

**PERAN KEPEMIMPINAN LURAH DALAM MENINGKATKAN  
KINERJA PEGAWAI DI KANTOR LURAH  
KELURAHAN PIPA REJA  
KOTA PALEMBANG**

**Oleh :**

**Nama : M.Barokah Ramadhan**

**NIM : 21.11.232**

**Program Studi : Administrasi Publik**

---

***ABSTRACT***

*M. BAROKAH RAMADHAN, 21.11.232, 2025, THE ROLE OF THE VILLAGE HEAD IN IMPROVING EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE VILLAGE OFFICE OF PIPA REJA, PALEMBANG CITY, Department of Public Administration at the State Institute of Public Administration (STIA) Satya Negara Palembang. Main Supervisor (I) Tarmizi Endrianto, S.Sos., M.Si and Co-Supervisor (II) Jahri Ahmad., S.Sos., M.Si*

*This study discusses the Role of Village Head Leadership in Improving Employee Performance at the Pipa Reja Village Office in Palembang City. The purpose of this study is to identify and analyze the Role of Village Head Leadership in Improving Employee Performance at the Pipa Reja Village Office in Palembang City.*

*Two concepts were used in this study: the first concept is the role of village head leadership, and the second concept is employee performance. The study aimed to determine how the role of village head leadership improves employee performance at the Pipa Reja Village Office in Palembang City. In this study, the author used a descriptive qualitative method. The study began with data collection techniques, including observation, interviews, and data analysis techniques.*

*Based on the results of research conducted in Pipa Reja Village on the role of the village head's leadership in improving employee performance at the village office, it can be concluded that the village head's leadership in improving employee performance at the Pipa Reja village office is good. This can be seen from the village head's ability to set an example, provide guidance, and assign tasks and responsibilities in accordance with the areas of expertise of the village office employees.*

*Keywords: The Role of Village Head Leadership and Employee Performance*

## ABSTRAK

**M. BAROKAH RAMADHAN**, 21.11.232, 2025, PERAN KEPEMIMPINAN LURAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI KANTOR LURAH PIPA REJA KOTA PALEMBANG, jurusan Administrasi Publik pada Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Negara (STIA) Satya Negara Palembang. Pembimbing utama (I) Tarmizi Endrianto, S.Sos.,M.Si dan Pembimbing Pendamping (II) Jahri Ahmad.,S.Sos.,M.Si

Skripsi ini membahas tentang Peran Kepemimpinan Lurah Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Lurah Pipa Reja Kota Palembang, Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Peran Kepemimpinan Lurah Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Lurah Pipa Reja Kota Palembang.

Ada dua konsep yang digunakan pada penelitian ini yaitu konsep pertama yaitu Peran Kepemimpinan lurah dan konsep kedua yaitu Kinerja Pegawai, dimana untuk mengetahui bagaimana Peran Kepemimpinan Lurah Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai yang ada di kantor Lurah Pipa Reja Kota Palembang.

Pada penelitian ini penulis menggunakan metode deskriptif bersifat kualitatif. Diawali dengan Teknik pengumpulan data, pada Teknik pengumpulan data penulis melakukan observasi, wawancara, dan Teknik Analisa data.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Kelurahan Pipa Reja tentang Peran Kepemimpinan Lurah dalam meningkatkan kinerja pegawai di kantor lurah, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan lurah dalam meningkatkan kinerja pegawai di kantor lurah pipa reja sudah baik. Hal ini dapat dilihat dari kemampuan lurah dalam memberikan contoh, mengayomi, serta memberikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan bidang yang dikuasai oleh pegawai kantor lurah.

**Kata Kunci : Peran Kepemimpinan Lurah dan Kinerja Pegawai**

## PENDAHULUAN

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor kunci yang memengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Keberhasilan atau kegagalan organisasi seringkali ditentukan oleh kemampuan pemimpin dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberikan arahan yang jelas, serta membangun budaya kerja yang produktif. Pemimpin yang efektif mampu memotivasi pegawai untuk mencapai potensi terbaiknya melalui komunikasi yang terbuka, pengambilan keputusan yang tepat, dan pengelolaan sumber daya secara optimal.

Harold Kontz dalam Syamsu (2017:32) mendefinisikan kepemimpinan sebagai *“pengaruh, seni atau proses mempengaruhi orang sehingga mereka akan berusaha mencapai tujuan kelompok dengan kemauan dan antusias.”* Sementara itu, Mulyono (2018:291) menegaskan bahwa kepemimpinan merupakan kekuatan aspirasional, semangat, dan moral yang mampu mempengaruhi anggota organisasi untuk mengubah sikap agar sejalan dengan tujuan bersama. Dalam konteks organisasi formal, pola kepemimpinan struktural menjadi salah satu pendekatan yang lazim digunakan, khususnya pada instansi pemerintahan. Pola ini menitikberatkan pada struktur hierarkis, sistem komando yang jelas, dan pelaksanaan tugas sesuai aturan yang berlaku.

Lurah sebagai pimpinan tertinggi di tingkat kelurahan memegang peranan strategis dalam penyelenggaraan pemerintahan, pelayanan publik, dan pemberdayaan masyarakat. Dalam melaksanakan tugasnya, lurah berperan sebagai pengarah, pengendali, komunikator, dan pemecah masalah. Gaya kepemimpinan lurah yang tepat dapat menciptakan suasana kerja kondusif, meningkatkan motivasi pegawai, dan memastikan pelayanan publik berjalan optimal.

Kinerja pegawai menjadi indikator penting keberhasilan organisasi. Rivai (2011:289) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok berdasarkan standar dan mutu yang telah ditetapkan. Dalam pemerintahan kelurahan, kinerja pegawai tidak hanya diukur dari kuantitas pekerjaan, tetapi juga kualitas, efisiensi, dan kontribusinya terhadap pencapaian tujuan organisasi. Afandi (2018:83) menekankan bahwa kinerja harus dicapai secara legal, tidak melanggar hukum, dan tidak bertentangan dengan etika.

Hasil observasi awal di Kantor Lurah Pipa Reja, Kecamatan Kemuning, Kota Palembang menunjukkan adanya permasalahan berupa keterlambatan penyelesaian dokumen oleh pegawai. Kondisi ini mengindikasikan perlunya kepemimpinan lurah yang lebih efektif dalam mengarahkan, mengawasi, dan memotivasi pegawai agar kinerja dapat ditingkatkan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran kepemimpinan lurah dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Lurah Pipa Reja Kota Palembang.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: “Bagaimana peran kepemimpinan lurah dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Lurah Pipa Reja?”

### **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang dituliskan di atas maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui peran kepemimpinan lurah dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Lurah Pipa Reja.

### **Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dalam pembuatan skripsi ini adalah sebagai berikut.

#### **1. Secara Teoritis**

Penelitian ini memberikan pemahaman lebih mendalam tentang bagaimana peran kepemimpinan lurah dapat berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja pegawai, terutama di instansi pemerintahan pada tingkat lokal seperti kantor lurah.

## **2.Secara Praktis**

### **A.Bagi Peneliti**

Penelitian ini dilaksanakan sebagai salah satu syarat menyelesaikan studi di STIA SATYA NEGARA guna memperoleh gelar Sarjana Administrasi Publik. Selain itu juga diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman peneliti sebagai bekal terjun di dunia kerja.

### **B.Bagi Kantor Lurah Pipa Reja**

Hasil penelitian dapat menjadi bahan masukan dan tambahan wawasan tentang peran kepemimpinan Lurah dalam meningkatkan kinerja pegawai.

### **C.Bagi STIA SATYA NEGARA**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah bahan bacaan dan koleksi perpustakaan serta referensi bagi mahasiswa yang melakukan penelitian yang sama atau sejenis.

## **LANDASAN TEORI**

### **Pengertian Peran**

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2007 :845) “Peranan berasal dari kata “peran”. Peran memiliki arti yaitu seperangkat tingkah diharapkan yang dimiliki oleh orang yang berkedudukan di dalam masyarakat. Peranan adalah bagian dari tugas utama yang harus dilaksanakan.” Sedangkan menurut Soerjono Soekanto (2002 : 234), mendefinisikan “peran sebagai aspek dinamis kedudukan (status) apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, maka ia menjalankan suatu peranan.”

