tabel .3 Uji Korelasi Correlations

		gaya kepemimpinan	kepuasan masyarakat
gaya kepemimpinan	Pearson Correlation	1	,568**
	Sig. (2-tailed)		0,000
	N	64	64
kepuasan masyarakat	Pearson Correlation	,568**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	64	64

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Pada tabel 3 tersebut hubungan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan masyarakat pada Kantor Kelurahan Tempe Kabupaten Wajo, dimana nilai korelasi pada table 4.5 yang artinya terdapat pengaruh yang cukup kuat.

Oleh karena itu, uji hipotesis yang ketiga ini menyatakan diduga terdapat hubungan yang menyatakan terdapat hubungan yang cukup kuat gaya kepemimpinan terhadap kepuasan masyarakat pada Kantor Kelurahan Tempe Kabupaten Wajo.

Pembahasan

Berdasarkan deskripsi hasil penelitian dan analisis statistika Pengaruh Gaya Kepemimpinan Lurah Tempe terhadap Kepuasan Masyarakat di Kantor Kelurahan Tempe Kabupaten Wajo, maka dapat diuraikan pembahasan sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan hasil pengolahan data dan pengujian hipotesis pertama, ternyata secara umum menurut responden Gaya Kepemimpinan pada Kantor Kelurahan Tempe Kabupaten Wajo, termasuk dalam kriteria baik.

Temuan penelitian ini dapat diartikan, bahwa Gaya Kepemimpinan Lurah Tempe Terhadap Kepuasan Masyarakat di Kantor Kelurahan Tempe Kabupaten Wajo besarnya pengaruh gaya kepemimpinan yang baik adalah gaya kepemimpinan yang dapat memberikan kepuasan terhadap masyarakat sehingga dengan adanya perilaku kepemimpinan yang baik akan memberikan sumbangsi terhadap peningkatan efektivitas. Gaya kepemimpinan berpengaruh kualitas sumber daya manusia karena gaya kepemimpinan memberikan pemahaman untuk mencapai kinerja yang efektif dalam suatu kegiatan atau berbagai kegiatan dalam kriteria yang baik.

2. Kepuasan Masyarakat

Berdasarkan hasil pengolahan data dan pengujian hipotesis kedua, ternyata secara umum menurut responden Kepuasan Masyarakat pada Kantor Kelurahan Tempe Kabupaten Wajo, termasuk dalam kriteria cukup baik.

Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang menyatakan bahwa peran Lurah Tempe sangat berpengaruh terhadap Kepuasan Masyarakat dengan kata lain semakin baik kepemimpinan Lurah Tempe diterapkan maka Kepuasan Masyarakat juga akan semakin meningkat.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Lurah Tempe Terhadap Kepuasan Masyarakat di Kantor Kelurahan Tempe

Berdasarkan hasil perhitungan statistik menunjukkan koefisien korelasi (R) sebesar 0,568. Hal tersebut mengandung pengertian bahwa derajat korelasi antara variabel independen terhadap variabel dependen sebesar Nilai R square sebesar 0,322. Hal ini menunjukkan angka koefisien determinan (R^2). Menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan masyarakat pada Kantor Kelurahan Tempe Kabupaten Wajo sebesar $[(0,568)]^2 \times 100\%$. Sedangkan sisanya adalah $100\% - 32,2\% = 67,8\%$ yang di pengaruhi pada variabel lain.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis statistika dan uji hipotesis yang dilakukan untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis penelitian yang diangkat maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Gaya Kepemimpinan pada Kantor Kelurahan Tempe Kabupaten Wajo berada pada kategori baik sebesar 2145, hal ini dapat dilihat dari tanggapan responden secara keseluruhan yang berada pada kategori baik dengan nilai $> 217,6 - 268,8$.
2. Kepuasan Masyarakat pada Kantor Kelurahan Tempe Kabupaten Wajo berada pada kategori cukup baik sebesar 1676, hal ini dapat dilihat dari tanggapan responden secara keseluruhan yang berada pada kategori cukup baik dengan nilai $> 166,4 - 217,6$
3. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Masyarakat pada Kantor Kelurahan Tempe Kabupaten Wajo.

