

PERAN KEPEMIMPINAN LURAH DALAM MENINGKATKAN PERILAKU KERJA PEGAWAI DI KANTOR KELURAHAN TANAH MAS INDAH KABUPATEN BANYUASIN

Putri Adika Sari
Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Satya Negara Palembang
putriadikasari234@gmail.com

ABSTRAK

Putri Adika Sari, 2025, Peran Kepemimpinan Lurah Dalam Meningkatkan Perilaku Kerja Pegawai di Kantor Kelurahan Tanah Mas Indah Kabupaten Banyuasin, Jurusan Administrasi Publik pada Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Negara (STIA) Satya Negara Palembang. Pembimbing Utama (I) Dr. Supardi, S.Sos., M.Si dan Pembimbing Pendamping (II) Drs. H Adenan Zachri, M.Si.

Permasalahan pimpinan dalam hal ini kantor lurah tanah mas indah banyuasin menjalankan tugas pokok dan fungsinya yaitu kurang berjalannya peran yang meningkatkan kinerja pegawai seperti peran pribadi, peran membuat keputusan dan peran informasi. Di kantor lurah kelurahan tanah mas indah masih ada sebagian pegawai terindikasi lebih cenderung bekerja tergantung pada pemimpin.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif yang bertujuan untuk menganalisis Peran Kepemimpinan Lurah Dalam Meningkatkan Perilaku Kerja Pegawai di Kantor Kelurahan Tanah Mas Indah Kabupaten Banyuasin.

Hasil penelitian dan pembahasan tentang Peran Kepemimpinan Lurah Dalam Meningkatkan Perilaku Kerja Pegawai di Kantor Kelurahan Tanah Mas Indah Kabupaten Banyuasin dapat disimpulkan bahwa Peran Kepemimpinan Lurah Dalam Meningkatkan Perilaku Kerja Pegawai di Kantor Kelurahan Tanah Mas Indah Kabupaten Banyuasin telah berjalan dengan baik. Lurah Tanah Mas Indah telah menunjukkan kemampuan kepemimpinan yang efektif dalam mengelola kantor kelurahan, membuat kebijakan yang tepat, dan memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja mereka. Pembagian wewenang yang jelas, arahan dan komunikasi yang baik, serta pengawasan yang efektif telah membantu meningkatkan kinerja pegawai dan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Selain itu, Lurah Tanah Mas Indah juga telah menunjukkan komitmennya dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan kualitas hidup, serta memprioritaskan kebutuhan masyarakat dalam pengambilan keputusan. Pegawai Kantor Lurah Tanah Mas Indah juga telah menunjukkan inisiatif dalam meningkatkan kualitas pelayanan dan bekerja sama dengan baik dan kompak dalam menjalankan tugas-tugas mereka.

Kata Kunci: Peran Kepemimpinan dan Perilaku Kerja Pegawai

ABSTRACT

Putri Adika Sari, 2025, *The Role of Village Head Leadership in Improving Employee Work Behavior at the Tanah Mas Indah Village Office, Banyuasin Regency, Department of Public Administration, Satya Negara State College of Public Administration (STIA) Palembang. Primary Advisor (1) Dr. Supardi, S.Sos., M.Si., and Secondary Advisor (2) Drs. H. Adenan Zachri, M.Si.*

The problem with the leadership in this case, the Tanah Mas Indah Village Office, Banyuasin, in carrying out its main duties and functions is the inadequate implementation of roles that improve employee performance, such as personal roles, decision-making roles, and information roles. In the Tanah Mas Indah Village Office, some employees are still indicated to be more dependent on their leaders.

This study uses a qualitative research method that aims to analyze the Role of Village Head Leadership in Improving Employee Work Behavior at the Tanah Mas Indah Village Office, Banyuasin Regency.

The results of the research and discussion on the role of the village head's leadership in improving employee work behavior at the Tanah Mas Indah Village Office, Banyuasin Regency, can be concluded that the role of the village head's leadership in improving employee work behavior at the Tanah Mas Indah Village Office, Banyuasin Regency, has been running well. The village head of Tanah Mas Indah has demonstrated effective leadership skills in managing the village office, creating appropriate policies, and motivating employees to improve their performance. Clear division of authority, good direction and communication, and effective supervision have helped improve employee performance and the quality of service to the community. Furthermore, the village head of Tanah Mas Indah has also demonstrated his commitment to improving community welfare and quality of life, prioritizing community needs in decision-making. The employees of the Tanah Mas Indah Village Office have also demonstrated initiative in improving service quality and working together effectively and cohesively in carrying out their duties.

Keywords: Leadership Role and Employee Work Behavior

PENDAHULUAN

Di era modern ini, tuntutan pelayanan publik semakin meningkat, baik dari sisi kualitas maupun kecepatan. Pegawai kelurahan yang berperan sebagai garda terdepan dalam pelayanan kepada masyarakat diharapkan mampu memberikan pelayanan yang responsif, transparan, dan akuntabel. Untuk mencapai hal tersebut, perilaku kerja yang efektif, disiplin dan penuh tanggung jawab dari setiap pegawai sangat diperlukan.

Kepemimpinan merupakan salah satu isu dalam manajemen yang masih cukup menarik untuk diperbincangkan hingga dewasa ini. Media masa, baik elektronik maupun cetak, sering kali menampilkan opini dan pembicaraan yang membahas seputar kepemimpinan. Peran pemimpin yang sangat strategis dan penting bagi pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi, merupakan salah satu motif yang mendorong manusia untuk selalu menyelidiki seluk-beluk yang terkait dengan kepemimpinan.

Bila pemimpin mampu melaksanakan dengan baik, sangat mungkin organisasi tersebut akan mencapai sasarannya. Suatu organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif, yang mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku anggotanya atau anak buah. Jadi seseorang pemimpin atau kepala suatu organisasi akan diakui sebagai seorang pemimpin apabila ia dapat mempunyai pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya, kearah pencapaian tujuan organisasi.

Setiap pemimpin di lingkungan organisasi kerja, selalu memerlukan sejumlah pegawai sebagai pembantunya dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi volume dan beban kerja unit masing-masing.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai pada kantor lurah merupakan menjadi sebuah keharusan untuk dilaksanakan. Lurah sebagai pemimpin yang berada di daerah kelurahan mempunyai peranan besar yang mewujudkan pembangunan dalam bidang pelayanan kepada masyarakat sebagai suatu tuntutan pembangunan daerah baik daerah Kelurahan maupun daerah Kabupaten pada umumnya. Kelurahan merupakan salah satu dipimpin oleh seorang Lurah dan dalam pelaksanaan tugasnya memperoleh sebagian urusan otonomi daerah.

Peran seorang kepala atau pemimpin dalam sebuah organisasi tentunya sangatlah penting, mengingat bahwa seorang pemimpin dalam sebuah organisasi dituntut agar dapat mengelola organisasi yang dipimpinnya untuk keselamatan orang banyak, oleh karena itu seorang kepala atau pemimpin dalam sebuah organisasi memiliki tanggung jawab yang sangat besar untuk dapat meningkatkan kinerja para bawahannya sehingga pada akhirnya bawahan tersebut dapat meningkatkan prestasi kerja secara baik dan profesional agar nantinya dapat memberikan pelayanan yang prima pada masyarakat pada umumnya.

Mengarahkan pegawai dengan tepat, agar pegawai dapat bekerja lebih efisien guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam organisasi, maka unsur manusia dalam organisasi khususnya pegawai atau aparatur pemerintah perlu mendapatkan perhatian yang serius dari setiap organisasi. Salah satu kunci keberhasilan suatu organisasi dalam usaha mencapai tujuan sangat

ditentukan oleh kemampuan serta keterampilan pegawainya disamping kemampuan untuk menggerakkan dan mengarahkan bawahan atau pegawai dari lurah organisasi itu sendiri, organisasi secara umum merupakan suatu sistem kumpulan manusia yang bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Maka dari itu suatu organisasi tidak dapat dipisahkan dengan faktor manusia dan tujuan yang hendak dicapai.

Kantor lurah Tanah Mas Indah dipimpin oleh seorang lurah yang membawahi sejumlah pegawai sehingga membutuhkan kepemimpinan yang baik agar kantor lurah Tanah Mas Indah dapat menciptakan pelayanan yang pengamatan yang penulis ketahui bahwa pegawai yang ada di kantor lurah Tanah Mas Indah juga kurang inisiatif dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Kurangnya disiplin pegawai karna masih terdapat pegawai yang tidak tepat waktu masuk kantor, pegawai cenderung mengabaikan pekerjaan pada saat lurah Tanah Mas Indah tidak berada di tempat. Dalam hal ini selaku lurah harus dapat mendorong kinerja para pegawai dengan memberikan dorongan dan mengarahkan serta memotivasi para pegawai untuk bekerja sama dalam mewujudkan visi, misi dan nilai organisasi kantor lurah Tanah Mas Indah tersebut.

