

**Peran Kepemimpinan Lurah dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai  
Di Kantor Lurah Kelurahan Azhar Permai Kecamatan Talang Kelapa  
Kabupaten Banyuasin**

**OLEH :**

**OKTA**

**Administrasi Publik**

**Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Satya Negara**

---

***ABSTRACT***

*This research aims to identify and analyze the role of the village head (Lurah) in enhancing employee work motivation at the Azhar Permai Village Office, Talang Kelapa Subdistrict, Banyuasin Regency. The background of this study arises from the lack of optimal involvement of the Lurah in providing direction, guidance, and role modeling for subordinates, which has affected employees' motivation, discipline, and work enthusiasm. This study employed a descriptive qualitative method, with data collected through observation, in-depth interviews, documentation, and literature review. Informants were selected using purposive sampling, involving the Lurah, village secretary, section heads, and staff members. The findings indicate that the Lurah's leadership role significantly influences employee work motivation, particularly through providing direction, guidance, role modeling, effective communication, and recognition of employee achievements. However, challenges remain regarding the consistency of coaching and the Lurah's direct involvement in organizational decision-making. The study concludes that participatory, communicative, and inspirational leadership is a key factor in fostering work motivation among village office employees, which in turn improves the quality of public service delivery.*

**Keywords :** *leadership, lurah, work motivation, village office employees*

---

**A. PENDAHULUAN**

**1.1 Latar Belakang**

Setiap organisasi membutuhkan pemimpin yang mampu mengarahkan dan memotivasi anggotanya agar tujuan dapat tercapai. Dalam konteks pemerintahan, lurah memiliki peran strategis sebagai ujung tombak pelayanan publik di tingkat kelurahan. Lurah tidak hanya bertugas menjalankan administrasi, tetapi juga membimbing, memberi teladan, serta memotivasi pegawai agar bekerja profesional, disiplin, dan bertanggung jawab.

Namun, kenyataannya masih terdapat berbagai kendala, seperti keterbatasan sumber daya manusia, rendahnya disiplin pegawai, serta lemahnya keterlibatan lurah dalam memberikan arahan dan motivasi. Kondisi ini menyebabkan menurunnya semangat kerja, inisiatif, dan kinerja pegawai. Padahal keberhasilan pelayanan publik sangat ditentukan oleh kualitas kepemimpinan lurah dalam membina bawahannya.

Berdasarkan observasi awal di Kantor Lurah Azhar Permai, Kecamatan Talang Kelapa,

Kabupaten Banyuasin, ditemukan bahwa peran kepemimpinan lurah belum optimal. Kurangnya arahan dan keterlibatan dalam pengambilan keputusan membuat pegawai kurang termotivasi. Hal ini menimbulkan ketidakpuasan kerja dan menurunkan produktivitas. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan dengan fokus pada peran kepemimpinan lurah dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan apa yang telah diuraikan dalam latar belakang diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut : `Bagaimanakah peran kepemimpinan Lurah dalam meningkatkan motivasi kerja Pegawai Kelurahan Azhar Permai Kabupaten Banyuasin?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan tersebut maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis peran kepemimpinan Lurah dalam

meningkatkan motivasi kerja pegawai Kelurahan Azhar Permai Kecamatan Talang Kelapa Kabupaten Banyuasin.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penulisan ini ialah sebagai berikut :

##### **1. Bagi Penulis**

Sebagai informasi dan menambah wawasan pengetahuan serta pengalaman, terutama tentang masalah mengenai bagaimana peran Lurah dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai Kelurahan Azhar Permai Kecamatan Talang Kelapa Kabupaten Banyuasin

##### **2. Bagi Kelurahan Azhar Permai**

Bagi instansi yaitu sebagai bahan pertimbangan bagi pimpinan di kelurahan Azhar Permai dalam meningkatkan

Peran kepemimpinan Lurah untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai.

##### **3. Bagi STIA Satya Negara**

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan informasi bagi peneliti lain sebagai acuan bahan perbandingan untuk melakukan penelitian yang relevan selanjutnya .

## **B. METODOLOGI PENELITIAN**

### **2.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Tujuannya adalah untuk menggambarkan secara mendalam peran kepemimpinan Lurah dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai. Pendekatan ini dipilih karena mampu menggali makna, perilaku, dan fenomena sosial secara holistik di lapangan, dengan peneliti berperan langsung sebagai instrumen utama.