Dari beberapa pengertian tersebut , dapat disimpulkan bahwa peran adalah suatu perilaku atau tindakan yang diharapkan oleh sekelompok orang dan/atau lingkungan untuk dilakukan oleh seorang individu, kelompok, organisasi, badan atau lembaga yang karena status atau kedudukan yang dimiliki akan memberikan pengaruh pada sekelompok orang atau lingkungan tersebut

### **Jenis-Jenis Peran**

Dalam praktiknya, peran dapat dibedakan ke dalam beberapa jenis berdasarkan konteks dan fungsi yang diembannya. Menurut Soerjono Soekanto peran dapat dibagi menjadi tiga jenis yaitu :

#### **1. Peran Aktif**

Peran aktif merujuk pada keterlibatan dan partisipasi aktif seseorang dalam suatu organisasi atau kelompok, baik dalam kegiatan, program, maupun tindakan lainnya. Seseorang yang memiliki peran aktif biasanya menjadi bagian daripada pengambilan keputusan dalam suatu organisasi dan terlibat secara langsung dalam pelaksanaan program-program yang diselenggarakan. Peran aktif sangat penting dalam memastikan keberlangsungan dan keberhasilan organisasi atau kelompok.

#### **2. Peran Partisipasif**

Peran partisipasi memiliki kedudukan penting dalam membangun dan memperkuat hubungan sosial antara individu dan kelompok. Adanya partisipasi, seseorang dapat memperoleh pengalaman, belajar keterampilan baru, meningkatkan kepercayaan diri, serta memperluas jaringan sosialnya. Selain itu, partisipasi juga dapat membantu seseorang untuk memperjuangkan hak dan kepentingannya, serta mempengaruhi kebijakan dan tindakan yang diambil oleh pihak lain.

#### **3. Peran Pasif**

Peran pasif merujuk pada peran yang tidak melibatkan tindakan aktif, melainkan hanya digunakan sebagai lambang atau simbol dalam situasi tertentu dalam kehidupan sosial. Contohnya, ketika seseorang hanya sebagai penonton atau audiens dalam suatu acara atau pertunjukan, tanpa terlibat secara langsung atau aktif dalam acara tersebut. Dalam konteks sosial, peran pasif juga dapat

mengacu pada seseorang yang tidak terlibat dalam kegiatan sosial atau politik, atau tidak memiliki pengaruh yang signifikan dalam masyarakat

### **Ciri-Ciri Peran**

Menurut Soehandy (dalam Margayaningsih dan Iriani, 2018), menjelaskan bahwa peran dapat dikenali sebagai partisipasi, kontribusi, serta penetapan suatu tujuan dalam organisasi.

Adapun ciri-ciri peran sebagai berikut:

1. Keterlibatan dalam pengambilan dan menjalankan suatu keputusan;
2. Bentuk kontribusi dalam pengambilan gagasan, tenaga dan materi;
3. Organisasi kerja, kesetaraan dalam berbagai peran;
4. Penetapan tujuan dalam kelompok bersama pihak lain;
5. Peran masyarakat, sebagai subyek

### **Pengertian Kepemimpinan**

Menurut Fahmi (2017:15) , “kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang menguji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan”.Sedangkan menurut George R. Terry (2018:57) kepemimpinan adalah hubungan yang ada dalam diri seseorang atau pemimpin, aktivitas mempengaruhi orang-orang untuk bekerja sama secara sadar dalam hubungan tugas, berusaha untuk mencapai tujuan kelompok secara sukarela.

Menurut Bedu dan Djafri (2017:33) kepemimpinan adalah upaya untuk mempengaruhi orang lain dengan memberikan dorongan dan bimbingan dalam bekerja sama untuk mengejar tujuan yang telah disepakati bersama.

### **Fungsi Kepemimpinan**

Hamdani Nawawi dalam bukunya yang berjudul Kepemimpinan yang Efektif menjelaskan berbagai macam fungsi kepemimpinan sebagai berikut :

1. Fungsi Instruktif  
Fungsi ini menempatkan pemimpin sebagai pengambil keputusan dan pemberi tugas terhadap para bawahannya.Sementara itu, para bawahan bertugas untuk menjalankan segala instruksi yang diperintahkan oleh para pemimpin.
2. Fungsi Konsultif  
Fungsi konsultif sifatnya dua arah.Bawahan dapat berkonsultasi pada pemimpin untuk mencari jalan terbaik dalam mencapai tujuan bersama.Pemimpin diharapkan cukup bijak dan punya pengetahuan terkait hal yang sedang dikerjakan supaya bisa mengarahkan bawahannya dengan baik.
3. Fungsi Partisipasi  
Dalam fungsi ini, pemimpin mampu mengaktifkan partisipasi para pesertanya sehingga mereka juga turut berpartisipasi dan berinisiatif dalam suatu proyek.Para bawahan tidak hanya sekedar menjalankan perintah saja.
4. Fungsi Delegasi  
Dalam fungsi delegasi, pemimpin mampu untuk mendelegasikan suatu wewenang kepada orang lain yang memang sesuai dengan tugas tersebut. Bukan hanya memerintah ia juga harus mampu mengetahui tugas-tugas yang cocok didelegasikan kepada bawahannya.
5. Fungsi Pengendalian  
Fungsi pengendalian berarti pemimpin mampu untuk mengendalikan segala aktivitas bawahannya agar efektif bertugas untuk mencapai tujuan dan tidak keluar jalur.Dalam menjalankan fungsi ini, dibutuhkan pemimpin yang tegasdan juga pemimpin yang teliti dalam mengamati bawahannya.



## Gaya Kepemimpinan

Flippo (1987) mengungkapkan "gaya kepemimpinan juga dapat didefinisikan sebagai pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai suatu tujuan tertentu" gaya kepemimpinan ini dibagi menjadi 4 tipe, yaitu:

1. **Kepemimpinan Otokratis**  
Pemimpin membuat keputusan tanpa melibatkan anggota tim. Gaya ini sering digunakan dalam situasi di mana keputusan cepat diperlukan. Meskipun efisien, bisa mengurangi motivasi dan kreativitas tim.
2. **Kepemimpinan Demokratis (Partisipatif)**  
Pemimpin mengajak anggota tim untuk berkontribusi dalam pengambilan keputusan. Ini menciptakan rasa memiliki dan meningkatkan motivasi, namun bisa memakan waktu lebih lama.
3. **Kepemimpinan Transformasional**  
Pemimpin menginspirasi dan memotivasi anggota tim untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi. Mereka berfokus pada pengembangan pribadi dan profesional tim. Gaya ini dapat meningkatkan inovasi dan kinerja.
4. **Kepemimpinan Transaksional**  
Berdasarkan pertukaran antara pemimpin dan anggota tim. Pemimpin memberikan imbalan untuk kinerja baik dan hukuman untuk kinerja buruk. Gaya ini efektif dalam mencapai target jangka pendek.

## Jenis-Jenis Pola Kepemimpinan

Robbins dan Judge (2017) menyatakan bahwa pola kepemimpinan merupakan pendekatan perilaku yang digunakan pemimpin untuk mengarahkan dan memengaruhi anggota organisasi. Pola-pola kepemimpinan seperti otoriter, demokratis, laissez-faire, struktural, dan situasional, tetap menjadi landasan penting dalam praktik kepemimpinan modern, dengan interpretasi yang semakin adaptif terhadap konteks sosial dan organisasi.