Peran pribadi Kantor Lurah Tanah Mas Indah dalam hal ini masih kurang menjadi figur atau contoh dan dalam peran ini juga pemimpin bisa memberikan perintah, bimbingan, pengarahan, dan memberikan petunjuk bagi pegawai dan dalam hal ini peran pembuatan keputusan belum berjalannya peran ini dikarenakan Kantor Lurah Tanah Mas Indah masih sulit untuk mengatur sumber daya organisasi ini terlihat dari pengambilan keputusan belum berjalannya peran ini dikarenakan Kantor Lurah Tanah Mas Indah tidak melibatkan pegawai dan keputusan keputusan yang diambil belum bersifat inovatif yang bisa meningkatkan kinerja pegawai.

Berkaitan dengan kepemimpinan Lurah untuk meningkatkan kinerja pegawai, di kantor Lurah Tanah Mas Indah masih terdapat beberapa kendala diantaranya: Sumber Daya Manusia yang masih kurang kualitas yang dimiliki perangkat baik Pegawai Negeri Sipil maupun yang sebagai Non Pegawai Negeri Sipil, sehingga berimplikasi pada pemberian pelayanan yang kurang baik dan kurang berprestasi dalam kerja yang dapat menciptakan iklim kerja yang kurang baik dan kurang berprestasi dalam kerja yang dapat menciptakan iklim kerja yang kurang mendukung bagi terciptanya suatu pelayanan. Dari permasalahan ini maka peran amat sangatlah penting untuk menciptakan kinerja pada masyarakat.

Hal ini menjadi permasalahan besar bagi pimpinan dalam memberikan motivasi dan disiplin kerja bagi para pegawainya guna untuk menciptakan pekerjaan yang maksimal dan meningkatnya kinerja. Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai terutama dikalangan aparatur pemerintahan, membutuhkan orang-orang yang memiliki kemampuan untuk mendorong orang lain guna mengarahkan segenap kemampuan yang dimilikinya dalam pelaksanaan suatu pekerjaan, kemampuan seperti itulah yang dikenal dengan istilah

kepemimpinan. Peran seorang pemimpin menentukan maju tidaknya suatu organisasi sehingga dalam organisasi harus memiliki seorang pemimpin yang mampu untuk membawa suatu perubahan kearah yang lebih baik dalam organisasi yang di pimpinnya.

Penghambat penerapan *Good Governance* yang paling banyak bukan pada sistem yang kurang mendukung, bukan juga pada undang-undang yang tidak memadai, tetapi pada pola manajemen yang lemah, struktur dan mekanisme kerja yang sangat formalistic dan kaku. Istilah atasan dan bawahan sering kali mendorong timbulnya loyalitas yang berlebihan. Cara kerja pegawai bukan pada apa yang seharusnya mereka kerjakan, tetapi berdasarkan perintah atasan dan petunjuk kerja yang tidak memiliki ikatan pertanggung jawaban sehingga sangat mudah bagi mereka untuk melalaikan pekerjaan Pramusinto & dkk(2009 : 275). Kinerja dapat dinilai dari apa yang dilakukan oleh pegawai dalam kerjanya. Dengan kata lain, kinerja individu adalah bagaimana seorang pegawai melaksanakan pekerjaannya atau untuk kerjanya.

Ada beberapa sumber utama kinerja yang tidak efektif dilihat dari individu, organisasi dan lingkungan eksternal menurut Sadarmayanti (2009;53) adalah sebagai berikut :

1. Individu diantaranya : kelemahan intelektual, kelemahan psikologi, kelemahan fisik, demotivasi, faktor personalitas, keuangan, perparasi jabatan dan orientasi nilai.
2. Organisasi diantaranya : sistem peranan kelompok, perilaku pengawasan, dan iklim organisasi.
3. Lingkungan eksternal : keluarga, kondisi ekonomi, kondisi politik hukum, nilai sosial, peran kerja, perubahan teknologi, dan perserikatan. Terjadi ketidakefektifan kinerja seorang pegawai, salah satunya disebabkan oleh faktor tersebut diatas Sadarmayanti(2009 : 53).

Berdasarkan pengamatan yang penulis ketahui bahwa pegawai yang ada di kantor Lurah Tanah Mas Indah Banyuasin juga kurang inisiatif dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Kurangnya disiplin pegawai karena masih terdapat pegawai yang tidak tepat waktu masuk kantor, pegawai cenderung mengabaikan pekerjaan pada saat lurah tidak berada di tempat. Dalam hal ini selaku camat sematang borang dapat mendorong kinerja para pegawai dengan memberikan dorongan, mengarahkan, dan memotivasi para pegawai untuk kerja sama dalam mewujudkan visi dan misi serta nilai organisasi kantor lurah tanah mas indah banyuasin tersebut.

Permasalahan pimpinan dalam hal ini kantor lurah tanah mas indah banyuasin menjalankan tugas pokok dan fungsinya yaitu kurang berjalannya peran yang meningkatkan kinerja pegawai seperti peran pribadi, peran membuat keputusan dan peran informasi.

Lurah merupakan simbol kepemimpinan yang ada pada tingkat kabupaten yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada camat ditingkat kecamatan, dan sudah pasti lurah yang baik merupakan lurah yang mampu menjadi pengayom bagi seluruh yang dipimpnnya, baik itu yang ada di kantor lurah maupun yang ada dilingkungan kelurahan yaitu masyarakat.

Berdasarkan observasi awal di kantor lurah

kelurahan tanah mas indah masih ada sebagian pegawai terindikasi lebih cenderung bekerja tergantung pada pemimpin. Sehingga peran kepemimpinan lurah dalam meningkatkan kinerja perilaku kerja pegawai harus dikaji lebih, guna meningkatkan produktivitas dan tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif dan efisien. Berdasarkan fenomena diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Peran Kepemimpinan Lurah Dalam Meningkatkan Perilaku Kerja Pegawai Di Kantor Lurah Kelurahan Tanah Mas Indah Kabupaten Banyuasin”.

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka permasalahan dalam penelitian ini adalah : Bagaimanakah Kepemimpinan Lurah Dalam Meningkatkan Perilaku Kerja Pegawai Di Kantor Lurah Tanah Mas Indah Banyuasin?

LANDASAN TEORI

Peran kepemimpinan

1. Pengertian Peran

Peran menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia adalah menyangkut tugas, fungsi dan kewajiban atau sesuatu yang menjadi bagian atau memegang pimpinan. Hakekatnya peran juga dapat dirumuskan sebagai suatu rangkaian perilaku tertentu yang ditimbulkan oleh sesuatu jabatan tertentu. Kepribadian seseorang juga mempengaruhi bagaimana peran itu harus dijalankan. Peran yang dilakukan hakekatnya tidak ada perbedaan, baik yang diperankan pimpinan tingkat atas, menengah maupun bawahan akan mempunyai peran yang sama.

Peran adalah atribut sebagai akibat status, dan perilaku yang diharapkan oleh anggota-anggota lain dari masyarakat terhadap status. Berdasarkan definisi diatas peran merupakan pola tingkah laku yang diharapkan oleh masyarakat dari seseorang yang memiliki kedudukan yang lebih tertata. (Merton Rho 2007;67).

Peran Kepemimpinan sangat penting bagi seorang pemimpin untuk memberi contoh kepada pegawai melalui sikap dan perbuatan sehingga mampu menciptakan suasana kerja yang baik. (Kosali, 2022).

Peran Kepemimpinan Lurah sebagai seorang pemimpin sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi yang diinginkan termasuk organisasi pemerintahan terutama berkaitan dengan peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Astria (2013;54).

2. Pengertian Kepemimpinan

Dalam pernyataannya para pemimpin dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi untuk semua itu seseorang pemimpin harus mempunyai kepada bawahannya untuk mencapai tujuan suatu organisasi.

Menurut Hasibuan (2011:170) kepemimpinan adalah cara seseorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Newstrom (2011:171) kepemimpinan

merupakan faktor penting yang membantu individu atau kelompok mengidentifikasi tujuannya, dan kemudian memotivasi dari dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Robbins dan Judge (2015:410) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau rangkaian tujuan.

Berdasarkan uraian tentang definisi kepemimpinan diatas terlihat bahwa unsur kunci kepemimpinan adalah pengaruh yang dimiliki seorang dari pada penting dalam kepemimpinan adalah upaya seseorang yang memainkan peran sebagai pemimpin guna mempengaruhi orang lain dalam organisasi atau lembaga tertentu untuk mencapai tujuan.

3. Pengertian Peran Kepemimpinan

Peran kepemimpinan itu sendiri adalah proses mempengaruhi aktivitas- aktivitas sebuah kelompok yang diorganisasi kearah pencapaian tujuan. Dalam pengertian lain kepemimpinan adalah kemampuan dan keterampilan seseorang yang menduduki jabatan sebagai pemimpin suatu kerja untuk mempengaruhi orang lain, terutama bawahannya, untuk berfikir dan bertindak sedemikian rupa sehingga melalui perilaku yang positif ia memberikan sumbangan nyata dalam pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Winardi (2010:54) mengatakan seorang pemimpin haruslah memiliki kemampuan untuk membangkitkan didalam keuatan-kekuatan emosional maupun rasional pengikutnya. Masalah pemimpin telah muncul bersamaan dengan dimulainya sejarah manusia yaitu sejak manusia menyadari pentingnya hidup berkelompok untuk mencapai tujuan bersama. Mereka membutuhkan seseorang atau beberapa orang yang mempunyai kelebihan-kelebihan dari pada yang lain, terlepas dalam bentuk kelompok apa manusia itu dibentuk. Hal ini tidak dapat dipungkiri karna manusia selalu mempunyai keterbatasan dan kelebihan tertentu.

