



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

ANALISIS PERAN KEPEMIMPINAN LURAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KELURAHAN SUNGAI JERING KECAMATAN KUANTAN TENGAH KABUPATEN KUANTAN SINGINGI

RIVALDO OKTAVIANDUS

Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Islam Kuantan Singingi Jln. Gatot Subroto
KM.07 Kebun Nenas, Jake, Kab. Kuantan Singingi
email: rivaldooktaviandis@gmail.com

ABSTRAK

Lurah adalah pemimpin dan koordinator penyelenggaraan pemerintahan di wilayah kerja kelurahan yang dalam pelaksanaan tugasnya memperoleh pelimpahan kewenangan pemerintahan dari bupati/walikota. Sebagai seorang pemimpin, lurah memiliki beberapa peran kepemimpinan yang wajib dilaksanakan. Peran kepemimpinan merupakan suatu perilaku atau jabatan yang diduduki oleh pemimpin yang diharapkan dapat menjalankannya dengan baik yang bisa mempengaruhi, mendorong, dan mengawasi bawahannya dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Peran kepemimpinan antara lain peran antar pribadi (interpersonal), peran pembuat keputusan (decisional role), peran sumber informasi (interformational) yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian dilakukan di Kantor Kelurahan Sungai Jering Kecamatan Kuantan Tengah Kabupaten Kuantan Singingi. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif dengan penarikan informan menggunakan teknik purposive sampling. Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan adalah teknik wawancara, observasi, dokumentasi, dan Triagulasi. Analisis data dilakukan dengan reduksi data selanjutnya penyajian data dan terakhir penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran kepemimpinan lurah dalam meningkatkan kinerja pegawai sebagai peran antar pribadi, peran pembuat keputusan dan peran sumber informasi berdasarkan teori Mintzberg cukup berperan.

Kata Kunci : Peran Kepemimpinan, Meningkatkan Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

The Village chief is the leader and coordinator of governance in the working area of the kelurahan which in carrying out their duties obtains delegation of governmental authority from the regent/mayor. As a leader, the lurah has several leadership roles that must be carried out. The leadership role is a behavior or position occupied by a leader who is expected to be able to carry it out well and be able to influence, encourage and supervise his subordinates in achieving the goals set. Leadership roles include interpersonal roles, decisional roles, and informational roles that can improve employee performance. The research was conducted at the Sungai Jering Village Office, Kuantan Tengah District, Kuantan Singingi Regency. The research method used in this research is descriptive qualitative with the withdrawal of informants using purposive sampling technique. Data collection techniques that the authors use are interview techniques, observation, documentation, and triangulation. Data analysis was carried out by reducing data, then presenting data and finally drawing conclusions. The results of the study show that the lurah's leadership role in improving employee performance as an interpersonal



role, the role of decision maker and the role of information sources based on Mintzberg's theory plays a significant role.

Keywords: *Leadership Role, Improving Employee Performance.*

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kelurahan sebagai satuan administrasi pemerintahan terendah yang berkedudukan dibawah kecamatan yang merupakan wilayah pelayanan administrasi dengan masyarakat. Sebagaimana tertuang dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 73 Tahun 2005 Pasal (5) tentang pemerintahan kelurahan ditegaskan bahwa tugas Lurah adalah:

- a. Pelaksanaan kegiatan pemerintahan kelurahan.
- b. Pemberdayaan masyarakat.
- c. Pelayanan masyarakat.
- d. Penyelenggara ketentraman dan ketertiban umum.
- e. Pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum.
- f. Pembinaan lembaga kemasyarakatan.