Berikut jenis-jenis pola kepemimpinan:

1. **Pola kepemimpinan otoriter atau authoritarian**, masih banyak dibahas dalam literatur kontemporer, terutama dalam konteks organisasi yang membutuhkan ketertiban tinggi dan keputusan cepat. Menurut Yukl (2010), kepemimpinan otoriter merupakan pola di mana pemimpin membuat keputusan secara sepihak, mengontrol bawahan secara ketat, serta membatasi ruang partisipasi. Gaya ini masih relevan dalam lingkungan kerja yang bersifat militeristik, atau saat organisasi menghadapi krisis. Namun, kepemimpinan otoriter sering kali dikritik karena dapat menghambat kreativitas, menurunkan kepuasan kerja, dan menciptakan iklim kerja yang kaku.
2. **Pola kepemimpinan demokratis** dalam teori Robbins dan Coulter (2012) menekankan bahwa kepemimpinan demokratis memungkinkan terjadinya komunikasi dua arah, partisipasi aktif dari bawahan, dan pengambilan keputusan bersama, yang berdampak positif terhadap loyalitas dan motivasi kerja. Pola ini dianggap cocok dalam organisasi yang mengutamakan kolaborasi, inovasi, dan pengembangan sumber daya manusia.
3. **Pola kepemimpinan laissez-faire atau bebas**, merupakan pola yang cenderung pasif dan memberi keleluasaan penuh kepada bawahan untuk bertindak tanpa banyak intervensi dari atasan. Northouse (2016) menjelaskan bahwa gaya laissez-faire dapat efektif apabila anggota tim memiliki kompetensi tinggi, namun dapat menciptakan disorientasi kerja bila diterapkan pada tim yang belum matang secara profesional. Dalam praktik kontemporer, gaya ini sering dikritik karena minimnya arahan dan dukungan dari pemimpin, namun dapat bermanfaat dalam tim riset atau proyek-proyek kreatif. Sementara itu.
4. **Pola kepemimpinan struktural**, sebagaimana dikaji oleh Bolman dan Deal (2008), tetap menjadi pola yang penting dalam organisasi besar dan birokratis. Pola ini mengandalkan sistem hierarki formal, prosedur yang jelas, dan pembagian kerja yang tegas. Kepemimpinan struktural sangat menekankan efisiensi, akuntabilitas, serta kepatuhan terhadap regulasi organisasi. Meskipun pola ini dianggap rigid, namun tetap relevan dalam institusi pemerintahan dan sektor pelayanan publik yang membutuhkan konsistensi dan stabilitas administratif.

5. Pola kepemimpinan situasional tetap menjadi salah satu pendekatan yang paling fleksibel dalam menghadapi beragam kondisi kerja. Teori kepemimpinan situasional yang dikembangkan lebih lanjut oleh Hersey, Blanchard, dan Johnson (2012), menyatakan bahwa tidak ada satu pola kepemimpinan yang cocok untuk semua situasi. Pemimpin yang efektif adalah mereka yang mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya berdasarkan tingkat kesiapan, kematangan, serta kebutuhan individu atau tim yang dipimpinnya. Gaya ini terbagi menjadi empat: telling (memerintah), selling (membujuk), participating (berpartisipasi), dan delegating (mendelegasikan). Dalam dunia kerja yang kompleks dan penuh ketidakpastian, pola ini dianggap paling adaptif karena mampu menjawab tantangan kontekstual secara langsung.

### **Peran Kepemimpinan**

Menurut Hadari Nawawi, Kepemimpinan memiliki peran yang dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. Instruktif, adalah komunikasi bersifat satu arah, dengan kemampuan untuk mempengaruhi orang lain agar mau mengikuti pemimpin dan tergantung kepada pemimpinnya.
2. Konsultatif, Dalam konsultatif kepemimpinan bersifat dua arah meskipun pelaksana bergantung kepada pemimpinnya.
3. Partisipatif. Berwujud hubungan pelaksanaan hubungan manusia yang efektif antara pemimpin dan orang yang dipimpinnya.
4. Pengendalian. fungsinya berupa komunikasi satu arah dimana pemimpin berhak mengendalikan bawahannya sesuai dengan intruksinya.

Sedangkan menurut Kartono (2005) ”kepemimpinan memiliki peran sebagai penuntun, pembimbing, pengarah, dan pembangun motivasi-motivasi kerja, mengendalikan sebuah organisasi, membangun jaringan komunikasi yang baik, dan memberikan pengawasan kepada bawahan sesuai dengan tujuan yang ingin direalisasikan”.

### **Peran Kepemimpinan Lurah**

Dalam Peraturan Walikota Palembang Nomor 24 tahun 2010 tentang Tugas Pokok, Fungsi Dan Uraian Tugas Kelurahan Pasal 2 ayat 1 sampai 5 disebutkan bahwa Lurah mempunyai tugas pokok menyelenggarakan urusan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan dan sebagian urusan pemerintahan yang dilimpahkan oleh Walikota.

Berdasarkan tugas pokok dan fungsi berikut uraian tugas lurah menurut Peraturan Walikota Palembang Nomor 24 tahun 2010 tentang Tugas Pokok, Fungsi Dan Uraian Tugas Kelurahan sebagai berikut:

1. Menetapkan visi, misi dan rencana strategis Kelurahan.
2. Merumuskan rancangan program kerja dan kegiatan Kelurahan.
3. Mempelajari dan melaksanakan kebijakan yang diberikan oleh Walikota.
4. Memaraf atau menandatangani Naskah Dinas sesuai dengan kewenangannya.
5. Menyelenggarakan urusan administrasi Pemerintahan Kelurahan.
6. Menyelenggarakan ,usaha peningkatan perekonomian masyarakat.
7. Melaksanakan kegiatan dalam rangka pembinaan ketentraman dan ketertiban dengan berkoordinasi dan bekerjasama dengan instansi teknis terkait
8. Menyelenggarakan usaha peningkatan partisipasi dan pemberdayaan masyarakat dalam penyediaan sarana dan fasilitas umum..

### **Indikator Peran Kepemimpinan lurah**

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2018, ada beberapa indikator untuk mengukur peran kepemimpinan lurah yaitu:

1. Pelaksanaan kegiatan pemerintahan kelurahan  
Pelaksanaan kegiatan pemerintahan kelurahan merujuk pada berbagai aktivitas administratif, sosial, dan pembangunan yang dilaksanakan oleh pemerintah kelurahan untuk melayani

kepentingan masyarakat di kelurahan. Pelaksanaan kegiatan pemerintahan di kelurahan merupakan bentuk nyata dari fungsi administrasi pemerintahan di tingkat paling bawah dalam struktur pemerintahan Indonesia. Kelurahan sebagai unit pemerintahan yang langsung bersentuhan dengan masyarakat memiliki peran strategis dalam memberikan pelayanan publik, menjalankan fungsi administratif, serta mendorong partisipasi masyarakat dalam pembangunan wilayah.

Pelaksanaan Pemberdayaan masyarakat

2. Pelaksanaan pemberdayaan masyarakat di kelurahan bertujuan untuk meningkatkan kemandirian dan partisipasi warga dalam pembangunan. Kegiatan ini mencakup pelatihan keterampilan, pembinaan UMKM, dan penguatan lembaga masyarakat seperti PKK dan Karang Taruna. Kelurahan berperan sebagai fasilitator dengan mendorong keterlibatan aktif warga dalam perencanaan dan pelaksanaan program, seperti melalui Musrenbang. Pendekatan partisipatif menjadi kunci keberhasilan pemberdayaan, agar masyarakat mampu mengenali dan mengembangkan potensinya sendiri. Dengan demikian, pemberdayaan masyarakat mendukung terciptanya pembangunan yang berkelanjutan dan berbasis kebutuhan lokal.
3. Pelaksanaan Pelayanan masyarakat  
Pelaksanaan pelayanan masyarakat di kelurahan bertujuan untuk memenuhi kebutuhan administratif dan sosial warga secara cepat dan tepat. Layanan yang diberikan meliputi pembuatan surat keterangan, pengurusan dokumen kependudukan, serta penanganan aduan masyarakat. Kelurahan juga memberikan pelayanan sosial seperti pendataan bantuan dan penyuluhan kesehatan. Pelayanan yang efektif membutuhkan aparatur yang responsif, transparan, dan berorientasi pada kepuasan masyarakat.
4. Pemeliharaan ketenteraman dan ketertiban umum  
Pemeliharaan ketenteraman dan ketertiban umum di kelurahan merupakan tanggung jawab pemerintah setempat dalam menciptakan lingkungan yang aman, tertib, dan kondusif. Kegiatan ini dilakukan melalui koordinasi dengan aparat keamanan, mediasi konflik warga, serta sosialisasi peraturan dan norma sosial. Aparatur kelurahan berperan aktif dalam mencegah potensi gangguan keamanan dengan melibatkan partisipasi masyarakat. Upaya ini penting untuk mendukung stabilitas sosial dan kelancaran pembangunan di tingkat lokal.
5. Pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum  
Pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum merupakan upaya menjaga keberlanjutan fungsi sarana publik seperti ruang tunggu kantor lurah, jalan lingkungan, saluran drainase, taman, dan balai warga. Kegiatan ini dilaksanakan secara berkala oleh kelurahan bersama masyarakat guna memastikan kenyamanan, keselamatan, dan kelancaran aktivitas warga. Partisipasi aktif masyarakat sangat penting dalam mendukung pemeliharaan yang berkelanjutan. Dengan perawatan yang baik, maka kualitas lingkungan dan pelayanan publik dapat terus ditingkatkan.
6. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh camat  
Selain tugas pokok sesuai dengan kewenangan kelurahan, Lurah juga melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Camat sebagai bentuk pelimpahan wewenang administratif maupun penugasan strategis dari tingkat kecamatan. Tugas-tugas ini bersifat situasional, tematik, dan disesuaikan dengan kondisi wilayah serta kebijakan pemerintah daerah.

