

## KORELASI ANTARAGAYA KEPEMIMPINAN LURAH TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KELURAHAN BANDARA KECAMATAN SUNGAI PINANG SAMARINDA

Artia Candra Pati<sup>1</sup>

### Abstrak

*Artia Candra Pati, Korelasi antara Gaya Kepemimpinan Lurah terhadap Kinerja Pegawai di Kelurahan Bandara Kecamatan Sungai Pinang Samarinda. Di bawah bimbingan Bapak Drs. Endang Erawan, M.Si dan Ibu Hj. Hariati, S.Sos., M.Si.*

*Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui korelasi atau hubungan gaya kepemimpinan Lurah sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat serta membuktikan kebenaran hipotesis yang penulis rumuskan. Populasi pada penelitian ini diambil dari jumlah pegawai Kelurahan Bandara Kecamatan Sungai Pinang Samarinda yang berjumlah 19 orang.*

*Selanjutnya data terkumpul diolah dan dianalisis dengan analisis data yang digunakan yaitu teknik korelasi Rank Spearman ( $r_s$ ). Dari analisis data diperoleh harga  $r_s$  empiris lebih besar dari harga kritis  $r_s$  tabel yaitu = 0,857 > 0,460 pada tingkat  $\alpha = 0,05$  untuk tes dua sisi, dengan taraf kesalahan 5% dan tingkat kepercayaan 95%. Maka hipotesis yang penulis ajukan diterima kebenarannya. Yang berarti terdapat hubungan yang erat antara kedua variabel tersebut.*

*Bahwa “Semakin baik gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh Lurah, maka semakin tinggi pula tingkat hasil kinerja pegawai di Kelurahan Bandara Kecamatan Sungai Pinang Samarinda.*

**Kata Kunci:** *Gaya kepemimpinan, kinerja pegawai, Kelurahan Bandara Kecamatan Sungai Pinang Samarinda.*

### PENDAHULUAN

Sesuai dengan tujuan dan sasaran pembangunan tentang kebijaksanaan pemerintah dalam rangka penertiban aparatur pemerintah untuk meningkatkan taraf hidup masyarakat dalam menunjang pembangunan dan stabilitas nasional, maka kedudukan dan peranan pegawai negeri sipil adalah unsur aparatur negara untuk menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan dalam rangka usaha mencapai tujuan nasional, seperti tertuang dalam Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian bahwa kelancaran tugas pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan nasional terutama sangat tergantung dari kesempurnaan aparatur negara, khususnya kesempurnaan pegawai negeri.

---

<sup>1</sup> Mahasiswa Program Studi Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman, Artia Candra Pati, Email: artiacandrafati@gmail.com

Dalam melaksanakan pekerjaan seorang pegawai akan dihadapkan pada beban kerja yang cukup padat dan selalu dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas secara optimal untuk mencapai hasil kerja yang optimal dalam menyelesaikan pekerjaan tentu harus memiliki kinerja tinggi yang merupakan faktor penting dan mendasar sehingga diperlukan pegawai yang selalu berusaha meningkatkan kinerja, handal berdaya guna dan berhasil guna, dapat menumbuhkan kembangkan berbagai potensi dalam diri yang pada akhirnya akan diperoleh peningkatan kinerja pegawai.

Kinerja pegawai pada dasarnya adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh pegawai yang dapat menentukan prestasi kerja pegawai tersebut. Dengan kinerja inilah seseorang dapat ditingkatkan kariernya atau tidak. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh lingkungan tempat bekerja, baik fisik maupun non fisik seperti kesesuaian antara jumlah pegawai dengan luas ruangan, perangkat kerja, dan tata letak serta sirkulasi udara berkaitan dengan suhu dan kelembaban udara, penerangan serta hubungan antar pegawai. Ukuran ruang kerja, rancangan dan penataan ruang kerja yang lebih memungkinkan untuk pegawai berintegrasi dengan individu-individu yang secara fisik dapat membuat nyaman para penerima jasa atau masyarakat yang mengharapkan bantuan sangat bergantung pada seberapa representatifnya lingkungan atau tempat kerja karena lingkungan kerja dapat menciptakan perilaku tertentu menjadi lebih mudah atau lebih sulit dilakukan karena lingkungan dan ruang kerja yang memadai dapat meningkatkan akses pegawai, menciptakan interaksi yang teratur, menyenangkan dan fleksibel dapat mempengaruhi motivasi dan produktivitas kerja.

