

# KEPEMIMPINAN LURAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI KELURAHAN TANJUNG REMA DARAT KECAMATAN MARTAPURA KOTA KABUPATEN BANJAR

Muhammad Ihsan<sup>1</sup>, Abdul Wahid<sup>2</sup>, Deli Anhar<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Ilmu Administrasi Publik, 63201, Fisip, Uniska, 16120191

<sup>2</sup>Ilmu Administrasi Publik, 63201, Fisip, Uniska, 1115036001

<sup>3</sup>Ilmu Administrasi Publik, 63201, Fisip, Uniska, 0010106201

Email : [ihsanahdan97@gmail.com](mailto:ihsanahdan97@gmail.com)

## ABSTRAK

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kelurahan Tanjung Rema Darat Kecamatan Martapura Kota.Kabupaten Banjar Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Jenis penelitian kualitatif deskriptif.

Data dikumpulkan dengan teknik wawancara dan dokumentasi. Analisis data menggunakan reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan atau verifikasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam meningkatkan kinerja pegawai Lurah Tanjung Rema Darat ini melakukan dengan cara memberikan semangat, support kepada pegawai yang ada di kelurahan Tanjung Rema dan memberikan arahan terhadap bawahan agar bekerja dengan semangat agar lebih baik lagi dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi tidak hanya itu saja lurah memberikan masukan atau saran untuk kualitas pelayanan terhadap masyarakat kepada seluruh pegawai. Faktor penghambat kurangnya motivasi bawahan untuk berusaha melaksanakan tugas yang diberikan oleh pimpinanya dengan baik atau untuk berprestasi tinggi dalam bekerja akan menjadi rendah atau menurun. Mengatasi hambatan di Kelurahan dengan cara selalume memberikan support semangat kerja tidak hanya itu lurah Tanjung Rema Darat juga memberikan motivasi yang positive agar bangkit dalam masalah yang dirasakan oleh pegawai tersebut, memberikan pengertian berlarut dalam masalah itu saja tidak ada habis nya aa tidak akan maju dan berkembang menjadi pegawai.

**Kata Kunci :** Kepemimpinan, Kinerja Pegawai

## ABSTRACT

*The purpose of this research is to know the role of leadership in improving the performance of employees in Tanjung Rema Darat district Martapura Kota.Banjar Regency*

*This research method uses a descriptive qualitative approach. Types of descriptive qualitative research. Data is collected with interview techniques and documentation. Data analysis using data reduction, data presentation and draw conclusions or verification*

*The results showed that in improving the performance of the Tanjung Rema Darat Urban Village employee, this was done by giving encouragement, support to employees in the Tanjung Rema village and giving direction to subordinates to work with enthusiasm so that they would be better at carrying out basic tasks and functions. of course the lurah provides input or suggestions for the quality of service to the community to all employees. The inhibiting factor for the lack of motivation of subordinates to try to carry out the tasks given by their leaders well or to achieve high work will be low or decrease. Overcoming obstacles in the Kelurahan by always providing support for work morale is not only that the Tanjung Rema Darat village head also provides positive motivation to rise up in the problems felt by the employee, providing a lasting understanding of the problem alone is endless not going forward and developing into employees.*

**Keywords :** Leadership, Employee Performance

## LATAR BELAKANG MASALAH

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan ataupun kelompok dan sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan, bahkan maju mundurnya suatu lembaga atau organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusia. berbicara tentang pemimpin dan kepemimpinan masa depan, erat kaitannya dengan sumber daya manusia yang dimiliki oleh bangsa ini. Bangsa ini masih membutuhkan pemimpin yang kuat diberbagai sektor kehidupan masyarakat, pemimpin yang berwawasan kebangsaan dalam menghadapi permasalahan bangsa yang demikian kompleks. Masalah kepemimpinan merupakan hal yang sangat luas dan menyangkut bidang yang sangat luas dan memainkan peran yang sangat penting dalam suatu organisasi, bahkan dalam kehidupan sehari –hari.

