

PERANAN KEPEMIMPINAN LURAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI KELURAHAN HARAPAN BARU KECAMATAN LOA JANAN ILIR

Lisva Apriani¹

ABSTRAK

Lisva Apriani, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman yang mengangkat judul Skripsi Kepemimpinan Lurah Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kelurahan Harapan Baru Kecamatan Loa Janan Ilir dibawah Bimbingan Dr. H. Syahrani, M.Si dan Hj. Hariati, S.Sos. M.Si.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menggambarkan Kepemimpinan Lurah Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kelurahan Harapan Baru Kecamatan Loa Janan Ilir. Sebagai prinsip kepemimpinan Lurah dalam meningkatkan kinerja pegawai meliputi motivator, fasilitator dan artikulator.

Pengumpulan data dilakukan dengan studi kepustakaan (peraturan perundangan-undangan dan litelatur-litelatur buku-buku yang terkait dengan penelitian ini) dan penelitian pada saat dilapangan yaitu dengan wawancara dan dokumen-dokumen yang berasal dari lokasi penelitian yang berhubungan dengan penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif deskriptif dengan analisis data model interaktif Teknik yang digunakan dalam pengambilan narasumber menggunakan teknik Purposive sampling. Adapun dalam penelitian ini yang menjadi Key informan adalah Sekretaris Lurah Harapan Baru sedangkan informan adalah Kasi dan staf di Kelurahan Harapan Baru.

Dari hasil penelitian yang telah diperoleh penulis dapat menarik kesimpulan bahwa kepemimpinan Lurah dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan peranannya sebagai motivator dengan memberikan motivasi kepada pegawai, serta mengatur suasana fisik dan suasana kerja, fasilitator (Pemecahan Masalah) dengan cara mampu menampung pengaduan bawahannya, mampu mencari pemecahan atas masalah-masalah yang ada, selalu melibatkan pegawai dalam setiap pengambilan keputusan serta memfasilitasi kebutuhan yang diperlukan pegawai guna menunjang kegiatan kerja, sebagai artikulator yaitu yang mampu menyerap serta menyampaikan aspirasi bawahannya. Faktor-faktor yang menjadi penghambat Lurah dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah Lurah sebagai motivator yaitu Lurah kurang memahami sifat dan karakter pegawainya serta kurangnya disiplin kerja pegawai.

Kata Kunci : Peranan, Kepemimpinan, dan Kinerja pegawai

¹ Mahasiswa Program S1 Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email : Lisva_april@yahoo.com

PENDAHULUAN

Masalah kepemimpinan merupakan hal yang sangat luas dan menyangkut bidang yang sangat luas dan memainkan peranan yang sangat penting dalam bidang pendidikan, dan dalam suatu organisasi, bahkan dalam kehidupan sehari-hari. Dalam setiap masyarakat timbul dua kelompok yang berbeda peranan sosialnya. Yaitu yang memimpin sebagai golongan kecil dan golongan yang besar, tanpa adanya seorang pemimpin maka tujuan organisasi yang dibuat tidak akan ada artinya karena tidak ada yang bertindak sebagai penyatu terhadap berbagai kepentingan.

Namun disisi lain bangsa Indonesia telah mengalami perubahan yang cukup mendasar terutama dengan berakhirnya rezim orde baru dan munculnya reformasi didalam berbagai segi kehidupan berbangsa dan bernegara, dan salah satunya adalah dibidang perundang-undang diantaranya Undang-undang otonomi Daerah No 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah kehadiran Undang-undang No 23 Tahun 2014 merupakan tonggak baru dalam hubungan pusat dan daerah.

Sebagaimana disebutkan dalam Undang-undang No 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah dikatakan bahwa “Kelurahan adalah suatu wilayah kerja Lurah sebagai perangkat kerja Kabupaten dan Daerah kota bawah Kecamatan”. Dapat diketahui bahwa Kelurahan adalah penyelenggara dan penanggung jawab utama dibidang pemerintah, kemasyarakatan, dan pembangunan sehingga dapat bertindak sebagai pola penuntun bagi masyarakat dalam melaksanakan pembangunan.

