

PERAN KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI KELURAHAN TANJUNG REMA DARAT KABUPATEN BANJAR

Rina¹, Faksiannor², Dewi Merdayanty³

¹Ilmu Administrasi Publik, 63201, Fisip, Uniska MAB, NPM 18120329

²Ilmu Administrasi Publik, 63201, Fisip, Uniska MAB, NIDN 1120106301

³Ilmu Administrasi Publik, 63201, Fisip, Uniska MAB, NIDN 1104017302

E-mail: rina.fts009@gmail.com/087716552304

ABSTRAK

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif, teknik pengumpulan data kemudian dianalisis dengan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran kepemimpinan Kantor Kelurahan Tanjung Rema Darat Kabupaten Banjar untuk memajukan kinerja pegawai menggunakan teori menurut Henry Mintzbergh (1973). Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran Lurah Tanjung Rema Darat dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Tanjung Rema Darat senantiasa melakukan perannya sebagai *interpersonal role*, *decision making*, dan *informational role* dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Tanjung Rema Darat Kabupaten Banjar. Selain itu Lurah Tanjung Rema Darat baik secara langsung ataupun tidak langsung telah memberikan *decisionmaking* terhadap anggotanya agar pegawainya dapat mengetahui dari apa yang telah diberikan oleh Lurah Tanjung Rema Darat guna meningkatkan kinerja pegawainya pada Kantor Kelurahan Tanjung Rema Darat, yang dilakukan Lurah Tanjung Rema Darat dalam mengambil kebijakan pada pegawainya yaitu Lurah Tanjung Rema Darat selalu hadir kantor lebih awal dari pada pegawainya dan pulang terakhir dari pada pegawainya. Selaku Lurah Tanjung Rema Darat tidak memaksa artinya mereka bisa melihat apa yang diberikan oleh Lurah Tanjung Rema Darat kepada bawahannya dapat ikut berpartisipasi dalam mencapai tujuan bersama. Saran dari penulis yaitu bagi pegawai yang tidak menyelesaikan tugas dan kewajibannya dengan baik atau tidak mematuhi peraturan yang ada sebagaimana mestinya, makaselaku Pemimpin atau Lurah Tanjung Rema Darat harus segera menindaklanjuti dengan memberikan sanksi seperti sanksi ringan, sanksi sedang, dan sanksi berat sesuai dengan pelanggarannya. Didalam faktor pendukung peran Lurah Tanjung Rema Darat dalam meningkatkan kinerja pegawainya memang harus mengutamakan kejujuran.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Kinerja.

ABSTRACT

This study aims to determine the leadership role of the Tanjung Rema Darat Kelurahan Office in Banjar Regency to advance employee performance using theory according to Henry Mintzbergh (1973). The results showed that the role of the Lurah Tanjung Rema Darat in improving employee performance at the Tanjung Rema Darat Sub-district Office always played its role as an interpersonal role, decision making, and informational role in improving employee performance at the Tanjung Rema Darat Sub-district Office, Banjar Regency. In addition, the Tanjung Rema Darat Lurah, either directly or indirectly, has given decision making to his members so that his employees can find out from what has been given by the Tanjung Rema Darat Lurah in order to improve the performance of his employees at the Tanjung Rema Darat Village Office, which was carried out by Tanjung Rema Darat Lurah in take a policy on his employees, namely the Lurah Tanjung Rema Darat always attends the office earlier than his employees and leaves last than his employees. As Lurah Tanjung Rema Darat, they don't force it, meaning that they can see what the Lurah Tanjung Rema Darat has given to their subordinates and can participate in

achieving common goals. Suggestions from the author are for employees who do not complete their duties and obligations properly or do not comply with existing regulations as they should, then as the leader or the head of the Tanjung Rema Darat village must immediately follow up by providing sanctions such as light sanctions, moderate sanctions, and severe sanctions according to the violation. In supporting factors, the role of the Tanjung Rema Darat Lurah in improving the performance of his employees must prioritize honesty.

Keywords: Leadership, Performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi baik organisasi dalam skala besar maupun kecil. Pada organisasi berskala besar, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan usaha, peran sumber daya manusia menjadi semakin penting. Perkembangan pemerintahan akan terealisasi apabila ditunjang oleh aparatur negara yang berkualitas.