Kinerja merupakan prestasi nyata yang ditampilkan seseorang setelah yang bersangkutan menjalankan tugas dan perannya dalam organisasi. Kinerja yang produktivitasnya tinggi menunjukkan tingkat prestasi yang tinggi sehingga menjadikan pegawai yang berdaya guna hasil. Pegawai yang memiliki produktivitas tinggi tidak terlepas dari peran pemimpin yang mampu menampilkan kepemimpinannya secara profesional. Eksistensi pemimpin semakin penting ketika dihadapkan pada situasi dengan keragaman karakteristik dan kemampuan yang dimiliki oleh para pegawai sehingga pemimpin yang memiliki profesionalitas tinggi akan mempengaruhi bawahannya dengan cara memotivasi, menggerakkan, mengarahkan, mengajak, menuntun, untuk melakukan atau tidak melakukan suatu pekerjaan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan dari hasil observasi maka penulis melihat permasalahan di Kelurahan Bandara Kecamatan Sungai Pinang tentang hubungan gaya kepemimpinan Lurah dengan kinerja pegawai sebagai berikut:

1. Kurangnya peran Lurah dalam meningkatkan kinerja pegawai sehingga hasil produktivitas yang dihasilkan tidak maksimal.
2. Kurang tanggapnya pegawai akan keinginan masyarakat, sehingga kualitas pelayanan yang diberikan kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Dari permasalahan diatas maka, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Korelasi antara Gaya Kepemimpinan Lurah terhadap Kinerja Pegawai di Kelurahan Bandara Kecamatan Sungai Pinang Samarinda.

### ***Perumusan Masalah***

Dari berbagai uraian yang telah dikemukakan pada latar belakang masalah, penulis mencoba untuk merumuskan masalah yang terdapat didalam penelitian ini sebagai berikut: “Apakah ada korelasi antara gaya kepemimpinan Lurah terhadap Kinerja Pegawai di Kelurahan Bandara Kecamatan Sungai Pinang Samarinda?”

### ***Tujuan Penelitian***

Adapun tujuan penelitian ini, yaitu : Untuk mengetahui korelasi antara gaya kepemimpinan Lurah terhadap kinerja pegawai di Kelurahan Bandara Kecamatan Sungai Pinang Samarinda.

### ***Kegunaan Penelitian***

Adapun kegunaan dari penelitian ini antara lain :

1. Segi teoritis, diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan dan dapat membandingkan antara teori yang diperoleh di bangku kuliah dengan kenyataan yang ada di lapangan dalam rangka meningkatkan dan mengembangkan ilmu pengetahuan.
2. Segi praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pihak-pihak terkait agar dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan.

## **KERANGKA DASAR TEORI**

### ***Teori dan Konsep***

#### ***Kepemimpinan***

Kepemimpinan menurut Ordway (Kartono, 2010:57) menyatakan kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Sedangkan menurut Dubrin (2009:4), mengatakan kepemimpinan adalah kekuatan dimana penting yang memotivasi dan mengoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan. Tanpa inspirasi pemimpin, organisasi atau sebuah departemen mungkin akan tidak fokus pada tujuan tertentu.