Beberapa permasalahan dalam bidang kepegawaian diantaranya yaitu tidak adanya ketegasan dari atasan untuk mempengaruhi kinerja dari suatu unit organisasi pemerintah yang mengakibatkan sulitnya mengatur tingkat keberhasilan misi suatu unit organisasi dan khususnya menilai apakah aparat yang berbeda ditiap-tiap unit organisasi telah bekerja sesuai dengan tujuan dan kinerja yang telah dirumuskan bersama. Aktivitas dan pelaksanaan penyelenggara pemerintah Kelurahan sangat tergantung pada kinerja aparat Kelurahan dalam melaksanakan tugas atau kewajiban-kewajibannya guna mengembangkan dan meningkatkan kualitas kerja, sehingga mewujudkan suatu hasil yang memuaskan bagi masyarakat setempat.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis ingin melakukan penelitian lebih lanjut lagi dengan mengambil judul “Peranan Kepemimpinan Lurah Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kelurahan Harapan Baru Kecamatan Loa Janan Ilir”.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana Peranan Kepemimpinan Lurah Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kelurahan Harapan Baru Kecamatan Loa Janan Ilir?

2. Apa saja Faktor penghambat Kinerja Pegawai di Kelurahan Harapan Baru Kecamatan Loa Janan Ilir?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui gambaran dan mengimplementasikan peranan kepemimpinan Lurah dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kelurahan Harapan Baru Kecamatan Loa Janan Ilir.
2. Untuk mengetahui faktor penghambat peranan kepemimpinan Lurah dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kelurahan Harapan Baru Kecamatan Loa Janan Ilir.

Manfaat Penelitian

1. Kegunaan Teoritis
Hasil penelitian ini diharapkan menambah khasanah ilmu pengetahuan, terutama di bidang administrasi negara khususnya dalam peranan kepemimpinan dan sebagai bahan acuan bagi penelitian yang sejenis di masa yang akan datang.
2. Kegunaan Praktis
Memberikan informasi bagi pembaca pada umumnya dan bagi masyarakat pada khususnya, mengenai peranan kepemimpinan. Dengan demikian dapat diketahui permasalahan-permasalahan yang muncul dalam mewujudkan peran kepemimpinan sehingga dapat memberikan masukan bagi pemerintah untuk mengatasinya, dan pada akhirnya terwujud pelayanan yang berkualitas.

KERANGKA DASAR TEORI

Peranan

Peranan adalah suatu konsep perihal apa yang dapat dilakukan individu yang penting bagi struktur sosial masyarakat, peran meliputi norma-norma yang dikembangkan dengan posisi atau tempat seseorang dalam masyarakat, peran dalam arti ini merupakan rangkaian peraturan-peraturan yang membimbing seseorang dalam kehidupan kemasyarakatan, Soekanto (2007:268).

Kepemimpinan

Kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu juga mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerjasama dan kerja kelompok, memperoleh dukungan dan kerjasama dari orang-orang di luar kelompok maupun di dalam organisasi, Rivai (2007:65).

Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh pegawai atau kelompok pegawai dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika, Prawirosentono dalam Sinambela (2006:137).

Kinerja merupakan ekspresi potensi seseorang dalam memenuhi tanggung jawabnya dengan menetapkan standar tertentu. Untuk meningkatkan kinerja yang optimum perlu ditetapkan standar yang jelas, yang dapat menjadi acuan bagi seluruh pegawai. Kinerja pegawai akan tercipta jika pegawai akan melaksanakan tanggung jawab yang baik, Withmore dalam Sinambela (2006:138).

Definisi Konsepsional

Definisi konsepsional adalah suatu pemikiran tentang masalah yang berhubungan dengan hal-hal yang diteliti sehingga menampakkan atau menggambarkan secara jelas sesuatu yang diteliti. Untuk menghindarkan adanya penafsiran yang berbeda dari berbagai pihak, maka secara konsepsional perlu adanya pembatasan terhadap ruang lingkup penelitian yang berdasarkan definisi atau permasalahan yang timbul maka definisi konsepsionalnya sebagai berikut:

Peranan kepemimpinan Lurah dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah kemampuan Lurah untuk memfasilitasi, memotivasi, dan menggerakkan pegawai yang ada di Kelurahan tersebut agar berjalan sesuai dengan peraturan-peraturan yang direncanakan sebelumnya dan dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan melalui berbagai pendekatan dan sumber daya yang dilakukan oleh pegawai.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian deskriptif. Adanya pertimbangan penulis menggunakan metode deskriptif ini yakni karena lebih bersifat penghayatan dan pemahaman dalam menafsirkan makna-makna yang muncul dari proses tingkah laku sosial manusia yang diteliti oleh penulis.