## **2.2 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian dilakukan di Kantor Lurah Kelurahan Azhar Permai, Kecamatan Talang Kelapa, Kabupaten Banyuasin. Lokasi ini dipilih karena adanya permasalahan terkait motivasi kerja pegawai yang berkaitan dengan peran kepemimpinan Lurah. Waktu penelitian ditetapkan sesuai jadwal kerja yang telah disusun oleh peneliti, mencakup tahap persiapan hingga pengolahan data.

## **2.3 Sumber dan Jenis Data**

Data penelitian terdiri dari data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara mendalam dengan informan yang dipilih secara purposive, yaitu lurah, sekretaris lurah, kepala seksi, dan staf. Sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen, arsip, catatan resmi, serta literatur yang relevan dengan topik penelitian.

## **2.4 Teknik Pengumpulan Data**

Data dikumpulkan melalui empat teknik utama, yaitu: (1) observasi langsung terhadap aktivitas di kantor lurah, (2) wawancara mendalam dengan informan untuk menggali pengalaman dan pandangan mereka, (3) dokumentasi berupa catatan, arsip, dan dokumen yang mendukung, serta (4) studi pustaka guna memperkuat kerangka teori dan analisis penelitian.

## **2.5 Teknik Analisis Data**

Analisis data dilakukan dengan metode deskriptif kualitatif melalui tiga tahap interaktif, yaitu: (1) kondensasi data dengan merangkum informasi penting, (2) penyajian data dalam bentuk uraian naratif untuk memudahkan pemahaman, dan (3) penarikan kesimpulan yang dilakukan secara berulang serta diverifikasi agar hasil analisis lebih valid dan dapat dipertanggungjawabkan.

## **2.6 Uji Keabsahan Data**

Untuk memastikan validitas penelitian, dilakukan uji keabsahan

data dengan empat kriteria: (1) *credibility* melalui triangulasi, *member check*, dan perpanjangan pengamatan, (2) *transferability* dengan deskripsi rinci agar hasil dapat diterapkan pada konteks serupa, (3) *dependability* melalui audit proses penelitian, serta (4) *confirmability* untuk menjamin objektivitas data yang benar-benar berasal dari informan, bukan bias peneliti.

## **C. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **3.1 Hasil Penelitian**

#### **3.1.1 Kepemimpinan**

##### **1. Kemampuan Analitis**

Lurah Kelurahan Azhar Permai dinilai memiliki kemampuan analitis yang baik dalam menghadapi berbagai situasi. Ia mampu menganalisis permasalahan secara teliti, matang, dan bijak, baik dalam bidang kepegawaian maupun organisasi. Sikap tanggung jawab dan kebersamaan yang dibangun menjadikan kepemimpinannya efektif dalam mengatasi persoalan serta menjaga kesepakatan antara pimpinan dan bawahan.

##### **2. Keterampilan Berkomunikasi**

Komunikasi menjadi aspek penting dalam kepemimpinan Lurah. Ia mampu membangun komunikasi vertikal maupun horizontal yang efektif dengan perangkat kelurahan. Sikap komunikatif ini terlihat dari keterbukaannya menerima masukan, kemampuannya mengombinasikan komunikasi verbal dan nonverbal, serta kebiasaannya memberi arahan yang jelas. Hal ini menciptakan suasana kerja yang kondusif, memperkuat hubungan antara pimpinan dan bawahan, serta meningkatkan motivasi kerja pegawai.

##### **3. Keberanian**

Lurah menunjukkan keberanian yang tinggi dalam mengambil keputusan. Keputusannya didasarkan pada pertimbangan logis, mufakat, dan manfaat bagi organisasi. Keberanian ini diakui oleh seluruh perangkat kelurahan sebagai kekuatan dalam mengkoordinasikan kegiatan, menghadapi risiko, serta menjaga keseimbangan organisasi. Keputusan yang berani dan tepat memberi

dampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai.

#### **4. Kemampuan Mendengar**

Sikap Lurah yang terbuka dalam menerima kritik, saran, dan masukan dari bawahan menjadi salah satu kekuatan kepemimpinannya. Dengan mendengarkan aspirasi staf, ia mampu menciptakan suasana kerja yang harmonis dan membuat pegawai merasa dihargai. Hal ini menumbuhkan loyalitas pegawai serta mendorong kerja sama yang lebih baik dalam mencapai tujuan organisasi.