Pemimpin sebagai suatu kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang orang agar bekerja sama menuju suatu tujuan tertentu yang mereka inginkan bersama, dengan kata lain, pemimpin adalah kemampuan mempengaruhi kelompok untuk mencapai tujuan kelompok tersebut. Dari berbagai pendapat yang dirumuskan para ahli dapat diketahui bahwa konsep pemimpin itu sendiri hampir sebanyak dengan jumlah orang yang ingin mengidentifikasinya, sehingga hal itu lebih merupakan konsep berdasarkan pengalaman.

Adapun indikator peran kepemimpinan menurut Wahjosumidjo (2018:88) sebagai berikut :

1. Membuat kebijakan
2. Pemberi kewenangan
3. Memberikan arahan maupun komunikasi
4. Melakukan Pengawasan

Sedangkan indikator peran kepemimpinan menurut Kartono (2013:189) sebagai berikut :

1. Kemampuan analitis
2. Keterampilan berkomunikasi
3. Keberanian
4. Kemampuan mendengar
5. Ketegasan

Perilaku Kerja Pegawai

1. Perilaku

Menurut Wawan dan Dewi dalam Rahmawati (2017:9) Perilaku adalah respon individu terhadap suatu stimulus atau suatu tindakan yang dapat diamati dan mempunyai frekuensi spesifik, durasi dan tujuan baik maupun tidak. Perilaku merupakan kumpulan berbagai faktor yang saling berinteraksi. Sering tidak disadari bahwa interaksi tersebut amat kompleks sehingga kita tidak sempat memikirkan sebab seseorang menerapkan perilaku tertentu.

Menurut Garry Martin dan Joseph Pear dalam Aulia (2017:16) Sejumlah sinonim yang umum digunakan untuk istilah perilaku adalah aktivitas, tindakan, performa, aksi, perbuatan, dan reaksi. Pada esensinya, perilaku (behavior) adalah apa pun yang dikatakan atau dilakukan seseorang. Perilaku secara etimologis berasal dari kata “peri” dan “laku”. Peri yang berarti cara berbuat, atau tindakan perbuatan dan laku yang berarti kelakuan, perbuatan, dan cara menjalankan Rahayu (2021:65). Menurut Skinner dalam Pakpahan (2021) mengartikan perilaku sebagai bagian dari aktivitas seseorang.

Perilaku merupakan apa yang dilakukan seseorang atau apa yang diamati seseorang. Perilaku juga bagian dari fungsi seseorang yang terlibat dalam suatu tindakan yang merupakan respon atau reaksi terhadap stimulus.

Sedangkan menurut Notoatmodjo (2017:73) perilaku dari segi biologis adalah suatu kegiatan atau aktivitas organisme yang bersangkutan. Perilaku manusia dapat diartikan sebagai suatu aktivitas yang sangat kompleks sifatnya, antara lain perilaku dalam berbicara, berpakaian, berjalan, persepsi, emosi, pikiran dan motivasi.

2. Perilaku Kerja Pegawai

Perilaku kerja merujuk pada cara atau pola tindakan, sikap, dan reaksi yang ditunjukkan oleh individu di tempat kerja dalam menjalankan tugas dan interaksi sosial dengan rekan kerja, atasan, atau pihak lain terkait pekerjaan. Perilaku ini mencakup berbagai aspek, seperti cara seseorang menyelesaikan tugas, berinteraksi dalam tim, mengelola konflik, serta respons terhadap kebijakan atau perubahan dalam organisasi.

Sikap perilaku pegawai menentukan bagaimana kualitas pelayanan dan kinerja kelurahan dalam melaksanakan visi misi yang telah dipaparkan sebelumnya. Untuk melaksanakan hal tersebut agar dapat terlaksana dengan baik, maka motivasi dalam bekerja perlu diperhatikan diantara para pegawai yang bekerja dan bertugas melaksanakan kewajiban yang telah ditentukan. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahannya agar mereka ingin bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi Hamruddin (2018:37).

Selanjutnya perilaku kerja memiliki hubungan kuat dengan motivasi yang selanjutnya akan membentuk sebuah kedisiplinan pegawai. adapun faktor yang dapat mempengaruhi kedisiplinan yaitu;

- a. Rasa hormat dari pegawai kepada pemimpinnya

adalah suatu bentuk bahwa pegawai tersebut loyal atas kebijakan pemimpin tersebut.

- b. Pemimpin memberikan kepercayaan kepada pegawai untuk melihat tugas dan tanggungjawab terselesaikan atau tidak.
- c. Seorang pemimpin harus menjadi panutan bagi bawahannya, terutama terkait dengan kedisiplinan agar mengarahkan bawahannya agar dapat taat kepada aturan maupun hal yang lainnya yang berkaitan dengan ketertiban

3. Faktor-Faktor Pembentuk Perilaku Pegawai

Sebagai seorang anggota suatu organisasi, seharusnya tidak kehilangan identitasnya yang khas, karena hal ini merupakan kekhususan atau kebanggaan tersendiri yang dimiliki orang tersebut. Orang yang mampu mempertahankan identitasnya akan mempunyai harga diri yang tinggi yang ada pada gilirannya akan muncul dalam bentuk keinginan untuk dihormati dan diperlakukan secara manusiawi oleh pimpinannya. Oleh karena itu seorang manajer perlu memahami faktor-faktor pembentuk perilaku seorang pegawai (Siagian, 2006:54) :

1. Faktor Genetik

Yang dimaksud faktor genetik dalam hal ini adalah sifat-sifat yang dibawa sejak lahir yang bahkan merupakan “warisan” dari kedua orang tuanya. Misalkan tentang latar belakang kehidupan pegawai, seperti kecerdasan, sifat pemarah, penyabar dan lain-lainnya.

2. Faktor Lingkungan

Faktor lingkungan disini adalah situasi dan kondisi yang dihadapi seseorang pada masa muda didalam rumah dan dalam lingkungan yang lebih luas, termasuk lingkungan sekolah dan lingkungan masyarakat dekat yang dijumpai sehari-hari.

3. Faktor Pendidikan

Pendidikan adalah usaha secara sadar dan sistematis dalam rangka mengalihkan pengetahuan dari seorang kepada orang lain. Pendidikan dapat bersifat formal dan juga non-formal.

3. Hubungan Perilaku Kerja dan Motivasi Kerja Pegawai

Perilaku kerja memiliki hubungan erat dengan motivasi kerja pegawai perilaku kerja merujuk pada tindakan, kebiasaan, atau cara kerja yang ditunjukkan individu dalam menjalankan tugasnya baik perilaku positif maupun perilaku negatif. sedangkan motivasi kerja merupakan dorongan internal atau eksternal yang mempengaruhi seseorang atau individu untuk bekerja dengan optimal.

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan agar mereka ingin bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan, ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi (Hamruddin, 2016:9). Pada dasarnya suatu organisasi bukan saja mengharapkan karyawan atau pegawai yang mampu, komunikasi, terampil tetapi yang terpenting adalah mereka ingin bekerja dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Komunikasi dan ketrampilan karyawan tidak ada artinya bagi organisasi, jika mereka tidak memiliki keinginan untuk bekerja

dengan mempergunakan kemampuan, komunikasi dan

ketrampilan yang dimilikinya. namun yang perlu diketahui bahwa motivasi itu tidak dapat dipaksakan melainkan muncul dari diri sendiri, dengan demikian motivasi itu bersifat individual dalam arti setiap orang termotivasi oleh berbagai pengaruh hingga berbagai tingkat. Hasibuan dalam Hamruddin (2016:9) mengemukakan bahwa "Motivasi adalah hasrat atau keinginan seseorang meningkatkan upaya untuk mencapai target atau hasil, motivasi juga dapat berarti rangsangan atau dorongan untuk membangkitkan semangat seseorang atau kelompok". Adapun faktor yang mempengaruhi disiplin yaitu :

1. Rasa hormat dari pegawai kepada pemimpinnya adalah suatu bentuk bahwa pegawai tersebut loyal atas kebijakan pemimpin tersebut.
2. Pemimpin memberikan kepercayaan kepada pegawai untuk melihat tugas dan tanggung jawab terselesaikan apa tidak.
3. Seorang pemimpin harus menjadi panutan bagi bawahannya, terutama disiplin agar mengarahkan bawahannya agar taat kepada aturan maupun hal yang lainnya yang berkaitan dengan ketertiban.