Dalam organisasi publik, bawahan bekerja selalu tergantung pada pemimpin. Bila pemimpin tidak memiliki kemampuan memimpin, maka tugas-tugas yang sangat kompleks tidak akan terlaksana dengan baik. Tetapi apabila manajer mampu melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan baik, maka akan sangat mudah untuk dapat mencapainya. Suatu organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif, yang mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku anggotanya atau bawahannya. Jadi seorang pemimpin apabila ia mampu member pengaruh serta arahan terhadap bawahannya dalam mencapai suatu tujuan bersama.

Berdasarkan pemaparan tersebut Kelurahan mempunyai peran yang sangat penting dalam hal pembinaan kemasyarakatan oleh karena itu segala aspek-aspek yang mendukung segala bentuk dan tugas fungsi Kelurahan haruslah berkualitas dan profesional salah satunya adalah sumber daya manusia yang notabene adalah pegawai yang memiliki kompetensi, kualitas yang baik serta mempunyai integritas dan dedikasi

yang baik terhadap organisasi. Oleh karena itu menyadari tugas dan fungsi pokok yang dijalankan. Seorang Lurah atau pemimpin dalam sebuah Kelurahan sangatlah berperan penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya yang dimilikinya melalui kebijakan-kebijakan karena pegawai adalah penggerak utama lajunya organisasi melalui program-program yang terencana dan berkesinambungan sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

Dari permasalahan peran pemimpin di Kantor Kelurahan Tanjung Rema Darat Kecamatan Martapura Kabupaten Banjar berdasarkan hasil yang diamati pemimpin atau Lurah sudah terlihat baik dalam menjalankan tugas dan kewajibannya tetapi masih ada terlihat beberapa pegawai yang masih telat datang serta bersantai ketika jam bekerja. Kondisi yang mencerminkan rendahnya tingkat pegawai mungkin juga disebabkan oleh budaya dari Lurah sebelumnya yang masih terbawa.

Permasalahan pemimpin dalam hal ini Lurah Tanjung Rema Darat Kecamatan Martapura Kabupaten Banjar dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya yaitu kurang berjalannya peran yang meningkatkan kinerja pegawai seperti peran pribadi, peran membuat keputusan, dan peran sumber informasi.

Dalam hal pribadi Lurah Tanjung Rema Darat Kecamatan Martapura Kabupaten Banjar diharapkan mampu menjadi figure/ contoh bagi organisasi dan dalam peran ini juga pemimpin diharapkan bias memberikan perintah, bimbingan, pengarahan, dan memberi petunjuk bagi pegawai.

Melihat beberapa pentingnya pengaruh peran seorang pemimpin dalam mengoperasikan organisasi dengan individu yang berbeda-beda, maka seorang pemimpin harus benar-benar berkualitas agar dapat memimpin bawahannya dengan baik sehingga produktifitas dan tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien. Dengan demikian penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai upaya upaya Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai.

TINJAUAN PUSTAKA

Peran

Teori peran adalah sebuah teori yang digunakan dalam dunia sosiologi, psikologi dan antropologi yang merupakan perpaduan berbagai teori, orientasi maupun disiplin ilmu. Teori peran berbicara tentang istilah “peran” yang biasa digunakan dalam dunia teater, dimana seorang aktor dalam teater harus bermain sebagai tokoh tertentu dan dalam posisinya sebagai tokoh itu diharapkan untuk berperilaku secara tertentu. Posisi seorang aktor dalam teater dianalogikan dengan posisi seseorang dalam masyarakat, dan keduanya memiliki kesamaan posisi.¹

Biddle dan Thomas membagi peristilahan dalam teori peran empat golongan, yaitu:²

1. Orang-orang yang mengambil bagian dalam interaksi social
2. Perilaku yang muncul dalam interaksi tersebut
3. Kedudukan orang-orang dalam berperilaku
4. Kaitan antara orang dan perilaku

Berbagai istilah tentang orang-orang dalam teori peran. Orang-orang yang mengambil bagian dalam interaksi sosial dapat dibagi dalam golongan sebagai berikut:

- a. Aktor atau pelaku, yaitu orang yang sedang berperilaku menurut suatu peran tertentu.
- b. Target (sasaran) atau orang lain, yaitu orang yang mempunyai hubungan dengan aktor dan perilakunya.

