



Juhanperak
e-ISSN : 2722-984X
p-ISSN : 2745-7761

PENGARUH KEPEMIMPINAN LURAH TERHADAP KINERJA APARATUR KELURAHAN BERINGIN JAYA KECAMATAN SENTAJO RAYA KABUPATEN KUANTAN SINGINGI

RIZKY GUSMI WANDRI PRATAMA

Fakultas Ilmu Sosial Universitas Islam Kuantan Singingi
Jl. Gatot Subroto KM. 7 Kebun Nenas, Desa Jake, Kab. Kuantan Singingi
Email : gusmirizky@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilaksanakan Di Kelurahan Beringin Jaya Kecamatan Sentajo Raya Kabupaten Kuantan Singingi. Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Kepemimpinan Lurah Terhadap Kinerja Aparatur Kelurahan Beringin Jaya Kecamatan Sentajo Raya Kabupaten Kuantan Singingi. Perumusan masalah dalam penelitian adalah Bagaimana Besarnya Pengaruh Kepemimpinan Lurah Terhadap Kinerja Aparatur Kelurahan Beringin Jaya Kecamatan Sentajo Raya Kabupaten Kuantan Singingi. Teknik penarikan sampel untuk Lurah dan Aparatur Kelurahan digunakan teknik sampling jenuh, yaitu berjumlah 12 orang, dan untuk Unsur masyarakat digunakan Simple Random Sampling yang berjumlah 44 orang. Hasil pengujian menunjukkan bahwa terdapat Pengaruh Kepemimpinan Lurah Terhadap Kinerja Aparatur Kelurahan Beringin Jaya Kecamatan Sentajo Raya yang menghasilkan angka korelasi R sebesar 0.442 berarti Kepemimpinan Lurah Terhadap Kinerja Aparatur Kelurahan terdapat pengaruh yang Cukup Kuat. Berarti hipotesis H_1 yang menduga Kepemimpinan Lurah Berpengaruh terhadap Kinerja Aparatur Kelurahan Beringin Jaya Kecamatan Sentajo Raya Kabupaten Kuantan Singingi terbukti kebenarannya.

Keywords : Kepemimpinan Lurah, Kinerja Aparatur Kelurahan

Abstract

This research was conducted in Gunung Toar District, to find out how the implementation of This research was carried out in the Beringin Jaya Village, Sentajo Raya District, Kuantan Singingi Regency. The purpose of this study was to determine how much influence the Lurah's leadership had on the performance of the Beringin Jaya Village Apparatus, Sentajo Raya District, Kuantan Singingi Regency. The formulation of the problem in this research is how much influence the Lurah's leadership has on the performance of the Beringin Jaya Village Apparatus, Sentajo Raya District, Kuantan Singingi Regency. The sampling technique for the Lurah and Kelurahan Apparatus used a saturated sampling technique, which amounted to 12 people, and for the elements of the community used Simple Random Sampling which amounted to 44 people. The test results show that there is an influence of the village head's leadership on the performance of the Beringin Jaya Village Apparatus, Sentajo Raya District which produces a correlation number of R of 0.442 which means that the Lurah's Leadership on the Performance of the Kelurahan Apparatus has a fairly strong influence. It means that the hypothesis H_1 which suspects that the Lurah Leadership Affects the Performance of the Beringin Jaya Village Apparatus, Sentajo Raya District, Kuantan Singingi Regency is proven to be true.

Keywords : Village Head Leadership, Village Apparatus Performance



1. PENDAHULUAN

Kepemimpinan merupakan salah satu isu dalam manajemen yang masih cukup menarik untuk diperbincangkan. seringkali menampilkan opini dan pembicaraan yang membahas seputar kepemimpinan. Peran kepemimpinan 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.

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang dia lihat. Kepemimpinan adalah suatu proses yang kompleks dimana seorang yang mempengaruhi orang-orang lain untuk mencapai suatu misi, tugas atau suatu sasaran dan mengarahkan organisasi dengan cara yang membuatnya lebih kohesif dan lebih masuk akal. Usaha menselaraskan persepsi diantara orang yang akan mempengaruhi perilaku dengan orang lain yang perilakunya akan dipengaruhi menjadi amat penting kedudukannya.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam suatu organisasi dapat menciptakan integrasi (penggabungan) yang serasi dan mendorong gairah kerja para bawahan untuk mencapai sasaran yangmaksimal. Pembinaan dan pengembangan harus secara sadar dilandasi bahwa keberhasilan bawahan dalam menjalankan tugasnya ditentukan oleh peranan pimpinan dalam menjalankan proses manajemen, karena keberhasilan suatu organisasi merupakan tanggung jawab pimpinan.

Proses pemerintahan yang baik tercermin dari kepemimpinan seorang pemimpinnya. Seorang pemimpin merupakan ujung tombak berhasil atau tidaknya dalam mewujudkan visi dan misi yang diembannya. Kepemimpinan seseorang pemimpin rakyat merupakan hal penting dalam mengorganisir kebutuhan masyarakat di daerahnya. Pemimpin rakyat dapat menumbuhkan kepercayaan kepada masyarakat yang dipimpinya dengan cara kepemimpinan yang sesuai dengan keinginan masyarakatnya. Sama halnya dengan Kelurahan, kelurahan merupakan Kotamadya/Kabupaten administrasi dalam pelayanan masyarakat di Kelurahan. Dalam Kelurahan dipimpin oleh seorang Lurah yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada camat, dan juga Kelurahan mempunyai tugas melaksanakan pelayanan masyarakat di wilayah Kelurahan. Melihat dari Peraturan Pemerintah No. 73 Tahun 2005, untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan, Kelurahan mempunyai fungsi :

- a. Menyelenggarakan kegiatan pelayanan masyarakat yang menjadi kewenangannya .
- b. Menyusun dan menetapkan kebijakan pemberdayaan masyarakat yang tumbuh atas inisiatif masyarakat .
- c. Memelihara terciptanya ketentraman dan ketertiban.
- d. Melaksanakan program pemberdayaan masyarakat.

Di dalam Pemerintahan Kelurahan, berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 73 Tahun 2005 dalam pasal 4, Lurah mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan, pembangunan, kemasyarakatan, dan ketertiban umum serta melaksanakan urusan pemerintahan yang dilimpahkan oleh Walikota. Adapun fungsi Lurah dalam Peraturan Pemerintah No. 73 Tahun 2005, pasal 5 ayat 1 adalah :

- a. pelaksanaan kegiatan Pemerintahan Kelurahan;
- b. pemberdayaan masyarakat;
- c. pelayanan masyarakat;



- d. penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum;
- e. pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum;
- f. pembinaan lembaga kemasyarakatan

Kelurahan adalah perpanjangan tangan pemerintah daerah dimana kelurahan akan diberikan ruang dan gerak yang luas pada perencanaan pembangunan yang merupakan kebutuhan nyata masyarakat dan banyak terbebani oleh program-program dari berbagai instansi dan pemerintah daerah. Kelurahan adalah pemberian hak dari pemerintah daerah.

Untuk menggerakkan roda kegiatan pembangunan termasuk menggerakkan partisipasi masyarakat di tingkat Kelurahan, diperlukan pemimpin dengan integritas kepemimpinan yang handal agar dapat membina, mengarahkan, memimpin masyarakat menuju pada tercapainya tujuan penyelenggara pembangunan yang dicita-citakan.

