

**KINERJA PEGAWAI DI KELURAHAN MENUR PUMPUNGAN
KECAMATAN SUKOLILO KOTA SURABAYA**

Adrianus Edison

Program Studi Administrasi Publik,
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya,
adryanedison588@gmail.com;

M. Kendry Widyanto

Program Studi Administrasi Publik,
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya,
kenronggo@untag-sby.ac.id;

Radjikan

Program Studi Administrasi Publik,
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya,
radjikan@untag-sby.ac.id;

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mendukung dan menghambat peran kepemimpinan Lurah dalam meningkatkan kinerja pegawai Kelurahan Menur Pumpungan Kecamatan Sukolilo Kota Surabaya. Berdasarkan observasi peneliti menemukan adanya kurang mentaati tata tertib, ketentuan-ketentuan kelurahan yang memberatkan karyawan, di samping gaya kepemimpinan dan motivasi yang cukup tinggi. Kemudian timbul pemikiran bagaimana keseluruhan faktor tersebut saling berkesinambungan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian Observasi atau pengamatan yang diperoleh secara langsung di lokasi penelitian dan menggunakan metode wawancara ke pihak-pihak yang memiliki Peran penting dalam penelitian yang diselenggarakan. Berdasarkan hasil wawancara yang di peroleh Oleh Peneliti dapat disimpulkan Bahwa Peran seorang Pemimpin dalam Kelurahan Menur Pumpungan sudah mencapai hasil yang cukupmaksimal, pemimpin sudah menjalankan Perannya sesuai dengan Indikator yang ada. Pemimpin Kelurahan Menur Pumpungan sangat berantusias dalam meningkatkan kinerja pegawainya, Dengan motivasi-motivasi yang dia berikan untuk anggota karyawan sehingga anggota ataupegawai Kelurahan selalu berpikir Positif sesama anggota karyawan dan Masyarakat. Peningkatan kinerja dalam suatu Instansi itu tergantung dari ketegasan seorang Pemimpin dalam mengambil keputusan.

Kata kunci: *Kepemimpinan, Kinerja pegawai*

A. PENDAHULUAN

Sejalan perkembangan dunia semakin maju, pengelolaan suatu organisasi baik organisasi pemerintah maupun swasta harus dilakukan secara professional serta produktif, sehingga organisasi tersebut selalu bertahan bahkan terus berkembang seiring dengan kemajuan zaman. Perangayakepemimpinan untuk mencapai kinerja organisasi secara maksimal merupakan salah satu faktor yang dapat memotivasi, membimbing, mengarahkan, dan menggerakkan pegawai untuk semangat bekerja sehingga akan menghasilkan pelayanan publik yang semakin baik. Sebagai seorang pemimpin yang dapat mempengaruhi tingkat prestasi kerja, kualitas kehidupan kerja, keamanan, kepuasan kerja dan moral bawahannya dalam sebuah lembaga pemerintah, kemampuan dan keterampilan kepemimpinan dalam pengarahan adalah faktor penting efektivitaskepemimpinan, (Samsudin, 2011:87). Kualitas seorang leader/pemimpin seringkali dianggap sebagai faktor utama keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi baik pada lembaga pemerintah maupun swasta. Pemimpin mempunyai peran utama dalam merumuskan dan menerapkan strategi organisasi, (Wahjosumidjo, 2011:46). Dengan demikian menjadi seorang pemimpin mempunyai kewajiban memberikan perhatian kepada pegawai seperti membina, menggerakkan dan mengarahkan semua potensi pegawai di lingkungan organisasi agar dapat memicu semangat kerja yang tinggi demi tercapainya tujuan organisasi.

B. KAJIAN LITERATUR

Peran mencari dan memberi informasi

Informasi merupakan jantung kualitas perusahaan atau organisasi; artinya walaupun produk dan layanan purna jual perusahaan tersebut bagus, tetapi jika komunikasi internal dan eksternalnya tidak bagus, maka perusahaan itu tidak akan bertahan lama karena tidak akan dikenal masyarakat dan koordinasi kerja di dalamnya jelek. Pencarian serta penyampaian atau penyebaran informasi harus dirancang sedemikian rupa sehingga informasi benar-benar sampai kepada komunikan yang dituju dan memberikan manfaat yang diharapkan. Informasi yang disebarkan harus secara terus-menerus dimonitor agar diketahui dampak internal maupun eksternalnya. Monitoring tidak dapat dilakukan asal-asalan saja, tetapi harus betul-betul dirancang secara efektif dan sistemik. Selain itu, seorang pemimpin juga harus menjalankan peran consulting baik ke lingkungan internal organisasi maupun ke luar organisasi secara baik, sehingga tercipta budaya organisasi yang baik pula. Sebagai orang yang berada di puncak dan dipandang memiliki pengetahuan yang lebih baik dibanding yang dipimpin, seorang pemimpin juga harus mampu memberikan bimbingan yang tepat dan simpatik kepada bawahannya yang mengalami masalah dalam melaksanakan pekerjaannya.