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah topik dengan daya tarik universal. Didalam media populer dan literatur penelitian akademis, telah banyak dibuat tulisan tentang kepemimpinan, kepemimpinan memberikan tantangan utama bagi praktisi dan peneliti yang tertarik didalam memahami karakter dari kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan fenomena sangat berharga yang sangat kompleks. Selama bertahun-tahun, kepemimpinan telah dijelaskan dan didefinisikan dalam banyak cara, komponen umum yang ada di hampir semua klasifikasi adalah, kepemimpinan merupakan suatu proses memengaruhi yang membantusekelompok individu untuk mencapai tujuan.³ Terutama, didalam buku ini, kepemimpinan dijelaskan sebagai proses dimana seorang individu memengaruhi sekelompok individu. Karena pemimpin dan pengikut adalah bagian dari proses kepemimpinan, penting untuk membicarakan masalah yang dihadapi pengikut dan juga masalah yang dihadapi pemimpin. Pemimpin dan pengikut seharusnya dipahami dalam hubungan satu sama lain. Dua bentuk umum kepemimpinan adalah yang ditetapkan dan yang muncul secara alami. Kepemimpinan yang ditetapkan didasarkan pada jabatan atau posisi resmi didalam organisasi. Kepemimpinan yang berkembang dihasilkan dari apa yang dilakukan seseorang dan bagaimana seseorang mendapat dukungan

¹ Sarlito Wirawan Sarwono, Teori-Teori Psikologi Sosial, (Jakarta; Rajawali Pers, 2015) Hlm. 215

² Sarlito Wirawan Sarwono, Teori-Teori Psikologi Sosial, (Jakarta; Rajawali Pers, 2015) Hlm. 215

³ Peter G. Northouse, KEPEMIMPINAN Teori dan Praktik Edisi Keenam (Jakarta Barat, Permata Puri Media, 2016, 2013) Hlm. 14

dari pengikut. Kepemimpinan sebagai suatu proses, diterapkan kepada individu baik dalam peran yang ditetapkan maupun peran yang muncul secara alami.

Beberapa teori tentang kepemimpinan antara lain:

- a. Teori kontingensi adalah teori kesesuaian pemimpin, yang berarti berusaha menyesuaikan pemimpin dengan situasi yang tepat.⁴
- b. Teori jalur-tujuan (*path-goal*) adalah tentang bagaimana pemimpin memotivasi bawahan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.⁵
- c. Teori pemimpin-anggota menelusuri dengan diam-diam pendekatan lain serta mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses yang terpusat pada interaksi antara pemimpin dan pengikut.⁶

Kepemimpinan mungkin hanya terbentuk dalam suatu lingkungan yang secara dinamis melibatkan hubungan diantara sejumlah orang. Kongkritnya, seseorang hanya bisa mengklaim dirinya sebagai seorang pemimpin jika ia memiliki sejumlah pengikut. Selanjutnya antara para pemimpin dan pengikutnya terjalin ikatan emosional dan rasional menyangkut kesamaan nilai yang ingin disebar dan ditanam serta kesamaan tujuan yang ingin dicapai. Walaupun dalam realitasnya sang pemimpin yang biasanya memperkenalkan atau bahkan merumuskan nilai dan tujuan.

Menurut pendapat Henry Mintzbergh dalam Miftah Thoha (2012) mengatakan fungsi kepemimpinan adalah:

- a. Fungsi Interpersonal (The Interpersonal Roals)

- b. Fungsi Pembuat Keputusan (The Decisional Roals)
- c. Fungsi Informasional (The Informational Roals)

Seirama fungsi pemimpin yang perlu dilakukan pemimpin, mereka memiliki tiga peran utama menurut Henry Minzbergh yang biasanya dijalankan oleh pemimpin dalam meningkatkan suatu kinerja atau manajemen dalam sebuah organisasi memiliki tiga peranan yaitu, sebagai berikut:

- a. Interpersonal Role (Peranan Pribadi)
- b. Descision Making (Peranan Pembuat Keputusan)
- c. Informational Role (Peranan Sumber Informasi)

Kinerja

Kinerja adalah merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja.⁷

Perencanaan kinerja merupakan titik awal dari suatu siklus manajemen kinerja. Dasar untuk melakukan perencanaan kinerja adalah perencanaan strategis organisasi yang menetapkan tujuan utama suatu organisasi. Perencanaan strategis menentukan apa saja yang harus dilakukan organisasi untuk mencapai tujuan tersebut. Tujuan dan rencana strategis tersebut dijabarkan lebih lanjut pada tingkat unit-unit kerja dibawahnya.

