

**ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN LURAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA
PEGAWAI PADA KELURAHAN MARTUBUNG**

Franciscus Tuah Xaverius Sinatra¹, Indra Muda²

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Medan Area

Email Korespondensi: fransmaco@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the leadership style applied in Martubung Village, Medan Labuhan District. This study uses a descriptive approach with qualitative methods. Research informants include village officials and residents of Sidorejo Village. Data were obtained through in-depth interviews, direct observation, and related documentation. Data analysis techniques were carried out using an interactive approach, which includes data reduction, data presentation, and drawing conclusions. Based on the results of the research presented and developed, the Leadership Style of Martubung Village includes a delegative leadership style, which is able to delegate work and be given authority according to their main duties and functions. The more participatory leadership style of Martubung Village makes employees feel happy for better employee performance, one of which shows that Martubung Village uses a participatory leadership style, namely discussions, exchanging ideas and meetings held before activities, it can be concluded that the leadership style of Martubung Village is reflected in its behavior in leading daily government at the Village Office. This leadership style encourages village employees to carry out their responsibilities as public servants better. These positive conditions are created through cooperation between the village head and village officials, with the aim of achieving organizational targets that have been set based on applicable laws and government regulations.

Keywords: Analysis, Employee Performance, Leadership Style.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis gaya kepemimpinan yang diterapkan di Kelurahan Martubung, Kecamatan Medan Labuhan. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dengan metode kualitatif. Informan penelitian mencakup aparatur kelurahan dan warga Kelurahan Sidorejo. Data diperoleh melalui wawancara mendalam, observasi langsung, dan dokumentasi terkait. Teknik analisis data dilakukan dengan pendekatan interaktif, yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Berdasarkan hasil penelitian yang dipaparkan dan dikembangkan bahwa Gaya Kepemimpinan Kelurahan Martubung mencakup gaya kepemimpinan delegatif yang mampu mendelegasikan pekerjaan dan diberi wewenang sesuai dengan tugas pokok dan fungsi. Gaya kepemimpinan Kelurahan Martubung, yang lebih partisipatif, membuat pegawai merasa senang untuk kinerja pegawai lebih baik, salah satunya menunjukkan bahwa Kelurahan Martubung menggunakan gaya kepemimpinan partisipatif, yaitu diskusi, bertukar pikiran dan pertemuan yang diadakan sebelum kegiatan, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan Kelurahan Martubung tercermin dari perilakunya dalam memimpin pemerintahan sehari-hari di Kantor Kelurahan. Gaya kepemimpinan ini mendorong pegawai kelurahan untuk menjalankan tanggung jawab mereka sebagai pelayan publik dengan lebih baik. Kondisi positif tersebut tercipta melalui kerja sama antara lurah dan pegawai kelurahan, dengan tujuan untuk mencapai target organisasi yang telah ditetapkan berdasarkan undang-undang serta peraturan pemerintah yang berlaku.

Kata kunci: Analisis, Kinerja Pegawai, Gaya Kepemimpinan.

PENDAHULUAN

Kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi. Tugas pimpinan tidak hanya memberi perintah, tetapi mendorong dan memfasilitasi perbaikan mutu pekerjaan yang dilakukan oleh anggota atau bawahan. Kepemimpinan juga diartikan sebagai suatu proses bagi pemimpin menciptakan visi dan melakukan interaksi sehingga dapat mempengaruhi orang lain dalam merealisasikan visinya. Pemimpin memegang peran sebagai kunci untuk memformulasikan dan menetapkan strategi suatu organisasi. Kepemimpinan ialah suatu bentuk dominasi yang didasari oleh kapabilitas/kemampuan pribadi, yaitu mampu mendorong dan mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu guna mencapai tujuan bersama (Kartono, 2010)

Pemimpin adalah pelayan publik yang memberikan pelayanan kepada orang lain, termasuk kepada bawahan akan semakin menumbuhkan keterikatan yang kuat antara pimpinan dan juga bawahan. Keterikatan antara pemimpin dan bawahan tadi akan memberikan dampak yang positif dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab karena memiliki satu pemahaman yang sama dalam memberikan layanan tentunya akan memudahkan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

kepemimpinan mempengaruhi orang lain yang dimaksudkan untuk membentuk perilaku sesuai dengan kehendak kita. Pemimpin biasanya memengaruhi orang lain dengan gaya dan keahliannya memimpin tanpa mengandalkan kekuasaan. Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda antara satu dan yang lainnya. Hal tersebut biasanya dapat terlihat dari penilaian yang diberikan oleh bawahannya (Sofyan Syafri 2008:18)