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

Dalam kepemimpinan dibutuhkan misi karena adanya keterbatasan dan kelebihan tertentu pada misi. Kepemimpinan terkadang dipahami sebagai kekuatan untuk menggerakkan dan mempengaruhi orang lain. Kepemimpinan sebagai sebuah alat atau proses untuk membujuk orang lain bersedia melakukan sesuatu secara sukarela. Ada beberapa faktor yang dapat menggerakkan

orang yaitu ancaman, penghargaan, otoritas, dan bujukan.

Kepemimpinan terkadang dipahami sebagai kekuatan untuk menggerakkan dan mempengaruhi orang lain. Kepemimpinan sebagai sebuah alat atau proses untuk membujuk orang lain bersedia melakukan sesuatu secara sukarela. Ada beberapa faktor yang dapat menggerakkan orang yaitu ancaman, penghargaan, otoritas, dan bujukan.

Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Kinerja menjadi tolak ukur keberhasilan pelayanan yang menunjukkan akuntabilitas lembaga pelayanan dalam kerangka tata pemerintahan yang baik (good governance).

Kinerja diartikan sebagai proses dimana suatu organisasi menilai serta mengevaluasi prestasi dari kinerja pegawai atau karyawan. (Handoko. 2000:50) dan kinerja diartikan sebagai sesuatu yang dihasilkan dari pekerjaan seseorang guna mencapai tujuan suatu organisasi dalam kurun waktu tertentu. (Tika. 2006:121)

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

masing serta menyampaikan laporan secara berkala dan tepat waktu.

## **METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif adalah tentang deskriptif dan cenderung menggunakan analisis. Dalam hal ini bagi hal peneliti kualitatif fenomena dapat dimengerti mungkin secara baik apabila dilakukan interaksi dengan subjek melalui wawancara mendalam dan observasi pada latar dimana fenomena tersebut sedang berlangsung. Oleh karena itu teknik wawancara dan observasi dalam penelitian ini merupakan teknik yang digunakan. Di samping itu, bahan-bahan yang ditulis oleh atau tentang subjek yang sering digunakan untuk melengkapi data yang diperlukan. Prosedur yang terakhir ini disebut teknik dokumentasi.

### **Lokasi Penelitian**

Penelitian ini bertempat di Kantor Kelurahan Tanjung Rema Darat Kecamatan Martapura Kota Kabupaten Banjar.Jl. Tanjung Rema Darat RT. 03 RW. 01 NO. 74 Martapura.

### **Sumber Data**

Adapun yang menjadi informan dalam penelitian ini adalah Kepala Lurah Tanjung Rema Darat, Sekretaris Kelurahan Tanjung Rema Darat dan Beberapa pegawai kelurahan Tanjung Rema Darat.

### **Teknik Pengumpulan Data**

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

## **HASIL PENELITIAN**

Penelitian tentang Kepemimpinan Lurah Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kelurahan Tanjung Rema Darat ini beracuan kepada pendapat dari (Sutikno. 2014:16) mengatakan bahwa Kepemimpinan dalam

organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya, agar mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang lain yang dipimpinnya. Kepemimpinan Lurah Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai ini berdasarkan Indikator kepemimpinan menurut pendapat Siagian. 2011

### **Peran Interpersonal**

Dalam peran ini seorang pemimpin seperti Kepala Lurah Tanjung Rema Darat sudah menjalankan perannya sebagai interpersonal, Interpersonal yang dimaksud disini ialah komunikasi yang tinggi kepada pegawainya seperti memberikan motivasi kerja kepada pegawai yang ada di Kelurahan Tanjung Rema Darat dan sering mengawasi Pegawainya bekerja apakah ada peningkatan dalam bekerja atau tidak, tidak hanya memberikan motivasi, mengawasi beliau juga memberikan arahan kepada pegawainya agar bekerja dengan cara efektif dan efisien.

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

### **Peran Informasional**

Dalam peran ini Kepala Lurah Tanjung Rema Darat menjalankan perannya sebagai informasional yang mana sebagai penghubung dengan bawahannya, yang berarti Kepala Lurah Tanjung Rema Darat ini selalu menjaga komunikasinya dengan baik agar pegawai atau bawahannya tidak ada yang miss komunikasi atau salah paham antara Lurah dan bawahannya.