Berdasarkan perencanaan kinerja yang telah disepakati bersama antara manajer dan

⁴Peter G.Norhthouse, KEPEMIMPINAN Teori dan Praktik Edisi Keenam (Jakarta Barat, Permata Puri Media, 2016,2013) Hlm.117

⁵Peter G.Norhthouse, KEPEMIMPINAN Teori dan Praktik Edisi Keenam (Jakarta Barat, Permata Puri Media, 2016,2013) Hlm.131

⁶Peter G.Norhthouse, KEPEMIMPINAN Teori dan Praktik Edisi Keenam (Jakarta Barat, Permata Puri Media, 2016,2013) Hlm.153

⁷Prof,Dr,Wibowo,S.E,M.Phil, Manajemen Kinerja-Edisi Kelima (Depok, PT RajaGrafindoPersada,2017) Hlm.3

pekerja, dilakukan implementasi kinerja. Pelaksanaan kinerja berlangsung dalam suatu lingkungan internal dan eksternal yang dapat memengaruhi keberhasilan maupun kegagalan kinerja.⁸

- a. Lingkungan Kinerja
- b. Perilaku Mendorong Kinerja

Kinerja Pegawai

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 pemimpin agar dapat diketahui sampai sejauh mana perkembangan kinerja dari seorang pegawai pada khususnya dan organisasi pada umumnya.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian penulis menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian tentang riset yang bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis. Proses dan makna (perspektif subjek) lebih diperinci dalam penelitian kualitatif. Landasan teori ini dimanfaatkan sebagai pemandu agar fokus penelitian sesuai dengan fakta dilapangan.

Metode ini digunakan dengan pertimbangan bahwa metode ini relevan dengan materi penulisan skripsi, dimana penelitian yang dilakukan hanya bersifat

deskriptif yaitu menggambarkan kenyataan dari kejadian yang diteliti sehingga memudahkan peneliti untuk mendapatkan data yang objektif dalam rangka mengetahui dan memahami peran pemimpin yang diterapkan Kepala Lurah Tanjung Rema Darat Kecamatan Martapura Kabupaten Banjar dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Data akan dianalisis dengan menggunakan sistem wawancara. Hasil analisisnya siuraikan secara deskriptif dengan menggunakan gambaran mengenai peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Tanjung Rema Darat Kecamatan Martapura Kabupaten Banjar.

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini, maka digunakan instrumen pengumpulan data berupa wawancara, observasi, dan dokumentasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Interpersonal Role (Peranan Pribadi)

- a. **Figurehead: peran yang diperlukan untuk menjalankan sejumlah kegiatan yang bersifat legal dan sosial.**

Dalam peran ini peran pemimpin atau yang disebut dengan Lurah Tanjung Rema Darat sudah menjalankan perannya sebagai figurehead dimana Lurah atau Bapak Ahmad Syaukani, SP sering dalam melaksanakan kegiatan yang bersifat legal dan sosial misalnya rutin dalam mengikuti upacara apel setiap hari senin dan beliau sebagai pemimpin upacara yang diikuti oleh seluruh pegawai dan staf serta menghadiri undangan dari organisasi-organisasi publik yang mengundangnya sebagai pemateri.

⁸Prof,Dr,Wibowo,S,E.,M.Phil, Manajemen Kinerja-Edisi Kelima (Depok, PT RajaGrafindoPersada,2017), Hlm.69

Dari kutipan wawancara tersebut memaparkan bahwa peran kepemimpinan Lurah Kelurahan Tanjung Rema Darat sebagai figurehead sudah dijalankan dengan baik yang dimana untuk meningkatkan kinerja pegawai seorang pemimpin harus memberi contoh kepada pegawainya untuk menjalankan organisasi dengan bersungguh-sungguh.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lurah Tanjung Rema Darat dalam menjalankan peran kepemimpinan bersifat interpersonal yang diukur berdasarkan figure sudah cukup baik. Terbukti Lurah Tanjung Rema Darat dapat menjalankan peranannya sebagai figurehead, yakni peranan yang dilakukan untuk mewakili organisasi yang dipimpinnya didalam setiap kegiatan dan persoalan yang timbul secara formal.

b. Leader: peran yang bertanggung jawab untuk memotivasi dan mengarahkan bawahan.