Deskriptif adalah data yang dikumpulkan berupa kata-kata, gambar, dan bukan angka-angka, Moleong (2008:6). Dari pendapat ini dijelaskan penelitian deskriptif dalam penyajian ini lebih kepada kata-kata, kalimat atau gambar, juga berupa naskah wawancara, catatan lapangan, dokumen pribadi, dokumen resmi atau memo. Hal ini disebabkan karena adanya penerapan metode kualitatif.

Fokus Penelitian

- a) Peranan Lurah sebagai *Motivator*

- b) Peranan Lurah sebagai *Fasilitator*
 - c) Peranan Lurah sebagai *Artikulator*
2. Faktor penghambat yang mempengaruhi peranan Lurah dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Sumber Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan informasi sebagai sumber untuk memperoleh data dalam melengkapi penulisan skripsi ini. Pemilihan *informan* didasarkan pada subjek yang banyak memiliki informasi dalam permasalahan yang akan diteliti dan bersedia memberikan data, *informan* menurut Moleong (2008:132) adalah orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar penelitian. Ia berkewajiban secara sukarela menjadi anggota tim dengan penelitian walaupun bersifat informal. Pemanfaatan *informan* bagi penelitian ialah agar dalam waktu yang relatif singkat banyak informasi yang terjangkau karena *informan* dimanfaatkan untuk berbicara, bertukar pikiran atau memandangkan suatu kejadian yang ditemukan dari subjek lainnya.

Teknik Pengumpulan Data

1. Penelitian kepustakaan (*library research*), Yaitu memanfaatkan kepustakaan sebagai sarana dalam mengumpulkan data, dengan mempelajari buku-buku yang ada kaitanya dengan judul dan pembahasan skripsi ini.
2. Penelitian lapangan (*field work research*), Yaitu penelitian yang dilakukan secara langsung kelapangan dengan menggunakan beberapa teknik, yaitu:
 - a. Observasi yaitu mengadakan pengamatan secara langsung.
 - b. Wawancara yaitu mengadakan wawancara dengan berbagai informan untuk melengkapi keterangan-keterangan yang ada hubunganya dengan penelitian skripsi ini.

Teknik Analisis Data.

1. Pengumpulan data (*Data collection*), adalah data pertama atau data mentah dikumpulkan dalam suatu penelitian.
2. Kondensasi data (*Data Condensation*), adalah proses memilih, memfokuskan, menyederhanakan, mengabstrakkan, dan atau mentransformasikan data yang mendekati keseluruhan bagian dari catatan-catatan lapangan secara tertulis, transkrip wawancara, dokumen-dokumen, dan materi-materi empiris lainnya. Kondensasi data menemukan keberlanjutan dari kehidupan pekerjaan berorientasi kualitatif yang ada. Walaupun sebelum data terkumpul, kondensasi data yang dipersiapkan pun dapat ditemukan sebagaimana peneliti memutuskan (seringkali tanpa keingintahuan penuh) pada kerangka konseptual, pada kasus-kasus, pada pertanyaan-pertanyaan penelitian, dan pada pendekatan pengumpulan data yang dipilih. Ketika pengumpulan data dilakukan, episode yang lebih jauh