Pemimpin organisasi atau pemerintah pada umumnya dan pemerintah kelurahan pada khususnya menjadi perhatian Utama Publik. Seiring dengan tuntutan kebutuhan masyarakat dan perkembangan zaman. Dalam lingkup kepemimpinan kelurahan diarahkan untuk meningkatkan pencapaian tujuan organisasi pemerintah daerah secara umum. Dimana kelurahan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas pokok pemerintahan di kelurahan tersebut. Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 73 tahun 2005, kelurahan adalah wilayah kerja lurah sebagai perangkat daerah Kabupaten/Kota dalam wilayah Kecamatan. Didalam undang-undang dimaksud sebagai tugas dan fungsi kelurahan juga sudah tertuang dan memiliki pengawasan dari pemerintah daerah. Dalam menjalankan tugas kelurahan mesti dilakukan secara merata untuk memberikan pelayanan publik kepada masyarakat. Kelurahan juga mempunyai wewenang dalam mengatur kelurahan yang berada dibawah kepemimpinan seorang lurah.

Kelurahan dibentuk di wilayah kecamatan yang berada dan bertanggung jawab kepada Bupati/Wali Kota melalui Camat. Lurah melaksanakan urusan pemerintahan yang dilimpahkan oleh Bupati/Wali Kota. Pelimpahan urusan pemerintahan disertai dengan sarana prasarana dan pembiayaan operasional serta personil. Pelimpahan urusan pemerintahan sesuai aturan yang ada atau sesuai peraturan Bupati/Wali Kota dengan berpedoman kepada Peraturan Menteri. Seorang kepala kelurahan dalam menjalankan tugasnya dibantu oleh perangkat kelurahan untuk menjalankan roda pemerintahannya. Oleh karena itu kelurahan harus memiliki disiplin dan tanggung jawab yang tinggi serta sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diembannya, sebagaimana melayani masyarakat agar terciptanya keharmonisan antar sesama masyarakat dan agar pemerintahan kelurahan dapat berjalan sebagaimana yang diinginkan.

Sebagai kepala kelurahan ditingkat pemerintahan, lurah mempunyai peranan yang sangat penting dalam mengarahkan dan memimpin perangkat kelurahan serta masyarakat agar keberlanjutan dan keberhasilan pembangunan dapat sesuai bersinergi dan saling mendukung serta menghindari kemandekan pembangunan. Namun demikian sampai saat ini sebagian opini masyarakat masih belum terealisasi kewenangan pemerintahan kelurahan dalam pelayanan dan kebutuhan masyarakat belum optimal, hal ini disebabkan kelurahan sebagai penyelenggara pemerintahan dirasa kurang tegas berkaitan dengan disiplin para perangkat kelurahan dalam menjalankan pemerintahan.

Konteks penyelenggaraan pemerintahan desa yang terpenting adalah bagaimana pemerintahan desa mampu meningkatkan kesejahteraan rakyatnya, mampu memberikan pelayanan kepada masyarakat desa, dan mampu meningkatkan daya saing desanya. Hal tersebut akan terwujud apabila urusan yang menjadi kewenangan desa dapat terlaksana



dengan baik, bahwa dalam implementasinya terdapat berbagai permasalahan yang langsung maupun tidak langsung menghambat pelaksanaan urusan-urusan pemerintahan tersebut.

Perangkat desa dan kepala desa merupakan basis pelayanan masyarakat terendah. Tinggi rendahnya kualitas pelayanan yang diberikan bukan hanya tergantung pada kinerja para Aparatur kelurahan saja selaku bawahan, tetapi juga pemimpinnya. Kepemimpinan seseorang akan menentukan maju atau mundurnya, hidup atau mati organisasi yang dipimpinnya. Seorang pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya mempunyai karakteristik kepemimpinan yang efektif, mempunyai suatu karakter kepemimpinan tertentu, sebagai pencerminan dari kepribadian yang dimiliki oleh pemimpin tersebut. Kepemimpinan yang muncul dari dalam diri sendiri menunjukkan efektif atau tidaknya kepemimpinannya.

Kegiatan apapun yang terjadi kelurahan masih dipandang sebagai tanggung jawab pemerintah daerah. Padahal seyogyanya pemerintah kelurahan harus bertanggung jawab dalam pelayanan di wilayah kelurahan yang menjadi cakupan wilayah kepemimpinannya. Secara keseluruhan sebenarnya pelayanan di kelurahan Beringin Jaya sudah dilakukan dengan cukup baik dalam pelayanan kepada masyarakatnya.

Berdasarkan realita hal ini dapat dilihat pelayanan pengantar kartu tanda penduduk dan pengantar Kartu keluarga dalam membuat baru dan mengganti atau penambahan baru belum dapat direalisasikan sepenuhnya mengingat masih terbatasnya sumber daya yang ada, baru terealisasi sebesar 60 %. Dimana seharusnya pengurusan tersebut dapat diselesaikan dalam waktu 1 hari saja, namun molor sampai 3 atau 4 hari. Hal ini karena diduga akibat menumpuknya berkas permohonan yang masuk dan lambatnya penanganan dalam penyelesaian administrasi masyarakat yang akan membuat dan merubah baru identitas diri serta keperluan lainnya, penumpukan terjadi dikarenakan kedisiplinan aparat kelurahan yang mengakibatkan lambatnya penyelesaian urusan administrasi pemerintahan ini, hal ini dikarenakan tidak tegasnya pemimpin dalam memimpin bawahannya yang membiarkan aparat masuk kerja tidak sesuai dengan jam kerja yang seharusnya, Selain itu juga karena masih minimnya pemahaman masyarakat terkait prosedur pelayanan administrasi di kelurahan Beringin Jaya.

Secara administrasi kelurahan Beringin Jaya adalah berada dalam cakupan Kecamatan Sentajo Raya yang baru dimekarkan pada tahun 2015 lalu. Berkenaan dengan itu hendaknya pimpinan kelurahan lebih tegas dan profesional dalam mengayomi dan mengajak para pegawai yang ada di kelurahan untuk dapat lebih meningkatkan mutu layanan kepada masyarakat, Sehingga tidak ada masyarakat yang dirugikan sehingga setiap tugas yang ada dapat lebih cepat selesai dan mengedepankan kualitas pelayanan.

Tugas yang dijalankan oleh kelurahan Beringin Jaya masih terus dapat ditingkatkan agar dalam memimpin dapat dilaksanakan berdasarkan keahlian dan juga kemampuan yang telah dimilikinya. Faktor yang sangat mendukung kelurahan dalam meningkatkan kinerjanya adalah dapat dilihat dari cara kelurahan memperhatikan kebutuhan masyarakat yang dibutuhkan oleh masyarakatnya. Untuk dapat terus bersinergi dalam menjalin hubungan pembangunan dengan pemerintah daerah.

