

KEPEMIMPINAN LURAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI KELURAHAN MASUMPU KECAMATAN TANETE RIATTANG KABUPATEN BONE

Dirnah^{1*}, Marniati Syam², Musliha³

^{1,2,3} Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yapi, Bone, Indonesia

E-mail: dirna045@gmail.com^{1*}, syammarniati@gmail.com², hj.lia223@gmail.com³

ARTICLE INFO

Riwayat Artikel

Received: 11/01/2024

Revised: 15/02/2024

Accepted: 01/03/2024

Keywords: Leadership; Employee Performance

Kata Kunci: Kepemimpinan; Kinerja Pegawai

ABSTRACT

The purpose of the study was to find out Leadership in Improving Employee Performance in Masumpu Village, Tanete Riattang District, Bone Regency. The research method uses a qualitative approach with a descriptive type of research. Data collected using documentation techniques. and interviews. The analysis method used uses data reduction, data presentation and conclusions. The results of the research show that improving the performance of Masumpu sub-district employees is done by providing encouragement, support to employees in Masumpu sub-district and providing direction to subordinates to work with enthusiasm so that they can better carry out their main duties and functions, not only that, the sub-district head provides input or suggestions for the quality of service to the community to all employees. The inhibiting factor is the lack of motivation of subordinates to try to carry out the tasks given by their leaders well or to achieve high performance at work will become low or decrease. Overcoming obstacles in the sub-district by always providing support for work enthusiasm, not only that, the Masumpu sub-district head also provides positive motivation to rise above the problems felt by the employee, providing an understanding that if there is no end to the problem, there will be no end to progress and development as an employee

ABSTRAK

Tujuan penelitian adalah Untuk mengetahui Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kelurahan Masumpu Kecamatan Tanete Riattang Kabupaten Bone. Metode Penelitian menggunakan pendekatan Kualitatif dengan jenis penelitian Deskriptif. Data yang dikumpulkan dengan menggunakan teknik dokumentasi. dan wawancara. Metode analisis yang digunakan menggunakan reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam meningkatkan kinerja pegawai Lurah Masumpu ini melakukan dengan cara memberikan semangat, support kepada pegawai yang ada di kelurahan Masumpu dan memberikan arahan

terhadap bawahan agar bekerja dengan semangat agar lebih baik lagi dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi tidak hanya itu saja lurah memberikan masukan atau saran untuk kualitas pelayanan terhadap masyarakat kepada seluruh pegawai. Faktor penghambat kurangnya motivasi bawahan untuk berusaha melaksanakan tugas yang diberikan oleh pimpinannya dengan baik atau untuk berprestasi tinggi dalam bekerja akan menjadi rendah atau menurun. Mengatasi hambatan di Kelurahan dengan cara selalu memberikan support semangat kerja tidak hanya itu lurah Masumpu juga memberikan motivasi yang positive agar bangkit dalam masalah yang dirasakan oleh pegawai tersebut, memberikan pengertian berlarut dalam masalah itu saja tidak ada habisnya tidak akan maju dan berkembang menjadi pegawai.

PENDAHULUAN

Kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai proses mempengaruhi suatu kelompok yang terorganisasi untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan merupakan fenomena kompleks yang melibatkan tiga hal utama, yakni pemimpin, pengikut, dan situasi (Muktamar *et al.*, 2022). Fenomena mengenai kepemimpinan ini diyakini memiliki pengaruh terhadap produktivitas 2 kelompok. Kepemimpinan yang efektif sangat dipengaruhi oleh kepribadian pemimpin. Setiap pemimpin perlu memiliki aspek-aspek kepribadian yang dapat menunjang usahanya dalam mewujudkan hubungan manusia yang efektif dengan anggota organisasinya.

Dalam kepemimpinan dibutuhkan misi karena adanya keterbasan dan kelebihan tertentu pada misi. Kepemimpinan terkadang dipahami sebagai kekuatan untuk menggerakkan dan mempengaruhi orang lain. Kepemimpinan sebagai sebuah alat atau proses untuk membujuk orang lain bersedia melakukan sesuatu secara sukarela. Ada beberapa factor yang dapat menggerakkan orang yaitu ancaman, penghargaan, otoritas, dan bujukan. Kepemimpinan juga dikatakan sebagai proses menggerakkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok.