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba memengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Gaya kepemimpinan diperlukan dalam rangka mengembangkan lingkungan kerja yang kondusif di sebuah organisasi. Seorang pemimpin harus memiliki pengaruh serta mempengaruhi orang-orang yang berada diposisi bawahnya. Hal tersebut bertujuan agar bawahan dapat patuh serta mempercayai pemimpin. Keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi baik yang berorientasi bisnis maupun publik, biasanya dipersepsikan sebagai keberhasilan atau kegagalan seorang pemimpin. Begitu pentingnya peran pemimpin sehingga isu mengenai pemimpin menjadi fokus yang menarik perhatian para peneliti bidang perilaku keorganisasian (Susilo dan Durrotun Nafisah, 2006:71).

Kinerja pegawai, menurut Mangkunegara (2009), merupakan hasil kerja yang diukur dari kualitas dan kuantitas pencapaian seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diemban sesuai dengan tanggung jawabnya. Kinerja ini tidak hanya mencakup seberapa banyak tugas yang dapat diselesaikan, tetapi juga seberapa baik hasil yang dicapai. Dalam konteks ini, penting untuk menilai pencapaian pegawai berdasarkan indikator yang jelas, seperti efisiensi dan efektivitas dalam menyelesaikan pekerjaan. Oleh karena itu, kinerja pegawai menjadi kunci dalam mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan.

Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi. Gaya kepemimpinan yang efektif dapat memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik dan meningkatkan komitmen mereka terhadap tujuan organisasi. Pemimpin yang mampu menginspirasi dan memberikan arahan yang jelas akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, di mana pegawai merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik. Ini menunjukkan bahwa pemilihan gaya kepemimpinan yang tepat adalah langkah penting dalam mendorong kinerja pegawai.

Namun, seorang pemimpin juga menghadapi berbagai tantangan dalam menjalankan perannya. Tantangan ini dapat berasal dari diri sendiri, seperti kemampuan untuk mengelola emosi dan membuat keputusan yang tepat. Selain itu, tantangan juga bisa datang dari bawahan yang mungkin memiliki sikap atau motivasi yang berbeda, serta dari kondisi lingkungan yang memengaruhi dinamika kelompok. Dalam konteks ini, kedisiplinan pegawai menjadi salah satu faktor kunci yang perlu diperhatikan oleh

pemimpin.

Beberapa pelanggaran kedisiplinan yang sering terjadi di kalangan pegawai, seperti ketidakhadiran tanpa izin, keterlambatan dalam menjalankan tugas, serta pelanggaran terhadap aturan dan prosedur organisasi, dapat memengaruhi kinerja tim secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi pemimpin untuk menetapkan standar disiplin yang jelas dan melakukan pendekatan yang tepat dalam menangani masalah kedisiplinan. Dengan demikian, pemimpin tidak hanya menjaga kualitas kinerja individu tetapi juga memastikan bahwa seluruh tim tetap fokus dan berkomitmen terhadap tujuan organisasi.

Saat ini sumber daya pegawai yang ada di Kelurahan memiliki beberapa permasalahan dalam kinerja yaitu kurang produktif, adanya penurunan kinerja, sanksi yang tidak tegas, dan kemudian tidak adanya reward atau prestasi bagi pegawai yang rajin dan berprestasi. Berdasarkan pemahaman tersebut, fenomena yang terjadi di Kelurahan Martubung saat ini sangat memprihatinkan, terlihat dari kinerja aparatur pemerintah di Kelurahan yang kerap mendapat perhatian masyarakat. Permasalahan ini terlihat pada pegawai yang sering tidak disiplin dalam memberikan pelayanan akibat gaya manajemen aparat desa yang kurang maksimal.

