

**Kepemimpinan Lurah Dalam Meningkatkan Kinerja
Pegawai Pada Kantor Lurah Muara Kembang di
Kecamatan Muara Jawa Kabupaten
Kutai Kartanegara**

Ali Nor Rahman¹

Abstrak

Penelitian yang dilaksanakan oleh Ali Nor Rahman (1002025104), Program Studi Ilmu Pemerintahan, Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman Samarinda. Berjudul Kepemimpinan Lurah Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Lurah Muara Kembang Kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara. Dibawah bimbingan Bapak Drs. H. Burhanudin. M.Si sebagai Pembimbing I dan Bapak Eddy Iskandar, S.Sos, M.Si sebagai Pembimbing II.

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian adalah untuk mengetahui kepemimpinan Lurah dalam meningkatkan kinerja pegawai pada kantor Lurah Muara Kembang di Kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara. Yang di fokuskan Bagaimana Kepemimpinan Lurah Sebagai Pembinaan, Inisiatif, Tanggung Jawab, Motivasi dan Hubungan Kemanusiaan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai.

Penelitian di laksanakan di Kelurahan Muara Kembang Kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara. Dalam pengumpulan data dilakukan dengan Wawancara, Observasi, dan Dokumentasi. Adapun yang menjadi narasumber yaitu Sekretaris Kelurahan Muara Kembang, Seksi Pemerintahan, Seksi Ketentraman dan Ketertiban, Seksi Pemberdayaan Masyarakat, Seksi Kesejahteraan Sosial dan beserta beberapa staf Kantor Lurah Muara Kembang.

Kepemimpinan Lurah Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Lurah Muara Kembang Kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara, dalam kepemimpinan Lurah harus mampu memberikan semangat kepada pegawainya dalam peningkatan kinerja pegawainya karena lurah sebagai pembinaan, inisiatif, tanggung jawab, motivasi dan hubungan kemanusiaan dalam meningkatkan kinerja pegawai, dapat memberikan arahan kepada para pegawainya untuk saling bekerja sama dalam pelaksanaan kinerja, dimana dalam pelaksanaan kinerja para pegawai kelurahan dapat saling bekerja sama agar dapat terciptanya kinerja para pegawainya dengan hasil kerja yang baik dan memuaskan secara bersama.

Kata Kunci : *Kepemimpinan Lurah, Kinerja Pegawai*

¹Mahasiswa Program S1 Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman. Email: alinor.rahman@yahoo.co.id

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Masalah kepemimpinan merupakan hal yang sangat luas dan menyangkut bidang yang sangat luas dan memainkan peran yang sangat penting dalam bidang pendidikan, dan dalam suatu organisasi, bahkan dalam kehidupan sehari – hari. Dalam setiap masyarakat timbul dua kelompok yang berbeda perannya sosialnya, yaitu yang memimpin sebagai golongan kecil dan golongan yang besar, tanpa adanya seorang pemimpin maka tujuan suatu organisasi yang dibuat tidak akan ada artinya karena tidak ada yang bertindak sebagai penyatu terhadap berbagai kepentingan.

Menurut S.P Siagian dalam bukunya yang berjudul organisasi kepemimpinan dan perilaku organisasi mengatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang yang menduduki jabatan atau sebagai pimpinan satuan kerja untuk mempengaruhi perilaku orang lain, terutama bawahannya untuk berpikir dan bertindak sedemikian rupa sehingga dengan melalui perilaku yang positif untuk memberikan sumbangsih yang nyata dalam pencapaian tujuan organisasi itu sendiri.

Seorang pemimpin merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu kelompok kerja. Pemimpin memiliki pengaruh yang cukup besar bagi pegawainya karena maju tidaknya suatu pegawai sangat tergantung pada kemampuan seorang pemimpin dalam membina dan mengarahkan anggotanya untuk mencapai tujuan bersama. Pemimpin diharapkan dapat mewujudkan perubahan - perubahan yang diinginkan oleh masyarakat.

Sebagai aparat ia dituntut untuk merespon berbagai perubahan dan ragam kebutuhan publik dengan meningkatkan kinerja pegawai pada kantor Lurah Muara Kembang Kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara dengan meningkatkan kemampuan lurah (pemimpin) meliputi supervisi, tanggungjawab, inisiatif pelayanan publik dalam penyelenggaraan pemerintahan yang merupakan pekerjaan rumah untuk menunjang keberhasilan dari penyelenggaraan otonomi.