Dari berbagai definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan pemimpin dalam mempengaruhi, mengkoordinasi dan membimbing orang lain dalam melakukan kerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

### ***Lurah***

Definisi Lurah dalam Peraturan Daerah Nomor 10 Tahun 2009 pada pasal 1 ayat (13) yang berbunyi, “Lurah adalah Kepala Kelurahan yang menyelenggarakan fungsi-fungsi pemerintahan di Kelurahan pada Kota Samarinda”, dengan demikian Lurah juga termasuk salah satu pemimpin birokrasi.

Sedangkan menurut Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 menyebutkan Lurah sebagai kepala Pemerintahan terendah yaitu Kelurahan yang tertera pada Peraturan Daerah Nomor 10 Tahun 2009, yang menyebutkan Lurah sebagai penyelenggara fungsi-fungsi pemerintahan di Kelurahan yang mendapat pelimpahan wewenang dari Bupati/Walikota.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan, Lurah merupakan kepala Pemerintahan terendah yaitu Kelurahan yang tertera pada Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 serta Peraturan Daerah Nomor 10 Tahun 2009, yang menyebutkan Lurah sebagai penyelenggara fungsi-fungsi pemerintahan di Kelurahan yang mendapat pelimpahan wewenang dari Bupati/Walikota.

### ***Kinerja Pegawai***

Menurut Prawirosentono (Pasolong, 2013:176) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh pegawai atau sekelompok pegawai dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika.

Sedangkan Menurut Sinambela dkk (Pasolong, 2013:176) bahwa kinerja pegawai sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu dengan keahlian tertentu. Hal ini senada dikemukakan oleh Stephen Robbins (Pasolong, 2013:176) bahwa kinerja adalah hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dibandingkan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya. Hal ini berarti kinerja pegawai adalah suatu kemampuan/keahlian yang dimiliki pegawai untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Dari beberapa definisi di atas maka disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang telah dicapai pegawai dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang tentunya tidak melanggar hukum dan norma serta etika, yang berlaku pada organisasi sebagai prestasi yang dicapai setelah menjalankan tugas dan perannya dalam organisasi tersebut, dan dapat diukur sesuai standar kinerja yang ditetapkan organisasi tersebut.

### ***Hipotesis***

Berdasarkan uraian permasalahan yang telah dikemukakan diatas, maka diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H0: Tidak terdapat korelasi antara gaya kepemimpinan Lurah dengan kinerja Pegawai di Kelurahan Bandara Kecamatan Sungai Pinang Samarinda.

H1: Terdapat korelasi antara gaya kepemimpinan Lurah dengan kinerja pegawai di Kelurahan Bandara Kecamatan Sungai Pinang Samarinda.

### ***Definisi Konsepsional***

Berdasarkan dengan penelitian ini, maka penulis mencoba merumuskan definisi konsepsional yang merupakan pembatas terhadap penelitian yang akan dilakukan, yaitu:

1. Gaya KepemimpinanLurah merupakan cara memimpin yang digunakan Lurah dalam memengaruhi bawahan yang dipimpinnya dalam rangka mencapai tingkat moral dan motivasi yang lebih tinggi dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan Kelurahan.
2. Kinerja pegawai merupakan kemampuan dan prestasi kerja yang telah dicapai pegawai dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang tentunya tidak melanggar hukum dan norma serta etika, dan dapat diukur sesuai standar kinerja yang ditetapkan organisasi tersebut.

### ***Devinisi Operasional***

Adapun indikator yang diukur di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Gaya KepemimpinanLurah (independent variable)
  1. Mempunyai visi yang besar dan mempercayai intuisi.
  2. Menempatkan diri sebagai sebagai motor penggerak perubahan.
  3. Berani mengambil resiko dengan pertimbangan yang matang.
  4. Memberikan kesadaran kepada bawahan akan pentingnya hasil pekerjaan.
  5. Memiliki kepercayaan akan kemampuan bawahan.
  6. Mendorong bawahan untuk menempatkan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi dan golongan.
- b. Kinerja Pegawai (dependent variable)
  1. Produktivitas
  2. Kualitas layanan
  3. Responsivitas
  4. Responsibilitas
  5. Akuntabilitas