Mengingat pentingnya kepemimpinan sebagai faktor penentu dalam sukses atau gagalnya suatu organisasi dan usaha. Pemerintahan di Kelurahan seperti halnya pemerintah pusat dan daerah, dituntut untuk memberikan pelayanan maksimal bagi masyarakat dan mampu menjawab tuntutan yang makin tinggi dari masyarakat, baik dari kualitas maupun dari segi kuantitasnya. Pemerintahan di Kelurahan terdiri atas Lurah dan Aparatur desa, tetapi penelitian ini akan lebih fokus pada kepemimpinan Lurah dalam meningkatkan



Kinerja Aparatur Kelurahan dalam melaksanakan tugas pemerintahan maupun dalam pelayanan kepada masyarakat. Hal ini dikarenakan kinerja Kinerja Aparatur Kelurahan dipimpin oleh Lurah. Kelurahan harus dapat memahami dan mengerti tugas-tugas yang telah diembankan kepadanya sehingga proses pemerintahan berjalan sebagaimana mestinya. Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan diatas maka penulis mengangkat judul proposal ini dengan “Pengaruh Kepemimpinan Lurah Terhadap Kinerja Aparatur Kelurahan Beringin Jaya Kecamatan Sentajo Raya Kabupaten Kuantan Singingi”

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1.1 Teori Ilmu Administrasi Negara

Menurut Suwarno Administrasi dalam arti sempit, yaitu berasal dari kata *Administratie* (bahasa belanda), yang meliputi kegiatan : catat mencatat, surat menyurat, pembukuan ringan, ketik mengetik dan pencatatan pencatatan secara tertulis yuntuk di dokumentasikan, agar mudah menemukannya bila di perlukan lagi, baik secara terpisah, maupun tidak terpisah, dan segala sesuatu yangbersifat teknis, ketatausahaan (*clerical work*), jadi pengertian administrasi sebagai ketatausahaan (*clerical work*) merupakan sebagian kecil dari administrasi. (dalam Afifudin, 2015 : 3)

Administrasi menurut arti luas berasal dari kata *Administration* (bahasa inggris). dibawah ini akan dikemukakan beberapa pendapat, arti definisi administrasi dalam arti luas, yaitu :

Menurut The Liang Gie, administrasi adalah segenap rangkaian kegiatan penetapan terhadap pekerjaan pokok yang dilakukan oleh sekelompok orang dalam kerjasama mencapai tujuan tertentu. (dalam Afifudin, 2015 : 4)

Teori administrasi negara mencakup semua ilmu yang relevan dan berguna untuk menjelaskan hakikat administrasi negara, yakni menjelaskan : kondisi dan relasi dalam administrasi negara, bagaimana mengorganisir pemerintahan, menyeleksi pegawai, pelimpahan wewenang dan pertanggung jawaban serta prinsip-prinsip dalam administrasi negara.

Administrasi negara juga mempunyai banyak sekali defenisi, yang secara umum dibagi kedalam dua kategori, pertama, defenisi yang melihat administrasi negara hanya dalam lingkup Lembaga eksekutif saja. Sdangkan yang kedua, administrasi negara memliki defenisi yang melihat cakupannya meliputi cakupan administrasi yang berkaitan dengan publik.

Dalam teorinya terdapat hubungan interaktif antara admnistrasi negara dengan lingkungan sosialnya. Diantara berbagai unsur lingkungan social, unsur budaya merupakan unsur yang paling banyak mempengaruhi penampilan (*Performance*) administrasi negara.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat tali sejarah yang berkaitan dan seperti merakit perkembangan administrasi negara, apa yang dicapai dan diberikan oleh administrasi negara sekarang, tidak lepas dari upaya-upaya yang tidak kenal Lelah yang telah dilakukan oleh para peletak dasar dan pembentukan administrasi negara terdahulu.

2.1.2 Teori Konsep Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011 : 67).



Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2007 : 34).

Sebagian besar organisasi, kinerja para karyawan individual merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi. Diskusi pembuka tentang jenis pekerjaan dan menjadi seorang pemberi kerja terkemuka menerangkan bahwa seberapa baik para karyawan melakukan pekerjaan mereka mempengaruhi produktivitas dan kinerja organisasional secara signifikan (Mathis dan Jackson, 2009 : 113).

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Peningkatan kinerja bagi pegawai tidak terlepas dari rangsangan maupun dorongan dari pegawai itu sendiri ataupun dari pihak eksternal. (Sedarmayanti, 2009 : 260)

Terdapat beberapa faktor untuk meningkatkan kinerja pegawai antara lain yang perlu dipertimbangkan adalah kompetensi, motivasi, dan gaya kepemimpinan. Dalam kompetensi tidak hanya terdapat keterampilan, pengetahuan, dan sikap, tetapi bagaimana cara menerapkannya agar sesuai dengan standar kinerja. (Simanjuntak, 2005 : 113)

Kompetensi dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan cepat pula dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, dan memungkinkan peningkatan kinerjanya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan, kinerja karyawan merupakan sesuatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya (Veithzal dan Sagala, 2010: 548).

Pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok. (Mangkunegara, 2005 : 75)

Berdasarkan beberapa pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja atau prestasi kerja yang mampu dicapai seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu, beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, sebagai berikut: (Mangkunegara, 2011 : 67)

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).



Terdapat enam kategori yang digunakan untuk mengukur tingkat kinerja karyawan secara individual, sebagai berikut (Dessler, 2005 : 316) :

1. *Quality*, yaitu tingkat dimana hasil kinerja dari karyawan yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti ketepatan, ketelitian dan dapat diterima dari suatu aktivitas.
2. *Productivity*, yaitu kuantitas atau jumlah yang dihasilkan secara efisien dan efektif.
3. *Job knowledge*, yaitu tingkat pengetahuan yang dimiliki oleh seorang karyawan ataupun informasi yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaannya.
4. *Reliability*, yaitu tingkat dimana seorang karyawan dapat dipercaya selama menyelesaikan pekerjaan dan dalam hal tindak lanjut pekerjaan.
5. *Availability*, yaitu tingkat ketepatan waktu dari suatu aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan dan ketepatan dalam catatan daftar kehadiran karyawan.
6. *Independence*, yaitu tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan pekerjaannya tanpa bantuan atau bimbingan dari pengawasnya.

Penilaian kinerja memiliki berbagai definisi yang telah dikemukakan oleh para ahli. Berikut pengertian penilaian kinerja yang dipaparkan oleh para ahli :

1. Mathis dan Jackson

Penilaian kinerja adalah proses evaluasi terhadap karyawan dalam melakukan pekerjaan yang dikomparasikan dengan standar yang dilanjutkan dengan memberi informasi tersebut pada karyawan. Penilaian kinerja sering disebut juga dengan pemberian peringkat pada karyawan melalui peninjauan, evaluasi, dan penilaian hasil kerja.

2. Hasibuan

Penilaian kinerja adalah aktivitas bagi para manajer untuk melakukan evaluasi terhadap tingkah laku berprestasi para karyawan yang dilanjutkan dengan menentukan kebijaksanaan kedepannya. Hal yang berkaitan dengan penilaian kinerja seperti penilaian *loyalitas*, kejujuran, *leadership*, *teamwork*, dedikasi dan partisipasi.

3. Mondy dan Noe

Definisi penilaian kinerja yaitu tinjauan formal serta proses evaluasi kinerja karyawan maupun kinerja tim.

4. Handoko

Penilaian kinerja adalah cara untuk mengukur segala kontribusi pada setiap karyawan di dalam organisasi. Nilai yang paling penting dalam penilaian kinerja ini yaitu terkait dengan penetapan tingkat kontribusi karyawan dengan kinerja yang dilakukan pada penyelesaian tugas yang menjadi tanggung jawab karyawan.