Berdasarkan indikator diatas bahwa harus ada yang memberikan pengaruh terhadap bawahannya dengan menjaga integritas diri dan disiplin yang tinggi, indikator ini harus dimiliki oleh organisasi. Saydam dalam Ilma Manda Rusdiana (2019,98) mengidentifikasi pembinaan sumber daya manusia (SDM) yang dimaksud dapat dilakukan melalui kegiatan-kegiatan, yakni :

1. Pengendalian.
2. Pendelegasian.
3. Pengarahan.
4. Konsultasi.
5. Pelatihan Keterampilan

4. Indikator Perilaku Kerja

Dalam melakukan sebuah penulisan akan menjadi lebih mudah bila ada indikator atau pengukurnya yang bertujuan untuk mempermudah dan memperjelas sebuah penulisan. Menurut kamus *Oxford* (2000:690), indikator adalah suatu petunjuk atau tanda yang menunjukkan dengan bagaimanakah suatu keadaan atau kondisi berubah-ubah. Sedangkan menurut Robbins (2016:260) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja pegawai seperti kualitas kerja, kuantitas, ketetapan waktu, efektivitas dan kemandirian.

Menurut Wibowo (2017:85) ada beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengetahui perilaku kerja yaitu :

1. Tujuan
Keadaan yang berbeda seacara aktif dicari oleh seseorang individu atau organisasi untuk dicapai.
2. Standar
Suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak akan dapat diketahui kapan suatu tujuan akan tercapai.
3. Umpan balik
Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang

didefinisikan oleh standar umpan balik terutama penting ketika mempertimbangkan “*real goal*” atau tujuan sebenarnya.

4. Alat atau sarana
Faktor penunjang untuk mencapai tujuan. Tanpa alat dan sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya.
5. Kompetensi
Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan.
6. Motivasi
Manajer memfasilitasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menentang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disintesis.
7. Peluang
Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Tugas mendapatkan prioritas lebih tinggi.

Selain indikator di atas terdapat empat indikator yang menjadi tolak ukur perilaku kerja menurut Bryson (2003; 41), yaitu :

1. *Cooperatives-social skills* (kemampuan berhubungan sosial)
Menurut Oxford (2000;271) *cooperativeness is involving doing something together or working together with others towards a shared aim*. Yang memiliki arti yaitu mengandalkan kemampuan sosial untuk bekerjasama dengan antar para pekerja untuk mencapai suatu tujuan bersama.
2. *Work quality* (kualitas pekerjaan)
Para pekerja harus menunjukkan kualitas yang baik agar dapat diakui dan dihargai oleh atasan atau teman sekerjanya.
3. *Work habits* (kebiasaan kerja)
Kebiasaan kerja dihubungkan dengan perilaku yang positif dan negatif di tempat kerja.
4. *Personal presentation* (pengendalian diri)
Kemampuan seseorang dalam mengendalikan diri dan menunjukkan pribadi yang profesional dalam bekerja atau dengan kata lain kemampuan dalam seseorang mengontrol emosinya dalam bekerja.
Perilaku kerja berdasarkan PP Nomor 30 Tahun 2019 tentang Perilaku Kerja pada Pasal 25 mengatur tentang aspek penilaian yang lebih spesifik mengenai perilaku kerja. Pasal ini menyebutkan bahwa perilaku kerja dalam penilaian prestasi kerja dapat dilakukan berdasarkan aspek sebagai berikut :
 1. Orientasi pelayanan adalah sikap dan perilaku yang menunjukkan keinginan dan kemampuan untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada pelanggan, baik internal maupun eksternal.
 2. Komitmen adalah kesediaan individu untuk mendedikasikan waktu, tenaga, dan pikirannya dalam mencapai tujuan organisasi serta mempertahankan integritas dalam bekerja.
 3. Inisiatif kerja adalah kemampuan untuk mengambil

langkah proaktif dalam mengerjakan tugas atau menyelesaikan permasalahan tanpa menunggu instruksi dari atasan.

4. Kerja sama adalah kemampuan untuk bekerja bersama-sama dalam tim guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan, dengan memperhatikan kontribusi setiap individu.
5. Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk memengaruhi, mengarahkan, dan menginspirasi individu atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama.

PROSEDUR PENELITIAN

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif menurut Wahjosumidjo (2012:9) menyatakan penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, dimana penelitian ini adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data yang dilakukan secara gabungan, analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian lebih menekankan makna dari pada generalisasi. Dalam metode penelitian ini, penelitian ingin mengetahui bagaimana Peran Lurah dalam memimpin pegawai guna meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Lurah Kelurahan Tanah Mas Indah Banyuasin.

Teknik Pengumpulan Data

Penulis menyusun proposal penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif, oleh karena itu untuk memperoleh data yang berkaitan dengan permasalahan yang akan diteliti maka penulis menggunakan alat pengumpulan data penelitian adalah sebagai berikut.

1. Observasi
Observasi adalah aktivitas yang dilakukan makhluk hidup yang cerdas, terhadap suatu proses atau objek dengan maksud merasakan dan kemudian memahami pengetahuan dari sebuah fenomena berdasarkan pengetahuan dan gagasan yang sudah diketahui sebelumnya, untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian.
2. Studi Pustaka
Studi kepustakaan, mempelajari dokumen arsip, gambaran umum lokasi penelitian, jurnal buku, karya ilmiah, majalah atau surat kabar, dan sumber kepustakaan lainnya yang berhubungan dengan masalah penelitian.
3. Wawancara
Wawancara melakukan tanya jawab dengan pihak yang terkait untuk mendapatkan informasi dan data-data yang dibutuhkan menurut (Surakhmad,2015;167) wawancara merupakan metode yang digunakan untuk memperoleh data dengan jalan melakukan kegiatan tanya jawab atau sejumlah pertanyaan baik lisan dan dijawab secara lisan pula.
4. Dokumentasi
Dokumentasi teknik pengumpulan data dengan menggunakan catatan- catatan atau foto-foto yang

ada di lokasi penelitian serta sumber-sumber lain yang relevan dengan objek-objek penelitian.

Teknik Analisa Data

Teknik analisa data merupakan proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan laporan dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari kemudian membuat kesimpulan Sugiyono, (2012:244).

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik analisis data lapangan model Miles & Huberman. Menurut Miles & Huberman dalam Sugiyono, (2018:246) mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interkatif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh.

Langkah-langkah analisis data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Reduksi Data (*data reduction*)

Menurut Sugiyono, (2014:247) Reduksi data adalah “tahap merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal yang penting, dicari tema dan polanya”. Pada tahap ini peneliti melakukan penyusunan data- data yang telah diperoleh dari lapangan, mengelompokkan dan memilih data-data yang sesuai dengan tujuan penelitian.

2. Penyajian Data (*data display*)

Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah menampilkan data. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori. Menurut Sugiyono, (2014:249) “yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif”.

3. Verifikasi Data (*conclusion drawing*)

Verifikasi data yaitu membuat kesimpulan dan memverifikasi data yang didapat berdasarkan bukti-bukti valid dan konsistensi. “kesimpulan dalam penelitian kualitatif adalah merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan tersebut masih remang-remang dan setelah diteliti menjadi jelas” Sugiyono (2018:253).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Setelah melakukan penelitian di Kantor Lurah Tanah Mas Indah Kabupaten Banyuasin Palembang, tentang Peran Kepemimpinan Lurah Dalam Meningkatkan Perilaku Kerja Pegawai di Kantor Kelurahan Tanah Mas Indah Kabupaten Banyuasin, maka penulis dapat menyusun hasil penelitian Peran Kepemimpinan Lurah Dalam Meningkatkan Perilaku Kerja Pegawai di Kantor Kelurahan Tanah Mas Indah Kabupaten Banyuasin dengan indikator-indikator sebagai berikut:

A. Peran Kepemimpinan

Data tentang Peran Kepemimpinan Lurah Dalam Meningkatkan Perilaku Kerja Pegawai di Kantor

Kelurahan Tanah Mas Indah Kabupaten Banyuasin, dilihat dari beberapa indikator menurut Wahjosumidjo (2011:88).

Berikut adalah hasil wawancara dengan narasumber yang berdasarkan beberapa indikator menurut Wahjosumidjo (2011:88)..

1. Membuat Kebijakan

Membuat kebijakan, dalam berbagai perspektif ahli, dapat diartikan sebagai proses perumusan ide atau rencana yang digunakan sebagai dasar untuk membuat keputusan, baik oleh organisasi maupun pemerintah. Ini melibatkan proses pemilihan berbagai alternatif, tindakan, dan kegiatan untuk mencapai tujuan tertentu.

“Bapak Saidan Jauhrai, S.TH.I selaku Lurah Tanah Mas Indah mengatakan bahwa dalam membuat kebijakan membuat kebijakan di Kantor Lurah Tanah Mas Indah di ajak rapat terlebih dahulu untuk memutuskan suatu kebijakan untuk menjaga pelayanan-pelayanan yang ada”. (Hasil wawancara, Senin 26 Mei 2025).