- dari kondensasi data yaitu menemukan: ringkasan tertulis, pengkodean, pembangunan tema, pengkategorian secara umum, dan menulis memo analitik. Kondensasi data/proses pentransformasian dilanjutkan setelah pekerjaan lapangan berakhir, hingga laporan akhirnya lengkap.
3. Penyajian data (*Data Display*), adalah sebuah pengorganisasian, penyatuan dari informasi yang memungkinkan penyimpulan dan aksi. Penyajian yang baik merupakan pendekatan utama untuk analisis kualitatif yang tepat. Penyajian yang dimaksud meliputi banyak tipe dari matriks, grafik, kurva dan jaringan yang kesemuanya dirancang untuk menyatukan berbagai informasi yang terorganisir menjadi dapat diterima dalam pola lengkap sehingga analisis dapat melihat apa yang sedang terjadi dan juga menambahkan kesimpulan yang merata atau beralih pada langkah berikutnya dari analisis dimana penyajian disarankan akan berguna.
 4. Pengambilan kesimpulan dan verifikasi (*Drawing and verifying conclusions*). Pengambilan kesimpulan adalah data yang telah diproses dan telah disusun, kemudian diambil suatu kesimpulan atau makna dari atas yang telah disederhanakan untuk disajikan dan sekaligus untuk memprediksikannya melalui pengamatan hubungan dari data yang telah terjadi. Pengambilan kesimpulan juga dapat diverifikasi sebagai tahap analisis. Verifikasi dapat menjadi penentu sebagaimana lintasan kedua dari pikiran peneliti melalui tulisan, dengan rincian pendek dari catatan-catatan lapangan, atau dapat pula tidak dicari dan digabungkan dengan argumentasi pendek dan review dari kolega untuk membangun "*consensus intersubjektif*" atau dengan hasil yang baik untuk menampilkan bentuk lain dari penemuan dalam data.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Kelurahan Harapan Baru, Provinsi Kalimantan Timur yang memiliki luas wilayah \pm 633 Ha. Secara administratif, Kelurahan Harapan Baru terletak di wilayah Kecamatan Loa Janan Ilir dengan posisi dibatasi oleh wilayah sebagai berikut:

1. Sebelah Utara berbatasan dengan Sungai Mahakam.
2. Sebelah Selatan berbatasan dengan Kelurahan Simpang Pasir.
3. Sebelah Timur berbatasan dengan Kelurahan Gunung Panjang.
4. Sebelah Barat berbatasan dengan Kelurahan Sengkotek.

Sebagian besar penduduk Kelurahan Harapan Baru adalah pendatang yang telah menetap disana dalam waktu yang sudah cukup lama. Penduduk disini terdiri dari berbagai macam suku seperti Jawa, Bali, Kutai, Toraja, sebagai penduduk asli. Selain itu, Kelurahan Harapan Baru yang masyarakat mayoritas berasal dari Jawa sehingga suasana budaya masyarakat Jawa sangat terasa. Hal ini tergambar dari dipakainya kalender Jawa/Islam, masih adanya budaya nyandran,

slametan, tahlilan, mithoni dan lainnya yang semuanya merefleksikan sisi-sisi akulturasi budaya islam dan Jawa.

Visi dan Misi Kelurahan Harapan Baru

Visi

- a. VISI : Mewujudkan aparatur Kelurahan yang profesional berkualitas dan masyarakat Harapan Baru yang mandiri dalam pembangunan sosial masyarakat secara optimal dan berkesinambungan.

Misi

- b. MISI :
 - 1) Memberikan pelayanan prima kepada masyarakat.
 - 2) Melaksanakan pembinaan bidang kesejahteraan masyarakat, pembangunan, dan ketentraman ketertiban umum.
 - 3) Meningkatkan kualitas sumber daya aparatur.

Hasil Penelitian

Sebagaimana yang telah dikemukakan pada bagian terdahulu bahwa dalam hal peranan Lurah dalam meningkatkan kinerja pegawai, yakni dapat dilihat dari peranan kepemimpinan Lurah yaitu Lurah sebagai *Motivator*, Lurah sebagai *Fasilitator*, dan Lurah sebagai *Artikulator*.

Lurah sebagai Motivator

Dapat disimpulkan bahwa Lurah sudah cukup baik dalam memberikan motivasi kepada pegawai yaitu dengan cara merangkul pegawainya dan bekerja sama dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif, aman dan nyaman.

Lurah sebagai Fasilitator

Dalam hal ini maka dapat disimpulkan bahwa Lurah selalu berusaha memfasilitasi pegawainya dan selalu terbuka dalam mengambil keputusan maupun hal lainnya, dan selalu memberikan kesempatan kepada setiap pegawainya untuk menyampaikan pendapatnya, memberikan solusi terhadap permasalahan yang ada dengan cara melalui pendekatan-pendekatan serta diselesaikan secara musyawarah dan kekeluargaan, memberikan arahan atau petunjuk kepada pegawai apabila ada yang tidak diketahui dan guna meningkatkan pengetahuan para pegawai.

Lurah sebagai Artikulator

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dilapangan dengan hasil wawancara yang ada bahwa Lurah sudah cukup baik dalam menerima dan memahami pegawai agar saling menjalin komunikasi agar tidak terjadi mis komunikasi antara pegawai dengan atasan, selain itu Lurah sudah memberikan keterbukaan dan tanggapan yang baik bagi pegawai yang ingin

menyampaikan pendapatnya sehingga adanya interaksi satu sama lain dan biasanya Lurah memberikan kesempatan kepada pegawai yang ingin memberikan pendapat dapat dilakukan pada saat rapat.