Faktanya seorang pemimpin pasti akan menghadapi bawahan dengan berbagai sikap, karakter dan tingkahlaku yang berbeda antara yang satu dengan yang lainnya, sesuai dengan sifat individu manusia yang memiliki sifat, sikap, cara pikir dan pandangan yang berbeda. Oleh karena itu, diperlukan suatu kemauan dan kesanggupan untuk mempengaruhi opini, sikap dan tingkah laku orang lain agar mau melakukan sesuatu pekerjaan secara profesional.

Mengingat pentingnya kinerja karyawan dalam mencapaikinerja organisasi, maka perlu dikaji faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai untuk menunjang keberhasilan Kinerja mengandung

dua komponen yaitu yang kompetensi individu atau organisasi memiliki kemampuan untuk mengidentifikasi tingkat kinerjanya dan produktifitas kompetensi tersebut di atas dapat diterjemahkan kedalam tindakan atau kegiatan-kegiatan yang tepat untuk mencapai hasil kinerja. Kinerja diartikan sebagai proses dimana suatu organisasi menilai serta mengevaluasi prestasi dari kinerja pegawai atau karyawan.

Adapun dari Peraturan Bupati Banjar Nomor 79 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Kecamatan Dan Kelurahan. Pasal 16 ayat (2) yang berbunyi Setiap pimpinan satuan organisasi bertanggung jawab memimpin, mengkoordinasikan bawahannya masing-masing dan memberikan serta petunjuk bagi pelaksanaan tugas bawahan. Ayat (3) Setiap pimpinan satuan organisasi wajib mengawasi bawahan masing-masing dan bila terjadi penyimpangan agar mengambil langkah-langkah yang diperlukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Dan Ayat (4) yaitu setiap pimpinan satuan organisasi wajib mengikuti dan mematuhi petunjuk dan bertanggung jawab kepada atasan masing-masing serta menyampaikan laporan secara berkala dan tepat waktu.

Adapun rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kepemimpinan lurah dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kelurahan Masumpu Kecamatan Tanete Riattang Kabupaten Bone ?
2. Apa saja yang menjadi hambatan kepemimpinan lurah dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kelurahan Masumpu Kecamatan Tanete Riattang Kabupaten Bone ?
3. Upaya apa saja yang menjadi hambatan kepemimpinan lurah dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kelurahan Masumpu Kecamatan Tanete Riattang Kabupaten Bone ?

TINJAUAN PUSTAKA

1. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan kekuatan yang sangat penting dibalik kekuasaan berbagai organisasi dan bahwa untuk menciptakan organisasi yang efektif maka ruang lingkup kerja mengenai apa yang bisa mereka capai, kemudian memobilisasi organisasi itu untuk berubah kearah visi baru tersebut (Nurhalim *et al.*, 2023).

Kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk memengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan. Kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar mereka mau diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu (Lora, 2022). Kepemimpinan dapat menggerakkan atau memotivasi sejumlah orang agar secara serentak melakukan kegiatan yang sama dan terarah pada pencapaian tujuannya. Kepemimpinan juga merupakan proses menggerakkan grup atau kelompok dalam arah yang sama tanpa paksaan.

Seorang pemimpin yang efektif mampu mempengaruhi dan memotivasi timnya untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Kepemimpinan berkaitan dengan bagaimana menginspirasi anggotanya untuk mencapai potensi tertinggi. Seorang pemimpin tidak hanya memberikan arahan, tetapi juga memberikan motivasi dan dukungan kepada timnya. Dalam dunia yang terus berubah dan kompetitif, seorang pemimpin yang mampu beradaptasi dan mengatasi tantangan dapat memberikan keunggulan kompetitif bagi organisasi (Nurwahidah *et al.*, 2024).

Penulis menganggap peran tersebut dapat terwujud jika para pemimpin memiliki kredibilitas dan integritas yang memadai dalam menggerakkan pengikut untuk bertindak, dan arena tindakan itu, organisasi atau instansi akan berkembang dan mengalami kemajuan. Karena organisasi atau instansi harus bergerak maju, maka peran visi dalam mengarahkan organisasi atau instansi ke depan tidak dapat diabaikan.

2. Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap pegawai atau individu. Oleh karena itu kinerja merupakan sasaran penentu dalam mencapai tujuan individu. Kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya- biaya masa lalu atau yang diproyeksikan, dengan dasar efesiensi, pertanggung- jawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya (Rachmat, 2021).

Landasan sesungguhnya dalam suatu organisasi adalah kinerja. Jika tidak ada kinerja maka seluruh bagian organisasi dan tujuan tidak dapat tercapai. Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pemimpin atau manajer. kinerja diartikan menjadi keberhasilan seseorang dalam melaksanakan suatu tugas. Pembatasan ini memperjelas bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang sesuai dengan standar yang relevan dengan pekerjaan yang dilakukan. Ketika seorang karyawan menyelesaikan tugas sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya, kinerjanya diukur dari segi kualitas dan kuantitas penilaian kinerja (Irawanto *et al.*, 2024).

Pada dasarnya seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya diharapkan untuk menunjukkan suatu performance yang terbaik yang bisa ditunjukkan oleh pegawai tersebut, selain itu performance yang ditunjukkan oleh seorang pegawai tentu saja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang penting artinya bagi peningkatan hasil kerja yang menjadi tujuan dari organisasi atau instansi dimana pegawai tersebut bekerja. Performance atau kinerja ini perlu diukur oleh pimpinan agar dapat diketahui sampai sejauhmana perkembangan kinerja dari seorang pegawai pada khususnya dan organisasi pada umumnya.

Adapun indikator kinerja (Hana Alyah Khansa, Sri Suwarsi and Firman Shakti Firdaus, 2024) sebagai berikut:

- a) Kuantitas pegawai.
- b) Kualitas pegawai. Setiap pegawai harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.
- c) Ketepatan waktu. Jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.
- d) Kehadiran. Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran pegawai selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu.
- e) Kemampuan kerjasama. Ada jenis pekerjaan tertentu yang harus diselesaikan oleh beberapa orang sehingga membutuhkan kerjasama antar pegawai.

Penilaian kinerja membutuhkan kemampuan auditor untuk menciptakan keputusan operasional yang baik, untuk mempunyai standar yang jelas atas dasar bukti yang sesuai, dan untuk menghindari suatu dugaan, karena pemimpin yakin mereka dapat menilai karyawan secara efektif. Tapi tentu saja, jika dianalisis oleh pemimpin yang lain/berbeda, hasilnya

mungkin berbeda. Ini terjadi karena syarat dan sistem penilaian yang digunakan berbeda, dengan administrator mengambil kesimpulan tanpa memeriksa bukti dengan benar (Damayanti, Kurbani and Saputra, 2024).

METODOLOGI PENELITIAN

Dalam penelitian ini metode analisis data ada tiga cara yakni menggunakan reduksi data, penyajian data dan penarikan data.

a) Reduksi Data

Merupakan suatu bentuk analisis yang menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu dan mengorganisasi data sedemikian rupa hingga kesimpulan-kesimpulan akhirnya dapat ditarik dan diverifikasi. Reduksi data atau proses transformasi ini berlanjut terus sesudah penelitian lapangan, sampai laporan akhir tersusun. Jadi, dalam penelitian kualitatif, reduksi data tidak perlu mengartikannya sebagai kuantifikasi. Data kualitatif dapat disederhanakan dan ditransformasikan dalam aneka macam cara, melalui seleksi ketat, melalui ringkasan atau uraian singkat, menggolongkan dalam suatu pola yang lebih luas, dan sebagainya.

b) Penyajian Data

Merupakan alur kedua yang penting dalam kegiatan analisis dalam penelitian kualitatif adalah penyajian data, yaitu sebagai sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Melalui data yang disajikan, kita melihat dan akan dapat memahami apa yang sedang terjadi dan apa yang harus dilakukan berdasarkan atas pemahaman yang dapat dari penyajian-penyajian tersebut.

c) Penarikan Kesimpulan atau Verifikasi

Merupakan kegiatan analisis data yang ketiga dalam penelitian kualitatif yaitu, penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat penelitian kembali kelapangan mengumpulkan data. Maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Susunan Kepegawaian Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Bahwa pegawai yang ada di Kantor Kelurahan Tnajung Rema Darat sebanyak 13 Orang yang terdiri dari Pendidikan S.1 sebanyak 9 Orang dan Pendidikan SLTA sebanyak 4 Orang. Dari data diatas menunjukkan bahwa pendidikan di Kelurahan rata-rata udah tamat SLTA bahkan ada yang sudah Serjana S1.