## **METODE PENELITIAN**

### ***Jenis Penelitian***

Jenis penelitian untuk penulisan skripsi ini bertujuan untuk memecahkan masalah seperti yang telah dirumuskan sebelumnya dan untuk mengetahui apakah ada korelasi antara gaya kepemimpinan Lurah terhadap kinerja pegawai di Kelurahan Bandara Kecamatan Sungai Pinang Samarinda untuk itu diadakan analisa data dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.

Adapun jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah penelitian yang bersifat asosiatif, yaitu suatu penelitian yang bertujuan mengetahui pengaruh sebab akibat dari kedua variabel yang di teliti yaitu antara Gaya Kepemimpinan Lurah (variable bebas) dengan Kinerja Pegawai sebagai (variable terikat). Seperti yang dikemukakan Sugiyono (2012: 36) mengatakan

bahwa pendekatan asosiatif adalah suatu pendekatan penelitian yang bersifat menghubungkan antara dua variable atau lebih.

### ***Populasi Dan Sampel***

Adapun yang menjadi obyek penelitian yaitu pegawai di Kantor Kelurahan Bandara Kecamatan Sungai Pinang Samarinda, sebanyak 20 orang. Karena kecilnya jumlah pegawai yang ada maka penelitian ini mengambil semua objek yang ada sebagai sampel dengan menggunakan metode sensus. Namun karena Lurah sebagai pemimpin Kelurahan yang melakukan gaya kepemimpinan, maka penulis hanya menggunakan 19 orang saja.

### ***Teknik Pengumpulan Data***

Untuk penulisan skripsi ini, penulis dalam mengumpulkan data menggunakan beberapa cara atau teknik sebagai berikut:

1. Penelitian keperustakaan (library research) yaitu pengumpulan data dengan menggunakan fasilitas perpustakaan untuk mendapatkan teori-teori yang mendukung dalam penulisan ini dengan mempelajari literatur atau buku-buku yang berhubungan dengan penelitian ini.
2. Penelitian lapangan (field work research) yaitu pengumpulan data dengan mengadakan penelitian secara langsung pada objek penelitian dengan cara :
  - a. Observasi yaitu pengamatan dan pencatatan langsung terhadap gejala-gejala yang menjadi objek penelitian.
  - b. Angket/kuesioner yaitu diperlukan dengan memberikan daftar pertanyaan tertulis yang telah disusun kepada responden.
  - c. Dokumentasi yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dari dokumen-dokuman yang tersedia, baik berupa arsip-arsip, keputusan-keputusan serta dokumen lain yang beubungan dengan masalah yang diteliti.

### ***Alat Pengukur Data***

Pengukuran merupakan angka-angka pada suatu variabel. Pengukuran sangatlah penting sebab dengan pengukuran suatu penelitian akan menghasilkan gambaran yang jelas dan akurat mengenai gejala yang diteliti. Penelitian ini menggunakan skala ordinal, Hadi (2000:93) mengemukakan bahwa: “Skala ordinal adalah ukuran yang menunjukkan posisi dalam suatu urutan-urutan dalam suatu seri, yang disebut juga skala berjenjang yang menggolongkan subyek menurut jenjangnya tanpa memperhatikan jarak antara golongan yang satu dengan yang lain. Dimana untuk tinggi diberi skor 3, sedang diberi skor 2, rendah diberi skor 1.

Dengan berpedoman pada pendapat tersebut diatas, maka penelitian yang penulis lakukan ini menggunakan pilihan jawaban dengan jenjang 3 (3, 2, 1) dimana jenjang skor yang diberikan pada tiap pertanyaan sebagai berikut:

1. Untuk responden yang menjawab a (baik) diberi skor 3
2. Untuk responden yang menjawab b (cukup) diberi skor 2

3. Untuk responden yang menjawab c (tidak baik) diberi skor 1  
Pemberian skor ini adalah untuk keperluan analisis secara statistik.