Pembahasan

Setelah melakukan penelitian dengan teknik pengumpulan data melalui observasi dan wawancara seperti yang dikemukakan, selanjutnya adalah pembahasan mengenai peranan Lurah dalam meningkatkan kinerja pegawai yaitu Lurah sebagai *Motivator*, Lurah sebagai *Fasilitator*, dan Lurah sebagai *Artikulator* serta faktor-faktor penghambat yang dihadapi Lurah dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Peranan Kepemimpinan Lurah Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kelurahan Harpan Baru Kecamatan Loa Janan Ilir

Motivasi adalah keinginan yang mendorong seseorang untuk berbuat sesuatu. Lurah harus memiliki kemampuan untuk memotivasi seluruh sumber daya manusia yang ada karena kinerja merupakan faktor yang paling dominan yang menentukan keefektifan kerja.

Lurah sebagai Motivator

Salah satu motivasi Lurah dalam memberikan motivasi kepada pegawainya yaitu dengan cara dimana Lurah bisa menciptakan suasana kerja yang kondusif serta menyenangkan dan menumbuhkan rasa tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaannya, selain itu Lurah juga memberikan pujian-pujian dan Lurah juga selalu mengikut sertakan pegawainya dalam kegiatan seperti diklat-diklat atau pelatihan-pelatihan selain itu Lurah juga memberikan penghargaan kepada pegawai yang memiliki prestasi kerja yang baik, kemudian cara Lurah dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai dengan cara memberikan arahan kepada pegawainya.

Hal tersebut senada dengan teori yang dikemukakan oleh Suriningrat (2001:64). bahwa Pemimpin sebagai motivator adalah Pemimpin harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para bawahannya dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya.

Pemberian motivasi kerja berupa *reward* (penghargaan), diberikan berdasarkan kemampuan, jenis tugas dan hasil kerja, serta peraturan-peraturan pelaksanaannya. Sedangkan pemberian *punishment* (hukuman) disesuaikan dengan bentuk norma-norma yang dilanggar.

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan Lurah sudah melaksanakan peranannya hal ini bahwa Lurah mampu menciptakan kondisi lingkungan yang kondusif dengan merangkul pegawainya dan juga menciptakan kondisi lingkungan yang aman, bersih dan rapi berarti hampir keseluruhannya sudah terlaksana dengan sangat baik.

Lurah sebagai Fasilitator

Salah satu fasilitas yang diberikan Lurah yaitu dengan Lurah bersikap terbuka baik dalam setiap pengambilan keputusan maupun hal lainnya, selain itu Lurah juga selalu memberikan kesempatan kepada pegawai untuk menyampaikan gagasan atau ide-ide yang mereka miliki kemudian Lurah memberikan fasilitas kepada pegawai seperti komputer, print, dan lain-lain.

Hal tersebut seperti yang diungkap oleh Suriningrat (2001:64). bahwa Pemimpin sebagai fasilitator yaitu Pemimpin yang harus mampu memfasilitasi segala keperluan yang dibutuhkan bawahannya guna menunjang kegiatan kerja serta selalu melibatkan bawahannya dalam setiap pengambilan keputusan yang di lakukan agar berjalan dengan baik.

Untuk meningkatkan kualitas pemerintahan Kelurahan seorang Lurah harus mampu meningkatkan kinerja para pegawai. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang, sebagai pemimpin harus mampu memberikan pengaruh-pengaruh yang dapat menyebabkan pegawai tergerak untuk melaksanakan tugasnya secara efektif sehingga kinerja mereka akan lebih baik.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa dari teori yang telah dikemukakan oleh Bayu dan berdasarkan fakta dilapangan bahwa hampir keseluruhannya sudah terlaksana dan berjalan sebagaimana mestinya, kemudian Lurah sudah memenuhi dan menjalankan tugas dan fungsinya sebagai seorang Lurah dengan ia mampu bersikap terbuka, memberikan seluruh pegawainya untuk menyampaikan pendapatnya selain itu memberikan kebutuhan yang seharusnya diperlukan pegawai untuk membantu mereka dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Lurah sebagai Artikulator

Peran Lurah sebagai Artikulator Lurah sudah cukup baik dalam memberikan pendapat kepada pegawai dan menyampaikan aspirasi kepada bawahannya Lurah sudah memahami dalam menjalin komunikasi dengan pegawai selain itu pendapat pegawai mengenai peran Lurah dalam menyerap dan menanggapi cukup bagus karena Lurah selalu berusaha untuk selalu menjalin komunikasi untuk saling bertukar pikiran kepada pegawai.