2. Kepemimpinan Lurah Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kelurahan Masumpu Kecamatan Tanete Riattang Kabupaten Bone.

Penelitian tentang Kepemimpinan Lurah Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kelurahan Masumpu ini berdasarkan pendapat dari (Sutikno. 2014:16) mengatakan bahwa Kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya, agar mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang lain yang memimpinnya (Mohammad Zaini, 2021). Kepemimpinan Lurah Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai ini berdasarkan Indikator kepemimpinan.

3. Indikator Kepemimpinan

a) Peran Interpersonal

Dari hasil penelitian yang peneliti dapatkan bahwa kepala Lurah Masumpu ini sudah menjalankan perannya sebagai pemimpin yang bersifat interpersonal. Berkomunikasi dengan baik kepada bawahannya, sering memberikan motivasi semangat kerja sehingga pegawai tidak bosan menjalankan pekerjaannya, menjalankan pekerjaan dengan tulus hati, beliau juga sering mengatakan kepada pegawainya atau bawahannya kerja yang karena pekerjaan itu adalah ibadah dan pekerjaan yang dijalankan dengan hati yang tulus membuat kita senang mengerjakannya.

b) Peran Informasional

Dari hasil penelitian yang peneliti dapatkan bahwa kepala Lurah Maumpu sudah menjalankan perannya sebagai pemimpin yang bersifat informasional, berkomunikasi dengan baik antara lurah dengan bawahannya melalui kegiatan rapat setiap sebulan sekali agar saling berkomunikasi tidak ada yang salah paham antar lurah dengan pegawai-pegawainya atau bawahannya. Dengan adanya rapat lurah biasa memberikan masukan atau saran untuk kualitas pelayanan terhadap masyarakat kepada semua pegawainya.

c) Peran Pengambilan Keputusan

Dari hasil dari penelitian yang peneliti dapatkan lurah Masumpu ini mengatakan harus selalu berkomitmen dalam bekerja tanpa ada komitmen maka pekerjaan yang akan kita kerjakan itu bisa terasa berat karena ia merasa tidak mempunyai target tujuan yang ingin dicapainya dan membuat

pekerjaan terbengkalai karena tidak mempunyai batasan ketetapan waktu untuk pekerjaan yang mereka kerjakan, maka dari itulah komitmen itu sangat penting dalam pekerjaan apapun itu. Lurah Masumpu selalu mengadakan perencanaan kegiatan setiap awal tahun seluruh pegawai yang ada di kelurahan Masumpu ini membuat perjanjian kinerja seberapa sanggupnya pegawai tersebut dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang telah diberikan oleh atasan nya tersebut. Untuk pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan oleh pemerintah maka lurah tidak diam begitu saja, lurah akan bertindak tegas dengan cara memanggil nya agar segera menghadap pimpinannya lalu mereka diminta untuk menjelaskan penyebabnya dan pimpinan memberikan nasehat serta arahan agar pegawai bisa bekerja sesuai dengan SOP yang telah diberikan oleh pemerintah.

d) Peran Pengawasan

Yang peneliti dapatkan dari hasil wawancara peneliti pada lurah Masumpu ini ialah lurah di kelurahan Masumpu ini sudah bagus dalam pengawasan, akan tetapi bagus nya lagi lurah mengawas pegawainya dengan cara langsung tidak hanya melihat dari tupoksi atau tugas pokok dan fungsi pegawai yang telah dijanjikan oleh pegawai itu sendiri di awal tahun, dengan adanya pengawasan langsung dari lurah maka membuat pegawai senang dan giat karena mereka diperhatikan atau dilihat secara langsung sehingga membuat komunikasi lurah antar pegawai terjaga. Karena kalau dilihat dari tupoksi saja tidak cukup, tupoksi bisa saja di rekayasa atau dimanipulasi oleh pegawai yang nakal, dalam artian pegawai yang tidak mau bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah ia kerjakan.