5. Dessler

Penilaian kinerja merupakan evaluasi kinerja karyawan secara relatif pada waktu sekarang maupun yang telah dilakukan yang disesuaikan dengan standar prestasi.

Secara umum dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja adalah penilaian terhadap hasil kerja individu/karyawan yang dihasilkan yang dibandingkan dengan standar yang ada baik kualitas maupun kuantitas yang ditetapkan sebelumnya. Penilaian kinerja karyawan memang seharusnya diterapkan untuk mengetahui kualitas kinerja karyawan dan untuk memotivasi karyawan agar lebih produktif. Penilaian kinerja karyawan ini juga mampu bermanfaat bagi organisasi/perusahaan dalam menentukan keputusan di masa mendatang.

Penilaian kinerja merupakan suatu mekanisme yang baik untuk mengendalikan orang dan sekaligus mekanisme untuk memastikan bahwa pegawai pada tiap tingkatan mengerjakan tugas-tugas menurut cara yang diinginkan oleh para pemimpin mereka. Pimpinan memberikan penilaian kepada pegawai sesuai target pencapaian aktivitas kerja



pegawai. Penilaian tersebut diregistrasikan dalam pengukuran standar hasil kerja dengan kriteria kinerja yang sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah dan sangat rendah.

Dalam penilaian kinerja dinilai kontribusi pegawai kepada organisasi selama periode waktu tertentu. Umpan balik kinerja memungkinkan pegawai mengetahui seberapa baik mereka bekerja jika dibandingkan dengan standar-standar organisasi. Di dalam organisasi modern, penilaian kinerja memberikan mekanisme penting manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan-tujuan dan standar-standar kinerja dan memotivasi kinerja individu di waktu berikutnya. Penilaian kinerja secara keseluruhan merupakan proses yang berbeda dari evaluasi pekerjaan. Penilaian kinerja berkenaan dengan seberapa baik seseorang melakukan pekerjaan yang ditugaskan atau diberikan. Evaluasi menentukan seberapa tinggi harga sebuah pekerjaan bagi organisasi, dan dengan demikian, pada kisaran berapa gaji yang diberikan kepada pekerja tersebut. Penilaian kinerja pegawai adalah suatu proses penilaian kinerja pegawai yang dilakukan pemimpin secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan. (Wursanto, 2004 : 69), Sedangkan Handoko mengatakan bahwa penilaian kinerja pegawai adalah proses yang dilakukan organisasi-organisasi dalam mengevaluasi atau menilai kinerja pegawai. (Handoko, 2003:135)

Penilaian kinerja diformulasikan menurut Davis (2005:98) bahwa kinerja adalah kumpulan dari serangkaian hasil kerja menurut kuantitas, kualitas, efisiensi, dan efektivitas kerja dalam mencapai tujuan. Formulasi tersebut sebagai berikut:

Menurut Rivai dan Mulyadi, dalam menilai kinerja seorang pegawai, maka diperlukan berbagai aspek penilaian antara lain pengetahuan tentang pekerjaan, kepemimpinan inisiatif, kualitas pekerjaan, kerjasama, pengambilan keputusan, kreativitas, dapat diandalkan, perencanaan, komunikasi, *inteligensi* (kecerdasan), pemecahan masalah, pendelegasian, sikap, usaha, motivasi, dan organisasi. (Rivai dan Mulyadi, 2011 : 324)

ada 6 hal yang dapat dinilai untuk mengetahui kinerja seseorang yaitu (Teguh dan Rosidah, 2009 : 281) menyatakan:

1. Kualitas, menyangkut kesesuaian hasil dengan yang diinginkan.
2. Kuantitas, jumlah yang dihasilkan baik dalam nilai uang, jumlah unit atau jumlah lingkaran.
3. Ketepatan Waktu, kesesuaian waktu dengan yang direncanakan.
4. Efektivitas Biaya, menyangkut penggunaan resorsis organisasi secara maksimal.
5. Kebutuhan Supervisi, menyangkut perlunya bantuan atau intervensi supervisi dalam pelaksanaan pegawai.
6. Dampak Interpersonal, menyangkut peningkatan harga diri, hubungan baik dan kerjasama diantara teman kerja maupun bawahan .

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya, sehingga kinerja dideskripsikan sebagai berikut :. (Emron dkk, 2016 195-196).

1. Target
Merupakan indicator terhadap pemenuhan jumlah, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan.
2. Kualitas
Kualitas terhadap hasil yang dicapai, dan ini adalah elemen penting, karena kualitas merupakan kekuatan dalam mempertahankan kepuasan pelanggan.
3. Waktu penyelesaian



Penyelesaian yang tepat waktu dan atau penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan.

4. Taat Asas

Tidak saja harus memenuhi target, kualitas, dan tepat waktu tetapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggungjawabkan.

2.1.3 Konsep Teori Organisasi

Organisasi merupakan struktur atau wadah di mana usaha kerja sama itu diselenggarakan. James D. Mooney (dalam The Liang Gie, 1979 : 14) menyebutnya sebagai bentuk dari pada perserikatan manusia untuk pencapaian suatu tujuan bersama (*the form of every human association for the attainment of a common purpose*).

Sejalan dengan ini maka proses mengorganisasi (*organizing*) ialah penyusunan struktur dengan membagi-bagi dan menghubungkan-hubungkan orang, wewenang, tugas dan tanggung jawab menjadikesatuan yang selaras. Termasuk pula dalam proses mengorganisasi atau membentuk organisasi ini ialah penentuan tujuan yang hendak dicapai.

Penelaahan terhadap struktur di mana administrasi itu berlangsung menimbulkan sekelompok pengetahuan yang disebut berikut.

- a. Teori organisasi (*theory of organization*).
- b. Analisis organisasi dan metode (*O & M analysis*).
- c. Perilaku administratif (*administrative behavior*).
- d. Hubungan manusia (*human relation*)

Ilmu organisasi merupakan bagian dari Ilmu Administrasi karena organisasi merupakan salah satu unsur administrasi. Jadi pembahasan terhadap organisasi akan menimbulkan ilmu organisasi sebagai cabang dari Ilmu Administrasi.

Menurut Weber menjelaskan pengertian organisasi sebagai berikut : “Organisasi merupakan tata hubungan sosial, dimana setiap individu yang melakukan kerja sama melakukan proses interaksi dengan individu lainnya. (Silalahi 2011 : 124).

Menurut Waldo Organisasi adalah struktur hubungan-hubungan diantara orang-orang berdasarkan wewenang dan bersifat tetap dalam suatu sistem administrasi. (dalam Silalahi 2011 : 124)

Organisasi telah di deskripsikan oleh para ahli sebagai sistem formal yang menetapkan bagaimana anggota diterima. Bagaimana kepemimpinan dipilih, dan bagaimana keputusan dibuat untuk mencapai tujuan perusahaan/organisasi.

Menurut Robbins organisasi adalah kesatuan (*entity*) sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, yang bekerja atas dasar yang relatif terus-menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama atau kelompok tujuan. (dalam Edison, dkk 2016 : 49)

Menurut Gibson, Ivancevich & Donelly organisasi adalah kesatuan yang memungkinkan masyarakat mencapai suatu tujuan yang tidak dapat dicapai individu secara perorangan. (dalam Edison, dkk 2016 : 49)

Menurut khalil organisasi adalah suatu kesepakatan antara saluran individu dan kelompok usaha untuk mencapai tujuan atau memenuhi kebutuhan. (dalam Edison, dkk 2016 : 49).