Kepemimpinan lurah sangatlah berperan penting dalam seluruh kegiatan birokrasi yang ada di kelurahan tersebut. Peran Lurah sangat diperlukan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pentingnya meningkatkan kinerja pegawai merupakan salah satu faktor dalam pencapaian tujuan yang maksimal kepada masyarakat. Peran kepemimpinan adalah adalah suatu perilaku-perilaku yang diharapkan oleh pemimpin dalam menduduki suatu posisi tertentu diharapkan bias berperan untuk mempengaruhi, membimbing, mengevaluasi bawahannya kearah pencapaian tujuan sebuah organisasi. Kepemimpinan dapat dikatakan sebagai motor atau daya penggerak semua sumber-sumber dan alat-alat yang tersedia bagi suatu organisasi. Karenanya dapat dikatakan bahwa sukses atau tidaknya suatu instansi dalam memberikan pelayanan yang maksimal sangat ditentukan atas kemampuan pemimpin untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Lurah merupakan pemimpin dan koordinator penyelenggaraan pemerintahan di wilayah kerja kelurahan yang dalam pelaksanaan tugasnya memperoleh pelimpahan kewenangan pemerintahan dari Bupati/Walikota. Sebagai seorang pemimpin Lurah memiliki peran dalam kepemimpinannya. peran kepemimpinan dalam organisasi ada 3 macam yaitu

1. Peran antar pribadi : Sebagai Tokoh (*Figurhead*), Sebagai Pemimpin (*Leader*), Sebagai Penghubung (*Liaison*).
2. Peran pembuatan keputusan : Sebagai Wiraswastawan (*Entrepreneur*), Sebagai Pereda gangguan (*Disturbance handler*), Sebagai Pengalokasi sumber daya (*Resource allocator*) dan Sebagai Perunding (*Negotiator*).
3. Peran sumber informasi : Sebagai Pemonitor dan Pembagi (*Monitor and Disseminator*) dan Sebagai Juru bicara (*Spokesperson*).

Dari pengamatan awal penulis, diamati bahwa peran kepemimpinan Lurah Sungai Jering belum maksimal dalam menjalankan perannya sebagai seorang



pemimpin. Dapat dilihat dari Peran Kepemimpinan Lurah dalam memberikan masukan maupun dorongan yang kurang, sehingga menyebabkan Kurang disiplinnya pegawai karena masih terdapat pegawai yang tidak tepat waktu masuk kantor . Dari observasi penulis, pegawai ada yang datang pukul 09.00 Wib yang hampir setiap hari seperti itu yang seharusnya datang pukul 08.00 Wib. Dan kantor yang lambat buka (kegiatan pelayanan) yang seharusnya buka pukul 08.00 Wib pada prakteknya sering buka 08.30 Wib. Selain itu, Lurah dalam mengambil keputusan yang kurang tegas terhadap pegawai yang tidak berada di kantor saat jam-jam kerja bahkan meninggalkan kantor dengan cepat sebelum jam istirahat. Dari observasi penulis, masih seringnya pegawai duduk-duduk di kantin pada saat jam-jam kerja sehingga membuat masyarakat harus menunggu. Hal seperti ini harus diberikan sanksi ataupun teguran agar para pegawai lebih patuh lagi terhadap peraturan yang ada.

Kurang berperannya kepemimpinan dalam menciptakan komunikasi yang harmonis serta pemberian pembinaan kepada pegawai, akan menyebabkan tingkat kinerja pegawai rendah. Gambaran masalah diatas masih merupakan opini dari pengamatan awal peneliti yang perlu dilakukan suatu penelitian yang mengedepankan prinsip, aturan dan kaidah ilmiah agar hasil yang diperoleh dapat dipertanggungjaabkan kebenarannya secara ilmiah.

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan yang telah dikemukakan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul, “**Analisis Peran Kepemimpinan Lurah Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Sungai Jering Kecamatan Kuantan Tengah Kabupaten Kuantan Singingi**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah :”Bagaimana peran kepemimpinan lurah dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Sungai Jering Kecamatan Kuantan Tengah Kabupaten Kuantan Singingi”.

1.3 Tujuan penelitian

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah: Untuk mengetahui peran kepemimpinan lurah dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Sungai Jering Kecamatan Kuantan Tengah Kabupaten Kuantan Singingi.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang diharapkan oleh penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1.4.1 Secara aspek teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan memperluas wawasan khususnya kepada mahasiswa.
- 1.4.2 Secara aspek praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan ilmu dan masukan kepada Lurah kelurahan sungai jering yang perannya sebagai pemimpin dalam meningkatkan kinerja pegawai.



2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Teori/Konsep Administrai Negara

Administrasi Negara menurut Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia bahwa pada hakikatnya merupakan proses penyelenggaraan kebijaksanaan Negara/pemerintahan dalam rangka mencapai tujuan Negara yang dalam abad modern ini adalah kesejahteraan masyarakat (dalam Kamarudin Sellang, 2016:45).