Melihat kondisi sekarang ini kepemimpinan lurah pada Kelurahan Muara Kembang Kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara masih belum maksimal, kondisi ini kita ketahui dari beberapa indikator seperti pelaksanaan pekerjaan belum berdasarkan pada misi organisasi sehingga masih banyak program yang dibuat belum sepenuhnya dijalankan dan dicapai. Dikatakan oleh Osborne dan Gaebler (2002) suatu organisasi yang digerakkan oleh misi lebih efisien, efektif, inovatif, fleksibel dan mempunyai semangat yang lebih tinggi ketimbang yang digerakkan oleh peraturan.

Beberapa permasalahan dalam bidang kepegawaian diantaranya yaitu tidak adanya indikator kinerja dari suatu unit organisasi pemerintah yang mengakibatkan sulitnya mengukur tingkat keberhasilan misi suatu unit

organisasi dan khususnya menilai apakah aparat yang berada di tiap - tiap unit organisasi telah bekerja sesuai dengan tujuan dan indikator kinerja yang telah dirumuskan bersama. Aktivitas dan pelaksanaan penyelenggara pemerintah kelurahan sangat tergantung pada kinerja aparatur kelurahan dalam melaksanakan tugas atau kewajiban - kewajibannya guna mengembangkan dan meningkat kualitas kerja, sehingga terwujudlah suatu hasil yang memuaskan bagi masyarakat setempat.

Berdasarkan uraian tersebut diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut lagi dengan mengambil judul, yaitu :

“Kepemimpinan Lurah Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Lurah Muara Kembang di Kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara “.

KERANGKA DASAR TEORI

Pengertian Kepemimpinan

Menurut Kartini Kartono (2006) kepemimpinan adalah penggeneralisasian satu seni perilaku pemimpin dan konsep-konsep kepemimpinan dengan menonjolkan latar belakang historis, sebab musibab timbulnya kepemimpinannya, persyaratan menjadi pemimpin sifat-sifat utama pemimpin, tugas pokok dan fungsinya, serta etika profesi kepemimpinan.

Gaya Kepemimpinan

Ada beberapa pengertian gaya kepemimpinan yang digunakan oleh penulis. Menurut Handoko (2002) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain agar mau bekerja demi mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditentukan. Gaya kepemimpinan yang sama, tidak akan sama efektif dalam semua situasi. Kita mengetahui bahwa situasi atau lingkungan berubah-ubah sedikit sekali individu-individu menonjol sebagai pemimpin dalam setiap situasi. Gaya kepemimpinan atau struktur organisasi atau kedua-duanya memerlukan modifikasi dalam sebuah kasus dimana kepemimpinanyang berlangsung tidak membawa hasil yang diharapkan.

Syarat-syarat Kepemimpinan

Kartono (2005), mengatakan bahwa persyaratan kepemimpinan itu harus

selalu dikaitkan dengan tiga hal penting, yaitu :

- 1) Kekuasaan, yaitu otoritas dan legalitas yang memberikan kewenangan kepada pemimpin guna mempengaruhi dan menggerakkan bawahan untuk berbuat sesuatu.

- 2) Kelebihan, keunggulan, keutamaan sehingga orang mampu mengatur orang lain, sehingga orang tersebut patuh pada pemimpin, dan bersedia melakukan perbua tan-perbuatan tertentu.
- 3) Kemampuan, yaitu segala daya, kesanggupan, kekuatan dan kecakapan atau keterampilan teknis maupun sosial yang dianggap melebihi dari kemampuan anggota biasa.

Bentuk Kepemimpinan

Rivai (2002) mengutarakan bahwa “kepemimpinan resmi (formal) adalah seseorang yang ditunjuk sebagai pemimpin, atas dasar keputusan dan pengangkatan resmi untuk memangku suatu jabatan dalam struktur organisasi dengan segala hak dan kewajiban yang melekat berkaitan dengan posisinya. Pola ini terlihat pada sebagian ketentuan yang mengatur hirarki organisasi dan biasanya tergambar dalam bagan organisasi”. Lebih lanjut Rivai (2002) menjelaskan tentang kepemimpinan informal: “Kepemimpinan informal (tokoh masyarakat, pemuka agama, adat, dll) yaitu, “seseorang yang ditunjuk memimpin secara tidak formal, karena memiliki kualitas unggul, dia mencapai kedudukan sebagai seseorang yang mampu mempengaruhi kondisi psikis dan perilaku suatu kelompok atau komunitas tertentu”.

Fungsi Kepemimpinan

Menurut Kartono (2006), fungsi kepemimpinan adalah memandu, manuntun, membimbing, membangun, memberi atau membangunkan motivasi-motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan-jaringan komunikasi yang baik dan memberikan supervise/pengawasan yang efisien, dan membawa para pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju, sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan.

Kinerja pegawai

Kinerja pegawai juga didefinisikan Rue dan Byars (dalam Keban, 2004), sebagai tingkat pencapaian hasil (*the degree of accomplishment*), karena itu kinerja pegawai dapat dipandang sebagai tingkat pencapaian tujuan yang diinginkan. Selanjutnya Gibson (dalam Pasolong, 2007) mengatakan bahwa kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasinya untuk melaksanakan pekerjaan.

Konsep kinerja pegawai

Menurut Sedarmyanti (2001) mengatakan bahwa kinerja individu adalah bagaimana seseorang mampu melaksanakan pekerjaannya atau untuk kerjanya. Dengan kata lain kinerja individu adalah kemampuan atau kapasitas individu untuk mengerjakan tugas dalam suatu pekerjaan.

Menurut Zauhar (2001), mengatakan “Peningkatan kinerja Individu dapat dilihat dari keterampilan, kecakapan praktisnya, kompetensi, pengetahuan dan informasinya, pengalaman, sikap dan prilakunya, kebijakannya, kreativitasnya, moralitasnya, kerja sama, dan lain-lain.

Indikator Kinerja Pegawai

menurut Pasolong (2007), adapun yang perlu diperhatikan dalam menentukan indikator kinerja, yaitu: (1) spesifik kinerja, (2) dapat terukur secara objektif baik yang bersifat kualitatif maupun kuantitatif, (3) dapat menunjukkan pencapaian keluaran, hasil, manfaat, dampak, (4) harus cukup fleksibel dan sensitive terhadap perubahan, (5) efektif yaitu dapat dikumpulkan, diolah dan dianalisis datanya secara efektif dan efisien.

Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Robins (2007) mengatakan “sejumlah faktor struktural menunjukkan suatu hubungan kinerja. Diantara faktor yang lebih menonjol adalah persepsi peran, norma, ukuran kelompok, susunan demografinya, dan tugas kelompok”.

Pengukuran Kinerja Pegawai

Menurut Dharma (2003) mengatakan hampir semua cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

- 1) Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
- 2) Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan”, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
- 3) Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidak waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

Pengertian Kelurahan

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 73 Tahun 2003 tentang Kelurahan, menyebutkan bahwa kelurahan adalah wilayah kerja lurah sebagai perangkat Daerah Kabupaten/Kota dalam wilayah kerja Kecamatan. Pembentukan kelurahan dapat berupa penggabungan beberapa kelurahan atau bagian kelurahan yang bersandingan, atau pemekaran dari suatu kelurahan menjadi dua kelurahan atau lebih.

Definisi Konseptional

Definisi konseptional adalah merupakan pembahasan suatu konsep dengan menggunakan konsep lain. Dalam penelitian ini penulis menguraikan definisi konseptional yang menyangkut judul skripsi agar mempermudah dalam memahami maksud pembahasan lain. Definisi konseptional dari penelitian ini adalah: kepemimpinan Lurah.

Fokus Penelitian

1. Kepemimpinan Lurah Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Lurah Muara Kembang di Kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara, yang meliputi :
 - a) Pembinaan
 - b) Inisiatif
 - c) Tanggung Jawab
 - d) Motivasi
 - e) Hubungan Kemanusiaan
2. Faktor penghambat Kepemimpinan Lurah Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Lurah Muara Kembang di Kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara.

Sumber Data

Dalam penelitian ini, penunjukan informan menggunakan teknik *purposive sampling* dimana metode ini digunakan berdasarkan pertimbangan-pertimbangan informan yang telah ditetapkan memiliki kompetensi, pengetahuan yang cukup, dan kredibilitas untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan dalam wawancara untuk meminta informasi dan menetapkan *key informan* yaitu Sekretaris Lurah Muara Kembang, adapun yang menjadi *informan* di dalam penelitian ini ialah Seksi Pemerintahan, Seksi Ketentraman dan Ketertiban, Seksi Pemberdayaan Masyarakat, Seksi Kesejahteraan Sosial dan beberapa staf Kantor

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pembinaan

Lurah merupakan pucuk pimpinan yang ada di kelurahan Muara Kembang, lurah harus memiliki kiat-kiat yang tepat untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai di kelurahan, dengan maksud untuk mensukseskan dan mewujudkan tujuan-tujuan pelayanan yang telah ditetapkan bersama. Peningkatan prestasi kerja pegawai dilakukan dengan menggunakan pembinaan-pembinaan terhadap para pegawai.

Berdasarkan dari beberapa data diatas, menunjukkan bahwa pembinaan terhadap pegawai sangat penting dilakukan oleh lurah dengan maksud untuk membantu mengembangkan kemampuan dan kompetensi yang dimiliki

pegawai dalam rangka meningkatkan prestasi kerja demi tercapai kelancaran proses pemberian layanan kepada masyarakat yang baik.

Inisiatif

Lurah berperan sebagai pemimpin harus memiliki sikap inisiatif. Memberikan solusi - solusi yang dapat meningkatkan kinerja pegawai, memberikan arahan maupun masukan yang dapat mendukung dalam melaksanakan kegiatan ataupun tugas yang diberikan. Dengan adanya sikap inisiatif yang dimiliki seorang pemimpin, maka akan mempermudah pekerjaan dan peningkatan kinerja pegawai yang ada di kelurahan dapat dicapai.

Hasil pengamatan peneliti dilapangan menunjukkan bahwa kepemimpinan Lurah dalam meningkatkan kinerja pegawai di kelurahan Muara Kembang Kabupaten Kutai Kartanegara dalam hal inisiatif berjalan dengan baik terlihat ketika Lurah bisa memberikan himbauan kepada para pegawai agar memberikan pelayanan yang optimal terhadap masyarakat dengan memberikan penjelasan - penjelasan, Lurah mampu menjelaskan prosedur - prosedur kepada para pegawai dengan sangat baik.

Berdasarkan hasil wawancara dengan para narasumber dapat di katakan bahwa inisiatif yang diberikan Lurah sebagai pemimpin di Kelurahan Muara Kembang Kabupaten Kutai Kartanegara dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan cara melakukan peningkatan kualitas pelayanan kepada masyarakat, dengan cara memberikan himbauan kepada pegawai agar memberikan pelayanan yang maksimal, dan dengan memberikan penjelasan dengan sejelas - jelasnya tentang prosedur-prosedur pelayanan.

Tanggung Jawab

Dalam menjelaskan konsep kepemimpinan , maka perlu pula memberikan definisi konsep-konsep yang erat kaitannya dengan kepemimpinan. Salah satunya adalah tanggung jawab. Tanggung jawab merupakan hal yang sangat penting dalam setiap pekerjaan. Dengan sikap tanggung yang dimiliki seseorang, maka dapat dinilai apakah seseorang tersebut baik atau tidak. Tanggung jawab harus dimiliki oleh seorang pemimpin.

Hasil pengamatan penelitian dilapangan menunjukkan bahwa kepemimpinan Lurah Muara Kembang dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kelurahan Muara Kembang Kabupaten Kutai Kartanegara dalam hal tanggung jawab yang dimiliki Lurah cukup baik. Sesuai dengan pengamatan yang penulis lakukan. Dapat dilihat dari sikap Lurah sebagai pemegang tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibantu oleh para

pegawai kelurahan dilaksanakan dengan baik dalam hal pelaporan dan bertanggung jawab secara mutlak kepada atasan atau kepala camat setempat, Lurah dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya bertanggung jawab secara baik dan dapat mempertanggung jawabkan segala pekerjaan pegawai.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara peneliti dengan narasumber di Kelurahan Muara Kembang bahwa tanggungjawab lurah dalam kepemimpinannya untuk meningkatkan kinerja pegawai di kelurahan Muara Kembang telah dilaksanakan dengan cukup baik.