Menurut Etzioni organisasi merupakan pengelompokan orang-orang yang sengaja disusun untuk mencapai tujuan tertentu. (dalam Silalahi 2011:125)

Menjelaskan ciri-ciri organisasi sebagai berikut:



- 1 Adanya pembagian dalam pekerjaan, kekuasaan dan tanggung jawab komunikasi yang merupakan bentuk-bentuk pembagian yang tidak dilainkan sengaja direncanakan untuk dapat lebih meningkatkan usaha mewujudkan tujuan tertentu.
- 2 Adanya pengendalian usaha-usaha organisasi serta mengarahkan organisasi mencapai tujuannya, pusat kekuasaan harus juga secara kontinu mengkaji sejauh mana hasil yang telah dicapai organisasi, dan apabila memang diperlukan harus juga menyusun lagi pola-pola baru guna meningkatkan efisiensi.
- 3 Penggantian tenaga, dalam hal ini tenaga yang dianggap tidak bekerja sebagaimana diharapkan, dapat diganti oleh tenaga lain. Demikian juga organisasi dapat mengkombinasikan lagi anggotanya melalui proses pengalihan maupun promosi.

Menurut Reksohadiprodjo dan Handoko walau seluruh organisasi formal disusun atas dasar kegiatan-kegiatannya, komunikasi, wewenang, kekuasaan, tanggung jawab dan akuntabilitas yang sama [tetapi karna tujuan dan strategi organisasi yang berbeda], halini menyebabkan bentuk organisasi yang ada berbeda-beda. (dalam Edison, dkk 2016 : 54)

Tidak ada pandangan yang paling baik dalam mendesain organisasi, melainkan bagaimana organisasi itu didesain seefektif dan seefisien mungkin dalam mencapai tujuan organisasi. Di bawah ini akan dibahas bentuk-bentuk organisasi pada umumnya: (Edison, dkk 2016 : 54)

1. Organisasi Lini

Tipe organisasi yang paling dasar adalah organisasi lini (*line organization*), yakni setiap setiap orang melapor kepada atasan dan semua orang tau siapa atasannya (*Boss*).

2. Organisasi staf

Hubungan staf merupakan penasehat, administrasi, sekretaris, dimana pejabatnya tidak memiliki fungsi kewenangan atau perintah langsung pada bagian-bagian yang ada dalam struktur organisasi. Meski demikian, fungsinya sangat strategis membantu pimpinan dalam mengambil keputusan.

3. Organisasi fungsional

Dalam bisnis modern yang kompleks, perusahaan membutuhkan para ahli yang bekerja menggunakan prinsip spesialisasi berdasarkan fungsinya atau disebut sebagai otoritas fungsional.

4. Organisasi fungsional, lini dan staf

Wewenang dan tanggung jawab pucuk pimpinan dilimpahkan pada setiap bagian dibawahnya sesuai dengan wilayahnya, dengan koordinasi fungsi tersebut ditangani di tingkat atas. Dengan demikian dari setiap manajer berhak memerintah semua satuan pelaksana yang ada sepanjang menyangkut bidang tugas masing-masing.

5. Organisasi Matriks

Truktur organisassi matriks memadukan struktur organisasi lini dengan organisasi fungsional. Sebagai contoh, manajer/supervisor dapat memiliki dua atasan, yaitu atasan fungsional dan manajer unit/produk (atau submanajer proyek). Jenis struktur ini mencoba memanfaatkan spesialisasai atasan fungsional dan kepemimpinan manajer dalam mengelola divisi, unit, atau produk. Model organisasi ini sangat kompleks, mengingat ada otoritas ganda.

6. Organisasi Divisi

Organisasi dibentuk berdasarkan divisi, dimana setiap manajer bertanggung jawab langsung kepada pimpinan tertinggi dalam divisi tersebut.

Adapun elemen penting dalam pengorganisasian adalah sebagai berikut : (Edison, dkk 2016 : 49)



1. Mendukung tujuan strategis
Struktur organisasi yang ada sesuai dengan kebutuhan dalam mendukung tujuan organisasi, dan diisi oleh orang-orang yang memiliki kapabilitas. Selain itu dibuat ramping, efisien dan efektif dengan menggabungkan bagian-bagian yang sifat pekerjaannya tidak terlalu rumit, tapi harus dihindari terjadinya hal-hal yang dapat menimbulkan konflik kepentingan misalnya, menggabungkan bagian pengawas internal dan operasional, bagian penjualan/pembelian dengan menyimpan barang, atau bagian akunting dengan operasional.
2. Beban kerja yang rasional
Dalam organisasi harus ada pembagian fungsi yang jelas dengan melihat beban kerja. Jangan sampai ada orang/jabatan tertentu memiliki beban terlalu besar sedangkan yang lainnya sangat kecil. Karena itu, sebelum melakukan pengelompokan atau pembagian bidang, perlu diperhitungkan beban kerja dari masing-masing orang/jabatan.
3. Otoritas yang jelas
Perlu adanya otoritas dan pendelegasian yang jelas agar para manajer dapat mengambil tindakan cepat yang tidak selalu bergantung pada perintah-perintah semata. Dari beberapa kasus, atasan enggan melakukan pendelegasian ini dengan beberapa alasan, yaitu: (1) khawatir bawahan akan menjadi lebih baik dan menjadi pesaingnya dikemudian hari; (2) ketidakpercayaan kepada bawahan, dan/atau; (3) bawahan belum memiliki kompetensi untuk melaksanakan pendelegasian tersebut.
4. Adanya uraian pekerjaan dan prosedur
Menyiapkan uraian pekerjaan agar ada kejelasan tugas dan tanggung jawab. Selain itu, perlu adanya prosedur, karena prosedur merupakan elemen penting mengatur hubungan dan kewenangan antar jabatan dan antar bagian, misalnya, prosedur pengeluaran uang, dimana isinya menjelaskan langkah-langkah yang harus dilalui serta otoritas yang dipenuhi. Setelah itu, barulah uang bisa dikeluarkan. Dengan demikian, prosedur mempermudah penelusuran, memperjelas tanggung jawab, dan yang terpenting untuk taat asas

Teori atau ilmu perilaku organisasi (*organization behavior*) pada hakekatnya mendasarkan kajiannya pada ilmu perilaku itu sendiri (akar ilmu psikologi), yang dikembangkan dengan pusat perhatiannya pada tingkah laku manusia dalam organisasi. Dengan demikian, kerangka dasar teori perilaku organisasi dalam organisasi ini didukung oleh dua komponen pokok, yakni individu-individu yang berperilaku dan organisasi formal sebagai wadah dan perilaku tersebut. Jadi, perilaku organisasi adalah suatu studi yang menyangkut aspek-aspek tingkah laku manusia dalam organisasi atau sekelompok tertentu.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa organisasi sesungguhnya merupakan kumpulan manusia yang diintegrasikan dalam suatu yang terjadi karena pemerintah maupun organisasi bisnis, tetapi lebih dari itu juga meliputi setiap kontrak (perjanjian) yang terjadi antara dua orang atau pihak atau lebih.