4. Indikator kinerja pegawai

a) Kuantitas pekerjaan

Hasil dari penelitian ini ialah di Kelurahan Masumpu ini pegawai nya sudah berupaya untuk bekerja dengan sekuat tenaga untuk mencapai hasil kerja yang sesuai dengan target tugas pokok dan fungsi kinerja yang dijanjikan oleh pegawai tersebut sehingga kinerja pegawai memenuhi standar kinerja pegawai yang telah ditetapkan oleh pemerintah, meskipun masih ada pegawai yang belum bisa memberikan hasil kerja yang baik dan tepat waktu, tidak hanya itu saja ada juga yang masih kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya sendiri.

b) Kualitas pekerjaan

Hasil penelitian yang didapatkan oleh peneliti adalah Kualitas Pekerjaan sangat berpengaruh terhadap perkembangan kinerja pegawai itu sendiri, memberikan kualitas pekerjaan yang baik

membuat pegawai berkembang hingga sampai yang menjadi tujuan mereka inginkan. Dari kualitas pekerjaan adalah kemampuan seorang pegawai dalam bekerja, baik bekerja secara individu maupun bekerja secara kelompok, kualitas pegawai mengacu pada keterampilan yang dimiliki, kemampuan yang terbentuk dari kompetensi, kualitas kerja yang dihasilkan dan kemampuan pegawai yang bisa memotivasi dirinya sendiri untuk melakukan kinerja yang baik hingga mencapai tujuan yang diinginkannya. Pegawai kelurahan Masumpu ini sudah menjalankan tugas nya masing-masing. sesuai dengan tugas yang diberikan atasannya kepada mereka, sehingga mereka memenuhi peraturan Bupati Nomor 104 tahun 2017 tentang uraian tugas kecamatan dan kelurahan.

c) Ketepatan waktu

Hasil yang peneliti dapatkan dari wawancara yang telah dijelaskan diatas ialah, Untuk ketepatan waktu masuk bekerja dan ketepatan menyelesaikan pekerjaan masih ada yang belum bisa menyelesaikan tugas yang telah diberikan pimpinannya secara tepat waktu, menjadi seorang pemimpin suatu organisasi harus bisa tegas kepada pegawai yang melalaikan pekerjaannya, meminta untuk memberikan penjelasan lalu memberikan nasehat agar tidak mengulangnya kembali dan bisa menyelesaikan tepat waktu tanpa ada hambatan dan kendala apapun. Dengan membuat strategi mengelola waktu maka membuat pekerjaan selesai secara efisien, sehingga membuat suatu keunggulan bagi dirinya sendiri dibandingkan dengan orang lain.

d) Kehadiran

Berdasarkan hasil wawancara ini maka diketahui bahwa pegawai di Kantor Kelurahan Masumpu ini masih ada yang belum disiplin dalam bekerja masih ada yang sering terlambat dan sering tidak masuk bekerja tanpa ada keterangan apapun, mengatasi hal tersebut pemimpin bersikap tegas melakukan inspeksi mendadak atau bisa disebut sidak dengan sanksi pemotongan gaji, dengan adanya sidak tersebut bisa mengatasi pegawai yang sering terlambat agar disiplin, yang sering tidak hadir tanpa alasan apapun memberikan alasan kepada pimpinan nya. Tujuan pemimpin ialah pegawai bisa disiplin dalam bekerja dengan disiplinnya pegawai maka membuat kualitas pegawai itu sendiri meningkat dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

e) Kemampuan Kerjasama

Berdasarkan hasil wawancara ini menyatakan bahwa pegawai di kelurahan Masumpu ini saling bekerja sama dalam pekerjaan yang memang harus dikerjakan bersama-sama tidak bisa

sendirian, maka lurah Masumpu ini memberikan sedikit nasehat harus saling berkerjasama, karena dalam organisasi sangat penting, manusia diciptakan sebagai makhluk social yang saling membutuhkan.

5. Hambatan Kepemimpinan Lurah Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Hambatan Kelurahan Dalam Meningkatkan Pelayanan

Berdasarkan dari hasil wawancara peneliti, masyarakat dituntut oleh kelurahan jika ingin berurusan maka wajib menggunakan surat pengantar, hal ini menjadi pertanyaan besar bagi masyarakat mengapa harus membawa surat pengantar dari RT? Bukankah melampirkan KTP saja sudah cukup, dari KTP itulah mengetahui masyarakat itu dari mana, tidak perlu lagi meminta surat pengantar dari RT untuk menyatakan bahwa masyarakat yang ingin berurusan ini dari daerah atau RT ini. Dengan adanya surat pengantar RT ini sehingga membuat masyarakat memakan waktu yang lama untuk berurusan dan mendapatkan yang ingin tujuannya.