### **Pengertian Kinerja Pegawai**

Menurut Afandi (2018:83) "Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika."

Menurut Mangkunegara (2009:67) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah "hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya."



## **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2005:67-68) ada beberapa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja, yaitu:

1. Faktor Kemampuan (Ability).

Secara psikologis, kemampuan (ability) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Artinya, pimpinan dan pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ superior, very superior, gifted dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

2. Faktor Motivasi (Motivation).

Motivasi diartikan suatu sikap (attitude) pimpinan dan pegawai terhadap situasi kerja (situation) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja. Pendapat William Stern dalam teorinya tersebut (Mangkunegara (2009:16-17), sebenarnya merupakan perpaduan dari pandangan teori hereditas dari Schopenhauer dan teori. Penulis, sependapat dengan pandangan teori konvergensi dari William Stern bahwa faktor-faktor penentu prestasi kerja individu adalah faktor individu dan faktor lingkungan kerja organisasinya.

## **Indikator-Indikator Kinerja**

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Spesifik

Spesifik merupakan suatu keadaan yang jelas, terperinci, dan tidak bersifat umum dalam menjelaskan suatu tujuan, tindakan, atau indikator. Dalam konteks pemerintahan, penetapan target atau kegiatan yang spesifik membantu fokus pada hasil yang diinginkan dan memudahkan evaluasi. Tujuan yang spesifik menggambarkan siapa yang terlibat, apa yang dilakukan, serta di mana dan kapan kegiatan dilaksanakan. Dengan kejelasan tersebut, efektivitas pelaksanaan program dapat lebih terukur dan terarah.

2. Terukur

Terukur adalah suatu kondisi di mana hasil dari suatu kegiatan atau tujuan dapat dinilai secara kuantitatif atau kualitatif. Dalam konteks kinerja, indikator yang terukur memudahkan evaluasi keberhasilan melalui data atau bukti nyata. Tujuan yang terukur membantu menentukan sejauh mana pencapaian telah dilakukan. Dengan demikian, pengambilan keputusan dapat lebih objektif dan tepat sasaran.

3. Realistis

Realistis adalah kondisi di mana suatu tujuan atau rencana dapat dicapai sesuai dengan kemampuan, sumber daya, dan kondisi yang ada. Dalam pelaksanaan program, tujuan yang realistis mencegah pemborosan waktu dan tenaga pada hal yang tidak memungkinkan. Hal ini mendorong perencanaan yang logis dan efisien. Dengan demikian, kinerja menjadi lebih efektif dan terukur.

4. Memiliki Batas Waktu Pencapaian

Memiliki batas waktu pencapaian berarti setiap tujuan atau kegiatan harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu yang telah ditetapkan. Penetapan waktu ini penting untuk mengukur progres dan memastikan efisiensi kerja. Dengan adanya batas waktu, pelaksanaan program menjadi lebih terarah dan terorganisir. Hal ini mendorong disiplin dan tanggung jawab dalam penyelesaian tugas.

#### 5. Menyesuaikan Kondisi Internal dan Eksternal Organisasi

Menyesuaikan kondisi internal dan eksternal organisasi berarti perencanaan dan pelaksanaan kegiatan harus mempertimbangkan faktor-faktor dari dalam maupun luar organisasi. Faktor internal meliputi sumber daya manusia, anggaran, dan struktur organisasi, sedangkan faktor eksternal mencakup kebijakan pemerintah, kebutuhan masyarakat, dan kondisi lingkungan. Penyesuaian ini penting agar program yang dijalankan tetap relevan dan efektif. Dengan demikian, organisasi dapat merespons tantangan secara adaptif dan optimal.

### Metode Penelitian

Metode Penelitian menurut pendapat Sugiyono (2013: 2) dapat diartikan “sebagai cara ilmiah yang digunakan untuk mendapatkan data valid dengan tujuan dapat ditemukan, dibuktikan, dan dikembangkan suatu pengetahuan tertentu sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah dalam bidang administrasi dan manajemen.” Metode penelitian yang digunakan dalam metode lapangan artinya penelitian langsung turun kelapangan untuk mendapatkan data sehubungan dengan masalah yang teliti.

### Definisi Operasional

Sugiyono (2014) berpendapat bahwa “Definisi operasional adalah penentuan kontrak atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variabel yang dapat diukur”. Agar tidak terjadi kesalah pahaman mengenai variabel yang penulis teliti, maka lingkup permasalahannya akan dibatasi pada Kepemimpinan Lurah dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Lurah Kelurahan Pipa Reja Kecamatan Kemuning Kota Palembang.

**Tabel 1**  
**Definisi Operasional**

| <b>Konsep</b>                                              | <b>Indikator</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Peran Kepemimpinan lurah<br><br><b>PP NO 17 Tahun 2018</b> | 1. pelaksanaan kegiatan pemerintahan kelurahan<br>2. pelaksanaan pemberdayaan masyarakat<br>3. pelaksanaan pelayanan masyarakat<br>4. pemeliharaan ketenteraman dan ketertiban umum<br>5. pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum<br>6. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh camat |
| Kinerja Pegawai<br><br><b>PP NO 30 Tahun 2019</b>          | 1. Spesifik<br>2. Terukur<br>3. Realistis<br>4. Memiliki batas waktu pencapaian<br>5. menyesuaikan kondisi internal dan eksternal organisasi.                                                                                                                                                        |

### Informan Penelitian

Informan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah Pegawai di Kantor Lurah Kelurahan Pipa Reja Kecamatan Kemuning Kota Palembang. Adapun jumlah informan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini

| No            | Informan         | Jumlah  |
|---------------|------------------|---------|
| 1             | Lurah            | 1 Orang |
| 2             | Sekertaris Lurah | 1 Orang |
| 3             | Kasi PMK         | 1 Orang |
| 4             | Pegawai          | 2 Orang |
| <b>JUMLAH</b> |                  | 5 Orang |

### Hasil Penelitian

Pada bab ini, peneliti menguraikan hasil penelitian yang dilaksanakan di Kantor Lurah Pipa Reja Kota Palembang terkait peran kepemimpinan lurah dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Lurah Pipa Reja Kecamatan Kemuning Kota Palembang. Data penelitian diperoleh melalui teknik wawancara dengan informan kunci, seperti Lurah, Sekretaris Lurah, Kasi PMK, staf pegawai, disertai dokumentasi langsung di lapangan. Langkah ini dilakukan untuk memperoleh data yang akurat dan mendalam mengenai peranan administrasi kepegawaian dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Lurah Kelurahan Pipa Reja Kota Palembang.

Tahapan penelitian yang dilakukan peneliti meliputi:

1. Menyusun daftar pertanyaan wawancara berdasarkan indikator – indikator yang akan ditanyakan kepada narasumber.
2. Melakukan dokumentasi langsung dilapangan untuk melengkapi data yang berhubungan dengan penelitian .
3. Mengutip data penelitian yang berbentuk daftar dari semua pertanyaan yang di lakukan kepada narasumber.
4. Menganalisis hasil data wawancara yang telah di lakukan agar pembahasan sistematis dan terarah.

Melalui tahapan tersebut, peneliti memperoleh gambaran menyeluruh mengenai bagaimana Administrasi Kepegawaian berperan dalam meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Lurah Pipa Reja Kota Palembang.