Hal tersebut berkenaan dengan teori yang di ungkap oleh Gibson (1995:40) bahwa Pemimpin sebagai artikulator adalah Pemimpin harus mampu menyerap, dan menyampaikan aspirasi bawahannya dalam suatu organisasi agar berjalan dengan baik dan sesuai dengan yang diharapkan.

Kemudian Lurah mempunyai peranan yang sangat penting dimana peranan seorang Lurah disini adalah Lurah yang mampu, menyerap berbagai pendapat yang dikemukakan oleh bawahannya dalam hal apapun dan juga menyampaikannya serta mempertimbangkan dengan matang dan sebijaksana mungkin sehingga pendapat yang disampaikan oleh bawahan dapat tersalurkan dengan baik sesuai dengan yang diharapkan.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka menurut teori yang disampaikan oleh Gibson bahwa Lurah sudah menjalankan peranannya sebagai seorang artikulator sudah cukup baik dan terlaksana sebagaimana yang seharusnya dan mampu menanggapi serta menjalankan tugasnya sesuai dengan yang diharapkan, akan tetapi diperlukan interaksi dan komunikasi antara Lurah dan pegawai sehingga tidak terjadi mis komunikasi antara atasan dan bawahan dan memperbaiki kualitas pelayanan sesuai harapan masyarakat.

Faktor-Faktor Penghambat Peraanan Lurah Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kelurahan Harapan Baru Keccamatan Loa Janan Ilir

Faktor penghambat

Pegawai merupakan faktor terpenting dalam keberhasilan atau kegagalan dalam pencapaian tujuan Kantor Kelurahan. Pegawai memiliki motivasi yang tinggi merupakan harapan setiap Kelurahan sebagai pemimpinnya, dan itu sangat ditentukan oleh peranan Lurah dalam mengkoordinasi pegawainya, sebab pegawai adalah manusia yang dinamis dan memerlukan perlakuan khusus. Keberadaan motivasi dan kepuasan kerja dalam diri seorang sangat penting diketahui dan dipahami untuk kemudian dikembangkan guna tujuan-tujuan tertentu.

Untuk meningkatkan motivasi kerja seorang pegawai, maka terlebih dulu harus menanamkan sifat efektif dalam bekerja di diri pegawai yang bersangkutan. Sehingga motivasi sangat diperlukan terutama motivasi dari dalam diri masing-masing pegawai dan tugas Lurah lah untuk memotivasi pegawai agar mereka dapat meningkatkan semangat kerjanya. Namun Lurah tentu harus memahami sifat dan karakter pegawai agar dapat memilih bentuk motivasi seperti apa yang dilakukan. Tidak mudah untuk memahami sifat dan karakter seseorang, sifat-sifat manusia hanyalah merupakan suatu gejala yang tampak dari luar sehingga relatif sulit untuk menyatakan bahwa apa yang dilakukan seseorang menggambarkan sifat murni dari orang tersebut.

Penutup

Berdasarkan hasil penelitian, penyajian data dan pembahasan mengenai Peranan Kepemimpinan Lurah Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kelurahan Harapan Baru Kecamatan Loa Janan Ilir, maka penulis akan menyimpulkan uraian-uraian sebagai berikut :

1. Peranan Kepemimpinan Lurah

- a. Peranan Lurah Sebagai Motivator sudah baik karena Lurah sudah memberikan motivasi kepada pegawainya yang berupa penghargaan maupun pujian namun dalam hal ini yang sering dilakukan oleh Lurah adalah dengan memberikan pujian-pujian seperti pegawai yang menjalankan tugasnya dengan sangat baik kemudian untuk meningkatkan