### ***Analisis Data Dan Pengujian Hipotesis***

Untuk menganalisa data dari hasil penelitian, penulis menggunakan pengukuran analisis korelasi dengan menggunakan *korelasi Rank Spearman* dengan rumus perhitungan menurut Siegel (1992:256) sebagai berikut:

$$r_s = \frac{\sum X^2 + \sum Y^2 - \sum d_i^2}{2\sqrt{\sum X^2 \times \sum Y^2}}$$

Selanjutnya untuk menguji koefisiensi darai sampel penelitian, apakah sampel yang diambil cukup mewakili populasi yang ada, digunakan uji t menurut Siegel (1992:263) dengan rumus sebagai berikut:

$$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$$

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### ***Gambaran Umum Daerah Penelitian***

Hasil penelitian adalah merupakan hasil dari proses pengumpulan bukti dan fakta dilapangan atau dilokasi penelitian berupa sumber data primer maupun data sekunder dan kemudian diolah dengan metode yang telah direncanakan sesuai kebutuhan dan analisa kelayakan penelitian dan kemudian menghasilkan sebuah solusi pemecahan masalah ataupun sebuah produk yang merupakan solusi dari permasalahan tersebut.

Kelurahan Bandara merupakan salah satu wilayah dari Kecamatan Sungai Pinang Samarinda. Kelurahan ini memiliki luas wilayah 50,93 Ha, dan suhu udara rata-rata C. Adapun batas-batas wilayah Kelurahan Bandara sebagai berikut:

Sebelah Utara : Berbatasan dengan Kelurahan Temindung Permai  
Sebelah Selatan : Berbatasan dengan Kelurahan Sungai Pinang Luar  
Sebelah Barat : Berbatasan dengan Sungai Karang Mumus  
Sebelah Timur : Berbatasan dengan Kelurahan Pelita

Jumlah penduduk di Kelurahan ini sebanyak 9.418 jiwa, dengan komposisi menurut jenis kelamin adalah sebagai berikut: Laki-laki sebanyak 4.786 jiwa dan perempuan sebanyak 4.632 jiwa. Sedangkan jumlah KK adalah 2.512. (data Agustus, 2014)

### ***Visi dan Misi***

#### **Visi:**

“Pelayanan yang Optimal dan Berkualitas dapat Membangun Sinergi antara Aparat Pemerintahan dan Masyarakat”.

### **Misi:**

Misi Kelurahan Bandara Kecamatan Sungai Pinang Samarinda yaitu:

1. Meningkatkan kualitas aparatur Kelurahan melalui pembinaan sumber daya manusia yang terampil, berkemampuan dan memiliki wawasan yang luas berdasarkan pada intek dan imtaq.
2. Meningkatkan tertib administrasi pemerintahan Kelurahan.
3. Komitmen terhadap mutu pelayanan yang cepat, ramah, mudah dan cepat.
4. Meningkatkan peran serta partisipasi masyarakat dalam mengolah pembangunan.
5. Mendukung program pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan.

### **Hasil Penelitian**

Selanjutnya dalam penelitian ini akan disajikan data penelitian yang telah penulis kumpulkan melalui berbagai cara dalam teknik pengumpulan data yaitu, melalui observasi maupun menggunakan daftar kuesioner atau pertanyaan yang keseluruhannya saling melengkapi dan saling mendukung data yang diperlukan untuk memperoleh hasil penelitian yang baik.