### Peran Kepeminpinan Lurah Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Lurah Pipa Reja Kota Palembang.

Ada dua konsep yang di gunakan penulis yaitu konsep Peran Kepeminpinan Lurah dan Konsep Kinerja Pegawai. Berikut uraian hasil penelitian yang di lakukan oleh peneliti.

## **A. Peran Kepemimpinan Lurah**

Lurah memiliki fungsi sebagai pelaksana kegiatan pemerintahan kelurahan, pemberdayaan masyarakat, pelayanan masyarakat, penyelenggara ketentraman dan ketertiban umum, pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum, pembinaan lembaga kemasyarakatan, dan pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh walikota sesuai tugas dan fungsinya.

### **1. Pelaksanaan Kegiatan Pemerintahan Kelurahan**

Pelaksanaan kegiatan pemerintahan di kelurahan merupakan bentuk nyata dari fungsi administrasi pemerintahan di tingkat paling bawah dalam struktur pemerintahan Indonesia. Kelurahan sebagai unit pemerintahan yang langsung bersentuhan dengan masyarakat memiliki peran strategis dalam memberikan pelayanan publik, menjalankan fungsi administratif, serta mendorong partisipasi masyarakat dalam pembangunan wilayah.

Berdasarkan hasil dari wawancara maka dapat disimpulkan bahwa kegiatan utama yang dilakukan oleh lurah dalam menjalankan fungsinya sudah sangat baik, dalam melakukan pelayanan lurah selalu menekankan kepada staff di kelurahan pentingnya dalam melakukan pelayanan yang akurat cepat dan sopan.

### **2. Pelaksanaan Pemberdayaan Masyarakat**

Pelaksanaan pemberdayaan masyarakat di kelurahan bertujuan untuk meningkatkan kemandirian dan partisipasi warga dalam pembangunan. Kegiatan ini mencakup pelatihan keterampilan, pembinaan UMKM, dan penguatan lembaga masyarakat seperti PKK dan Karang Taruna.

Berdasarkan hasil dari wawancara maka dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan masyarakat di tingkat kelurahan sering menghadapi tantangan seperti rendahnya partisipasi warga, kurangnya pemahaman terhadap program, serta keterbatasan sumber daya. Warga cenderung pasif dan belum melihat manfaat langsung dari kegiatan yang diselenggarakan. Untuk mengatasinya, kelurahan melakukan pendekatan personal, sosialisasi langsung melalui RT/RW, dan pelatihan berbasis kebutuhan. Strategi ini bertujuan meningkatkan kesadaran, keterlibatan, dan kemandirian masyarakat secara bertahap.

### **3. Pelaksanaan Pelayanan Masyarakat**

Pelaksanaan pelayanan masyarakat di kelurahan bertujuan untuk memenuhi kebutuhan administratif dan sosial warga secara cepat dan tepat. Layanan yang diberikan meliputi pembuatan surat keterangan, pengurusan dokumen kependudukan, serta penanganan aduan masyarakat. Kelurahan juga memberikan pelayanan sosial seperti pendataan bantuan dan penyuluhan kesehatan yang bekerja sama dengan puskesmas setempat.

Berdasarkan hasil dari wawancara maka dapat disimpulkan bahwa Dalam menghadapi keluhan masyarakat terkait pelayanan yang kurang memadai, pihak kelurahan melakukan perbaikan sistem kerja, meningkatkan kedisiplinan pegawai, serta memperkuat komunikasi dan transparansi informasi. Evaluasi rutin dan pelatihan pelayanan publik juga dilakukan untuk meningkatkan responsivitas staf. Selain itu, pendekatan langsung melalui RT/RW turut membantu menjaring aspirasi warga. Upaya ini bertujuan menciptakan pelayanan yang lebih cepat, ramah, dan sesuai harapan masyarakat.

### **4. Pemeliharaan Ketentraman dan Ketertiban Umum**

Pemeliharaan ketentraman dan ketertiban umum di kelurahan merupakan tanggung jawab pemerintah setempat dalam menciptakan lingkungan yang aman, tertib, dan kondusif. Kegiatan ini dilakukan melalui koordinasi dengan aparat keamanan, mediasi konflik warga, serta sosialisasi

peraturan dan norma sosial. Aparatur kelurahan berperan aktif dalam mencegah potensi gangguan keamanan dengan melibatkan partisipasi masyarakat.

Berdasarkan hasil dari wawancara maka dapat disimpulkan bahwa upaya menjaga ketentraman dan ketertiban umum di tingkat kelurahan dilakukan melalui sosialisasi, pelatihan linmas, dan pemberdayaan warga seperti ronda malam, gotong royong, serta forum komunikasi. Kolaborasi antara aparatur kelurahan, RT/RW, dan aparat keamanan memperkuat efektivitas program. Partisipasi aktif masyarakat menjadi kunci terciptanya lingkungan yang aman dan tertib. Kegiatan ini menumbuhkan kesadaran kolektif dalam menjaga ketertiban lingkungan.

## **5. Pemeliharaan Prasarana Dan Fasilitas Pelayanan Umum**

Pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum merupakan upaya menjaga keberlanjutan fungsi sarana publik seperti ruang tunggu kantor lurah, jalan lingkungan, saluran drainase, taman, dan balai warga. Kegiatan ini dilaksanakan secara berkala oleh kelurahan bersama masyarakat guna memastikan kenyamanan, keselamatan, dan kelancaran aktivitas warga.

Berdasarkan hasil dari wawancara maka dapat disimpulkan bahwa Penentuan prioritas pemeliharaan prasarana dan fasilitas umum dilakukan secara partisipatif dengan mempertimbangkan tingkat kerusakan, urgensi kebutuhan, serta laporan dari warga dan RT/RW. Data lapangan yang dikumpulkan oleh pegawai menjadi dasar dalam merumuskan usulan program. Proses ini biasanya dirangkum dan disampaikan melalui forum Musrenbang. Dengan pendekatan ini, pemeliharaan dilakukan secara tepat sasaran dan bermanfaat bagi masyarakat luas.

## **6. Pelaksanaan Tugas Lain yang Diberikan Oleh Camat**

Selain tugas pokok sesuai dengan kewenangan kelurahan, Lurah juga melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Camat sebagai bentuk pelimpahan wewenang administratif maupun penugasan strategis dari tingkat kecamatan. Tugas-tugas ini bersifat situasional, tematik, dan disesuaikan dengan kondisi wilayah serta kebijakan pemerintah daerah.

Berdasarkan hasil dari wawancara maka dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan tugas lain dari Camat merupakan bagian dari fungsi koordinatif pemerintahan yang memerlukan kesiapan Lurah dalam aspek manajerial, teknis, dan sosial. Untuk menyukseskan tugas tersebut, Lurah harus menjalin sinergi dengan seluruh perangkat kelurahan, lembaga kemasyarakatan, dan unsur kewilayahan lainnya.

## **B. Kinerja Pegawai**

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan tanggung jawab dan tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu organisasi. Untuk memastikan kinerja yang efektif dan terarah, terdapat lima konsep penting yang menjadi tolok ukur, yaitu:

### **1. Spesifik**

Spesifik merupakan suatu keadaan yang jelas, terperinci, dan tidak bersifat umum dalam menjelaskan suatu tujuan, tindakan, atau indikator. Dalam konteks pemerintahan, penetapan target atau kegiatan yang spesifik membantu fokus pada hasil yang diinginkan dan memudahkan evaluasi.

Berdasarkan hasil dari wawancara maka dapat disimpulkan bahwa Secara umum, tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh lurah kepada perangkat kelurahan telah sesuai dengan deskripsi pekerjaan masing-masing. Pembagian kerja dilakukan berdasarkan bidang, kompetensi, dan fungsi jabatan. Evaluasi dan koordinasi rutin memastikan pelaksanaan tugas berjalan efektif. Hal ini menciptakan tata kelola pemerintahan kelurahan yang terarah, tertib, dan profesional.

### **2. Terukur**

Terukur adalah suatu kondisi di mana hasil dari suatu kegiatan atau tujuan dapat dinilai secara kuantitatif atau kualitatif. Dalam konteks kinerja, indikator yang terukur memudahkan evaluasi keberhasilan melalui data atau bukti nyata. Tujuan yang terukur membantu menentukan sejauh mana



pencapaian telah dilakukan. Dengan demikian, pengambilan keputusan dapat lebih objektif dan tepat sasaran.