Saran

Saran yang dapat diungkapkan penulis, kirannya dapat menjadi bahan pertimbangan dan perbandingan pada Kantor Kelurahan Tempe Kabupaten Wajo, sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis penelitian dalam kepemimpinan hendaknya Lurah memperhatikan aspek-aspek kepemimpinan apa saja yang mempengaruhi Kepuasan masyarakat.
2. Berdasarkan hasil analisis penelitian maka hendaknya Lurah meningkatkan strategi terhadap kepuasan masyarakat.
3. Dalam rangka pengembangan ilmu pengetahuan, maka untuk peneliti berikutnya diharapkan meneliti variabel lain yang diduga berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.

DAFTAR REFRENSI

- Arikunto. (2002:108.). Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal. Jakarta.: PT. Rineka Cipta.
- Hasibuan. (2008:152.). Dasar-Dasar Perbankan. Jakarta.: Bumi Aksara.
- Jogianto. (2010:65.). Analisis dan Desain Sistem informasi. Yogyakarta.: Edisi IV, Andi Offset.
- Kartono.K. (2005.). Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta.: Rajawali 1998.
- Miftha.T. (2009). Perilaku Organisasi (Konsep Dasar dan Aplikasinya). Jakarta: Rajawali Pers.
- Ridwan. (2007:56.). Rumus dan Data dalam Analisis Statistik. Bandung.: Alfabeta.
- Rivai. (2014:42.). Manajemen SDM untuk Perusahaan. Depok.: Edisi 6, PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai., V. (2009.). Manajemen SDM untuk Perusahaan dan Teori ke Praktik. Jakarta.: Raja Grafindo Persada.
- Rorimpanday. (2013.). Gaya Kepemimpinan Transformasional, Transaksional, Situasional, Pelayanan dan Autentik Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan. di Kecamatan Bunaken Kota Manado.: Jurnal EMBA.Vol.1 (4): 2233-2244.ISSN 2304-1174.
- Rusydi, M. (2017.). Customer Excellence. Yogyakarta.: Gosen Publishing.
- Singarimbun., M. (2003:46-47.). Metode Penelitian Survey. Jakarta.: LP3ES.
- Singarimbun., M. (2003:46-47.). Metode Penelitian Survey. Jakarta.: LP3ES.
- Sugiono. (2017.). Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R & D. Bandung.: Alfabeta.
- Sugiono. (2006-57.). Statistika untuk Penelitian. Bandung.: ALFABETA.
- Sukardi. (2004:55.). Metodologi Penelitian Pendidikan, Kompetensi dan Praktiknya. . Jakarta.: Bumi Aksara.
- Sumarwan. (2011:261.). Perilaku Konsumen Teori dan Penerapannya dalam Pemasaran. Bogor.: PT. Ghalia Indonesia.
- Surakhmad., W. (2003:93.). Pengantar Penelitian Ilmiah. Bandung.: Tarsito.
- Sutikno, S. M. (2014.). Pemimpin dan Gaya Kepemimpinan. Lombok.: Edisi Pertama.Holistica.
- Sutikno. (2014.). Pemimpin dan Kepemimpinan: Tips Praktis Menjadi Seorang Pemimpin di Idolan. Lombok.: Holistika Lombok.
- Sutikno., N. d. (2014:36.). Manajemen SDM untuk Bisnis yang Kompetitif. Yogyakarta.: Gajah Mada University Fress.
- Sutikno., W. d. (2014.). Dasar-Dasar Organisasi. Yogyakarta.: Andi.
- Thoha, M. (2013.). Kepemimpinan dalam Manajemen. Jakarta: Edisi 1, PT Raja Grafindo.
- Tjiptono. (2011:24.). Strategi Pemasaran. Yogyakarta.: Edisi Kedua, Cetakan Ketujuh, Andi.
- Widoyoko., E. P. (2012: 110-111.). Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian. Yogyakarta.: Pustaka Pelajar.
- Yukl., G. (2010:67.). Kepemimpinan dalam Organisasi. . Jakarta.: Edisi Kelima, PT. Indeks.
- https://wajokab.go.id/page/detail/detail_unit?id=986