6. Hambatan Kelurahan Dalam Meningkatkan Pelayanan Kepada Masyarakat

Dari hasil wawancara diatas yang peneliti dapatkan adalah Masyarakat banyak yang belum mengerti persyaratan dalam membuat dokumen di kelurahan Masumpu sehingga membuat masyarakat bolak balik ke kelurahan, padahal persyaratannya semua sama membawa surat pengantar dari RT setempat, surat pengantar ini gunanya agar kelurahan tidak salah untuk memberikan data yang diinginkan oleh masyarakat. Kelurahan hanya menjalankan tugas pokok dan fungsi sebagaimana diatur dalam peraturan daerah Nomor 13 Tahun 2016 bahwa kelurahan sekarang sebagai perangkat kerja kecamatan untuk membantu sebagian tugas kecamatan.

7. Faktor Yang Menjadi Kendala Kepemimpinan Lurah Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai

a) Faktor Internal

Penuturan dari Pak Lurah sendiri bahwa dari perbedaan tingkat pendidikan ini menjadi pengaruh yang cukup menonjol dalam memberikan pemahaman kinerja pada masing-masing pegawai. Maka pendidikan itu sangat mempengaruhi dalam meningkatkan kinerja pegawai atau sumber daya manusia. Dari data yang saya dapatkan dari Kelurahan Masumpu tingkatan pendidikan pegawai tersebut ada yang sudah serjana dan juga ada Cuma tamatan SLTA atau Sederajat. Jumlah tingkatan pendidikan pegawai di Kelurahan Rema Darat yang pendidikan Serjana berjumlah 9 Orang dan Tamatan SLTA atau

Sederajat berjumlah 4 Orang, dari keseluruhan yang berjumlah 13 Orang Pegawai. yang berjumlah 13 Orang Pegawai.

b) Faktor Eksternal

Masalah pribadi keadaan ekonomi pegawai, selain hambatan yang muncul dari faktor internal, ternyata hambatan lain juga ada yaitu secara eksternal. Hambatan ini disebabkan dari adanya masalah pribadi seperti keadaan ekonomi Pada diri pegaawai itu sendiri. Keadaan atau kondisi ekonomi merupakan salah satu hal yang mungkin dapat mempengaruhi kehidupan pegawai baik didalam atau diluar lingkungan kantor. Ini juga salah satu hambatan atau kendala yang dihadapi oleh Kelurahan Masumpu

8. Upaya Mengatasi Hambatan Kepemimpinan Lurah Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai

Hasil penelitian yang peneliti dapatkan dari wawancara ini tentang mengatasi hambatan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai lurah Masumpu ini mengatasinya dengan cara menindak lanjuti pegawainya yang kinerjanya dibawah standar SOP pegawai. maka lurah Masumpu ini mengenali atau memahami masalah yang menjadi penyebab kinerja yang tidak memenuhi standar SOP tersebut, tidak hanya itu saja lurah Masumpu ini memberikan motivasi kerja juga untuk pegawai nya agar selalu semangat dalam menjalani pekerjaan

9. Upaya Mengatasi Hambatan Kelurahan Dalam Meningkatkan Pelayanan Kepada Masyarakat

Hasil penelitian yang peneliti dapatkan dari wawancara ini adalah kelurahan menghimbau kepada masyarakat bahwa setiap berurusan dokumen di kelurahan Masumpu mempunyai prosedur yang berlaku ialah syaratnya meminta surat permohonan izin atau sering disebut surat pengantar RT. Dengan membawa surat pengantar RT itu membuat masyarakat mempersingkat waktu berurusan di Kelurahan Masumpu. Dan tidak hanya itu saja membuat masyarakat tertib apabila masuk ke kantor kelurahan.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

a) Dalam meningkatkan kinerja pegawai Lurah Masumpu ini melakukan dengan cara memberikan semangat, support kepada pegawai yang ada di kelurahan Masumpu, mengatakan kerja itu adalah ibadah, memberikan arahan terhadap bawahan agar bekerja dengan semangat agar lebih baik lagi dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi tidak hanya itu saja lurah memberikan

masuk atau saran untuk kualitas pelayanan terhadap masyarakat kepada pegawainya setiap apel pagi berlangsung.