Berdasarkan hasil dari wawancara maka dapat disimpulkan bahwa Kinerja perangkat kelurahan secara umum telah dinilai menggunakan indikator yang jelas dan terukur, baik secara administratif maupun teknis lapangan. Penilaian dilakukan secara rutin dan disesuaikan dengan fungsi masing-masing jabatan. Evaluasi ini mendorong peningkatan kualitas kerja. Dengan sistem tersebut, tanggung jawab dapat dijalankan lebih disiplin dan profesional.

### **3. Realistis**

Realistis adalah kondisi di mana suatu tujuan atau rencana dapat dicapai sesuai dengan kemampuan, sumber daya, dan kondisi yang ada. Dalam pelaksanaan program, tujuan yang realistis mencegah pemborosan waktu dan tenaga pada hal yang tidak memungkinkan. Hal ini mendorong perencanaan yang logis dan efisien. Dengan demikian, kinerja menjadi lebih efektif dan terukur.

Berdasarkan hasil dari wawancara maka dapat disimpulkan bahwa Secara umum, tugas-tugas kelurahan masih dapat diselesaikan dengan jumlah pegawai yang ada saat ini melalui kerja sama dan pembagian tugas yang efisien. Namun, keterbatasan personel menyebabkan beban kerja meningkat dan potensi keterlambatan dalam pelayanan. Oleh karena itu, penambahan tenaga kerja sangat dianjurkan agar kinerja tetap optimal dan pelayanan publik berjalan maksimal.

### **4. Memiliki Batas Waktu Pencapaian**

Memiliki batas waktu pencapaian berarti setiap tujuan atau kegiatan harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu yang telah ditetapkan. Penetapan waktu ini penting untuk mengukur progres dan memastikan efisiensi kerja. Dengan adanya batas waktu, pelaksanaan program menjadi lebih terarah dan terorganisir. Hal ini juga mendorong disiplin dan tanggung jawab dalam penyelesaian tugas.

Berdasarkan hasil wawancara, seluruh aparaturnya Kelurahan Pipa Reja Kota Palembang menerapkan manajemen waktu yang baik dengan menyusun jadwal kerja, membagi tugas sesuai bidang, menetapkan prioritas pekerjaan, serta melakukan pemantauan rutin dan koordinasi antarstaf. Upaya ini dilakukan agar seluruh pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu dan pelayanan kepada masyarakat berjalan efektif.

### **5. Menyesuaikan Kondisi Internal Dan Eksternal Organisasi.**

Menyesuaikan kondisi internal dan eksternal organisasi berarti perencanaan dan pelaksanaan kegiatan harus mempertimbangkan faktor-faktor dari dalam maupun luar organisasi. Faktor internal meliputi sumber daya manusia, anggaran, dan struktur organisasi, sedangkan faktor eksternal mencakup kebijakan pemerintah, kebutuhan masyarakat, dan kondisi lingkungan. Penyesuaian ini penting agar program yang dijalankan tetap relevan dan efektif. Dengan demikian, organisasi dapat merespons tantangan secara adaptif dan optimal.

Berdasarkan hasil dari wawancara maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan lurah memiliki peran penting dalam mendukung seluruh perangkat kelurahan mencapai target kerja di tengah tantangan eksternal. Melalui arahan yang jelas, komunikasi terbuka, dan dukungan operasional, lurah mampu menciptakan iklim kerja yang terarah dan produktif. Gaya kepemimpinan partisipatif ini memperkuat sinergi internal. Hasilnya, target dapat dicapai secara efektif dan terukur.

## PEMBAHASAN

Bab ini menyajikan hasil penelitian mengenai Peran Kepemimpinan Lurah Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Lurah Pipa Reja Kota Palembang. Pembahasan difokuskan pada bagaimana gaya kepemimpinan, strategi manajerial, serta komunikasi yang diterapkan oleh lurah berkontribusi terhadap peningkatan motivasi, disiplin, dan produktivitas kerja pegawai dalam menjalankan tugas pelayanan publik.

### **Peran Kepemimpinan Lurah Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Lurah Pipa Reja Kota Palembang**

Ada dua konsep yang di gunakan penulis yaitu konsep Peran Kepemimpinan Lurah dan Konsep Kinerja Pegawai. Berikut uraian hasil penelitian yang di lakukan oleh peneliti.

#### **1. Peran Kepemimpinan Lurah**

Lurah telah melakukan tugasnya dengan baik, diantaranya sebagai, pelaksana kegiatan pemerintahan kelurahan, pemberdayaan masyarakat, pelayanan masyarakat, penyelenggara ketentraman dan ketertiban umum, pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum, pembinaan lembaga kemasyarakatan, dan pelaksanaan tugas - tugas lain yang di berikan oleh walikota sesuai tugas dan fungsi nya.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan oleh peneliti, lurah berperan aktif dalam pengambilan keputusan dan terlibat langsung dalam melaksanakan program-program yang diselenggarakan, sesuai dengan pengertian peran menurut Soerjono Soekanto.

##### **A. Pelaksanaan Kegiatan Pemerintahan Di Kelurahan**

Berdasarkan hasil wawancara dengan Lurah, Sekretaris Lurah, Kasi Pemberdayaan Masyarakat, dan pegawai Kelurahan Pipa Reja, dapat ditemukan bahwa Lurah memiliki peran penting dalam memimpin dan mengatur jalannya pelayanan administrasi kepada masyarakat. Lurah tidak hanya mengawasi, tetapi juga terlibat langsung dalam memastikan pelayanan berjalan cepat, tepat, dan sopan. Hal ini tercermin dari upaya Lurah yang rutin memeriksa kinerja pegawai, membantu menyelesaikan kendala teknis, hingga memastikan data administrasi yang diberikan kepada masyarakat akurat.

Berdasarkan teori peran kepemimpinan menurut Hamalik ( 2001:166) seorang pemimpin harus mampu bertindak cepat, tepat dan tanggap terhadap permasalahan yang dihadapi oleh organisasi. . Artinya, seorang pemimpin tidak hanya berperan sebagai pengambil keputusan tetapi juga harus memiliki responsivitas yang tinggi untuk menyelesaikan masalah, sehingga organisasi dapat berjalan dengan efektif dan mencapai tujuannya.

Jika dianalisis teori Hamalik dengan hasil wawancara , Lurah Pipa Reja telah memenuhi kriteria tersebut dengan menunjukkan kepemimpinan yang responsif terhadap berbagai situasi yang dihadapi di kelurahan. Kecepatan dalam pelayanan, ketepatan dalam verifikasi data, serta ketanggapan dalam membantu masyarakat merupakan wujud nyata dari implementasi teori tersebut.

##### **B. Pelaksanaan Pemberdayaan Masyarakat**

Berdasarkan hasil wawancara mengenai pelaksanaan pemberdayaan masyarakat di Kantor Lurah Kelurahan Pipa Reja, menunjukkan bahwa pelaksanaan pemberdayaan masyarakat di Kelurahan Pipa Reja masih menghadapi tantangan seperti rendahnya partisipasi warga, kurangnya pemahaman program, dan keterbatasan sumber daya. Untuk mengatasinya, kelurahan melakukan pendekatan

personal, sosialisasi melalui RT/RW, dan pelatihan berbasis kebutuhan guna mendorong kesadaran, keterlibatan, dan kemandirian masyarakat.

Berdasarkan teori pemberdayaan masyarakat menurut Kehik (2018: 4) adalah suatu gerakan (movement) untuk menghimpun kekuatan dan kemampuan masyarakat beserta lingkungannya.

Jika dianalisis teori Seran dengan hasil wawancara, upaya pemberdayaan yang dilakukan Kelurahan Pipa Reja sudah berada pada jalur yang tepat, dengan menggunakan Pendekatan personal, sosialisasi melalui RT/RW, serta pelatihan berbasis kebutuhan yang dilakukan oleh pihak kelurahan merupakan langkah nyata untuk memotivasi masyarakat agar lebih sadar dan mau terlibat dalam program-program pemberdayaan. Namun, hasil wawancara juga menunjukkan adanya tantangan berupa rendahnya partisipasi warga, kurangnya pemahaman masyarakat terhadap program, dan keterbatasan sumber daya. Hal ini berarti bahwa gerakan untuk menghimpun kekuatan masyarakat belum berjalan optimal.