Dalam peran ini pemimpin atau Lurah Kelurahan Tanjung Rema Darat menjalankan perannya sebagai leader yang dimana Lurah Tanjung Rema Darat terus melakukan motivasi terhadap pegawai-pegawainya dan mengawasi kemajuan pegawainya serta memberikan pengarahan yang efektif bagi pegawainya.

Dari kutipan wawancara tersebut membuktikan bahwa peran leader dijalankan dengan baik oleh Lurah Tanjung Rema Darat karena dalam peran ini pemimpin telah memotivasi pegawainya guna meningkatkan kinerja pegawai.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam menjalankan peran pemimpin bersifat interpersonal yang diukur berdasarkan pemimpin sebagai penggerak sudah cukup baik. Hal ini dibuktikan oleh Lurah Tanjung Rema Darat dalam menggerakkan bawahannya.

c. Liaison: peran yang memelihara jaringan kontak luar yang memberikan informasi dan dukungan.

Dalam peran ini Lurah Tanjung Rema Darat telah menjalankan peran liaison yang artinya Lurah Tanjung Rema Darat selalu menjaga komunikasi baik dengan pegawai-pegawainya maupun organisasi-organisasi lain.

Dari kutipan wawancara tersebut membuktikan bahwa Lurah Tanjung Rema Darat telah menjalankan peran liaison dalam memimpin sebuah lembaga yang dimana peran ini membangun dan memelihara kontak dalam dan diluar organisasi untuk memberikan informasi kepada pegawai-pegawainya sehingga informasi yang ditetapkan bisa menjadi dukungan.

Berdasarkan hasil penelitian dapat dikatakan bahwa peran pemimpin bersifat interpersonal yang diukur berdasarkan peran kepemimpinan sebagai peran pemimpin sebagai penghubung sudah cukup baik dilaksanakan oleh Lurah Kelurahan Tanjung Rema Darat, hal ini dibuktikan dengan telah terjadinya kerjasama yang baik antar pegawai.

Descision Making (peran membuat keputusan)

a. Entrepreneur: peran yang mencari pembaharuan kesempatan dalam organisasi dan lingkungan serta memprakarsai proyek-proyek yang menimbulkan perubahan.

Dalam peran ini Lurah Tanjung Rema Darat diharapkan mampu menjalankan peranannya seperti mengidentifikasi ide-ide pembaruan yang berfungsi untuk organisasi yang kemudian menerapkannya sehingga muncul inovasi-inovasi baru dalam Kelurahan tersebut.

Dari kutipan wawancara tersebut membuktikan bahwa Lurah Kelurahan Tanjung Rema Darat dalam peran

entrepreneur telah menjalankan tugasnya dengan baik, peran ini sangat berpengaruh pada kinerja pegawai melalui peran ini pegawai mampu meningkatkan kinerjanya. Oleh sebab itu, diperlukan inovasi- inovasi dalam bekerja sehingga terciptanya lingkungan kerja yang damai dan nyaman.

b. Disturbance handler: peran yang bertanggung jawab atas tindakan korektif bila organisasi tengah menghadapi gangguan mendadak dan penting.

Dalam peran ini Lurah Tanjung Rema Darat menjalankan peranannya sebagai disturbance handler yang dimana Lurah Tanjung Rema Darat langsung melakukan tindakan apabila terjadi suatu kendala atau gangguan terhadap organisasi yang dipimpinnya.

Dari kutipan wawancara tersebut memaparkan bahwa peran kepemimpinan Kelurahan Tanjung Rema Darat dalam menjalankan peranannya sebagai disturbance handler sudah terlaksana dengan cukup baik yang dimana untuk meningkatkan kinerja pegawainya butuh seorang pemimpin yang bisa bertugas untuk mengamankan jalannya kegiatan suatu organisasi dan menjaga kondisipan organisasi yang dipimpinnya tersebut.

c. Resource allocation: peran yang bertujuan mengambil atau menyetujui keputusan sebuah organisasi.

Dalam peran ini Lurah Tanjung Rema Darat menjalankan peranannya sebagai resource allocation yang dimana bertujuan untuk mengambil suatu tindakan yang penting untuk organisasi dan memiliki kewenangan dalam mengendalikan penggunaan sumber daya organisasi.