2.1.4 Konsep Teori Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang dapat dalam organisasi. Werther dan Davis yang dikutip oleh Edy Sutrisno merupakan bahwa sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi (Werther dan Davis dalam Sutrisno, 2009 : 1).



Timbulnya kebutuhan untuk membantu organisasi dalam melaksanakan tujuannya merupakan profesionalisme dalam bekerja. Kebutuhan akan profesionalisme menunjukkan bahwa semakin berperannya sumber daya manusia dalam mencapai keberhasilan organisasi. Tujuan organisasi agar dapat tercapai dengan baik, dibutuhkan sumber daya manusia yang memenuhi syarat-syarat dan kriteria organisasi (Sofyandi, 2008 : 53)

Kriteria organisasi tersebut diharapkan akan terbentuk sumber daya manusia yang produktif yang berguna terhadap pencapaian tujuan organisasi. Menurut Hadari Nawawi yang dikutip oleh Ambar Teguh Sulistriyani dan Rosidah yang dimaksud sebagai sumber daya manusia meliputi tiga pengertian yaitu

1. Sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja dilingkungan suatu organisasi (disebut juga personil, tenaga kerja, pegawai atau karyawan).
2. Sumber daya manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.
3. Sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal (non material/non finansial) di dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (*real*) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensinya. (Nawawi dalam Sulistriyani dan Rosidah, 2009 : 9)

Berdasarkan pendapat di atas, bahwa yang dimaksud sumber daya manusia adalah manusia yang ada dalam lingkungan suatu organisasi untuk bekerja, yang memiliki potensi untuk melaksanakan kegiatan organisasi untuk melaksanakan kegiatan organisasi. Sumber daya manusia juga dapat disebut sebagai asset yang dimiliki oleh suatu organisasi untuk menghasilkan suatu potensi dalam bentuk hasil kerja yang nyata bagi kepenyangan organisasi. Sejalan dengan definisi sumber daya manusia di atas, Faustino Cardoso Gomes menyebutkan bahwa : ”sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktifitas. Secara umum sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi bias dikelompokkan atas dua macam, yaitu (1) sumber daya manusia (*human resource*), dan (2) sumber daya non-manusia (*non-human resources*)” Sumber daya manusia merupakan potensi yang dimiliki oleh manusia seperti keahlian, kemampuan sedangkan sumber daya non manusia terdiri atas, sumber daya alam (*natural resources*), mesin, teknologi, material. Kedua sumber daya tersebut sangat penting, akan tetapi sumber daya manusia memiliki dominan, karena sumber daya manusia memiliki akal, perasaan, keinginan, pengetahuan, keterampilan, kebutuhan dan sebagainya.

2.1.5 Teori Konsep Kepemimpinan

Pemimpin adalah seseorang yang memiliki bawahan atau pengikut untuk satu tujuan dan keberhasilan sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan yang dimilikinya. Sedangkan kepemimpinan telah dideskripsikan oleh beberapa pakar merupakan suatu tindakan yang memengaruhi orang lain atau bawahannya agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan – tujuan tertentu sebagaimana dijelaskan dibawah ini : (Edison, dkk 2016 : 89)

1. Schermerhorn : kepemimpinan adalah proses menginspirasi orang lain untuk bekerja keras guna menyelesaikan tugas-tugas penting.
2. Gary Yukl : kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama.
3. Jeff Madura : kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi kebiasaan-kebiasaan orang lain demi mencapai sasaran. (dalam Edison, dkk 2017 : 89)



Artinya, keberhasilan ataupun kegagalan dalam mencapai tujuan organisasi banyak ditentukan oleh gaya kepemimpinan seseorang dalam mengelola sumberdaya yang ada. dan, dari gaya kepemimpinan inilah susana kerja ditentukan.

Dari berbagai literatur tentang kepemimpinan dapat dipahami bahwa pemimpin (*leader*) adalah orang yang melakukan atau menjalankan kepemimpinan (*leadership*). Adapun istilah pimpinan mencerminkan kedudukan seseorang atau sekelompok orang pada hirarki tertentu dalam suatu organisasi formal maupun non formal. Pemimpin organisasi ini tentu saja mempunyai bawahan, yang karena kedudukannya seorang pimpinan mempunyai kekuasaan formal dan tanggung jawab. Istilah lain di lingkungan birokrasi yang memiliki makna yang sama dengan pimpinan yakni atasan atau kepala. Kedua istilah ini tersebut juga lazim disebut pejabat yakni seseorang yang diangkat untuk menduduki atau memangku suatu jabatan tertentu sesuai hirarki organisasi. Oleh karena itu, mengacu pada pengertian tersebut, maka pejabat sudah pasti sebagai pimpinan, tapi belum tentu dapat berperan sebagai pemimpin. Dalam suatu organisasi birokrasi yang baik, tentu saja diharapkan seorang pejabat dapat juga berperan sebagai pemimpin. Sejalan dengan pemahaman itu, fenomena kepemimpinan ini tentu saja bersifat lebih luas dibandingkan pimpinan. Pemimpin dapat diaplikasikan dalam kontek organisasi maupun non organisasi, karena seorang pemimpin dapat berpengaruh tanpa harus diberi kewenangan formal, seperti contohnya tokoh masyarakat, pemuka agama, alim ulama dan sebagainya.

Menurut Emron Edison dkk (2016 : 98-99) ada beberapa karakteristik kepemimpinan transformasional yaitu:

- a. Memiliki strategi yang jelas. Pemimpin melakukan dan memiliki rencana perubahan besar dan terarah terhadap visi, misi dan strategi organisasi serta dikomunikasi dengan baik kepada anggotanya.
- b. Kepedulian. Pemimpin memiliki kepedulian terhadap setiap permasalahan yang dihadapi oleh para anggota dan memotivasi serta perduli.
- c. Merangsang anggota. Pemimpin merangsang dan membantu anggota untuk tujuan-tujuan positif dan menghindari hal-hal yang tidak produktif.
- d. Menjaga kekompakan tim. Pemimpin selalu menjaga kekompakan tim dan tidak ingin terjebak dalam pemikiran anggota.
- e. Menghargai perbedaan dan keyakinan. Pemimpin menghargai setiap perbedaan pendapat untuk tujuan ke arah yang lebih baik, dan mengajak seluruh anggotanya untuk menghormati perbedaan dan keyakinan.

2.1.6 Teori Konsep Kelurahan

Kelurahan adalah wilayah kerja Lurah sebagai perangkat dalam wilayah kerja Kecamatan dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 73 Tahun 2005 Tentang Kelurahan, disebutkan bahwa Kelurahan merupakan perangkat daerah Kabupaten/Kota yang berkedudukan di wilayah Kecamatan yang dipimpin oleh lurah yang berada dan bertanggungjawab kepada Bupati/Wali Kota melalui camat.