### **C. Pelaksanaan Pelayanan Masyarakat**

Berdasarkan hasil dari wawancara maka dapat disimpulkan bahwa Dalam menghadapi keluhan masyarakat terkait pelayanan yang kurang memadai, pihak kelurahan melakukan perbaikan sistem kerja, meningkatkan kedisiplinan pegawai, serta memperkuat komunikasi dan transparansi informasi.

Evaluasi rutin dan pelatihan pelayanan publik juga dilakukan untuk meningkatkan responsivitas staf. Selain itu, pendekatan langsung melalui RT/RW turut membantu menjaring aspirasi warga. Upaya ini bertujuan menciptakan pelayanan yang lebih cepat, ramah, dan sesuai harapan masyarakat.

Sesuai dengan teori *good governance* (Santosa, 2009) bahwa pelayanan masyarakat seharusnya dilaksanakan dengan prinsip-prinsip tata kelola pemerintahan yang baik, seperti partisipasi, transparansi, akuntabilitas, efektivitas, dan responsivitas.

### **D. Pemeliharaan Ketentraman dan Ketertiban Umum**

Berdasarkan hasil dari wawancara maka dapat disimpulkan bahwa upaya menjaga ketentraman dan ketertiban umum di tingkat kelurahan dilakukan melalui sosialisasi, pelatihan linmas, dan pemberdayaan warga seperti ronda malam, gotong royong, serta forum komunikasi. Kolaborasi antara aparat kelurahan, RT/RW, dan aparat keamanan memperkuat efektivitas program.

Berdasarkan teori Partisipasi masyarakat (Cohen, 2000) keterlibatan aktif warga dalam proses perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi kegiatan pembangunan dan sosial kemasyarakatan. Teori ini menjelaskan peran aktif warga dalam ronda malam, gotong royong, forum komunikasi, serta kolaborasi dengan RT/RW dan aparat. Partisipasi aktif masyarakat menjadi kunci terciptanya lingkungan yang aman dan tertib. Kegiatan ini menumbuhkan kesadaran kolektif dalam menjaga ketertiban lingkungan.

### **E. Pemeliharaan Prasarana Dan Fasilitas Pelayanan Umum**

Berdasarkan hasil dari wawancara maka dapat disimpulkan bahwa Penentuan prioritas pemeliharaan prasarana dan fasilitas umum dilakukan secara partisipatif dengan mempertimbangkan tingkat kerusakan, urgensi kebutuhan, serta laporan dari warga dan RT/RW. Data lapangan yang dikumpulkan oleh pegawai menjadi dasar dalam merumuskan usulan program. Proses ini biasanya dirangkum dan disampaikan melalui forum Musrenbang. Dengan pendekatan ini, pemeliharaan dilakukan secara tepat sasaran dan bermanfaat bagi masyarakat luas.

Menurut pendapat Khafizan (2020: 1) Untuk menentukan urutan prioritas pemeliharaan Prasarana Dan Fasilitas Pelayanan Umum seperti jalan digunakan metode Proses Hirarki Analitik (PHA). Proses

Hirarki Analitik adalah suatu persoalan yang akan dipecahkan dalam suatu kerangka pikiran yang terorganisir, sehingga memungkinkan dapat diekspresikan untuk mengambil keputusan yang efektif atas persoalan tersebut. PHA membantu memecahkan persoalan kompleks dengan membaginya ke dalam kriteria dan sub-kriteria yang dapat dievaluasi secara bertingkat. Dalam konteks kelurahan, penggunaan prinsip-prinsip PHA terlihat melalui penilaian berbagai faktor seperti tingkat kerusakan, urgensi, dan manfaat yang kemudian diolah dalam forum musyawarah untuk menentukan skala prioritas program.

Dengan demikian, meskipun metode PHA tidak secara eksplisit diterapkan secara teknis di lapangan, pendekatan yang dilakukan oleh kelurahan sudah mencerminkan nilai-nilai dasar dari PHA, yaitu adanya pengorganisasian informasi, pelibatan banyak pihak, dan proses pengambilan keputusan yang rasional dan partisipatif. Hal ini membuktikan bahwa pengelolaan pemeliharaan fasilitas publik telah diarahkan secara tepat sasaran dan berbasis kebutuhan nyata masyarakat.

## **F. Pelaksanaan Tugas Lain Yang Diberikan Oleh Camat**

Berdasarkan hasil dari wawancara maka dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan tugas lain dari Camat merupakan bagian dari fungsi koordinatif pemerintahan yang memerlukan kesiapan Lurah dalam aspek manajerial, teknis, dan sosial. Untuk menyukseskan tugas tersebut, Lurah harus menjalin sinergi dengan seluruh perangkat kelurahan, lembaga kemasyarakatan, dan unsur kewilayahan lainnya.

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Siagian (2005: 104) menyatakan bahwa keberhasilan pelaksanaan administrasi pembangunan sangat tergantung pada kemampuan pimpinan daerah dalam aspek manajerial, teknis, dan sosial. Ketiga aspek tersebut saling berkaitan dan menjadi landasan penting dalam menjalankan fungsi pemerintahan yang efektif.

Dengan demikian, teori Siagian menguatkan bahwa keberhasilan Lurah dalam menjalankan tugas tambahan dari Camat bukan hanya ditentukan oleh instruksi yang diberikan, tetapi oleh kecakapan personal dan institusional dalam membangun sinergi dan integrasi antar unsur pemerintahan dan masyarakat. Kesiapan pada ketiga aspek tersebut menjadi fondasi utama dalam menciptakan efektivitas fungsi koordinatif pemerintahan di tingkat kelurahan.

## **B. Konsep Kinerja Pegawai**

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan tanggung jawab dan tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu organisasi. Untuk memastikan kinerja yang efektif dan terarah, terdapat lima konsep penting yang menjadi tolok ukur, yaitu

### **1. Spesifik**

Berdasarkan hasil wawancara, tugas dan tanggung jawab yang diberikan lurah kepada perangkat kelurahan telah sesuai dengan uraian tugas masing-masing. Pembagian kerja disesuaikan dengan kompetensi dan bidang, serta didukung evaluasi rutin untuk menjaga kualitas kinerja. Arahan yang jelas dan koordinasi yang baik membuat pelaksanaan tugas berjalan tertib, efektif, dan profesional.

Berdasarkan teori kepemimpinan menurut Fahmi (2017:15) merupakan suatu ilmu tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan”.

Hasil wawancara dan teori Fahmi menunjukkan bahwa Lurah Pipa Reja telah menjalankan perannya dengan baik melalui pembagian tugas yang jelas, sesuai kompetensi dan bidang masing-masing perangkat kelurahan. Evaluasi rutin dan koordinasi yang dilakukan juga mendukung terciptanya

kualitas kinerja yang optimal. Arahan yang jelas dari lurah mempermudah perangkat kelurahan dalam memahami tugas dan tanggung jawabnya, sehingga pelaksanaan pelayanan administrasi dapat berjalan tertib, efektif, dan profesional.

## **2. Terukur**

Berdasarkan hasil wawancara, penilaian kinerja aparatur Kelurahan Pipa Reja dilakukan secara terukur dan transparan dengan indikator yang jelas pada setiap jabatan. Lurah dinilai dari capaian program kerja, laporan keuangan, dan kepuasan pelayanan publik. Sekretaris Lurah berfokus pada administrasi, koordinasi, dan laporan, sementara Kasi PMK menekankan realisasi kegiatan dan kecepatan layanan. Pegawai dinilai dari ketepatan waktu, kualitas pelayanan, dan ketuntasan tugas. Sistem evaluasi ini mendorong kinerja yang lebih disiplin, terarah, dan efektif dalam mendukung pelayanan publik.

Berdasarkan teori pengukuran kinerja pegawai menurut Dewi (2021), pengukuran kinerja membantu organisasi untuk mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan dan menyesuaikan strategi dalam menghadapi perubahan lingkungan.

Jika dianalisis teori Dewi dan hasil wawancara pengukuran kinerja memungkinkan organisasi untuk mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan dan menyusun strategi yang adaptif dalam menghadapi dinamika lingkungan kerja.