2.1.2 Teori/Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Kaswan, Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen yang meliputi antara lain perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan lain-lain. MSDM menangani SDM, yaitu orang yang siap, bersedia dan mampu memberi kontribusi terhadap tujuan stakeholder (dalam Benjamin Bukit, 2017:11). Sedangkan menurut Stoner, MSDM meliputi penggunaan SDM secara produktif dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi dan pemuasan kebutuhan pekerja secara individual (dalam Edy Sutrisno, 2017:6).

2.1.3 Teori/Konsep Organisasi

Menurut Siagian, organisasi adalah setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja bersama serta secara formal terikat dalam rangka pencapaian suatu tujuan yang telah ditentukan dalam ikatan yang terdapat seorang/beberapa orang yang disebut atasan dan seorang/sekelompok orang yang disebut bawahan (dalam Hari Sulaksono, 2019:1).

2.1.4 Teori/Konsep Kepemimpinan

Pemimpin adalah individu yang memimpin, dan kepemimpinan merupakan sifat yang harus dimiliki seorang pemimpin. Mullins berpendapat bahwa kepemimpinan didasarkan pada sebuah fungsi dari kepribadian yang dapat dilihat dari perilaku yang dinampakkan ketika seorang pemimpin memimpin kelompok maupun organisasi (dalam Sutarto Wijono, 2018:1). Menurut Miftah Thoha, kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku manusia, baik perseorangan maupun kelompok (dalam Badu dkk, 2017:32).

2.1.5 Teori/Konsep Peran Kepemimpinan

Dalam suatu organisasi, peran kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting. Dilingkungan kerja, peran diartikan sebagai seorang yang diberikan suatu posisi, juga diharapkan menjalankan perannya sesuai dengan pekerjaannya tersebut. Menurut Sarbin dan Allen, peran diartikan sebagai suatu rangkaian perilaku yang teratur, yang ditimbulkan karena suatu jabatan tertentu, atau karena adanya suatu yang mudah dikenal (dalam Raimond Napitupulu dkk, 2019:29).

Menurut Henry Mintzberg (dalam Badeni, 2017:6), mengemukakan bahwa peran kepemimpinan dalam organisasi yaitu:



- a. Peranan Antar Pribadi, maksudnya adalah peran pemimpin dengan anggotanya secara pribadi, hal ini untuk meningkatkan rasa kebersamaan secara memberikan contoh yang baik.
 1. Tokoh/*Figur Head* : Pemimpin merupakan figur/ contoh bagi bawahan dalam menjalankan kegiatan yang bersifat legal dan sosial.
 2. Pemimpin/*Leader* : Pemimpin merupakan pengarah, pemberi dorongan dan pemberi petunjuk bagi anggota organisasi.
 3. Penghubung/*Liaison* : Pemimpin merupakan penghubung bagi organisasi dan bawahannya serta memelihara jaringan kontak luar yang memberikan dukungan dan informasi.

- b. Peranan Pembuatan Keputusan adalah peran pemimpin atau kewenangannya dalam mengambil keputusan dalam menentukan arah ,mengembangkan inovasi, mengambil peluang serta bernegosiasi dalam menjalankan suatu usaha dan melakukan perbaikan majerial pada sebuah organisasi.
 1. Wiraswastawan/*Enterpreneur* : Pemimpin harus memiliki jiwa wirausaha dalam mengembang organisasi dan dapat beradaptasi dengan lingkungan, serta memiliki ide inovasi untuk kemajuan organisasi.
 2. Pereda gangguan/*Disturbance handler* : Pemimpin harus menghadapi atau menghilangkan rintangan yang dapat menghalangi jalannya organisasi.
 3. Pengalokasi sumber daya/*Resorurce Allocator* : Pemimpin memiliki peran dalam mengendalikan penggunaan sumber daya organisasi.
 4. Perunding/*Negotiator* : Pemimpin merupakan peran utama dalam melakukan perundingan.