Berdasarkan pengamatan di atas, maka permasalahan yang ada bisa dirumuskan untuk menganalisis dan memecahkan masalah mengenai bagaimana gaya kepemimpinan Lurah yang diterapkan di Kantor Kelurahan Martubung dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kelurahan Martubung. Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa perlu adanya sebuah kepemimpinan yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu penulis tertarik mengangkat judul terkait “ Analisis Gaya Kepemimpinan Lurah Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kelurahan Martubung”

METODE

Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen), dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif Sugiyono (2013:1).

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif. Pendekatan deskriptif adalah pendekatan yang digunakan untuk menggambarkan situasi sosial yang diteliti secara jelas, komparatif berbagai peristiwa dari situasi sosial satu dengan situasi sosial yang lain atau dari waktu tertentu dengan waktu yang lain, atau dapat menemukan pola-pola hubungan antara aspek tertentu dengan aspek yang lain, sehingga dapat ditemukan hipotesis dan teori Sugiyono (2013:21). Dengan pendekatan ini, diharapkan penelitian dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini diharapkan tidak hanya bermanfaat bagi pengembangan teori kepemimpinan, tetapi juga memberikan rekomendasi praktis untuk perbaikan manajemen di tingkat kelurahan

PEMBAHASAN

Kepemimpinan

Kepemimpinan pada dasarnya berasal dari kata “pimpin” yang artinya bimbing atau tuntun. Dari kata “pimpin” melahirkan kata kerja “memimpin” yang artinya membimbing atau menuntun dan kata benda “pemimpin” yaitu orang yang berfungsi memimpin, atau orang yang membimbing atau menuntun. Sedangkan kepemimpinan yaitu kemampuan seseorang dalam mempengaruhi orang lain dalam mencapai tujuan, Maxwell Jhon C (2021).

Kepemimpinan adalah "proses di mana seseorang mempengaruhi individu-individu dan kelompok untuk mencapai tujuan yang ditetapkan". Kepemimpinan adalah gejala universal yang ada pada setiap kelompok manusia sebagai sebuah sistem sosial, mulai dari kelompok kecil yang terdairi dari beberapa orang sampai pada kelompok besar yang dinamakan bangsa. Pimpinan dalam pengertian luas adalah

seorang yang memimpin, dengan jelas memprakarsai tingkalku atau mengontrol usaha atau upaya orang lain atau melalui prestasi, kekuasaan atau posisi. Dalam pengertian terbatas, pimpinan adalah seorang yang membimbing dengan bantuan-bantuan kualitas persuasifnya dan akseptansi/penerimaan secara sukarela oleh parapengikutnya, Northouse (2021:6).

Menurut Kartini Kartono (2005:56), Pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki:

1. Tipe Otokratik

Tipe otokratik akan menampilkan diri pula pada perilaku pemimpin yang bersangkutan dalam interaksi dengan pihak lain, dengan para bawahannya dalam organisasi.

Ciri – ciri otokratik

- 1) Menuntut ketaatan penuh dari para bawahannya.
- 2) Dalam menegakan disiplin menunjukan kekakuan
- 3) Bernada keras dalam pemberian perintah atas intruksi
- 4) Menggunakan pendekatan punitive dalam hal terjadinya penyimpangan oleh bawahan

Masalah dalam tipe otoratik ialah bahwa keberhasilan mencapai tujuan dan berbagai sasaran itu semata-mata karena takutnya para bawahan terhadap pimpinannya dan bukannya berdasarkan keyakinan bahwa tujuan yang telah dirembukan itu wajar dan layak untuk dicapai.

2. Tipe Paternalistik

Tipe pemimpin yang Paternalistik banyak terdapat di lingkungan masyarakat yang masih bersifat tradisional .biasanya seorang pemimpin yang poternalistik mengutamakan kebersamaan.

3. Tipe Kharismatik

Tipe pemimpin karismatik adalah seseorang yang dikagumi oleh banyak pengikut meskipun para pengikut tersebut tidak selalu dapat menjelaskan secara kongkrit mengapa orang tertentu itu dikagumi.

4. Tipe Laissez Faire

Sikap seorang pemimpin yang Laissez Faire dalam memimpin organisasi dan para bawahannya biasanya adalah sikap yang permisif , dalam arti bahwa para anggota organisasi boleh saja bertindak sesuai dengan keyakinan dan bisikan hati nuraninya asal saja kepentingan bersama tetap terjaga dan tujuan organisasi tetap tercapai.