Dari kutipan wawancara tersebut membuktikan bahwa Lurah Tanjung Rema

Darat sudah menjalankan perannya sebagai resource allocation yang dimana peran ini harus dijalankan karena peran ini berkaitan langsung dengan proses pembuatan keputusan yang berhubungan langsung dengan kinerja pegawai.

d. Negotiator: peran yang bertanggung jawab mewakili organisasi pada perundingan utama.

Dalam peran ini Lurah Tanjung Rema Darat diharapkan bisa menjadi peran yang menghubungkan suatu organisasi dengan organisasi lainnya apabila lembaga ini membutuhkan informasi dari organisasi lainnya.

Dari kutipan wawancara tersebut membuktikan bahwa Lurah Tanjung Rema Darat sudah menjalankan perannya sebagai peran negotiator yang dimana Lurah Tanjung Rema Darat berpartisipasi langsung dalam kegiatan negosiasi baik dengan individu (pegawainya) ataupun organisasi lain.

PEMBAHASAN

a. Monitor and Dessinator: peran yang menerima informasi sangat beraneka, berfungsi sebagai pusat saraf informasi luar dalam organisasi dan meneruskan informasi yang diterima dari dalam atau dari bawahan kepada anggota organisasi dan sebaliknya.

Dalam peran ini Lurah Tanjung Rema Darat menjalankan peranannya sebagai monitor dan dessinator yang dimana Lurah Tanjung Rema Darat memilih informasi dari luar organisasi dan memberikan informasi yang berguna bagi organisasi dan disampaikan kepada pegawainya.

Dari kutipan wawancara tersebut bisa diketahui bahwa dengan menjalankan peran monitor dan dessinator Lurah Tanjung Rema Darat dapat mengetahui bahwa keadaan organisasi dengan baik dan mengetahui langsung masalah- masalah

internal dalam pegawai sehingga bermanfaat bagi kinerja pegawainya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran kepemimpinan bersifat informational yang diukur berdasarkan peran pemimpin sebagai pemantau sudah cukup baik. Hal ini terlihat dalam penyampaian informasi baik itu dari luar organisasi ataupun dari dalam organisasi itu sendiri, dan informasi yang berasal dari staf ke bawahan atau sebaliknya.

b. Spoken Person: peran yang meneruskan informasi kepada luar mengenai rencana, kebijakan, tindakan, dan hasil organisasi.

Dalam peran spoken person pemimpin diharapkan bisa menyampaikan informasi organisasinya kepada organisasi diluar.

Dari kutipan wawancara tersebut bisa dipastikan bahwa Lurah Tanjung Rema Darat sudah menjalankan perannya sebagai spoken person dalam peran ini pegawai juga mengetahui sebagaimana kinerja pegawai tersebut dalam lembaga sehingga pegawai tersebut bisa meningkatkan kinerja pegawainya.

Dari hasil penelitian bertentangan dengan penelitian terdahulu oleh Enda Khairunnisa (2017) dengan judul “Strategi Lurah dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan Dompok Kecamatan Bukit Bestari Kota Tanjung Pinang”.⁹ Karena dalam penelitian ini membahas Kepemimpinan Lurah dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Tanjung Rema Darat sedangkan di penelitian terdahulu membahas tentang kinerja pegawai dalam meningkatkan kedisiplinan.

PENUTUP
Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Peran Lurah Tanjung Rema Darat dalam meningkatkan kinerja pegawai pada kantor Kelurahan Tanjung Rema Darat Kabupaten Banjar telah menjalankan peranannya sebagai interpersonal role, decision making, dan informational role dalam meningkatkan kinerja pegawai pada kantor Kelurahan Tanjung Rema Darat penulis menjelaskan bahwa-bahwa:

- a. Peran Lurah dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Tanjung Rema Darat baik secara langsung ataupun tidak langsung telah memberikan decision making terhadap anggotanya agar pegawainya dapat mengetahui dari pada yang telah diberikan oleh Lurah Tanjung Rema Darat guna meningkatkan kinerja pegawainya pada Kantor Kelurahan Tanjung Rema Darat, yang dilakukan Lurah Tanjung Rema Darat dalam mengambil kebijakan pada pegawainya yaitu Lurah Tanjung Rema Darat selalu hadir kantor lebih awal dari pada pegawainya dan pulang terakhir dari pada pegawainya. Selaku Lurah Tanjung Rema Darat tidak memaksa artinya mereka bisa melihat apa yang diberikan oleh Lurah Tanjung Rema Darat kepada bawahannya dapat ikut berpartisipasi dalam mencapai tujuan bersama.
- b. Lurah Tanjung Rema Darat menjalankan peran interpersonal role (peranan pribadi) mampu memberikan bantuan secara terus menerus serta mampu memfasilitasi untuk kegiatan-kegiatan untuk mencapai output