Menurut Ibu Julis Naniarty, SH selaku Sekretaris Lurah Tanah Mas Indah mengatakan bahwa “memang benar dalam membuat kebijakan oleh Bapak Lurah Tanah Mas Indah seluruh perangkat Lurah diajak rapat untuk menjaga hubungan dan kebijakan apapun merupakan hasil keputusan bersama”. (Hasil wawancara, Selasa 27 Mei 2025).

Adapun menurut Ibu Yeni Marlina, SP selaku Kasi Ketentraman dan Ketertiban Umum mengatakan bahwa “Pak Lurah setiap rapat semua kebijakan dirumuskan melalui musyawarah dan diputuskan bersama-sama semua pihak dipersilahkan memberikan pendapat “. (Hasil wawancara, Selasa 27 Mei 2025)

Menurut Bapak Rendro MR, AMD selaku Kasi Administrasi Pemerintahan dan Pelayanan Publik mengatakan bahwa “setiap rapat semua perangkat Lurah Tanah Mas Indah harus ikut serta, agar bisa memberikan pendapat”. (Hasil wawancara, Senin 26 Mei 2025).

Adapun menurut Bapak Adriansyah R, S.Kom selaku Kasi Pemberdayaan Kelembagaan dan Masyarakat Kelurahan mengatakan bahwa “Pak Lurah Tanah Mas Indah setiap rapat selalu mengajak seluruh perangkat lurah Tanah Mas Indah”. (Hasil wawancara, Senin 26 Mei 2025).



Gambar 2. Rapat Dalam Membuat Kebijakan
Sumber: : Kantor Lurah Tanah Mas Indah

Gambar 2 merupakan rapat konsultasi publik tentang validasi data ekonomi warga Kelurahan. Tanah Mas Indah. Koordinator lapangan BPS Banyuasin. Peserta rapat terdiri dari ketua RW, RT dan LPM, dihadiri jg oleh Babinsa dan Babinkamtibmas.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lurah Tanah Mas Indah dalam menjalankan kebijakan sudah cukup baik dan sudah dapat menjalankan perannya dengan baik.

2. Pemberian Wewenang

Pemberian wewenang umumnya didefinisikan sebagai upaya memberikan sebagian pekerjaan atau wewenang oleh seseorang kepada orang lain untuk dikerjakannya atas nama orang lain. Pengertian kewenangan menurut Stout (2013:71) adalah pengertian yang berasal dari hukum organisasi pemerintah, yang dapat dijelaskan sebagai keseluruhan aturan yang berkenaan dengan perolehandan penggunaan wewenang-wewenang pemerintah oleh subjek hukum publik di dalam hubungan hukum publik.

Bapak Saidan Jauhrai, S.TH.I selaku Lurah Tanah Mas Indah mengatakan bahwa “dalam pengarahan yang saya lakukan dengan cara pelimpahan wewenang kepada bawahan saya termasuk kepada semua staff Lurah Tanah Mas Indah setiap pekerjaan yang mereka lakukan saya memantau dan sesuai dengan prosedur yang ada”. (Hasil wawancara, Senin 26 Mei 2025).

Menurut Ibu Julis Naniarty, SH selaku Sekretaris Lurah Tanah Mas Indah mengatakan bahwa “selama proses pemberian wewenang sudah dapat diterima dengan baik dan sudah berjalan dengan tupoksi masing-masing pegawai”. (Hasil wawancara, Selasa 27 Mei 2025).

Adapun menurut Ibu Yeni Marlina, SP selaku Kasi Ketentraman dan Ketertiban Umum mengatakan bahwa “selama proses menerima wewenang maka pegawai sudah mampu menerima dan memahami tugas yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan apa yang di harapkan”. (Hasil wawancara, Selasa 27 Mei 2025)

Adapun menurut Bapak Rendro MR, AMD selaku Kasi Administrasi Pemerintahan dan Pelayanan Publik mengatakan bahwa “pendelegasian wewenang sudah dapat terlaksana dalam pelaksanaan tugas memberikan pelayanan kepada masyarakat”. (Hasil wawancara, Senin 26 Mei 2025).

Menurut Bapak Adriansyah R, S.Kom selaku Kasi Pemberdayaan Kelembagaan dan Masyarakat Kelurahan mengatakan bahwa “selama pendelegasian atau pemberian wewenang maka pegawai tersebut harus sudah dapat melaksanakan tupoksi masing-masing dengan baik “. (Hasil wawancara, Senin 26 Mei 2025).



Gambar 3. Rapat Tentang Pemberian Wewenang
Sumber: Kantor Lurah Tanah Mas Indah

Gambar 3 merupakan foto rapat yang dipimpin oleh Lurah tanah Mas indah dalam hal memberikan wewenang kepada pegawai. Untuk melakukan

pengecekan kategori mampu atau tidak mampu warga kelurahan Tanah Mas Indah. Berdasarkan hasil wawancara diatas maka dapat disimpulkan bahwa pembagian wewenang sudah jelas, pegawai sudah dapat melaksanakan tugas sesuai dengan tupoksi masing-masing dengan baik.

3. Memberikan Arahan Maupun Komunikasi

Memberikan arahan adalah tindakan memberikan panduan, petunjuk, atau instruksi kepada seseorang atau kelompok untuk melakukan sesuatu atau mencapai tujuan tertentu. Komunikasi, dalam konteks yang lebih luas, adalah proses pertukaran informasi, ide, atau pesan antara dua atau lebih orang, dengan tujuan untuk saling memahami, berbagi, atau mempengaruhi.

Berdasarkan hasil wawancara kepada Bapak Saidan Jauhrai, S.TH.I selaku Lurah Tanah Mas Indah mengatakan bahwa “untuk meningkatkan kinerja pegawai. Ia dibutuhkan arahan dan komunikasi kerja sama yang baik antar pemimpin kepada bawahan begitu juga pegawai yang harus mampu bekerja sama antara pegawai untuk mencapai tujuan yang diinginkan setiap rapat saya sampaikan komunikasi itu penting untuk mencapai tujuan yang di inginkan”. (Hasil wawancara, Senin 26 Mei 2025).

Menurut Ibu Julis Naniarty, SH selaku Sekretaris Lurah mengatakan bahwa “beliau melakukan arahan ke kami dengan baik, beliau sering menjadi penghubung anatar pegawai yang ada disini”. (Hasil wawancara, Selasa 27 Mei 2025).

Adapun menurut Ibu Yeni Marlina, SP selaku Kasi Ketentraman dan Ketertiban Umum mengatakan bahwa “dengan pengarahan yang diberikan oleh pimpinan kepada seluruh bawahannya, secara langsung maupun tidak langsung dapat memberikan efek positif terhadap kinerja bawahannya”. (Hasil wawancara, Selasa 27 Mei 2025)

Selanjutnya menurut Bapak Rendro MR, AMD selaku Kasi Administrasi Pemerintahan dan Pelayanan Publik mengatakan bahwa “dengan memberikan arahan maupun komunikasi secara tegas dan adil kepada seluruh pegawai”. (Hasil wawancara, Senin 26 Mei 2025).

Menurut Bapak Adriansyah R, S.Kom selaku Kasi Pemberdayaan Kelembagaan dan Masyarakat Kelurahan mengatakan bahwa “seorang pemimpin harus lebih banyak berkomunikasi kepada bawahannya agar tidak adanya kesalah pahaman antara pimpinan dan bawahan”. (Hasil wawancara, Senin 26 Mei 2025).

Berdasarkan hasil wawancara diatas maka dapat disimpulkan bahwa Lurah Tanah Mas Indah melakukan arahan dan komunikasi dengan baik, agar tidak ada kesalahpahaman antar pegawai.

4. Melakukan Pengawasan

Menurut (Handoko, 2020:27), pengawasan adalah proses pengamatan pemimpin dari seluruh pekerjaan karyawan sesuai dengan pekerjaan yang sudah ditetapkan. Sedangkan (Priansa, 2016:67), Pada umumnya, manajemen dapat dicirikan sebagai cara di mana sebuah asosiasi menyelesaikan eksekusi yang layak dan mahir..

Bapak Saidan Jauhrai, S.TH.I selaku Lurah Tanah

Mas Indah mengatakan bahwa “selain melakukan pengawasan terhadap pelayanan pegawai kepada masyarakat, saya juga melakukan pengawasan kerja secara kerja sama maupun individu agar nanti nya tercipta suasana kerja yang nyaman sehingga pelayanan terhadap masyarakat akan lebih optimal”. (Hasil wawancara, Senin 26 Mei 2025).

Menurut Ibu Julis Naniarty, SH selaku Sekretaris Lurah Tanah Mas Indah mengatakan bahwa “selalu melakukan pengawasan terhadap pegawainya untuk meningkatkan pelayanan di masyarakat dan melakukan kunjungan atau pengawasan secara langsung”. (Hasil wawancara, Selasa 27 Mei 2025).

Adapun menurut Ibu Yeni Marlina, SP selaku Kasi Ketentraman dan Ketertiban Umum mengatakan bahwa “Lurah Tanah Mas Indah selalu melakukan pengawasan langsung dan selalu memastikan bahwa tugas-tugas yang diberikan sudah berjalan dengan lancar”. (Hasil wawancara, Selasa 27 Mei 2025).

Menurut Bapak Rendro MR, AMD selaku Kasi Administrasi Pemerintahan dan Pelayanan Publik mengatakan bahwa “selalu melakukan kunjungan atau pengawasan secara rutin”. (Hasil wawancara, Senin 26 Mei 2025).

Adapun menurut Bapak Adriansyah R, S.Kom selaku Kasi Pemberdayaan Kelembagaan dan Masyarakat Kelurahan mengatakan bahwa “Lurah Tanah Mas Indah selalu berusaha untuk memantau atau melakukan pengawasan secara langsung dan memberikan saran jika memang diperlukan”. (Hasil wawancara, Senin 26 Mei 2025).

Berdasarkan hasil wawancara diatas maka dapat disimpulkan bahwa Lurah Tanah Mas Indah melakukan pengawasan atau pemantauan pelayanan kepada masyarakat secara langsung, serta memberikan masukan kepada pegawai kantor Lurah Tanah Mas Indah jika diperlukan.

B. Perilaku Kerja Pegawai

Adapun menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Pasal 25 antara lain:

1. Orientasi Pelayanan

Orientasi pelayanan, dalam konteks pegawai pemerintah, dapat diartikan sebagai sikap dan perilaku yang berfokus pada memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat, rekan kerja, atasan, unit kerja terkait, dan instansi lain. Ini mencakup pemahaman dan penyesuaian terhadap kebutuhan masyarakat serta komitmen untuk memberikan pelayanan yang berkualitas dan memuaskan.

Bapak Saidan Jauhrai, S.TH.I selaku Lurah Tanah Mas Indah mengatakan bahwa “menangani keluhan masyarakat dengan cara mendengarkan secara langsung, memberikan solusi atau arahan yang tepat, dan memastikan bahwa masalah tersebut ditangani dengan cepat dan efektif”. (Hasil wawancara, Senin 26 Mei 2025).

Sedangkan menurut Ibu Julis Naniarty, SH selaku Sekretaris Lurah Tanah Mas Indah mengatakan bahwa “menangani keluhan masyarakat dengan cara yang sabar dan komunikatif, saya juga membantu menindaklanjuti keluhan tersebut agar masyarakat merasa puas”. (Hasil wawancara, Selasa 27 Mei 2025).

Menurut Ibu Yeni Marlina, SP selaku Kasi Ketentraman dan Ketertiban Umum mengatakan bahwa “dengan cara yang profesional dan transparan, sehingga masyarakat merasa dihargai dan diperlakukan dengan adil”. (Hasil wawancara, Senin 26 Mei 2025).

Adapun menurut Bapak Rendro MR, AMD selaku Kasi Administrasi Pemerintahan dan Pelayanan Publik mengatakan bahwa “dengan cara yang konstruktif dan berorientasi pada solusi, sehingga masyarakat merasa bahwa keluhan mereka didengar dan ditangani dengan serius”. (Hasil wawancara, Senin 26 Mei 2025).

Bapak Adriansyah R, S.Kom selaku Kasi Pemberdayaan Kelembagaan dan Masyarakat Kelurahan mengatakan bahwa “menangani keluhan masyarakat dengan cara yang tegas dan efektif, sehingga masyarakat merasa aman dan nyaman dalam mengakses pelayanan di kantor lurah Tanah Mas Indah”. (Hasil wawancara, Selasa 27 Mei 2025).

Berdasarkan hasil wawancara diatas maka dapat disimpulkan bahwa lurah Tanah Mas Indah menangani keluhan masyarakat terkait pelayanan dengan cara yang tegas dan efektif, sehingga masyarakat merasa aman dan nyaman.

2. Komitmen

Komitmen menurut para ahli adalah suatu bentuk perjanjian, keterikatan, atau kesepakatan untuk melakukan sesuatu, baik untuk diri sendiri, orang lain, kelompok, atau organisasi. Ini juga bisa diartikan sebagai sikap atau tindakan yang mencerminkan kesediaan seseorang untuk berbuat demi mencapai tujuan yang diharapkan secara efektif dan efisien.

Bapak Saidan Jauhrai, S.TH.I selaku Lurah Tanah Mas Indah mengatakan bahwa “saya menunjukkan komitmen saya terhadap pelayanan masyarakat dengan cara selalu hadir di kantor lurah, mendengarkan keluhan masyarakat, dan memberikan solusi yang tepat”. (Hasil wawancara, Senin 26 Mei 2025).

Menurut Ibu Julis Naniarty, SH selaku Sekretaris Lurah Tanah Mas Indah mengatakan “bahwa Pak Lurah menunjukkan komitmennya dengan cara memprioritaskan kebutuhan masyarakat, meningkatkan kualitas pelayanan, dan memastikan bahwa staf kantor lurah bekerja dengan profesional”. (Hasil wawancara, Selasa 27 Mei 2025).

Adapun menurut Ibu Yeni Marlina, SP selaku Kasi Ketentraman dan Ketertiban Umum mengatakan bahwa “saya melihat Pak Lurah menunjukkan komitmennya dengan cara memastikan bahwa pelayanan di kantor lurah berjalan dengan lancar, cepat, dan tepat”. (Hasil wawancara, Selasa 27 Mei 2025).

Menurut Bapak Rendro MR, AMD selaku Kasi Administrasi Pemerintahan dan Pelayanan Publik mengatakan bahwa “menunjukkan komitmennya dengan cara memperhatikan kesejahteraan masyarakat, meningkatkan kualitas hidup, dan memberikan bantuan kepada yang membutuhkan”. (Hasil wawancara, Senin 26 Mei 2025).

Menurut Bapak Adriansyah R, S.Kom selaku Kasi Pemberdayaan Kelembagaan dan Masyarakat Kelurahan mengatakan bahwa “menunjukkan komitmennya dengan cara menjaga keamanan dan

ketertiban di wilayah kelurahan, serta memastikan bahwa masyarakat merasa aman dan nyaman“. (Hasil wawancara, Senin 26 Mei 2025).

Berdasarkan hasil wawancara diatas maka dapat disimpulkan bahwa Lurah Tanah Mas Indah selalu menunjukkan komitmennya dengan cara memastikan bahwa pelayanan di kantor lurah berjalan dengan lancar, cepat, dan tepat.

3. Inisiatif Kerja

Menurut Suryana (2006:2), inisiatif adalah kemampuan untuk menciptakan ide-ide baru dan cara-cara baru dalam menyelesaikan masalah dan menemukan peluang. Inisiatif adalah kemampuan untuk mengambil langkah pertama dalam melakukan tindakan atau memulai suatu proyek. Inisiatif kerja, dalam konteks profesional, adalah kemampuan untuk mengambil tindakan atau bertindak tanpa menunggu instruksi atau perintah dari orang lain. Ini juga diartikan sebagai kemampuan untuk mengembangkan ide-ide baru dan cara-cara baru untuk memecahkan masalah dan menemukan peluang. Secara sederhana, inisiatif kerja adalah kemampuan untuk berbuat lebih dari sekadar tugas yang diinstruksikan, yaitu dengan proaktif mencari solusi, meningkatkan efisiensi, dan berkontribusi secara positif dalam mencapai tujuan organisasi.

Bapak Saidan Jauhrai, S.TH.I selaku Lurah Tanah Mas Indah mengatakan bahwa “salah satu inisiatif kerja yang pernah dilakukan pegawai Kantor Lurah Tanah Mas Indah adalah pembuatan sistem informasi online untuk mempermudah masyarakat mengakses informasi dan layanan”. (Hasil wawancara, Senin 26 Mei 2025).

Menurut Ibu Julis Naniarty, SH selaku Sekretaris Lurah Tanah Mas Indah mengatakan bahwa “pegawai Kantor Lurah Tanah Mas Indah pernah melakukan inisiatif untuk meningkatkan kualitas pelayanan dengan cara melakukan pelatihan dan pengembangan kompetensi staf“. (Hasil wawancara, Selasa 27 Mei 2025).

Adapun menurut Ibu Yeni Marlina, SP selaku Kasi Ketentraman dan Ketertiban Umum mengatakan bahwa “inisiatif kerja yang pernah dilakukan adalah pembuatan aplikasi pengaduan online untuk mempermudah masyarakat menyampaikan keluhan dan saran“. (Hasil wawancara, Selasa 27 Mei 2025)

Menurut Bapak Rendro MR, AMD selaku Kasi Administrasi Pemerintahan dan Pelayanan Publik mengatakan bahwa “pegawai Kantor Lurah Tanah Mas Indah pernah melakukan inisiatif untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat dengan cara memberikan bantuan sosial dan pelatihan keterampilan“. (Hasil wawancara, Senin 26 Mei 2025).