Dalam buku landasan dan pedoman kerja administrasi Pemerintah Daerah Kota dan Desa, Kelurahan adalah suatu wilayah yang ditempati oleh sejumlah penduduk yang mempunyai organisasi Pemerintahan terendah langsung dibawah camat yang tidak berhak menyelenggarakan rumah tangganya sendiri. Kelurahan disini dinamakan wilayah administratif. Selain melaksanakan tugas pokok tersebut, Lurah juga melaksanakan urusan Pemerintah yang dilimpahkan oleh Bupati/Wali Kota, adapun tugas pokok Lurah sebagai berikut :



- a. Pelaksanaan kegiatan Pemerintah Kelurahan.
- b. Pemberdayaan masyarakat.
- c. Pelayanan masyarakat.
- d. Penyelenggara masyarakat ketentraman dan ketertiban umum.
- e. Pemeliharaan prasaran dan fasilitas pelayanan umum, dan
- f. Pembinaan lembaga kemasyarakatan kedudukan.

Menurut Peraturan Pemerintahan Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2014 tentang peraturan pelaksanaan Undang-undang Nomor 6 Tahun 2006 Pasal 23 ayat (3) tentang pengisian jabatan lurah dan perangkat Kelurahan sebagaimana berasal dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota bersangkutan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Untuk mengharapkan kinerja Pemerintah Kelurahan yang baik, maka sebelumnya diperlukan kinerja aparat Kelurahan yang baik pula. Kinerja aparat akan baik apabila mempunyai kemampuan berupa keahlian dan adanya sarana prasarana yang menggerakkan. Menurut Mangkunegara, bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (Ability) dan faktor motivasi (Motivation). Kinerja aparatur Pemerintah Kelurahan dalam memberikan pelayanan pada gilirannya akan semakin optimal. Semakin baik kinerja aparatur Pemerintah Daerah semakin baik pula penyelenggaraan Pemerintahan tersebut. Karena itu kinerja aparatur Pemerintah Kelurahan yang mencakup kemampuan dan sarana prasarana merupakan salah satu aspek yang sangat penting untuk diteliti.

Aparat Kelurahan yang mengisi wadah sekaligus melaksanakan rangkaian kegiatan Pemerintah Kelurahan adalah manusia, padahal manusia adalah makhluk hidup yang mempunyai perilaku, maka dengan sendirinya kinerja Pemerintah Kelurahan itu banyak tergantung pada perilaku manusia (aparat) yang terdapat didalamnya. Dari uraian tersebut diketahui bahwa faktor kemampuan sumber daya manusia (aparat) yang berpengaruh terhadap kinerja Pemerintah Kelurahan.

Dari kedua faktor tersebut yang menarik perhatian penulis untuk meneliti/ mengkaji yaitu faktor manusia (aparat) karena berkaitan dengan kemampuan dalam menterjemahkan, memanfaatkan, sumber daya dan melaksanakan tugas sesuai dengan kewajiban dan tanggungjawabnya. Faktor ini dipandang sebagai determinan utama dalam keberhasilan kinerja Pemerintah Kelurahan sebab kemampuan sumber daya aparat Kelurahan sebagai pelaksana tugas dan tanggungjawab pemerintah kelurahan menempati posisi strategis (Hanif nurcholis, Zainul ittihad amin 2010 : 5.25)

Berdasarkan Pasal 4 Peraturan Daerah Kabupaten Kuantan Singingi Nomor : 7 Tahun 2008 Tentang Organisasi Dan Tata Kerja Kelurahan, lurah mempunyai tugas yaitu :

1. Lurah mempunyai tugas membantu Camat dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan.
2. Selain tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Lurah melaksanakan urusan pemerintahan yang dilimpahkan oleh Bupati.

Dalam menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4, Lurah mempunyai fungsi :

- a. pelaksanaan kegiatan pemerintahan kelurahan;
- b. pemberdayaan masyarakat;
- c. pelayanan masyarakat;
- d. penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum;
- e. pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum; dan
- f. pembinaan lembaga kemasyarakatan



3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif. Metode penelitian Kuantitatif adalah Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. (Sugiyono, 2019 : 16).

Penelitian deskriptif yaitu, penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain. (Sugiyono, 2012 : 13). Berdasarkan teori tersebut, penelitian deskriptif kuantitatif, merupakan data yang diperoleh dari sampel populasi penelitian dianalisis sesuai dengan metode statistik yang digunakan. Penelitian deskriptif dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mendapatkan seberapa besar Pengaruh Kepemimpinan Lurah Terhadap Kinerja Aparatur Kelurahan Beringin Jaya Kecamatan Sentajo Raya Kabupaten Kuantan Singingi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil olahan data menunjukkan terdapat Pengaruh Kepemimpinan Lurah Terhadap Kinerja Aparatur Kelurahan Beringin Jaya Kecamatan Sentajo Raya Kabupaten Kuantan Singingi, yang hasil olah datanya menghasilkan nilai korelasi R sebesar 0.442 berarti Kepemimpinan terhadap Kinerja terdapat hubungan yang Cukup Kuat. Kepemimpinan dari lurah saat ini dapat mempengaruhi kinerja yang membuat aparatur bekerja mencapai target, kualitas hasil kerja yang baik, penyelesaian tepat waktu serta Aparatur Kelurahan taat pada peraturan-peraturan yang ada, Kepemimpinan Lurah saat ini menunjukkan Pemimpin yang memiliki strategi yang jelas dan realistis, hal ini cukup berpengaruh terhadap kinerja aparatur kelurahan, semakin baik pemimpin dalam memimpin organisasi, akan semakin baik organisasi tersebut, Pemimpin mampu melaksanakan urusan pemerintahan, Memimpin dan melaksanakan tugas dan fungsinya sebagaimana tugas dan fungsi Kelurahan, Pemimpin yang memiliki strategi yang jelas memimpin sesuai tugas fungsi nya sebagai pemimpin kelurahan, terarah terhadap visi, misi dan strategi organisasi serta dikomunikasi dengan baik kepada anggotanya. Kepemimpinan Lurah saat ini menunjukkan pemimpin yang mampu berkomunikasi dengan baik, pemimpin mengkomunikasikan tujuan penyelenggaraan pemerintahan kelurahan dengan aparatur kelurahan, hal ini cukup berpengaruh terhadap kinerja aparatur kelurahan, mengkomunikasikan tujuan penyelenggaraan pemerintahan kelurahan dengan aparatur kelurahan, akan semakin baik kinerja organisasi tersebut, Pemimpin yang mengkomunikasikan tujuan penyelenggaraan pemerintahan kelurahan, mengkomunikasikan visi, misi dan strategi organisasi dengan baik kepada anggotanya/aparatur kelurahan, Pemimpin memiliki kepedulian terhadap setiap permasalahan yang dihadapi oleh para anggotanya serta memperhatikan lingkungan kerja yang di pimpinnya. Pemimpin yang selalu peduli terhadap setiap permasalahan yang terjadi pada aparatur kelurahan cukup berpengaruh terhadap kinerja aparatur kelurahan, semakin baik pemimpin peduli dan memperhatikan anggota yang di pimpinnya dan semakin baik pemimpin dalam memperhatikan lingkungan kerja yang di pimpinnya, akan semakin baik kinerja organisasi yang di pimpinnya akan semakin baik kinerja organisasi yang di pimpinnya, Pemimpin mampu melaksanakan urusan pemerintahan, Memimpin dan melaksanakan tugas dan fungsinya sebagaimana tugas dan fungsi Kelurahan, Pemimpin yang memiliki kepedulian setiap permasalahan yang ada pada anggotanya serta memotivasi