Lurah mempertanggung jawabkan semua yang dilakukan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya sebagai pimpinan kelurahan yang dibantu oleh para pegawai dan staf yang ada di kelurahan itu tersebut. Secara langsung lurah bertanggungjawab terhadap camat. Apapun yang terjadi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai kelurahan, Lurah selalu menjadi penanggungjawab yang baik.

Motivasi

Kepemimpinan Lurah Muara Kembang Kabupaten Kutai Kartanegara dalam memotivasi para pegawai untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai. Sebagai motivator, Lurah juga harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para pegawai dan staf di kelurahan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang penulis lakukan bahwa ketegasan yang dirasakan oleh pegawai dari Lurah Muara Kembang membuat para pegawai mencoba dan selalu berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan himbauan yang diberikan Lurah juga menjadi salah satu faktor yang membuat para pegawai untuk menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.

Hubungan Kemanusiaan

Kepemimpinan Lurah Muara Kembang Kabupaten Kutai Kartanegara dalam Hubungan Kemanusiaan kepada para pegawai untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai. Sebagai Hubungan Kemanusiaan, Lurah juga harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan hubungan yang baik kepada para pegawai dan staf di kelurahan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya, karena untuk menciptakan keakraban lurah dengan pegawainya lurah harus memiliki hubungan kemanusiaan yang baik kepada pegawainya.

Hasil pengamatan penelitian lapangan menunjukkan bahwa kepemimpinan Lurah Muara Kembang dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kelurahan Muara Kembang Kabupaten Kutai Kartanegara dalam hal Hubungan Kemanusiaan yang dimiliki Lurah cukup baik. Sesuai dengan pengamatan yang penulis lakukan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang penulis lakukan bahwa hubungan kemanusiaan yang dirasakan pegawai dari Lurah Muara Kembang sangatlah berdampak positif untuk para pegawai, sehingga membuat para pegawai selalu terbuka dalam menyelesaikan tugasnya apabila mengalami kesusahan dan pasti akan membuat para pegawai berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

Ketidak Tegasan Lurah dalam Membrikan Sangsi

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang penulis lakukan bahwa lurah masih memiliki kekurangan dalam jiwa kepemimpinannya seperti halnya belum bisa bersikap tegas dalam memberikan sanksi kepada para stafnya yang melakukan pelanggaran.

Kurangnya Pengetahuan Kepemimpinan

Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan bahwa Lurah Muara Kembang masih memiliki kekurangan pengetahuan kepemimpinan dikarenakan jaranganya Lurah Muara Kembang dalam mengikuti seminar-seminar maupun pelatihan-pelatihan tentang kepemimpinan yang diadakan oleh lembaga-lembaga terkaitan.

PENUTUP

Kesimpulan

A. Kepemimpinan Lurah dalam meningkatkan kinerja pegawai di kelurahan Muara Kembang Kabupaten Kutai Kartanegara :

1. Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan Lurah Muara Kembang Kabupaten Kutai Kartanegara dilihat dari indikator pembinaan sudah baik, karena pembinaan terhadap pegawai sangat penting dilakukan oleh Lurah dengan maksud untuk membantu mengembangkan kemampuan dan kompetensi yang dimiliki pegawai dalam rangka meningkatkan prestasi kerja.
2. Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan Lurah Muara Kembang Kabupaten Kutai Kartanegara dalam indikator inisiatif adalah dengan cara melakukan peningkatan pelayanan kepada masyarakat melalui wawancara kepada masyarakat.
3. Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan Lurah Muara Kembang Kabupaten Kutai Kartanegara dalam indikator tanggung jawab sudah dilaksanakan dengan baik, dalam kepemimpinannya untuk meningkatkan kinerja pegawai, Lurah mempertanggung jawabkan semua yang dilakukan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya sebagai pimpinan di Kelurahan yang dibantu oleh para pegawai dan staf. Secara langsung Lurah bertanggung jawab terhadap Camat.

Apapun yang terjadi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh para Pegawai, Lurah selalu menjadi penanggungjawab yang baik.

4. Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan Lurah Muara Kembang Kabupaten Kutai Kartanegara dilihat dari indikator motivasi bahwa kepemimpinan lurah dalam meningkatkan kinerja pegawai sangat baik karena lurah mampu menjadi motivator. Motivasi sangat penting diberikan lurah kepada para pegawai untuk meningkatkan kerjanya, dan yang paling utama adalah dengan adanya motivasi para pegawai akan mempunyai kesadaran diri dan bertanggungjawab untuk meningkatkan kerjanya.
5. Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan Lurah Muara Kembang Kabupaten Kutai Kartanegara dilihat dari indikator hubungan kemanusiaan yang dirasakan pegawai dari Lurah Muara Kembang sangatlah berdampak positif untuk para pegawai, sehingga membuat para pegawai selalu terbuka dalam menyelesaikan tugasnya apabila mengalami kesusahan dan pasti akan membuat para pegawai berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

B. Faktor penghambat Kepemimpinan Lurah dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kelurahan Muara Kembang Kabupaten Kutai Kartanegara.

Adapun yang menjadi faktor penghambat kepemimpinan Lurah dalam meningkatkan Kinerja pegawai di Muara Kembang Kabupaten Kutai Kartanegara, antara lain:

1. Kurangnya kemampuan atau jiwa kepemimpinan Lurah seperti halnya belum bisa bersikap tegas dalam memberikan sanksi kepada para stafnya yang melakukan pelanggaran.
2. Kurangnya Pengetahuan Kepemimpinan dikarenakan jarang nya Lurah Muara Kembang dalam mengikuti seminar-seminar maupun pelatihan-pelatihan tentang kepemimpinan yang diadakan oleh lembaga-lembaga terkait

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pengamatan langsung dilapangan mengenai kepemimpinan lurah dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kelurahan Muara Kembang Kabupaten Kutai Kartanegara, disini peneliti menyampaikan saran-saran yang kiranya dapat bermanfaat bagi pihak terkait dan pihak-pihak yang ingin mengembangkan penelitian sejenis, saran-saran tersebut diantaranya sebagai berikut:

1. Diharapkan Lurah mampu mempertahankan inisiatif, tanggung jawab pembinaan, motivasi dan hubungan kemanusiaan dimasa mendatang. Misalnya dengan memberikan penghargaan setiap

- bulannya terhadap pegawai yang memberikan loyalitas yang baik terhadap pekerjaan yang diberikan.
2. Hendaknya Lurah meningkatkan lagi pengetahuan kepemimpinannya di dalam meningkatkan mutu kinerja di Kelurahan Muara Kembang Kabupaten Kutai Kartanegara.

DAFTAR PUSTAKA

- Erawan, Prasetya, 2003. *Analisis Manajemen edisi IV*. BPEE, Yogyakarta
- Gibson James L., John M. Ivancevich dan James H. Donnelly, Jr, 1980, *Organisasi, Penerbit Erlangga, Jakarta*
- Handoko T. Hani, 1980, *Manajemen, Edisi II*, BPFE, Yogyakarta.
- Kartono Kartini, 2006, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Keban, Yeremias T, 2004. *Enam Dimensi Strategis Adminitrasi Publik Konsep, Teori dan Isu. Gava Media, Yogyakarta*
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Miles, Huberman. *Analisis Data Kualitatif*. Jakarta: UI-Press, 2007.
- Moleong, Lexy.J, 2009. *Metode Penelitian Kualitatif*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Nasucha, Chaizi, 2004. *Reformasi Adminitrasi Publik : Teori dan Praktek*, PT. Grasindo, Jakarta.
- Pasolong, Harbani, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbin, Stephen P, 2001. *Prilaku Organisasi Versi B. Indonesia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2000. *Rekstrukturisasi dan Pemberdayaan Organisasi Untuk Menghadapi Dinamika Perubahan Lingkungan*, Mandar Maju, Bandung.
- Siagian, Sondang, P. 2005, *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Adminitrasi, Cetakan Pertama*, PT, Gunung Agung Jakarta.
- Tangkisilan, Heszen Nogi S. 2007. *Manajemen Publik*, PT. Grasindo, Jakarta.
- Toha Miftah, 2004, *Pemimpin dan Kepemimpinan Dalam Management*, Penerbit Alumni, Bandung.
- Wasisitiono, Sadu, 2002. *Pola Pendelegasian Kewenangan dan Hubungan*. Jakarta.
- Winardi, 2000. *Kepemimpin Dalam Management*, Rineka Cipta. Jakarta.
- Zauhar, Soesilo, 2001. *Reformasi Adminitrasi, Jakarta*.