- c. Peranan Sumber Informasi adalah peran pemimpin untuk menerima memberikan serta menganalisis informasi kepada para anggotanya serta menanyakan informasi kepada anggota dalam merumuskan sebuah tujuan organisasi.
 1. Pemonitor dan Pembagi/*Monitor And Desseminator* : Pemimpin harus mampu mengawasi dan menyaring berbagai informasi yang diterima dan selanjutnya diteruskan kepada bawahannya guna kepentingan organisasi.
 2. Juru bicara/*Spoke Person*: Pemimpin harus menjadi peran utama organisasi sebagai pembicara.

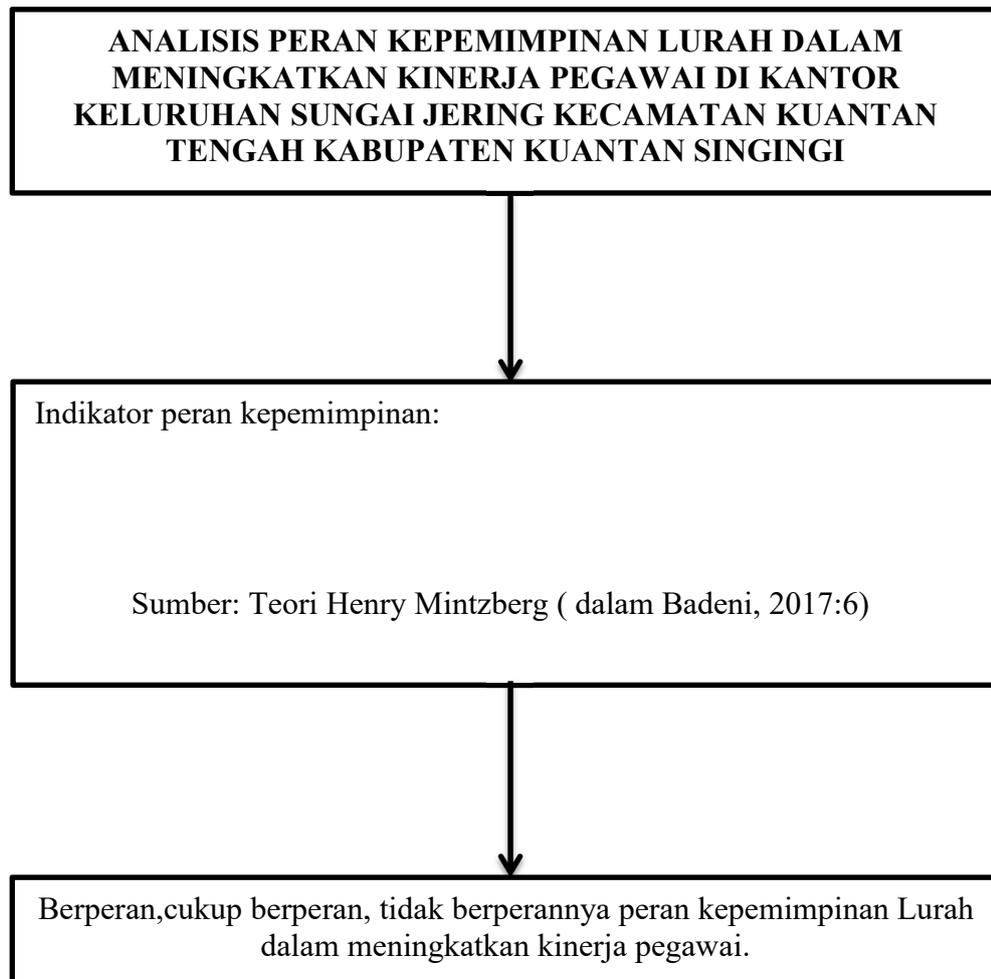
2.1.6 Teori/Konsep Kinerja Pegawai

Prawirosentono mengatakan performance atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing (dalam Akhmad dan Rusdi, 2020:1).



Mangkunegara menyebutkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (dalam Lendy Zelvien, 2020:76).

2.2 Kerangka Pemikiran



Sumber : Modifikasi Penelitian Tahun 2023



3. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu deskriptif kualitatif. Penelitian yang memaparkan atau menggambarkan semua peristiwa yang diperoleh dari lapangan sesuai dengan masalah yang telah dirumuskan.