dengan cukup baik bawahannya untuk terciptanya pelayanan yang baik dan agar terselenggaranya urusan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan di kelurahan beringin jaya dengan baik, Pemimpin cukup berpengaruh dalam Merangsang Anggota dalam Bekerja pada aparatur kantor kelurahan Kelurahan Beringin Jaya, terlihat dengan pelatihan-pelatihan yang di ikuti oleh aparatur kelurahan untuk meningkatkan kemampuan apratur kelurahan, hal ini tidak lain untuk menunjang kinerja dalam urusan pemerintahan, melaksanakan tugas dan fungsinya sebagaimana tugas dan fungsi Kelurahan, untuk terciptanya pelayanan yang baik dan agar terselenggaranya urusan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan, kepemimpinan lurah saat ini merangsang anggota untuk bekerja lebih giat, memiliki tekad dalam menyelesaikan tugas dengan tuntas, hal ini cukup berpengaruh terhadap kinerja aparatur kelurahan, terlihat dengan lurah selalu memotivasi agar untuk bekerja lebih giat, menyelesaikan tugas dengan tuntas sesuai sasaran kerja pegawai (SKP) yang di buat, Penilaian SKP meliputi aspek kuantitas, kualitas, waktu, dan/atau sesuai dengan karakteristik, sifat, dan jenis kegiatan pada masing-masing unit kerja pada Kantor Kelurahan Beringin Jaya Kecamatan Sentajo Raya Kabupaten Kuantan Singingi, Pemimpin pada kantor kelurahan Kelurahan Beringin Jaya mampu Menjaga kekompakan anggotanya dengan cukup berpengaruh, dan berdasarkan observasi penulis dilapangan bahwa lurah menjaga keharmonisan antar sesama aparatur kelurahan, mengajak sesama aparatur untuk bekerja dengan kompak dan harmonis antar sesama aparatur kelurahan dalam melaksanakan tugas dan fungsi masing-masing sebagai aparatur kelurahan untuk melaksanakan urusan pemerintahan, serta Pemimpin dapat menyelesaikan setiap konflik antar aparatur dengan baik. Pemimpin Menghargai perbedaan dan keyakinan cukup berpengaruh terhadap kinerja aparatur kelurahan Beringin Jaya, dan berdasarkan observasi penulis dilapangan bahwa pemimpin mampu untuk Menghargai perbedaan dan keyakinan dengan cukup baik, terlihat dengan pemimpin menghargai setiap perbedaan pendapat jika ada kritikan yang membangun untuk ke arah yang lebih baik, pemimpin menerima segala masukan dan kritikan yang membangun untuk organisasi, pemimpin menghargai/ menghormati perbedaan dan keyakinan, pemimpin menerima segala masukan dan kritikan yang membangun untuk organisasi, menghormati segala perbedaan pendapatan,serta menghargai/ menghormati keyakinan masing-masing dan kebebasan beribadah, hal ini untuk menjaga kekompakan agar mampu Menghargai perbedaan dan keyakinan sesama aparatur kelurahan beringin jaya agar lingkungan kerja mejadi harmonis dan dapat bekerja dengan baik. Kepemimpinan lurah mempengaruhi Kinerja dari Aparatur Kelurahan Beringin Jaya, dimana dengan kepemimpinan dari lurah saat ini dapat mempengaruhi kinerja yang membuat aparatur bekerja mencapai target, kualitas hasil kerja yang baik, penyelesaian tepat waktu serta kepemimpinan membuat Aparatur Kelurahan taat kepada peraturan-peraturan yang ada.

5. SIMPULAN

Berdasarkan hasil sebaran kuesioner dan olahan data menunjukkan terdapat Pengaruh Kepemimpinan Lurah Terhadap Kinerja Aparatur Kelurahan Beringin Jaya Kecamatan Sentajo Raya Kabupaten Kuantan Singingi, yang hasil olah datanya menghasilkan nilai korelasi R sebesar 0.442 berarti Kepemimpinan terhadap Kinerja terdapat hubungan yang Cukup Kuat. Berarti hipotesis H_1 yang menduga Kepemimpinan Lurah Berpengaruh terhadap Kinerja Aparatur Kelurahan Beringin Jaya Kecamatan Sentajo Raya Kabupaten Kuantan Singingi terbukti kebenarannya. terlihat dengan observasi penulis dilapangan bahwa Kepemimpinan dari lurah saat ini dapat mempengaruhi kinerja yang membuat



Juhanperak
e-ISSN : 2722-984X
p-ISSN : 2745-7761

aparatur bekerja mencapai target, kualitas hasil kerja yang baik, penyelesaian tepat waktu serta Aparatur Kelurahan taat pada peraturan-peraturan yang ada.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih yang tiada henti untuk Penulis Ayahanda dan Ibunda tercinta yang memberiku semangat, doa, nasehat, serta kasih sayang serta pengorbanan yang tak tergantikan hingga saya selalu kuat semangat sampai saat ini. Universitas Islam Kuantan Singingi tempat penulis menjalani, Dr. H. Nopriadi, S.K.M., M.Kes selaku Rektor Universitas Islam Kuantan Singingi, Ibu Rika Ramadhanti, S.Ip, M.Si Selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial Universitas Islam Kuantan Singingi dan Selaku dosen pembimbing I, Bapak Emilia Emharis, S.Sos., M.Si Selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Negara Universitas Islam Kuantan Singingi, Sahri Muharam, S.Sos, M.Si Selaku Selaku dosen pembimbing II, Bapak dan Ibu Dosen serta seluruh Staf Fakultas Ilmu Sosial Universitas Islam Kuantan Singingi, serta Rekan-rekan seperjuangan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afifudin, 2015. *Pengantar Administrasi Pembangunan*. Bandung : Alfabeta
- Ambar, Teguh. Sulistiyan. Rosidah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Dessler, Gary. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesembilan Jilid 2*. Jakarta : Indeks
- Edison, Emron, Anwar, Yohny dan Komariyah, Imas. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen Edisi 2*. BPFE. Yogyakarta. Hasibuan, Malayu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*,. Bandung, PT. Bumi Aksa
- Herman, Sofyandi. 2008. *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Graha. Ilmu
- Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT . Remaja Rosdakarya. Bandung
- Mathis dan Jackson. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat
- Nurcholis Hanif, Enceng & Zainul Ittihad Amin. 2010. *Administrasi Pemerintahan Daerah*. Jakarta : Universitas Terbuka
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju
- Silalahi, Ulber. 2011. *Asas – asas manajemen*. Bandung : PT. Refika Aditama
- Simanjuntak. 2005. *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi. Universitas Indonesia
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono, 2019. *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada
- Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2010. *Manajemen Sumber Daya. Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja. Grafindo



Juhanperak
e-ISSN : 2722-984X
p-ISSN : 2745-7761

Veitzal, Rivai dan Deddy Mulyadi, 2011. *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*
Edisi Ketiga, Raja Wali Press : Jakarta

Wursanto. 2004. *Dasar-Dasar Manajemen Personalia*. PT. Pustaka Diam. Jakarta

Dokumen :

Undang-undang Nomor 73 tahun 2005 tentang Kelurahan

Peraturan Daerah Kabupaten Kuantan Singingi Nomor : 7 Tahun 2008 Tentang Organisasi
Dan Tata Kerja Kelurahan