Untuk mengukur variabel gaya kepemimpinan Lurah dan variabel kinerja pegawai dengan 11 indikator yang terdiri dari 6 indikator gaya kepemimpinan Lurah dan 5 indikator kinerja pegawai. Sebelum membahas lebih jauh tentang Korelasi antara Gaya Kepemimpinan Lurah Terhadap Kinerja Pegawai di Kelurahan Bandara Kecamatan Sungai Pinang Samarinda, maka dengan sub-variabel disini adalah indikator-indikator dari korelasi gaya kepemimpinan Lurah terhadap kinerja pegawai di Kelurahan Bandara Kecamatan Sungai Pinang Samarinda.

### **Pengujian hipotesis dan Analisis Data**

Berdasarkan hasil penelitian yang berupa data yang telah diuraikan, selanjutnya data data yang diperoleh dianalisis, dimana hasil dari analisis ini nantinya akan digunakan sebagai dasar untuk menguji hipotesis maupun menarik kesimpulan apakah hipotesis diterima atau ditolak.

### **Pengujian Hipotesis**

Dalam analisis data yang telah di temukan bahwa hipotesis yang dirumuskan dapat diterima, namun lebih menyakinkan dan untuk mengetahui apakah sampel 19 orang yang digunakan benar-benar mewakili populasi, maka dapat di ketahui melalui perhitungan Uji-T. Dengan rumus :

Uji-T(t-tes)

$$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$$

### ***Pembahasan***

Pada tabel persiapan uji koefisien korelasi dari 19 responden diperoleh gaya kepemimpinan Lurah  $\sum X^2 562$  dan Kinerja Pegawai  $\sum Y^2 550$  serta  $\sum d_i^2 159,5$  dan  $r_s = 0,857$  dari hasil perhitungan didapatkan korelasi antara gaya kepemimpinan Lurah (x) terhadap peningkatan kinerja pegawai (y) ternyata positif dan kuat, hal ini dibuktikan dengan  $r_s$  empiris lebih besar dari  $r_s$  tabel yaitu  $0,857 > 0,460$  sesuai dengan pedoman untuk memberikan interpretasi yang dikemukakan oleh Siegel yang termasuk dalam kategori tingkat yang kuat. Maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak jadi terdapat korelasi nyata antara gaya kepemimpinan Lurah terhadap kinerja pegawai.

Untuk meyakinkan apakah hipotesis yang penulis ajukan benar-benar dapat diterima, maka penulis mengadakan pengujian hipotesis dengan tes dua sisi  $\alpha = 0.05$  dengan tingkat kesalahan 5% dan tingkat kepercayaan 95% sehingga  $H_1$  yang penulis ajukan diterima kebenarannya dan  $H_0$  ditolak.

### **PENUTUP**

#### ***Kesimpulan***

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasannya, maka dapat diambil suatu kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat korelasi antara gaya kepemimpinan Lurah dengan kinerja pegawai di Kelurahan Bandara Kecamatan Sungai Pinang Samarinda dengan jumlah populasi yaitu 19 dimana dibuktikan dengan uji korelasi Rank Spearman sebesar  $r_s$  hitung lebih besar daripada  $r_s$  tabel yaitu  $0,857 > 0,460$  artinya hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif  $H_1$  diterima.
2. Dari hasil analisis data menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan Lurah belum maksimal, hal tersebut terlihat pada tanggapan responden yang lebih memilih menjawab kadang-kadang, seperti pada pertanyaan pemimpin yang percaya pada bawahannya dengan persentase 47,43% dan memimpin dengan mengutamakan kepentingan organisasi/masyarakat daripada kepentingan pribadi sebesar 68,42%.
3. Kemudian hasil analisis mengenai kinerja pegawai juga belum maksimal, hal tersebut terlihat pada responden yang menjawab kadang-kadang pada semua indikator kinerja pegawai kecuali indikator responsivitas yang telah dilaksanakan dengan cukup baik, yang dapat dilihat dari tanggapan responden yang lebih memilih menjawab selalu berusaha dan bekerja sesuai dengan keinginan yang dibutuhkan masyarakat dengan persentase sebesar 47,37%. Selalu berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai standar yang ditetapkan sebesar 52,63% serta bekerja dengan berpedoman pada tujuan organisasi yaitu sebesar 47,37%.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan diatas maka dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Perlu adanya peningkatan frekuensi gaya kepemimpinan seperti percaya pada bawahan, memberikan kesadaran pada bawahannya akan pentingnya hasil kerja yang dicapai, bawahan untuk selalu mengutamakan kepentingan organisasi dan masyarakat daripada kepentingan pribadi, dengan cara memberikan motivasi dan semangat agar bawahan bekerja tanpa paksaan dan lebih termotivasi untuk meningkatkan prestasi kerja di bidang pekerjaannya.
2. Perlu adanya peningkatan kinerja pegawai dengan cara lebih meningkatkan produktivitas hasil kerja, kualitas layanan, mengetahui kebutuhan masyarakat Kelurahan serta bertanggungjawab pada setiap tugas yang telah diberikan Lurah dalam rangka mencapai tujuan organisasi/Kelurahan.