Secara keseluruhan, hasil wawancara menunjukkan bahwa Lurah Kelurahan Azhar Permai memiliki kepemimpinan yang analitis, komunikatif, berani, dan mampu mendengar aspirasi bawahannya. Kepemimpinan tersebut tidak hanya menciptakan rasa kebersamaan, tetapi juga berdampak positif terhadap motivasi dan kinerja pegawai dalam menjalankan tugas pelayanan publik.

##### **3.1.2 Motivasi Kerja**

#### **1. Hubungan Atasan dengan Rekan Kerja**

Hubungan antara lurah dengan pegawai di Kelurahan Azhar Permai dinilai cukup baik, terutama dalam aspek komunikasi dan pembagian tugas. Namun, masih terdapat kelemahan pada kurangnya keterlibatan pegawai dalam proses pengambilan keputusan, sehingga menimbulkan rasa kurang puas dan menurunkan motivasi kerja sebagian staf.

#### **2. Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja di kantor kelurahan dipandang sudah kondusif, baik dari segi fisik maupun nonfisik. Ruang kerja yang nyaman, hubungan harmonis antarpegawai, serta suasana kerja yang mendukung membuat pegawai merasa lebih termotivasi dalam melaksanakan tugasnya.

#### **3. Kesempatan untuk Berkembang dan Maju**

Pegawai merasa mendapatkan kesempatan untuk berkembang melalui berbagai program pelatihan dan kegiatan peningkatan kapasitas.

Hal ini berdampak positif pada peningkatan motivasi, karena pegawai merasa diberdayakan serta memiliki peluang untuk meningkatkan keterampilan dan kariernya.

#### **4. Pemberian Gaji dan Tunjangan**

Pemberian gaji dan tunjangan dinilai adil dan memadai, sesuai dengan pengalaman kerja dan aturan yang berlaku. Selain itu, adanya tunjangan tambahan seperti asuransi kesehatan, pensiun, dan insentif turut memberikan kepuasan serta mendorong pegawai bekerja lebih baik.

Secara keseluruhan, hasil wawancara menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai di Kelurahan Azhar Permai cukup baik, didukung oleh lingkungan kerja yang nyaman, kesempatan pengembangan diri, serta sistem kompensasi yang memadai. Namun, kelemahan masih terlihat pada aspek hubungan antara pimpinan dengan pegawai, khususnya dalam hal keterlibatan pegawai dalam proses pengambilan keputusan.

### **3.2 Pembahasan**

#### **3.2.1 Kepemimpinan**

##### **1. Kemampuan Analitis**

Lurah mampu menganalisis berbagai situasi secara teliti, matang, dan terbuka terhadap masukan bawahan, sehingga tercipta suasana kerja yang nyaman dan kerja sama antarpegawai dapat berjalan efektif.

##### **2. Keterampilan Berkomunikasi**

Dalam memimpin, lurah menunjukkan keterampilan komunikasi yang baik dengan memberikan arahan, petunjuk, dan nasihat yang jelas, serta menghargai ide-ide bawahan. Hal ini membuat pegawai merasa dihargai dan lebih bersemangat dalam bekerja.

##### **3. Keberanian**

Lurah memiliki keberanian dalam mengambil keputusan penting dengan pertimbangan logis dan tegas. Sikap ini menjadi teladan bagi pegawai serta meningkatkan rasa percaya diri dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

##### **4. Kemampuan Mendengar**

Sebagai pemimpin, lurah juga mampu mendengarkan masukan, kritik, dan saran dari bawahan maupun masyarakat. Pendapat yang diterima dipilah secara bijak untuk kepentingan organisasi, sehingga menumbuhkan kepercayaan dan motivasi kerja pegawai.

### **3.2.2 Motivasi Kerja**

#### **1. Hubungan Atasan dengan Rekan Kerja**

Hubungan antara lurah dan pegawai di Kelurahan Azhar Permai masih belum berjalan secara optimal. Interaksi dan komunikasi belum terjalin dengan baik, sehingga menimbulkan kurangnya motivasi pegawai serta dukungan terhadap kepemimpinan. Padahal, hubungan yang harmonis sangat penting untuk menciptakan kinerja yang efektif.