Menurut Moleong, penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dll secara holistic dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah (dalam Ismail Nurdin dan Sri Hartati, 2019:75).

3.2 Informan

Adapun teknik dalam penarikan informan pada penelitian ini adalah *teknik Purposive Sampling*. Menurut Sugiyono (2019:81), Purposive Sampling adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu.

NO	JABATAN INFORMAN	JUMLAH
1.	Lurah	1
2.	Sekretaris Kelurahan	1
3.	Kepala Seksi Pemerintahan	1
4.	Kepala Seksi Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa	1
5.	Kepala Seksi Ketentraman Dan Ketertiban	1
6.	Staf Tata Usaha	1
Total		6

3.3 Sumber Data

3.3.1 Data Primer

Data sekunder menurut Hardani (2020:121), adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Teknik yang dapat digunakan peneliti untuk mengumpulkan data primer antara lain observasi, wawancara, diskusi dan penyebaran kuesioner.

3.3.2 Data Sekunder

Data primer menurut Hardani (2020:121), adalah sumber data yang tidak secara langsung memberikan data kepada pengumpul data misalnya lewat orang lain atau dokumen.



3.4 Fokus Penelitian

Fokus penelitian ini yaitu pada peranan kepemimpinan lurah dalam meningkatkan kinerja pegawai di kantor Kelurahan Sungai Jering, Kuantan Tengah, Kuantan Singingi.

3.5 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di Kantor Kelurahan Sungai Jering, Jl. Pandan Wangi, Kecamatan Kuantan Tengah, Kabupaten Kuantan Singingi.

3.6 Metode Pengumpulan Data

3.6.1 Wawancara

Yaitu pengumpulan data yang dilakukan secara tatap muka langsung dengan subjek penelitian. Wawancara menurut Esterberg, yaitu pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu (dalam Rifai Abubakar, 2020:67).

3.6.2 Observasi

Yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan pengamatan secara langsung terhadap gejala-gejala subjek yang diteliti. Observasi menurut Sutrisno Hadi, yaitu suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis (dalam Sugiono, 2019:145).

3.6.3 Dokumentasi

Yaitu pengumpulan data yang didasarkan pada dokumen atau catatan yang ada pada lokasi penelitian. Dokumentasi menurut Sugiono, yaitu catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen ini bisa berbentuk tulisan, gambar atau karya monumental dari seseorang (dalam Hardani dkk, 2020:114).

3.6.4 Triangulasi

Menurut Sugiono (2019:241), Triangulasi dapat diartikan sebagai teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada.

3.7 Metode Analisis Data

Analisis data menurut Sandu Siyoto dan Ali Sodik (2015:120) ialah proses mengorganisasikan dan mengurutkan data kedalam pola, kategori dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis kerja seperti yang disarankan oleh data. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu :

3.7.1 Reduksi data

Merupakan suatu bentuk analisis yang menajamkan, menggolongkan, mengarahkan dan mengorganisasi data sedemikian rupa sehingga kesimpulan final dapat ditarik. Reduksi data menurut Sugiono (2019:247), berarti merangkum, memilih hal-hal pokok, memfokuskan pada hal-hal penting, dicari tema dan polanya, dan membuang yang tidak perlu.



3.7.2 Penyajian data

Menurut Miles dan Huberman, penyajian data adalah sekumpulan informasi tersusun yang memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan. Penyajian data dilakukan untuk dapat melihat gambaran keseluruhan atau bagian-bagian tertentu dari gambaran keseluruhan (dalam Sandu Siyoto dkk, 2015:123).

3.7.3 Penarikan Kesimpulan

Penarikan kesimpulan adalah tahap akhir dalam proses analisis data. Pada bagian ini peneliti mengutarakan kesimpulan dari data-data yang telah diperoleh. Kegiatan ini dimaksudkan untuk mencari makna data yang dikumpulkan dengan mencari hubungan, persamaan, dan perbedaan (Sandu dan Ali Sodik, 2015:124).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Indikator Peran Antar Pribadi

Indikator peran kepemimpinan lurah sebagai peran antar pribadi (*interpersonal*) yang berdasarkan pengertian menurut M. Noer dkk (2023:22) yaitu seorang pemimpin adalah yang bisa mempengaruhi orang atau kelompok lain dalam mencapai kinerja maksimal yang telah ditetapkan sesuai dengan tujuan organisasi. Pemimpin dengan sifat interpersonal menjalankan perannya sebagai figure utama, pemimpin, dan penghubung dengan penuh ide kreatif dan inovatif.