5. Tipe Demokratif

Seseorang pemimpin yang demokratik dihormati dan disegani dan bukan ditakuti karena perilakunya dalam kehidupan organisasinya.

Gaya Kepemimpinan

Menurut S. Pamudji (1995 :123-125) Gaya kepemimpinan pemerintah Indonesia secara garis besar yakni: Gaya Motivasi, yaitu kepemimpinan menggunakan motivasi berupa imbalan finansial dan hadiah (rewards) untuk membuat bawahannya terkesan. Berkaitan dengan hal tersebut, kepemimpinan pemerintahan Indonesia sebisanya mungkin menekankan untuk memberikan motivasi yang positif. Motivasi harus memiliki aspek tujuan jelas serta justifikasi kuat, sebab loyalitas, kreativitas, keterlibatan, antusiasme, keterbukaan, komunikasi, etika, akuntabilitas, kepuasan karyawan, yang membuat produktivitas serta kinerja meningkat. Motivasi yakni memberikan dorongan yang menimbulkan semangat seseorang yang membuat mereka mau bekerja, pentingnya motivasi sebab motivasilah yang mengakibatkan, serta mendukung manusia agar bekerja keras serta bersemangat untuk mendapatkan hasil yang terbaik.

Hasibuan (2016:170) menyatakan bahwa “Gaya Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin

mempengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal.”

Konsep Lurah

Dalam pasal 1 ayat 5 aturan Pemerintah Republik Indonesia No. 73 tahun 2005 mengemukakan bahwa Kelurahan adalah wilayah kerja Lurah sebagai perangkat kerja Kabupaten/Kota dalam wilayah kerja Kecamatan. Sedangkan perangkat kelurahan terdiri dari sekretaris kelurahan dan kepala-kepala lingkungan yang dalam susunan organisasi dan tata kerjanya diatur dengan peraturan daerah dengan pedoman yang ditetapkan oleh Menteri Dalam Negeri (C.S.T. Kansil, 2002: 12). Kepala Kelurahan (Lurah) adalah pegawai negeri sipil yang diangkat oleh Bupati/Walikota atas nama Gubernur dengan syarat yaitu pendidikan minimal sekolah lanjutan pertama atau yang berpengalaman/berpengalaman sederajat dengan itu.

Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan suatu gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program atau organisasi. Pada dasarnya pengertian kinerja berkaitan dengan tanggung jawab individu atau organisasi dalam menjalankan apa yang menjadi wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Anwar prabu mangkunegara (2000:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Sedangkan menurut Veithzal Rivai (2006:309) mengatakan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Gaya Kepemimpinan Lurah Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kelurahan Martubung

a. Gaya Kepemimpinan Otoriter

Gaya Kepemimpinan Lurah dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kelurahan Martubung. Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa gaya kepemimpinan Lurah Kelurahan Martubung cenderung tidak mencerminkan karakteristik kepemimpinan otoriter. Lurah memberikan kebebasan kepada pegawai dalam melaksanakan tugas mereka, meskipun tetap mengacu pada fungsi dan tanggung jawab masing-masing. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang lebih terbuka, di mana pegawai merasa memiliki ruang untuk berinovasi dan mengekspresikan ide-ide mereka. Pendekatan ini secara langsung meningkatkan kualitas hasil kerja karena pegawai merasa dihargai dan memiliki kepemilikan atas pekerjaan mereka.

Selain itu, Lurah juga berperan aktif dalam memberikan semangat dan bimbingan kepada pegawai. Dengan pendekatan yang lebih partisipatif, Lurah mendorong keterlibatan pegawai dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan mereka. Sikap ini tidak hanya meningkatkan rasa tanggung jawab pegawai, tetapi juga memperkuat loyalitas dan komitmen mereka terhadap organisasi. Adanya rasa memiliki dan keterlibatan ini secara signifikan mendorong peningkatan produktivitas dan efisiensi. Secara keseluruhan, gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh Lurah Kelurahan Martubung terbukti efektif dalam menciptakan suasana kerja yang positif. Hal ini berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai, yang pada gilirannya berdampak pada produktivitas di lingkungan kelurahan.

b. Gaya Kepemimpinan Delegatif

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lurah Martubung secara mahir menerapkan gaya kepemimpinan delegatif. Ini terlihat jelas dari bagaimana beliau mendelegasikan tugas-tugas penting kepada Kepala Seksi dan staf yang kompeten. Dengan melihat Lurah mempercayakan tanggung jawab

pengelolaan program sosial kepada seorang Kepala Seksi tanpa intervensi berlebihan. Kepercayaan ini membuat pegawai tersebut merasa dihargai, yang memacu mereka untuk melakukan yang terbaik. Mereka tidak hanya menjalankan tugas, melainkan juga mengambil inisiatif untuk mengidentifikasi potensi perbaikan dalam program tersebut.

Adanya pemberian wewenang ini menciptakan suasana kolaboratif di mana setiap pegawai merasa memiliki andil dalam kesuksesan kelurahan. Mereka tidak ragu untuk berdiskusi, berbagi ide, dan saling mendukung. Saya mencatat bahwa pendekatan ini secara langsung meningkatkan efisiensi kerja dan kemampuan pemecahan masalah tim. Dengan Lurah yang fokus pada isu-isu strategis, pegawai dapat mengambil keputusan operasional dengan cepat, menghindari birokrasi yang panjang. Gaya delegatif di Kelurahan Martubung tidak hanya mempercepat proses kerja tetapi juga mengembangkan potensi kepemimpinan di kalangan pegawai. Ini adalah investasi jangka panjang yang memastikan kinerja yang berkelanjutan dan kemampuan organisasi untuk beradaptasi.

c. Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Berdasarkan hasil observasi selama penelitian, peneliti menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan di Kelurahan Martubung adalah gaya kepemimpinan partisipatif. Hal ini terlihat dari sejumlah kegiatan diskusi yang secara rutin diadakan oleh Lurah bersama Sekretaris Kelurahan, Kepala Seksi, dan staf. Dalam diskusi tersebut, Lurah mendorong partisipasi aktif dari semua anggota tim, sehingga setiap orang merasa memiliki suara dan peran dalam pengambilan keputusan. Keterlibatan ini meningkatkan komitmen pegawai terhadap keputusan yang telah disepakati, karena mereka merasa menjadi bagian dari proses tersebut, bukan sekadar pelaksana.

Selain itu, Lurah juga menunjukkan kepedulian terhadap pelayanan masyarakat dengan secara langsung menanyakan persoalan yang dihadapi oleh warga yang sedang mengurus administrasi. Pendekatan ini tidak hanya membangun hubungan yang baik antara pemimpin dan bawahan, tetapi juga antara pemerintah dan masyarakat, menciptakan suasana yang lebih terbuka dan transparan. Keterbukaan ini menciptakan budaya kerja yang saling mendukung, di mana setiap pegawai merasa nyaman untuk berbagi ide dan memberikan masukan, yang menghasilkan solusi yang lebih komprehensif dan inovatif.

Dengan menerapkan gaya kepemimpinan partisipatif, Lurah berhasil meningkatkan kolaborasi dan komunikasi di dalam kelurahan, yang pada gilirannya dapat memperbaiki kualitas pelayanan publik. Sikap ini juga menciptakan rasa percaya di kalangan pegawai, membuat mereka lebih termotivasi untuk berkontribusi secara aktif dalam mencapai tujuan bersama. Dari hasil penelitian bahwa Gaya kepemimpinan Kelurahan Martubung yang lebih ke arah partisipatif, membuat pegawai merasa kinerjanya meningkat untuk bekerja dengan lebih baik, salah satu yang menunjukkan bahwa Kelurahan Martubung menggunakan gaya kepemimpinan yang partisipatif, yaitu adanya diskusi, sharing, dan rapat yang dilakukan sebelum memulai kegiatan.

Faktor pendukung dan penghambat Gaya Kepemimpinan Lurah Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kelurahan Martubung

A. Faktor Pendukung

Koordinasi yang baik menjadi faktor pendukung utama dalam meningkatkan kinerja pegawai. Koordinasi yang terjalin dengan baik antara atasan, bawahan, dan lembaga terkait memastikan setiap tugas berjalan lancar tanpa hambatan. Hal ini terlihat dari rutinitas kegiatan rapat yang menjadi wadah bagi seluruh pihak untuk menyelaraskan informasi dan menyepakati langkah kerja. Di samping itu, Lurah Kelurahan Martubung berperan aktif memberikan contoh dan bimbingan, sehingga pegawai terpacu untuk terus meningkatkan kinerja mereka. Sikap kepemimpinan seperti ini menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif dan saling mendukung, yang secara langsung berdampak positif pada produktivitas dan kualitas hasil kerja di seluruh kelurahan.

B. Faktor Penghambat

Faktor utama yang menghambat kinerja pegawai di Kelurahan Martubung adalah kurangnya sarana dan prasarana. Berdasarkan hasil penelitian, sarana dan prasarana yang ada, seperti ruang kerja dan ruang pelayanan yang tidak terlalu luas, serta minimnya dukungan peralatan seperti komputer dan printer, menjadi kendala signifikan. Keterbatasan ini menghambat proses pelayanan administrasi, yang pada akhirnya dapat menurunkan efisiensi dan kecepatan kerja pegawai. Pada dasarnya, ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai sangat krusial untuk mendukung kinerja optimal pegawai.

KESIMPULAN

Lurah Kelurahan Martubung menerapkan kombinasi gaya kepemimpinan yang efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai, yang secara keseluruhan menciptakan lingkungan kerja positif dan produktif. Meskipun tidak sepenuhnya otoriter, Lurah memberikan otonomi terstruktur yang meningkatkan rasa tanggung jawab dan inisiatif pegawai. Beliau juga mahir dalam mendelegasikan tugas, menumbuhkan rasa percaya diri, dan mendorong inovasi. Fleksibilitas ini memungkinkan pegawai untuk berkembang, mengambil inisiatif, dan merasa dihargai, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas pekerjaan mereka. Selain itu, gaya kepemimpinan partisipatif yang ditunjukkan melalui diskusi dan keterlibatan aktif pegawai membuat mereka merasa memiliki peran penting, sehingga meningkatkan komitmen, kolaborasi, dan kualitas pelayanan publik. Dengan memberdayakan pegawainya melalui delegasi dan partisipasi, Lurah berhasil menciptakan sebuah tim yang tidak hanya reaktif terhadap masalah, tetapi juga proaktif dalam mencari solusi. Keseluruhan pendekatan ini membuktikan bahwa kombinasi gaya kepemimpinan yang fleksibel dan partisipatif adalah kunci untuk mencapai kinerja pegawai yang optimal dan berkelanjutan. Selain itu, koordinasi yang baik dari atasan hingga bawahan menjadi faktor pendukung utama yang memastikan kelancaran operasional. Namun, teridentifikasi juga hambatan signifikan berupa kurangnya sarana dan prasarana, seperti keterbatasan ruang kerja dan peralatan pendukung. Hal ini menjadi tantangan yang perlu segera diatasi untuk mengoptimalkan kinerja pegawai lebih lanjut dan memastikan pelayanan publik dapat berjalan maksimal.

REFERENSI

- Ardana, Mujiati, Sriathi. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: GRAHA ILMU.
- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Hasibuan, Malayu S.P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- _____. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- _____. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Kartono, Kartini. (2002). *Psikologi Sosial untuk Manajemen Perusahaan dan Industri*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- _____. (2005). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Perkasa.
- _____. (2010). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Perkasa.
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Yogyakarta: PT. Andi.
- Mahmudi. (2005). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- _____. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and Practice* (9th ed.). SAGE Publications, Inc.
- Pamudji, S. (1995). *Kepemimpinan Pemerintah di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Peraturan Pemerintah Nomor 73 Tahun 2005 tentang Kelurahan
- Peraturan Perundang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah
- Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2018 tentang Kecamatan.
- Rivai, Veithzal. (2004). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi Kedua. Jakarta: PT. Raja

GOVERNANCE: Jurnal Ilmiah Kajian Politik Lokal dan Pembangunan

ISSN: 2406-8721 (Media Cetak) dan ISSN: 2406-8985 (Media Online)

Volume 12 Nomor 1 September 2025

Grafindo Persada.

Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.

Sholehuddin. (2008). *Kepemimpinan Pemuda dalam Berbagai Perspektif*. Tangerang: PT. Nusantara Lestari Ceria Pratama.

Sugiyono. (2013). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA.

Thoha, Miftah. (2010). *Pembinaan Organisasi, Proses Diagnosa dan Intervensi, Manajemen Kepemimpinan*. Yogyakarta: Gava Media.