Menurut Bapak Adriansyah R, S.Kom selaku Kasi Pemberdayaan Kelembagaan dan Masyarakat Kelurahan mengatakan bahwa “inisiatif kerja yang pernah dilakukan adalah pembuatan rencana pembangunan partisipatif yang melibatkan masyarakat dalam proses perencanaan“. (Hasil wawancara, Senin 26 Mei 2025).

Berdasarkan hasil wawancara diatas maka dapat disimpulkan bahwa pegawai Kantor Lurah Tanah Mas

Indah melakukan inisiatif dalam meningkatkan kualitas pelayanan dengan cara melakukan pelatihan dan pengembangan kompetensi staf.

4. Kerjasama

Kerjasama merupakan salah satu bentuk interaksi sosial. Menurut Abdulsyani (dalam Sumarto, 2022:153) kerjasama adalah suatu bentuk proses sosial, dimana di dalamnya terdapat aktivitas tertentu yang di tunjukkan untuk mencapai tujuan bersama dengan saling membantu dan saling memahami aktivitas

masing-masing. Kerjasama juga diartikan sebagai kegiatan yang di lakukan secara bersama-sama dari berbagai pihak untuk mencapai tujuan bersama.

Bapak Saidan Jauhrai, S.TH.I selaku Lurah Tanah Mas Indah mengatakan bahwa “kami melakukan kerja sama dengan cara berkoordinasi dan berkomunikasi secara efektif, serta membagi tugas dan tanggung jawab yang jelas“. (Hasil wawancara, Senin 26 Mei 2025).

Menurut Ibu Julis Naniarty, SH selaku Sekretaris Lurah Tanah Mas Indah mengatakan bahwa “kami bekerja sama dengan cara membangun tim yang solid, saling mendukung, dan membantu satu sama lain dalam menyelesaikan tugas“. (Hasil wawancara, Selasa 27 Mei 2025).

Adapun menurut Ibu Yeni Marlina, SP selaku Kasi Ketentraman dan Ketertiban Umum mengatakan bahwa “kami melakukan kerja sama dengan cara berkoordinasi dalam menjaga keamanan dan ketertiban, serta saling mendukung dalam menyelesaikan tugas“. (Hasil wawancara, Selasa 27 Mei 2025)

Menurut Bapak Rendro MR, AMD selaku Kasi Administrasi Pemerintahan dan Pelayanan Publik mengatakan bahwa “kami bekerja sama dengan cara saling membantu dan mendukung dalam memberikan bantuan sosial dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat“. (Hasil wawancara, Senin 26 Mei 2025).

Menurut Bapak Adriansyah R, S.Kom selaku Kasi Pemberdayaan Kelembagaan dan Masyarakat Kelurahan mengatakan bahwa “kami bekerja sama dengan cara memprioritaskan kebutuhan masyarakat dan bekerja sama untuk memberikan pelayanan yang terbaik“. (Hasil wawancara, Senin 26 Mei 2025).

Berdasarkan hasil wawancara diatas maka dapat disimpulkan bahwa pegawai Kantor Lurah Tanah Mas Indah telah berkerjasama dengan baik dan kompak, seperti menjaga ketentraman, memprioritaskan kebutuhan masyarakat, menyelesaikan tugas maupun dalam hal lainnya.

5. 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“. 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..

Bapak Saidan Jauhrai, S.TH.I selaku Lurah Tanah Mas Indah mengatakan bahwa “saya sebagai Lurah Tanah Mas Indah melakukan kepemimpinan dengan cara memotivasi dan menginspirasi pegawai, serta memberikan arahan dan bimbingan yang jelas”. (Hasil wawancara, Senin 26 Mei 2025).

Menurut Ibu Julis Naniarty, SH selaku Sekretaris Lurah Tanah Mas Indah mengatakan bahwa “Pak Lurah Tanah Mas Indah melakukan kepemimpinan dengan cara yang komunikatif dan partisipatif, sehingga pegawai merasa dilibatkan dalam pengambilan keputusan”. (Hasil wawancara, Selasa 27 Mei 2025).

Menurut Ibu Yeni Marlina, SP selaku Kasi Ketentraman dan Ketertiban Umum mengatakan bahwa “Lurah Tanah Mas Indah melakukan kepemimpinan dengan cara yang tegas dan adil, sehingga pegawai merasa dihargai dan diperlakukan dengan baik”. (Hasil wawancara, Selasa 27 Mei 2025).

Adapun menurut Bapak Rendro MR, AMD selaku Kasi Administrasi Pemerintahan dan Pelayanan Publik mengatakan bahwa “Lurah Tanah Mas Indah melakukan kepemimpinan dengan cara yang ramah dan peduli, sehingga pegawai merasa nyaman dan termotivasi untuk memberikan pelayanan yang terbaik”. (Hasil wawancara, Senin 26 Mei 2025).

Adapun menurut Bapak Adriansyah R, S.Kom selaku Kasi Pemberdayaan Kelembagaan dan Masyarakat Kelurahan mengatakan bahwa “Pak Lurah melakukan kepemimpinan dengan cara yang strategis, sehingga pegawai merasa terarah dan termotivasi untuk mencapai tujuan”. (Hasil wawancara, Senin 26 Mei 2025).



Gambar 4. Foto Saat Upacara
Sumber: Kantor Lurah Tanah Mas Indah

Gambar 4 merupakan upacara yang dipimpin oleh Bapak Rendro MR, AMD selaku Kasi Administrasi Pemerintahan.

Berdasarkan hasil wawancara diatas maka dapat disimpulkan bahwa Lurah tanah Mas Indah memimpin dengan cara yang baik, terarah, tegas dan adil kepada semua pegawai Kantor Lurah Tanah Mas Indah.

Pembahasan

Pembahasan dilakukan untuk menganalisa dan mengevaluasi Peran Kepemimpinan Lurah Dalam Meningkatkan Perilaku Kerja Pegawai di Kantor Kelurahan Tanah Mas Indah Kabupaten Banyuasin sebagai berikut.

Berdasarkan dari hasil penelitian dan wawancara di Kantor Lurah Tanah Mas Indah Kabupaten Banyuasin sebagai berikut.

A. Peran Kepemimpin

Data tentang Peran Kepemimpinan Lurah Dalam Meningkatkan Perilaku Kerja Pegawai di Kantor Kelurahan Tanah Mas Indah Kabupaten Banyuasin, dilihat dari beberapa indikator menurut Wahjosumidjo (2011:88).

Terdapat indikator yang dapat digunakan untuk menilai tentang Peran Kepemimpinan menurut Wahjosumidjo (2011:88) yaitu sebagai berikut:

1. Membuat Kebijakan

Menurut Anderson (2014:108), membuat kebijakan adalah proses dinamis yang melibatkan serangkaian aktivitas, mulai dari identifikasi masalah hingga implementasi dan evaluasi kebijakan. Proses ini melibatkan berbagai aktor, termasuk pemerintah, masyarakat sipil, dan kelompok kepentingan, yang berinteraksi dan mempengaruhi satu sama lain dalam proses pembuatan kebijakan.

Berdasarkan hasil wawancara kepada pegawai Kantor Lurah Tanah Mas Indah Kabupaten Banyuasin bahwa Lurah Tanah Mas Indah dalam menjalankan kebijakan sudah cukup baik dan sudah dapat menjalankan perannya dengan baik, hal ini dapat dilihat dalam membuat kebijakan oleh Bapak Lurah Tanah Mas Indah seluruh perangkat Lurah diajak rapat untuk menjaga hubungan dan kebijakan apapun merupakan hasil keputusan bersama.

2. Pemberian Wewenang

Menurut Prof. Dr. Sondang P. Siagian (2008), pemberian wewenang adalah proses memberikan kekuasaan dan tanggung jawab kepada seseorang atau suatu badan untuk melakukan tugas dan fungsi tertentu dalam suatu organisasi. Siagian menekankan pentingnya pemberian wewenang yang efektif dalam meningkatkan kinerja dan akuntabilitas organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara kepada pegawai Kantor Lurah Tanah Mas Indah Kabupaten Banyuasin maka pembagian wewenang sudah jelas, pegawai sudah dapat melaksanakan tugas sesuai dengan tupoksi masing-masing dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari kinerja pegawai yang terus meningkat, pekerjaan cepat selesai dan tepat waktu.

3. Memberikan Arahan Maupun Komunikasi

Menurut Prof. Dr. Deddy Mulyana (2007:67), memberikan arahan dan komunikasi adalah proses yang sangat penting dalam mempengaruhi perilaku dan kinerja seseorang atau kelompok. Komunikasi yang efektif dapat membantu meningkatkan kesadaran dan pemahaman, sehingga tujuan dapat dicapai dengan lebih efektif.

Berdasarkan hasil wawancara kepada pegawai Kantor Lurah Tanah Mas Indah Kabupaten Banyuasin bahwa pegawai sudah diberi dan sudah melakukan arahan dan komunikasi dengan baik dari pak lurah, agar tidak ada kesalahpahaman antar pegawai. Hal ini dapat dilihat saat Lurah memberikan arahan maupun komunikasi secara tegas dan adil kepada seluruh pegawai.