#### **2. Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja di kantor lurah sudah cukup baik, baik dari segi kenyamanan maupun keamanan. Suasana kerja yang kondusif mendorong pegawai dapat bekerja lebih tenang dan produktif dalam memberikan pelayanan kepada

masyarakat. Hal ini juga berdampak positif terhadap kepuasan masyarakat sebagai penerima layanan.

#### **3. Kesempatan untuk Berkembang dan Maju**

Pegawai memiliki kesempatan yang baik untuk mengembangkan diri melalui pelatihan maupun pengembangan keterampilan. Kesempatan ini meningkatkan motivasi kerja sekaligus kepuasan pegawai, serta mendukung organisasi dalam mengoptimalkan potensi sumber daya manusia yang ada.

#### **4. Pemberian Gaji dan Tunjangan**

Sistem pemberian gaji dan tunjangan sudah berjalan baik, adil, dan sesuai dengan prosedur serta pengalaman kerja pegawai. Kompensasi yang memadai ini tidak hanya menjamin kesejahteraan pegawai, tetapi juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan semangat dan motivasi kerja mereka.

### **D. SIMPULAN DAN SARAN**

#### **4.1 Simpulan**

Berdasarkan Hasil Penelitian dan pembahasan mengenai Peran

Lurah dalam meningkatkan Motivasi kerja pegawai Dikantor Lurah Kelurahan Azhar Permai Kecamatan Talang Kelapa Kabupaten Banyuasin dapat disimpulkan bahwa peran kepemimpinan lurah Azhar Permai sudah berjalan cukup baik hal itu dapat dilihat dari cara Lurah dalam melakukankemampuan menganalisa, keterampilan berkomunikasi yang tegas, memiliki keberanian dalam setiap mengambil keputusan, telah menjadi pendengar yang baik untuk bawahannya, serta tegas dalam setiap situasi dan kondisi.

#### 4.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas peneliti memberikan saran Sebaiknya Lurah Kelurahan Azhar Permai Kecamatan Talang Kelapa Kabupaten Banyuasin tetap mempertahankan dan lebih meningkatkan peran kepemimpinannya yang sudah berjalan dengan baik sehingga dapat lebih meningkatkan motivasi kerja para pegawainya untuk lebih baik lagi dimasa yang akan datang dengan

berkomunikasi lebih intens kepada bawahan dan meningkatkan hubungan atasan dengan pegawai guna menjalin Kerjasama yang efektif dan efisien agar suatu tujuan dapat tercapai dengan baik

#### DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*.
- A.H.Maslow(1943) *Sebuah Teori Motivasi Manusia, Originally Published In Psychological Review*.
- A. Muri Yusuf (2014). *'Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan'*. Jakarta : prenadamedia group.
- Cohen Bruce J, (2009), *Peranan, Sosiologi Suatu Pengantar, Rineka Cipta, Jakarta*.
- G. R. (2005). *Memahami Metode Kualitatif*.
- Herzberg, Frederick. 2013. *Herzberg's Motivation - Hygiene Theory and Job. Satisfaction in The Malaysian Retail Sector*.
- Hasibuan, Melayu S.P (2012:193) dalam buku *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta PT. Numi Aksara.
- Kartono (2014:189) *"Peran Pemimpin dan Kepemimpinan'*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

- Mintzberg (2015:11)* dalam buku *Pengantar Manajemen dan Kepemimpinan Dalam Manajemen Peran*.
- Robbins (2008:342)* Terdapat Empat Macam Gaya Kepemimpinan.
- Thoha, Miftah (2012:10)* Dalam Buku *Perilaku Organisasi Konsep Dasar Dan Implikasinya*. PT. Raja Grafindo Persada Jakarta.
- Skinner, B. F. (2013)*. *Ilmu Pengetahuan dan Perilaku Manusia*. Yogyakarta: Pustaka. Pelajar.
- Somantri, G. R. (2005)*. *Memahami Metode Kualitatif*
- Soerjono, Soekanto (2012:26)* dalam buku sosiologi suatu pengantar, edisi Baru, Rajawali Pers, Jakarta.
- Sugiyono, (2017)*. *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, R&D*, Bandung : CV. Alfabeta
- Supardi, dkk. (2024)*. *Buku Panduan Skripsi. STIA Satya Negara*. Palembang
- Sutrisno, Edi (2009:26)* *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta Kencana Renada Media group.
- Sumber Lain :**
- Peraturan pemerintah nomor 73 tahun 2005 tentang kelurahan
- Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah