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

### **Peran pengambilan keputusan**

Darii hasi dari penelitian yang peneliti dapatkan lurah tanjung rema darat ini mengatakan harus selalu berkomitmen dalam bekerja tanpa ada komitmen maka pekerjaan yang akan kita kerjakan itu bisa terasa berat karena ia merasa tidak mempunyai target tujuan yang ingin dicapainya,dan membuat pekerjaan terbengkalai karena tidak mempunyai batasan ketetapan waktu untuk pekerjaan yang mereka kerjakan, maka dari itulah komitmen itu sangat penting dalam pekerjaan apapun itu. Lurah tanjung rema darat selalu mengadakan perencanaan kegiatan setiap awal tahun seluruh pegawai yang ada dikelurahan tanjung rema darat ini membuat perjanjian kinerja seberapa sanggupnya pegawai tersebut dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang telah diberikan oleh atasannya tersebut. Untuk pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan oleh pemerintah maka lurah tidak diam begitu saja,lurah akan bertindak tegas dengan cara memanggilnya agar segera menghadap pimpinannya lalu mereka diminta untuk menjelaskan penyebabnya dan pimpinan memberikan nasehat serta arahan agar pegawai bisa bekerja sesuai dengan SOP yang telah diberikan oleh pemerintah.

### **Peran Pengawasan**

Dalam peran ini Kepala Lurah Tanjung Rema Darat sudah menjalankan perannya sebagai pengawas bawahannya, sebagaimana tugas dan fungsi pegawai.

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

### **Kuantitas Pekerjaan**

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

### **Kualitas Pekerjaan**

Kualitas Pekerjaan sangat berpengaruh terhadap perkembangan kinerja pegawai itu sendiri, memberikan kualitas pekerjaan yang baik membuat pegawai berkembang hingga sampai yang menjadi tujuan mereka inginkan. Dari kualitas pekerjaan adalah kemampuan serang pegawai dalam bekerja,baik bekerja secara individu maupun bekerja secara kelompok, kualitas pegawai mengacu pada keterampilan yang dimiliki,kemampuan yang terbentuk dari kopetensi,kualitas kerja yang dihasilkn dan kemampuan pegawai yang bisa memotivasi dirinya sendiri untuk melakukan

kinerja yang baik hingga menjabai tujuan yang diinginkannya.

Pegawai kelurahan tanjung rema darat ini sudah menjalankan tugas nya masing-masing. sesuai dengan tugas yang diberikan atasan nya kepada mereka,sehingga mereka memenuhi peraturan Bupati Nomor 104 tahun 2017 tentang uraian tugas kecamatan dan kelurahan.

### **Ketetapan Waktu**

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

### **Kehadiran**

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

### **Kemampuan Kerjasama**

Kelurahan Tanjung Rema Darat ini saling bekerja sama dalam pekerjaan yang memang harus dikerjakaan bersama-sama tidak bisa sendirian, maka lurah tanjung rema ini memberikan sedikit nasehat harus saling berkerjasama,karena dalam organisasi sangat penting, manusia diciptakan sebagai makhluk social yang saling membutuhkan.

### **Hambatan kepemimpinan lurah dalam meningkatkan kinerja pegawai Dan Hambatan kelurahan dalam meningkatkan pelayanan**

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

### **Hambatan kelurahan dalam meningkatkan pelayanan kepada masyarakat**

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

### **Faktor yang menjadi kendala kepemimpinan Lurah dalam meningkatkan kinerja pegawai**

## 1. Faktor Internal

Dari data yang saya dapatkan dari Kelurahan Tanjung Rema Darat tingkatan pendidikan pegawai tersebut ada yang sudah serjana dan juga ada Cuma tamatan SLTA atau Sederajat. Jumlah tingkatan pendidikan pegawai di Kelurahan Rema Darat yang pendidikan Serjana berjumlah 9 Orang dan Tamatan SLTA atau Sederajat berjumlah 4 Orang, dari keseluruhan yang berjumlah 13 Orang Pegawai yang berjumlah 13 Orang Pegawai.

## 2. Eksternal

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

### **Upaya mengatasi hambatan kepemimpinan lurah dalam meningkatkan kinerja pegawai**

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

### **Upaya Mengatasi Hambatan kelurahan dalam meningkatkan Pelayanan Kepada Masyarakat**

Kelurahan menghimbau kepada masyarakat bahwa setiap berurusan dokumen di kelurahan Tanjung Rema Darat mempunyai prosedur yang berlaku ialah syaratnya meminta surat permohonan izin atau sering disebut surat pengantar RT. Dengan membawa surat pengantar RT itu membuat masyarakat mempersingkat waktu berurusan di Kelurahan Tanjung Rema Darat. Dan tidak hanya itu saja membuat masyarakat tertib apabila masuk ke kantor kelurahan.

## KESIMPULAN

Dalam meningkatkan kinerja pegawai Lurah Tanjung rema ini melakukan dengan cara memberikan semangat, support kepada pegawai yang ada di kelurahan Tanjung Rema, mengatakan kerja yang karena pekerjaan itu adalah ibadah, memberikan arahan terhadap bawahan agar bekerja dengan semangat agar lebih baik lagi dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi tidak hanya itu saja lurah memberikan masukan atau saran untuk kualitas pelayanan terhadap masyarakat kepada pegawainya setiap apel pagi berlangsung. Untuk menjaga komunikasi kepada bawahan sebagai penghubung lurah tanjung rema ini mengadakan rapat setiap sebulan sekali. Selalu berkomitmen setiap awal tahun seluruh staf pegawai membuat perjanjian kinerja kesanggupan dalam berkerja yang diberikan oleh pimpinan. Pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan SOP yang telah di tentukan pegawai tersebut dipanggil untuk menghadap pimpinan. Dalam hal pengawasan lurah Tanjung Rema Darat tidak mengawasi langsung tetapi beliau dengan cara memantau kinerja bawahannya melalui perjanjian tugas pokok dan fungsi kinerja pegawai yang telah di janjikan oleh pegawai.

Yang menjadi hambatan lurah Tanjung Rema Darat untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah kurangnya motivasi bawahan untuk berusaha melaksanakan tugas yang diberikan oleh pimpinannya dengan baik atau untuk berprestasi tinggi dalam bekerja akan menjadi rendah atau menurun. Karena bawahan berfikir negative langsung merasa

tidak akan bisa meningkatkan karier pada organisasi di kelurahan tanjung rema darat tersebut meski bawahannya itu mempunyai kesimpulan tersendiri tetapi nantinya tidak akan bisa diangkat menjadi pejabat tinggi meski kinerjanya tinggi karena mereka mempunyai pikiran negative langsung menyimpulkan sendiri padahal mereka belum mencobanya.

Lurah Tanjung Rema darat mengatasi hambatan dalam meningkatkan kinerja pegawai dengan cara selalu memberikan support semangat kerja tidak hanya itu lurah Tanjung Rema Darat juga memberikan motivasi yang positive agar bangkit dalam masalah yang dirasakan oleh pegawai tersebut, memberikan pengertian berlarut dalam masalah itu saja tidak ada habisnya tidak akan maju dan berkembang menjadi pegawai. Kemudian menjelaskan bahwa pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan SOP yang telah di tentukan akan mempengaruhi dalam organisasi kelurahan tersebut, menjadi tidak sepenuhnya mencapai tujuan tugas pokok dan fungsi yang ada di kelurahan Tanjung Rema Darat.

## **SARAN**

Berdasarkan dari hasil kesimpulan dari pembahasan di atas makapenulis memberikan beberapa saran-saran sebagai berikut :

1. Saran penulis Kepemimpinan Lurah dalam meningkatkan Kinerja Pegawai di Kelurahan Tanjung Rema Darat yaitu bagi pegawai yang tidak menjalankan suatu pekerjaan atau tugas dengan baik atau tidak memenuhi persyaratan tugas pokok dan fungsi kinerja pegawai yang ada sebagai mestinya, maka selaku Kepala Lurah Tanjung Rema Darat harus menindak lanjuti dengan memberikan sanksi ringan, sanksi sedang dan sanksi berat sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan.