- b) Untuk menjaga komunikasi kepada bawahan sebagai penghubung lurah Masumpu ini mengadakan rapat setiap sebulan sekali. Selalu berkomitmen setiap awal tahun seluruh staf pegawai membuat perjanjian kinerja kesanggupan dalam berkerja yang diberikan oleh pimpinan. Pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan SOP yang telah di tentukan pegawai tersebut dipanggil untuk menghadap pimpinan.
- c) Dalam hal pengawasan lurah Masumpu tidak mengawasi langsung tetapi beliau dengan cara memantau kinerja bawahannya melalui perjanjian tugas pokok dan fungsi kinerja pegawai yang telah di janjikan oleh pegawai.
- d) Yang menjadi hambatan lurah Masumpu untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah kurangnya motivasi bawahan untuk berusaha melaksanakan tugas yang diberikan oleh pimpinanya dengan baik atau memenuhi persyaratan tugas pokok dan fungsi kinerja pegawai yang ada sebagai mestinya, maka selaku Kepala Lurah Masumpu harus menindak lanjuti dengan memberikan sanksi ringan, sanksi sedang dan sanksi berat sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan.

2. Saran

- a) Dalam meningkatkan kinerja pegawai dituntut adanya kerjasama antara pegawai satu sama dengan pegawai yang lainnya, agar suatu pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik dan mencapai tujuan.
- b) Mengatasi hambatan dalam meningkatkan kinerja pegawai dengan cara selalu memberikan support semangat kerja tidak hanya itu lurah Masumpu juga memberikan motivasi yang positive agar bangkit dalam masalah yang dirasakan oleh pegawai tersebut, memberikan pengertian berlarut dalam masalah itu saja tidak ada habisnya tidak akan maju dan berkembang menjadi pegawai.
- c) Upaya untuk mempertahankan kualitas para pegawai di Kelurahan Masumpu dengan maksimal agar bisa mencapai tujuan suatu instansi tersebut dan saling intropeksi diri

masing-masing untuk menyatukan suatu pendapat dan keinginan yang ingin di capai bersama-sama oleh semua para pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Damayanti, R., Kurbani, A. and Saputra, B. (2024) 'Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Entrepreneur Multi Technology', *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 20(4), pp. 757–769.
- Hana Alyah Khansa, Sri Suwarsi and Firman Shakti Firdaus (2024) 'Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan', *Bandung Conference Series: Business and Management*, 4(1), pp. 313–320.
- Irawanto et al. (2024) 'Pengaruh Disiplin Pegawai dan Sarana Prasarana terhadap Kinerja Pegawai Melalui Penerapan Absensi Online di Kantor Kecamatan Banjarbaru Selatan', 8(1), pp. 12–22.
- Lora, S. (2022) 'Perilaku Kepemimpinan Dalam Organisasi', *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), pp. 13531–13537.
- Mohammad Zaini (2021) 'Manajemen Kepemimpinan Profetik Upaya Meningkatkan Kinerja dan Tanggung Jawab Guru di Lembaga Pendidikan Islam', *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 2(1), pp. 74–85.
- Muktamar, A. et al. (2022) 'Pengambilan Keputusan Dalam Kepemimpinan', *Humantech Jurnal Ilmiah Multi Disiplin Indonesia*, 1(1), pp. 1–12.
- Nurhalim, N. et al. (2023) 'Konsep Kepemimpinan: Pengertian, Peran, Urgensi dan Profil Kepemimpinan', *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), pp. 2071–2072.
- Nurwahidah, I. et al. (2024) 'Karakteristik Kepemimpinan Efektif', *Jurnal Pelita Nusantara*, 1(4), pp. 449–456.
- Rachmat, Z. (2021) 'Pengaruh Pandemi Covid-19 terhadap Kinerja dan Motivasi Karyawan Di PT . Fajar Makassar Televisi', *YUME: Journal of Management Volume 4 Issue 3 (2021) Pages 356 - 354*, 4(3), pp. 340–345.