⁹Enda Khairunnisa. 2017. “Strategi Lurah Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Dompok Kecamatan Bukit Bestari

Kota Tanjungpinang. Universitas Maritip Raja Ali Haji Tanjungpinang.

tertentu. Yang dilakukan Lurah Tanjung Rema Darat sebagai fasilitator jika tim ada kesulitan komunikasi maka Lurah Tanjung Rema Darat sebagai leader akan turun langsung ke bagian-bagian yang terkait. Dan itu didukung oleh bawahannya karena tidak sembarangan orang dan selaku Lurah Tanjung Rema Darat akan memetakan siapa yang punya potensi, karena akan menggunakan sumber daya, dan waktu. Lurah Tanjung Rema Darat selaku pemimpin mampu mengelola sumber daya yang ada ini secara efektif dan efisien dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

- c. Lurah Tanjung Rema Darat sebagai informational role (peranan sumber daya informasi) menanyakan pendapat kepada pejabat structural, setelah mendapatkan suatu keputusan yang sama maka baru pada seluruh pegawai, sehingga ada kontribusi dalam pengambilan keputusan itu. Selaku Lurah Tanjung Rema Darat yang dilakukan dengan manajemen konflik itu digunakan untuk mendorong dan meningkatkan kinerja. Yang akan dilakukan adalah mediasi, menjembatani antara kepentingan yang berbeda untuk menyatukan kinerja yang baik dalam suatu organisasi.

Saran

Berdasarkan dari hasil kesimpulan dan pembahasan diatas maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

Peran Lurah Tanjung Rema Darat dalam meningkatkan kinerja pegawainya masih ada saja anggota-anggota didalam organisasi tersebut yang tidak disiplin seperti tidak tepat waktu hadir kantor, dan maka ada salah satu pegawai yang ada di Kantor Kelurahan Tanjung Rema Darat tidak hadir

kantor selama beberapa hari dan juga tidak melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik, maka selaku Lurah sebagai pemimpin Kelurahan Tanjung Rema Darat harus segera menanganinya. Saran dari penulis yaitu bagi pegawai yang tidak menyelesaikan tugas dan kewajibannya dengan baik atau tidak mematuhi peraturan yang ada sebagaimana mestinya, maka selaku pemimpin atau Lurah Tanjung Rema Darat harus segera menindaklanjuti dengan memberikan sanksi seperti sanksi ringan, sanksi sedang, dan sanksi berat sesuai dengan pelanggarannya.

REFERENSI

BUKU

- Peter G.Norhthouse, *KEPEMIMPINAN Teori dan Praktik Edisi Keenam* (Jakarta Barat, Permata Puri Media, 2016,2013) Hlm.14
- Peter G.Norhthouse, *KEPEMIMPINAN Teori dan Praktik Edisi Keenam* (Jakarta Barat, Permata Puri Media, 2016,2013) Hlm.131
- Peter G.Norhthouse, *KEPEMIMPINAN Teori dan Praktik Edisi Keenam* (Jakarta Barat, Permata Puri Media, 2016,2013) Hlm.117
- Peter G.Norhthouse, *KEPEMIMPINAN Teori dan Praktik Edisi Keenam* (Jakarta Barat, Permata Puri Media, 2016,2013) Hlm.153
- Prof,Dr,Wibowo,S.E.,M.Phil, *Manajemen Kinerja-Edisi Kelima* (Depok, PT RajaGrafindoPersada,2017), Hlm.69
- Prof,Dr,Wibowo,S.E.,M.Phil, *Manajemen Kinerja-Edisi Kelima* (Depok, PT RajaGrafindoPersada,2017) Hlm.3
- Sarlito Wirawan Sarwono, *Teori-Teori Psikologi Sosial*, (Jakarta;Rajawali Pers,2015) Hlm.215

JURNAL

- Enda Khairunnisa. 2017. "Strategi Lurah Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai

Di Kantor Kelurahan Dompok
Kecamatan Bukit Bestari Kota
Tanjungpinang. Universitas Maritim
Raja Ali Haji Tanjungpinang.