Dalam konteks Kelurahan Pipa Reja, evaluasi berbasis indikator yang jelas membantu lurah dan aparatur lainnya menyesuaikan diri terhadap tuntutan pelayanan publik yang terus berkembang, seperti kebutuhan warga akan layanan yang cepat, transparan, dan akuntabel. Dengan demikian, pengukuran kinerja di kelurahan tidak hanya bersifat administratif tetapi juga strategis, karena menjadi dasar perbaikan berkelanjutan dalam sistem pelayanan publik.

## **3. Realistis**

Berdasarkan hasil wawancara di Kantor Lurah Pipa Reja, strategi yang diterapkan pihak kelurahan Berdasarkan hasil penelitian di Kantor Lurah Kelurahan Pipa Reja ditemukan bahwa, tugas-tugas kelurahan masih dapat diselesaikan dengan jumlah pegawai yang ada saat ini melalui kerja sama dan pembagian tugas yang efisien.

Berdasarkan teori Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut Mutiara S. Panggabean adalah proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pimpinan dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Namun, keterbatasan personel menyebabkan beban kerja meningkat dan potensi keterlambatan dalam pelayanan. Oleh karena itu, penambahan tenaga kerja sangat dianjurkan agar kinerja tetap optimal dan pelayanan publik berjalan maksimal.

## **4. Memiliki Batas Waktu Pencapaian**

Berdasarkan hasil wawancara dengan aparatur Kelurahan Pipa Reja, terlihat bahwa penerapan manajemen waktu menjadi salah satu kunci untuk menjaga efektivitas dan ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas. Lurah Pipa Reja menyusun jadwal kerja harian dan mingguan yang terstruktur serta mendelegasikan tugas sesuai dengan bidang masing-masing perangkat kelurahan.



Berdasarkan teori Robbins dan Coulter (menjelaskan bahwa manajemen waktu adalah bagian dari keterampilan manajerial, yaitu mengatur aktivitas secara sistematis untuk mencapai hasil dalam jangka waktu tertentu. Efektivitas kerja sangat bergantung pada perencanaan waktu yang baik.

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Robbins dan Coult bahwa kebijakan manajemen waktu yang diterapkan oleh Lurah Pipa Reja merupakan refleksi nyata dari prinsip-prinsip manajerial sebagaimana dijelaskan oleh Robbins dan Coulter. Keberhasilan dalam menyelesaikan tugas tepat waktu bukan semata-mata karena kedisiplinan individu, tetapi karena adanya sistem kerja yang terencana dan berbasis pembagian waktu yang jelas. Hal ini menunjukkan bahwa teori Robbins dan Coulter sangat relevan dan selaras dengan praktik lapangan di Kelurahan Pipa Reja.

## **5. Menyesuaikan Kondisi Internal Dan Eksternal Organisasi.**

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan penting seperti Lurah, Sekretaris Lurah, Kasi PMK, dan staff pegawai, ditemukan bahwa Kepemimpinan lurah memiliki peran penting dalam mendukung seluruh perangkat kelurahan mencapai target kerja di tengah tantangan eksternal. Melalui arahan yang jelas, komunikasi terbuka, dan dukungan operasional, lurah mampu menciptakan iklim kerja yang terarah dan produktif. Gaya kepemimpinan partisipatif ini memperkuat sinergi internal. Hasilnya, target dapat dicapai secara efektif dan terukur.

Menurut Yukl (2012: 110), kepemimpinan partisipatif adalah gaya kepemimpinan di mana pemimpin melibatkan bawahan dalam proses pengambilan keputusan, memberikan dukungan operasional, dan membangun komunikasi dua arah untuk menciptakan kerja sama yang kuat. Pemimpin partisipatif mendorong terciptanya iklim kerja yang demokratis, terbuka, dan produktif.

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Gary Yukl bahwa gaya kepemimpinan Lurah Pipa Reja sudah mencerminkan praktik manajemen modern yang mengutamakan partisipasi dan pemberdayaan pegawai. Implikasinya adalah terciptanya suasana kerja yang positif, koordinatif, dan terfokus pada pencapaian target kerja secara terukur. Dengan demikian, teori Yukl memberikan dasar teoritis yang kuat untuk menjelaskan bagaimana gaya kepemimpinan partisipatif berperan penting dalam meningkatkan efektivitas organisasi pemerintahan di tingkat kelurahan.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil wawancara, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan lurah di Kelurahan Pipa Reja telah berperan sudah baik Lurah turut aktif dalam pemberdayaan masyarakat, menjaga ketertiban umum melalui pelatihan linmas, ronda malam, dan gotong royong, serta memfasilitasi penentuan program prioritas secara partisipatif melalui Musrenbang. Selain itu, Lurah juga aktif dalam pengarahan pegawai dengan memberikan instruksi yang jelas, mendampingi pelaksanaan tugas, serta memastikan setiap staf memahami peran dan target kerjanya. Pengarahan dilakukan secara langsung melalui rapat rutin maupun komunikasi informal sehari-hari.

Lurah juga memberikan pembinaan kepada seluruh pegawai dengan memberikan pelatihan dan pengembangan kompetensi secara berkelanjutan. Dengan adanya pembinaan yang berkesinambungan, para pegawai merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya, serta lebih siap menghadapi tantangan dalam tugas sehari-hari. Keseluruhan pendekatan ini mencerminkan pola kepemimpinan struktural, di mana lurah memimpin berdasarkan posisi formal dan menggunakan struktur organisasi sebagai dasar dalam pengambilan keputusan dan pengelolaan sumber daya manusia. Pola kepemimpinan struktural terlihat dari adanya pembagian tugas yang jelas, pelaksanaan instruksi yang bersifat top-down, dan pelaksanaan kegiatan yang mengacu pada prosedur birokrasi yang baku.

## SARAN

Berdasarkan hasil temuan penelitian, disarankan agar lurah melakukan pengarahan ke pegawai di setiap pertemuan atau saat rapat, membuat pelatihan untuk pegawai, pengarahan yang rutin akan sangat membantu pegawai dalam melaksanakan tugasnya, pemberian apresiasi dari lurah dapat memotivasi pegawai agar lebih giat berkerja sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan pertama). Riau. Zanafa Publishing.
- Badu, Syamsu Q. dan Djafri. 2017. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Gorontalo: Ideas Publishing
- Dr. H. Bukman Lian, M.M., M.Si. 2017. *Kepemimpinan Dan Kualitas Kinerja Pegawai*, Palembang: NoerFikri Offset
- Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung : CV. Alfabeta
- George R. Terry. 2018. *Manajemen Sumber daya Manusia*, (Terjemahan Afifudin), CV. Alfabeta: Bandung.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia, 2007. Jakarta : Balai Pustaka.
- Kartini, Kartono. 2005. *Pemimpin dan Kepemimpinan Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?*. Jakarta : Raja Grafindo Persada. Rosdakarya.
- Kehik, Bernardus Seran. 2018. Pelaksanaan Program Pemberdayaan Masyarakat Desa di Bidang Ekonomi Kemasyarakatan (Studi Kasus di Desa Naiola Kecamatan Bikomi Selatan Kabupaten Timor Tengah Utara). *Jurnal Agribisnis Lahan Kering*. Agrimor 3(1) Hlm.4-6
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. 2005. *Evaluasi Kinerja*. Bandung : Refika Aditama
- Margayaningsih, Dwi Iriani. "Peran Masyarakat dalam Kegiatan Pemberdayaan Masyarakat di Desa," *Publiciana* 11, no. 1 (2018): 78.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). *Management* (14th ed.). Pearson.
- Samsudin, 2017. *Manajemen Sumber Daya manusia*, Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Siagian, S. P. (2005). *Administrasi Pembangunan: Konsep, Dimensi, dan Strateginya* (hlm. 104). Jakarta: Bumi Aksara.
- Soekanto, Soerjono. 2002. *Teori Peranan*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Syamsu Q. Badu dan Novianty Djafri. 2017. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Gorontalo: Ideas Publishing
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.
- Sumber lain:
- Peraturan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2020 Tentang Petunjuk Teknis Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2024 Tentang Pengadaan Pegawai Aparatur Sipil Negara.
- Buku Pedoman Penyusunan Skripsi 2024 Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Satya Negara.