Berdasarkan hasil penelitian penulis menganalisis dalam indikator ini peran kepemimpinan cukup berperan. Peneliti melihat lurah dalam beberapa kesempatan secara langsung turun dalam melayani masyarakat yang datang. Hal ini dapat menjadi contoh yang baik bagi pegawai dalam melayani masyarakat. Para pegawai juga cepat bergerak ketika masyarakat ingin mengurus surat-surat karena Lurah mampu mengarahkan dan menuntun pegawai dan juga memotivasi serta mendorong pegawai dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawainya. Selain itu, ketika peneliti melakukan penelitian terlihat terjalannya komunikasi lurah dengan para pegawainya sangat baik. Hal ini sangat berpengaruh terhadap peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai karena terjalannya komunikasi yang baik antar pegawai. Akan tetapi, selama melakukan observasi peneliti melihat masih ada beberapa pegawai yang kurang disiplin terhadap waktu baik jam datang, istirahat dan pulang kantor.

4.2 Indikator Pembuatan Keputusan

Indikator peran kepemimpinan lurah sebagai peran pembuatan keputusan (*Decisional Role*) yang berdasarkan pengertian menurut Siagian yaitu peran pemimpin dalam pengambilan keputusan mempunyai arti bahwa pemimpin mempunyai peran sebagai penentu kebijakan yang akan diambil berupa strategi-strategi bisnis yang mampu untuk mengembangkan inovasi, mengambil peluang atau kesempatan dan bernegosiasi dalam menjalankan usaha dengan konsisten (dalam Abdulhalil dkk, 2020:29).

Berdasarkan hasil penelitian penulis menganalisis dalam indikator ini peran kepemimpinan cukup berperan. Lurah yang bertanggung jawab serta aktif dan



tanggap mencari solusi ketika ada masalah yang mengganggu kinerja pegawainya, lurah juga professional dalam memilih dan menempatkan pegawai sesuai keahlian dan jurusannya sesuai dengan bidang kerja di kantor. Tetapi ada kekurangan yang mana lurah kurang tegas mengambil keputusan kepada pegawai yang sering terlambat masuk ke kantor. Selain itu, pengalokasian sarana dan prasarana yang juga kurang seperti komputer yang dapat menghambat pegawai bekerja dalam melayani masyarakat.

4.3 Indikator Sumber Informasi

Indikator peran kepemimpinan lurah sebagai peran sumber informasi (*informational role*) yang berdasarkan pengertian menurut Siagian yaitu peran yang bersifat informasional mengandung arti bahwa seorang pemimpin dalam organisasi mempunyai peran sebagai pemberi, penerima dan penganalisis informasi. Penyampaian atau penyebaran informasi harus di rancang sedekimian rupa sehingga informasi benar-benar sampai kepada komunikan yang dituju dan memberikan manfaat yang diharapkan (dalam Abdulhalil dkk, 2020:29).

Berdasarkan hasil penelitian penulis menganalisis dalam indikator ini peran kepemimpinan cukup berperan. Lurah selalu mengawasi informasi yang diperolehnya serta membagikannya kepada pegawai secara langsung. Komunikasi lurah dengan para Kasi serta Staff terjalin dengan baik dan juga lurah sangat baik dalam menyampaikan informasi kepada peneliti ketika melakukan penelitian dalam bertukar informasi dan data yang diperlukan. Peneliti melihat apa yang diperintahkan dan yang disarankan oleh lurah dapat diterima dan dijalankan oleh para pegawainya sehingga membuktikan penyampaian informasi oleh lurah sudah baik. Peneliti melihat bahwa dalam mengawasi dan pemantauan lurah masih kurang karena pada saat jam kerja masih ada beberapa pegawai yang masih duduk di kantin. Dalam peran ini pemimpin harus melakukan kegiatan pengawasan, pemantauan, mengikuti, mengumpulkan dan merekam kejadian yang terjadi baik didapat secara langsung maupun tidak langsung.