2. Yang menjadi hambatan dalam meningkatkan kinerja pegawai kurangnya motivasi bawahan untuk berusaha melaksanakan tugas yang diberikan oleh pimpinanya dengan baik atau untuk berprestasi tinggi dalam bekerja akan menjadi rendah atau

menurun. Saran saya adalah dalam meningkatkan kinerja pegawai dituntut adanya kerjasama antara pegawai satu sama dengan pegawai yang lainnya, agar suatu pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik dan mencapai tujuann.

3. Mengatasi hambatan dalam meningkatkan kinerja pegawai dengan cara selalu memberikan support semangat kerja tidak hanya itu lurah Tanjung Rema Darat juga memberikan motivasi yang positive agar bangkit dalam masalah yang dirasakan oleh pegawai tersebut, memberikan pengertian berlarut dalam masalah itu saja tidak ada habisnya tidak akan maju dan berkembang menjadi pegawai. Saran saya adalah upaya untuk mempertahankan kualitas para pegawai di Kelurahan Tanjung Rema Darat dengan maksimal agar bisa mencapai tujuan suatu instansi tersebut. Dan saling intropeksi diri masing-masing

## **DAFTAR PUSTAKA**

### **Literatur**

- Arikunto (2010:183) Tingkat Kesadaran Hukum Tntang Kepemilikan Administrasi Kependudukan Pada Penduduk Miskin Desa Rowotamtu Kecamatan Rambipuji Kabupaten Jember. Jurnal
- Bass dalam gibson (1997: 86) Pengaruh kepemimpinan Tranformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Implementasi Knowlede Management. Jurnal
- Charolena Jaishartine.(2016). Peran Kepala Inspektorat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Malinau. Jurnal Pemerintahan Integratif. ISSN: 2337-8670
- George R. Terry (Badeni, 2014:142) Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Kasus : PKP2A II Lembaga Administrasi Negara (LAN) Kota Makassar. Jurnal
- Rahayu Fitri. (2016). Pengaruh Pelatihan

Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BNI Syariah Cabang Utama Kota Pekanbaru. Jurnal FISIP. Universitas Riau.

Reza Hafikar Suardi.(2017). Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Kasus: PKP2A II Lembaga Administrasi Negara(LAN) Kota Makasar). Skripsi. Universitas Hasanuddin.

Rizki, Suci, Randhani. (2014). Studi Komparatif Hasil Belajar Mata Pelajaran Kearsipan antara Model Pembelajaran Kooperatif Tipe TAI(Team Assisted Individualization ) Dengan Model Pembelajaran Kooperatif Tipe Learning Together Di kelas X Program Keahlian Administrasi Perkantoran SMK Nasional. Bandung tahun Ajaran 2013/2014. Skripsi. Universitas Pendidikan Indonesia.

Stephen P. Robbins (Badeni, 2004:2). Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Kasus : PKP2A II Lembaga Administrasi Negara (LAN) Kota Makassar. Jurnal

Sugiyoyo.(2012:96). Disiplin Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT.Megah Bangun Baja Semesta Jakarta. Jurnal Administrasi Kantor P-ISSN: 2337-6694 E-ISSN: 2527-9769

Tika (2006:121). Budaya Organisasi dan peningkatan Kinerja Perusahaan, Cetakan Pertama,PT. Bhumi Aksara, Jakarta. Buku

Wern Bennis & Burt Nanus, (2006:2). Implementasi Peran Kepemimpinan Dengan Gaya Kepemimpinan Menuju Kesuksesan Organisasi. Jurnal

Veithzal Rivai. (2013:3).Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Anugerah Pharmindo Lestari Cabang Bandung. Jurnal 74

sekarang sebagai Satuan Kerja Perangkat Kecamatan membuat tugas sebagai tugas Kecamatan.

Peraturan Bupati Banjar tahun Nomor 45 tahun 2009 tentang rician tugas dan fungsi Kelurahan dan Wilayah Kabupaten Banjar.

Peraturan Bupati Nomor 104 tahun 2017 tentang uraian tugas Kecamatan dan Kelurahan.

Peraturan Bupati Banjar Nomor 79 Tahun 2016 Tentang Kedudukan,Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Kecamatan Dan Kelurahan.

## **Peraturan**

Perda nomor 13 tahun 2016 bahwa kelurahan