4. Melakukan Pengawasan

Menurut Prof. Dr. Sondang P. Siagian (2008),

melakukan pengawasan adalah fungsi manajemen yang sangat penting untuk memastikan bahwa kegiatan organisasi berjalan sesuai dengan rencana dan tujuan yang telah ditetapkan. Pengawasan yang efektif dapat membantu meningkatkan kinerja dan akuntabilitas organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara kepada pegawai bahwa Lurah Tanah Mas Indah sudah melakukan pengawasan atau pemantauan pelayanan kepada masyarakat secara langsung, serta memberikan masukan kepada pegawai kantor Lurah Tanah Mas Indah jika diperlukan. Hal ini dapat dilihat dari Lurah selalu berusaha untuk memantau atau melakukan pengawasan secara langsung dan memberikan saran jika memang diperlukan

B. Perilaku Kerja Pegawai

Perilaku kerja pegawai dalam pemerintahan adalah cara atau pola perilaku yang ditunjukkan oleh pegawai negeri sipil (PNS) dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam memberikan pelayanan publik dan menjalankan roda pemerintahan. Perilaku kerja yang positif dapat meningkatkan kualitas pelayanan publik, meningkatkan kepercayaan masyarakat, dan menciptakan pemerintahan yang efektif dan efisien. Dengan demikian, perilaku kerja yang positif dapat membantu meningkatkan kinerja pemerintahan dan mencapai tujuan pembangunan nasional.

Adapun menurut Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Pasal 25 antara lain:

1. Orientasi Pelayanan

Menurut Prof. Dr. Moenir (2006), orientasi pelayanan adalah suatu konsep yang menekankan pentingnya memahami dan memenuhi kebutuhan pelanggan atau masyarakat dalam memberikan layanan. Orientasi pelayanan yang baik dapat meningkatkan kepuasan pelanggan dan meningkatkan citra organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara kepada pegawai Kantor Lurah Tanah Mas Indah Kabupaten Banyuasin bahwa lurah Tanah Mas Indah menangani keluhan masyarakat terkait pelayanan dengan cara yang tegas dan efektif, sehingga masyarakat merasa aman dan nyaman. Hal ini terlihat karena keluhan masyarakat dengan cara mendengarkan secara langsung, memberikan solusi atau arahan yang tepat, dan memastikan bahwa masalah tersebut ditangani dengan cepat dan efektif.

2. Komitmen

Menurut Prof. Dr. Sondang P. Siagian (2008), komitmen adalah suatu keadaan atau sikap yang menunjukkan kesediaan untuk bekerja keras dan berkorban demi mencapai tujuan organisasi. Komitmen yang kuat dapat meningkatkan kinerja dan kesuksesan organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara kepada pegawai Kantor Lurah Tanah Mas Indah Kabupaten Banyuasin bahwa Lurah Tanah Mas Indah selalu menunjukkan komitmennya dengan cara memastikan bahwa pelayanan di kantor lurah berjalan dengan lancar, cepat, dan tepat. Lurah selalu menunjukkan

komitmennya dengan cara memperhatikan kesejahteraan masyarakat, meningkatkan kualitas hidup, dan memberikan bantuan kepada yang membutuhkan

3. Inisiatif Kerja

Menurut Prof. Dr. Sondang P. Siagian (2008), inisiatif kerja adalah kemampuan untuk mengambil tindakan atau membuat keputusan yang proaktif dan inovatif dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab. Inisiatif kerja dapat membantu meningkatkan kinerja dan kesuksesan organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara kepada pegawai Kantor Lurah Tanah Mas Indah Kabupaten Banyuasin bahwa pegawai Kantor Lurah Tanah Mas Indah melakukan inisiatif dalam meningkatkan kualitas pelayanan dengan cara melakukan pelatihan dan pengembangan kompetensi staf. Salah satu contoh inisiatif kerja yang pernah dilakukan pegawai yaitu pembuatan rencana pembangunan partisipatif yang melibatkan masyarakat dalam proses perencanaan.

4. Kerjasama

Menurut Prof. Dr. Deddy Mulyana (2007), kerjasama adalah proses komunikasi dan interaksi antara individu atau kelompok yang bertujuan untuk mencapai tujuan yang sama. Kerjasama yang efektif dapat meningkatkan kinerja dan kesuksesan organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara kepada pegawai Kantor Lurah Tanah Mas Indah Kabupaten Banyuasin bahwa pegawai Kantor Lurah Tanah Mas Indah telah berkerjasama dengan baik dan kompak, seperti menjaga ketentraman, memprioritaskan kebutuhan masyarakat, menyelesaikan tugas maupun dalam hal lainnya. Terlihat saat melakukan kerja sama dengan cara berkoordinasi dalam menjaga keamanan dan ketertiban, serta saling mendukung dalam menyelesaikan tugas.

5. Kepemimpinan

Menurut Prof. Dr. Sondang P. Siagian (2008), kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi dan memotivasi orang lain untuk mencapai tujuan yang sama. Kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan kinerja dan kesuksesan organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara kepada pegawai Kantor Lurah Tanah Mas Indah Kabupaten Banyuasin bahwa Lurah tanah Mas Indah memimpin dengan cara yang baik, terarah, tegas dan adil kepada semua pegawai Kantor Lurah Tanah Mas Indah, sehingga pegawai merasa dihargai dan diperlakukan dengan baik.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang Peran Kepemimpinan Lurah Dalam Meningkatkan Perilaku Kerja Pegawai di Kantor Kelurahan Tanah Mas Indah Kabupaten Banyuasin dapat disimpulkan bahwa Peran Kepemimpinan Lurah Dalam Meningkatkan Perilaku Kerja Pegawai di Kantor Kelurahan Tanah Mas Indah Kabupaten

Banyuasin telah berjalan dengan baik. Lurah Tanah Mas Indah telah menunjukkan kemampuan kepemimpinan yang efektif dalam mengelola kantor kelurahan, membuat kebijakan yang tepat, dan memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja mereka. Pembagian wewenang yang jelas, arahan dan komunikasi yang baik, serta pengawasan yang efektif telah membantu meningkatkan kinerja pegawai dan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Selain itu, Lurah Tanah Mas Indah juga telah menunjukkan komitmennya dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan kualitas hidup, serta memprioritaskan kebutuhan masyarakat dalam pengambilan keputusan. Pegawai Kantor Lurah Tanah Mas Indah juga telah menunjukkan inisiatif dalam meningkatkan kualitas pelayanan dan bekerja sama dengan baik dan kompak dalam menjalankan tugas-tugas mereka.

Saran

Berdasarkan simpulan diatas, maka saran yang dapat peneliti berikan adalah peneliti menyarankan kepada Lurah Tanah Mas Indah dapat terus meningkatkan kemampuan kepemimpinannya dengan mengikuti pelatihan dan pengembangan kepemimpinan, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai dan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Selain itu, pegawai Kantor Lurah Tanah Mas Indah juga dapat terus meningkatkan inisiatif dan kreativitasnya dalam meningkatkan kualitas pelayanan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Kantor Lurah Tanah Mas Indah juga dapat terus meningkatkan kerja sama dan koordinasi dengan instansi lain dan masyarakat untuk meningkatkan kualitas pelayanan dan kesejahteraan masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan KeTigabelas. Jakarta: Bumi Aksara .
- Jerome, Want Widodo 2013, *Prinsip – Prinsip Kepemimpinan yang Benar* jakarta: Walhi.
- Kartono, 2011. *Pemimpin Dan Kepemimpinan* jakarta: PT Raja grafindo persada.
- Mamat, 2011, *Peran Kinerja Kepada Camat Terhadap Kedisiplinan* dikantor kecamatan sematang borang kota palembang: universitas stisipol canda dimuka.
- Pamudji, 2013, *Kepemimpinan Pemerintah di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Robbins & Judge. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat. Siswanto 2015, meningkatkan kinerja karyawan yogyakarta.
- Sedarmayanti. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika.
- Siagian, Sondang P, 2006, *Teori Dan Kepemimpinan*, Penerbit Rineka Cipta,. Jakarta
- Sugiyono,2014. *Metode Penelitian Pendidikan kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumiati,2007, *Efektifitas kepemimpinan camat dalam meningkatkan kedisiplinan* di kantor kecamatan sematang borong kota palembang Universitas Sriwijaya Palembang.
- Supardi,Dkk 2024, *Buku Pedoman Penyusunan Proposal Tahun 2024* Stia Sty Negara Palembang
- Terry, 2014, *Teori-Teori Kepemimpinan* Bandung: Aksara
- Thoha, Mifta, 2010, *Kinerja Dan Perkembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia* Manusia yogyakarta, pustaka pelajar.
- Wahjosumidjo, 2013. *Kepemimpinan Dan Tinjauan Teori Dan Permasalahanya*. Jakarta.
- Wirandi, 2010, *Dasar-Dasar Kepemimpinan Administrasi* Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo.
- Undang-undang:
- Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Pasal 25