5. KESIMPULAN

Peran kepemimpinan sangat berpengaruh di dalam menjalankan sebuah organisasi. Peran kepemimpinan yang berjalan dengan baik akan dapat meningkatkan kinerja pegawainya. Seorang pemimpin dengan peran kepemimpinannya dapat menentukan bagaimana strategi dalam menjalankan organisasi. Kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh peran kepemimpinan. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara penelitian mengenai peran kepemimpinan lurah dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Sungai Jering Kecamatan Kuantan Tengah Kabupaten Kuantan Singingi dapat dikatakan cukup berperan.

SARAN

Adapun saran peneliti mengenai peran kepemimpinan lurah dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Sungai Jering Kecamatan Kuantan Tengah Kabupaten Kuantan Singingi adalah sebagai berikut :



1. Untuk meningkatkan disiplin pegawai, Lurah diharapkan lebih tegas dalam membuat keputusan terhadap pegawai yang kurang disiplin dengan segera memberikan sanksi ataupun teguran.
2. Untuk kelancaran bekerja, Lurah diharapkan untuk menambah sarana yang dapat menunjang kinerja pegawai kelurahan dalam bekerja sesuai dengan jumlah pelayanan yang diberikan oleh kantor kelurahan.
3. Untuk meningkatkan kualitas SDM, Lurah diharapkan untuk bisa memerintahkan pegawai mengikuti pelatihan dan pengembangan agar para pegawai lebih baik lagi dalam bekerja. Salah satunya yaitu Diklat teknis ialah untuk memberikan pengetahuan dan/atau keterampilan dibidang tugas yang terkait dengan pekerjaan PNS sehingga mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara professional dan juga mengikuti pelatihan dasar (Latsar).
4. Sebaiknya pimpinan unit kerja (lurah) menjadi suri teladan bagi bawahannya.

UCAPAN TERIMAKASIH

Puji syukur, penulis panjatkan atas kehadirat Allah Subhana wa ta'ala, pencipta alam semesta atas limpaaan rahmat dan nikmat yang tidak pernah putus kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "ANALISIS PERAN KEPEMIMPINAN LURAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KELURAHAN SUNGAI JERING KECAMATAN KUANTAN TENGAH KABUPATEN KUANTAN SINGINGI" yang merupakan salah satu persyaratan untuk lulus dari jurusan Administrasi Negara dan mendapatkan gelar sarjana.

Dalam penyusunan Skripsi ini, penulis juga dengan segala kerendahan hati menyadari bahwa penyusunan Skripsi ini dapat disusun dengan baik karena adanya dorongan dan bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. H. Nopriadi, S.K.M., M.Kes selaku Rektor Universitas Islam Kuantan Singingi.
2. Ibu Rika Ramadhanti, S.IP., M.Si, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial Universitas Islam Kuantan Singingi.
3. Bapak Emilia Emharis, S.sos, M.Si, selaku Ketua Program Studi Administrasi Negara Universitas Islam Kuantan Singingi.
4. Ibu Rika Ramadhanti, S.IP., M.Si sebagai pembimbing I (satu) yang telah banyak memberi bimbingan dan waktu serta saran-saran untuk menyelesaikan proposal ini .
5. Bapak Alsar Andri, S.Sos., M.Si selaku pembimbing II (dua) yang telah banyak memberikan dorongan semangat dan bantuan kepada penulis dalam menyelesaikan proosal iniKedua orang tua penulis, yang telah berperan penting dalam kehidupan mental dan jiwa penulis, sehingga skripsi ini bisa tersusun dengan baik dan sejalan dengan akal sehat.
6. Bapak dan Ibu Dosen serta seluruh staf Fakultas Ilmu Sosial Universitas Islam Kuantan Singingi yang telah banyak membantu dan memberikan ilmu selama penulis menuntut ilmu hingga selesai.



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

7. Teristimewa dan terkhusus kepada orang tua tercinta, ayahanda Yohandas dan Ibunda Lisda Yeti yang telah membesarkan, mendidik dan memberikan dukungan dan semangat kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Dan juga kepada saudara (kakak dan abang) yang telah memberikan semangat, dorongan, moral dan materil.
8. Dan kepada seluruh teman – teman seperjuangan Program Studi Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang telah memberikan semangat dan motivasi serta kebersamaan dan keceriaan dalam menulis skripsi ini.