Demikian saran-saran yang penulis dapat sampaikan dan penulis harapkan hasil penelitian ini nantinya dapat dikembangkan oleh peneliti lain agar lebih mendalam.

### **Daftar Pustaka**

- Dubrin, Andrew J., 2009. (*Alih Bahasa: Tri Wibowo B.S.*), *The Complete Ideal's Guides: Leadership*, Prenada, Jakarta.
- Goleman, Daniel, dkk., 2007. (*Alih Bahasa: Susi Purwoko*), *Kepemimpinan Berdasarkan Kecerdasan Emosi*, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Hadi, Sutrisno, 2000. *Metodologi Research*, cetakan kedelapanbelas, Andi Offset, Yogyakarta.
- Kartono, Kartini, 2010. *Pemimpin dan Kepemimpinan, Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu?* Rajawali Pers, Jakarta.
- Koentjaraningrat, 2001. *Pengantar Metode Riset*, Aksara, Bandung.
- Pasolong, Harbani, 2010. *Teori Administarsi Publik*, Alfabeta, Bandung.
- \_\_\_\_\_, 2013. *Teori Administarsi Publik*, Alfabeta, Bandung.
- Rakhmat, Jalaluddin, 2012. *Metode Penelitian Komunikasi (Dilengkapi Contoh Analisis Statistik)*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Riduwan, 2005. *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru, Karyawan dan Peneliti Pemula*, Alfabeta, Bandung.
- Sedarmayanti, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil)*, Refika Aditama, Bandung.
- Setiawan, Bahar Agus dan Abd. Muhith, 2013. *Transformasional Leadership: Ilustrasi di Bidang Organisasi Pendidikan*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Siegel, Sydney, 1992. (*Alih Bahasa: Zanzawi Suyuti dan Landung Simatupang*), *Statistik Nonparametrik, Untuk Ilmu-ilmu Sosial*, Gramedia, Jakarta.
- Siswanto, H.B., 2005. *Pengantar Manajemen*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono, 2009. *Metode penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung.

- \_\_\_\_\_, 2012. *Metode Penelitian Administrasi (dilengkapi dengan Metode R&D)*, Alfabeta, Bandung.
- Thoha, Miftah, 2009. *Perilaku Organisasi (Konsep Dasar dan Aplikasinya)*, Rajawali Pers, Jakarta.
- \_\_\_\_\_, 2013. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Yuniarsih, Tjutju dkk, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian)*, Alfabeta Bandung.

***Dokumen-dokumen:***

- Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 *Tentang Pokok-pokok Kepegawaian.*
- Undang-Undang Nomor 32 tahun 2004 *Tentang Pemerintahan Daerah.*
- Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 *Tentang Pemerintahan Daerah.*
- Peraturan Daerah Kota Samarinda Nomor 10 Tahun 2009 *Tentang Kelurahan.*
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 73 Tahun 2005 *Tentang Kelurahan.*