- kedisiplinan pegawai dengan memberikan teguran maupun hukuman kepada pegawai yang melanggar aturan.
- b. Peranan Kepemimpinan Lurah sebagai Fasilitator sudah baik karena sudah memberikan arahan dan petunjuk kepada para pegawai selain itu selalu melibatkan pegawainya dalam setiap kegiatan maupun pengambilan keputusan, kemudian pegawai pun cukup puas dengan fasilitas-fasilitas yang ada di kantor untuk menunjang kegiatan kerja yang dilakukan.
 - c. Peranan Kepemimpinan Lurah sebagai artikulator sudah cukup baik dan terlaksana sebagaimana yang seharusnya dan mampu menanggapi serta menjalankan tugasnya sesuai dengan yang diharapkan, akan tetapi diperlukan interaksi dan komunikasi antara Lurah dan pegawai sehingga tidak terjadi mis komunikasi antara atasan dan bawahannya agar saling menjaga komunikasi dan memperbaiki kualitas pelayanan sesuai harapan masyarakat.
2. Faktor-faktor penghambat Kelurahan Haraan Baru yaitu Lurah sebagai motivator bahwa Lurah merasa kesulitan dalam memahami sifat atau karakter pegawai hal ini menyebabkan kurangnya kedisiplinan pegawainya terlihat bahwa ada beberapa pegawai yang masuk dan pulang tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan hal ini akan berakibat pada kurang maksimalnya pelayanan yang diberikan kepada masyarakat dan terhambatnya proses kegiatan administrasi seperti pembuatan sertifikat tanah dan lainnya.

Saran

Adapun saran-saran yang direkomendasikan oleh penulis berdasarkan hasil penelitian yakni sebagai berikut:

1. Sebaiknya Lurah sebagai *Artikulator* bisa lebih meningkatkan komunikasinya kepada pegawai dengan cara saling interaksi dan komunikasi kepada bawahannya agar dapat memberikan kualitas pelayanan sesuai dengan harapan masyarakat.
2. Sebaiknya Lurah sebagai *Motivator* lebih meningkatkan kedisiplinan pegawainya dengan cara memberikan teguran dan sanksi bagi pegawai yang melanggar serta menerapkan aturan-aturan yang sesuai dengan standar yang telah dibuat.
3. Sebaiknya Lurah dapat meningkatkan perhatiannya kepada pegawai dengan cara seperti menanyakan keadaan atau kondisi pegawainya pada saat mereka tidak masuk kantor atau hanya sekedar berbincang-bincang saja.

Daftar Pustaka

- Afifuddin, 2009. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: CV Pustaka Setia.
Azwar, Saifuddin. 2009. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

- Bayu Suriningrat, 2001. *Pemerintah dan Administrasi*. Bandung: PT. Mekar Djaya.
- Danim, Sudarwan. 2010. *Motivasi kepemimpinan dan Efektifitas Kelompok*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- _____ 2012. *Motivasi kepemimpinan dan Efektifitas Kelompok*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Dwiyanto, Agus dkk. 2006. *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Gibson, 1995. *Organisasi dan Manajemen Perilaku Struktur Proses*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Kartono, Kartini, 2010. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raya Grafindo Persada
- Kriyantono, Rachmat. 2010. *Teknis Praktis Riset Komunikasi*. Jakarta: Kencana.
- Miles, Matthew B. Dkk 2014 . *Qualitative Data Analysis, A methods Sourcebook*, Edisi Ketiga. Sago Publications, Inc.
- Moleong, Lexy J. 2008. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Pasolong, Harbani, 2007. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- _____ 2008. *Teori administrasi publik*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal, 2007. *Kepemimpinan dan Perilaku organisasi*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- _____ 2008. *Kepemimpinan dan Perilaku organisasi*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- _____ 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku organisasi*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Siagian, 2010. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2006. *Reformasi Pelayanan Public Teori, Kebijakan dan Implementasi*, Jakarta: Bumi Aksra.
- Soekanto, 2007. *Sosiologi Suatu Pengantar*, Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Sugiyono. 2015. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sondang. 2010. *Teori dan praktek kepemimpinan*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Thoha. 2010. *Kepemimpinan dan Manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Tika, Pabundu. 2008. *Peningkatan Budaya Organisasi Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo. 2008, *Manajemen Kerja*. Jakarta: PT Raja Grfindo Persada.
- Winardi, 2007. *Motivasi dan Pemoivasian*. Jakarta: Raja Grfindo Persada

Dokumen-dokumen

- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah, Jakarta ; Sekretariat Negara Republik Indonesia.