Penulis menyadari Skripsi ini masih jauh dari sempurna, mengingat terbatasnya pengetahuan dan pengalaman penulis. Oleh sebab itu, saran dan kritik dari pembaca yang sehat dan membangun akan penulis terima dengan senang hati.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Abdullah, Ma'ruf. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Abubakar, H. Rifai. 2020. *Pengantar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Suka Press Uin Sunan Kalijaga.
- Adhari, Iendy Zelvian. 2020. *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management Dan Motivasi Kerja*. Pasuruan: Qiara Media.
- Ajabar. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sleman: Deepublish.
- Ambarwati, Arie. 2018. *Perilaku dan Teori Organisasi*. Malang: Media Nusa Creative.
- Asnawi, Melan Angriani. 2019. *Kinerja Karyawan Persero Terbatas*. Gorontalo: Athra Samudra.
- Badeni. 2017. *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabet.
- Badu, Syamsu.Q dan Novianty Djafri. 2017. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Gorontalo: Ideas Publishing.
- Bukit, Benjamin. 2017. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zahr Publishing.
- Fauzi, Akhmad dan Rusdi Hidayat. 2020. *Manajemen Kinerja*. Surabaya: Airlangga University Press.



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

- Hardani dkk. 2020. *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Ilmu.
- Henuk, Alemina. 2020. *Pengantar Ilmu Administrasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sellang, Kamarudin. 2016. *Administrasi dan Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Penerbit Ombak.
- Muhammad. 2019. *Pengantar Ilmu Administrasi Negara*. Lhoseumawe: Unimal Press.
- Napitupulu, Reimond dkk. 2019. *Dasar-dasar Ilmu Kepemimpinan Teori dan Aplikasi*. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia.
- Nurdin, Ismail dan Sri Hartati. 2019. *Metodologi Penelitian Sosial*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia.
- Purwanggono, Cuk Jaka. 2020. *Kepemimpinan*. Semarang: Universitas Wahid Hasyim.
- Rahman, Mariati. 2017. *Ilmu Administrasi*. Makassar: CV. Sah Media.
- Sabrina. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Umsu Press.
- Shaleh, Mahadin. 2018. *Kepemimpinan dan Organisasi*. Palopo: IAIN Palopo.
- Siagian, Sondang P. 2019. *Filsafat Administrasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Silviani, Irene. 2020. *Komunikasi Organisasi*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Sitinjak, Wahyunita dkk. 2021. *Kinerja Karyawan(Era Transformasi Digital)*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulaksono, Hadi. 2019. *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Sleman: Deepublish.
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Suyoto, Sandu dan Ali Sodik. 2015. *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Wahyudi, Adi. 2022. *Menjadi Guru Masa Depan*. Sukabumi: Haura Utama.



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

Wijono, Sutarto. 2018. *Kepemimpinan dalam Perspektif Organisasi*. Jakarta: Kencana.

B. Jurnal

Abdulhalil. 2020. “Peran Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai”. Dalam *Jurnal Government Of Archipelago*. Vol.1. No.1 Maret 2020.

Daswati. 2012.“Implementasi Peran Kepemimpinan Dengan Gaya Kepemimpinan Menuju Kesuksesan Organisasi”. Dalam *Jurnal Academica Fisip Untad*. Vol.04. No.01 Februari 2012.

Iriawan, Hermanu dkk. 2020. “Peranan Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Pengawasan Penyaluran Bantuan Bahan Rumah(BBR) Pada Dinas Sosial Kabupaten Biak Numfor”. Dalam *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*. Vol.7. No.3 Desember 2020.

C. Peraturan Perundang-undangan

Peraturan Pemerintah Nomor 73 Tahun 2005 Tentang Kelurahan.

Peraturan Daerah Kabupaten Kuantan Singingi Nomor 3 Tahun 2005 Tentang Pembentukan Kelurahan Sungai Jering Kecamatan Kuantan Tengah Kabupaten-Kuantan-Singingi