Peran mempengaruhi orang lain

Kepemimpinan merupakan proses dimana seorang individu mempengaruhi sekelompok individu untuk mencapai suatu tujuan. Untuk menjadi seorang pemimpin yang efektif, seorang kepala sekolah harus dapat mempengaruhi seluruh warga sekolah yang dipimpinnya melalui cara-cara yang positif untuk mencapai tujuan pendidikan di sekolah. Secara sederhana kepemimpinan transformasional dapat diartikan sebagai proses untuk mengubah dan

mentransformasikan individu agar mau berubah dan meningkatkan dirinya, yang di dalamnya melibatkan motif dan pemenuhan kebutuhan serta penghargaan terhadap para bawahan. Pengaruh sebagai inti dari kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk mengubah sikap, perilaku orang atau kelompok dengan cara-cara yang spesifik. Seorang pemimpin yang efektif tidak hanya cukup memiliki kekuasaan, tetapi perlu pula mengkaji proses-proses mempengaruhi yang timbal balik yang terjadi antara pemimpin dengan yang dipimpin.

Kinerja kerja

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memerhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan/instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan-kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang merosot. Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang di pengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Tika, 2006:26).

Kinerja dapat diartikan sebagai gambaran tingkat pencapaian dalam melaksanakan kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan tujuan, misi, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam rencana strategis organisasi. Istilah prestasi sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan seseorang atau sekelompok orang. Prestasi hanya dapat diketahui bila seseorang atau sekelompok orang telah menetapkan kriteria keberhasilan yang telah ditentukan sebelumnya. Kriteria Sukses ini berupa tujuan-tujuan spesifik yang dapat dicapai. Tanpa tujuan, kinerja individu atau organisasi tidak dapat dikenali karena tidak ada tolok ukur.

Berdasarkan pernyataan dari beberapa ahli diatas, peneliti menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengantanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun kegunaan penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Mendorong orang ataupun pegawai agar berperilaku positif atau memperbaiki tindakan mereka yang di bawah standar.
2. Sebagai bahan penilaian bagi manajemen apakah pegawai tersebut telah bekerja denganbaik.
3. Memberikan dasar yang kuat bagi pembuatan kebijakan peningkatan organisasi. Dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja pegawai adalah proses suatu organisasi dalam mengevaluasi atau menilai kerja pegawai.

Apabila penilaian kinerja dilaksanakan dengan baik, tertib, dan benar akan dapat membantu meningkatkan motivasi kerja sekaligus dapat meningkatkan loyalitas para anggota organisasi yang ada di dalamnya, dan apabila ini terjadi akan menguntungkan organisasi itu sendiri. Oleh karena itu penilaian kinerja perlu dilakukan secara formal dengan kriteria-kriteria yang telah ditetapkan oleh organisasi secara obyektif. Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan bahwa pada kinerja seseorang yang perlu diperhatikan adalah adanya suatu kegiatan yang

telah dilaksanakan. Agar hasil kerja yang dicapai oleh setiap pegawai sesuai dengan mutu yang diinginkan, waktu yang ditentukan, maka penilaian kinerja pegawai mutlak diperlukan oleh setiap organisasi. Dari berbagai uraian tentang kinerja pegawai yang telah dijelaskan dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing untuk mewujudkan tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti berusaha membangun kerangka berpikir yang akan digunakan sebagai acuan dasar penelitian dalam mengurai tentang hubungan anatar variabel yang terkait dalam masalah terutama yang akan diteliti, sesuai dengan rumusan masalah dan tinjauan pustaka. Dengan demikian maka kerangka berpikir atau kerangka konseptual yang ada dalam penelitian ini.

C. METODE

Jenis Penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dengan data skunder dan primer dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian ini sangat menekankan pada kualitas bukan kuantitas, karna jenis penelitian ini bersifat fakta, dan data-data yang didapatkan sesuai dengan apa yang terjadi di lapangan, penelitian ini dilakukan dengan Observasi dan juga wawancara. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan penelitian di Kantor Kelurahan Menur Pumpungan.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Peran Interpersonal

Peran interpersonal yaitu seorang pemimpin bertanggung jawab dalam Memberikan Motivasi dan memberikan arahan kepada bawahan, dan seorang pemimpin memiliki peran sebagai penghubung di dalam sebuah Instansi atau Lembaga memang sangat penting dalam mendapati pemimpin yang mempunyai kreatif dalam memberikan sebuah motivasi terhadap bawahan atau pegawainya, Motivasi yang diberikan sangat berguna untuk peningkatan kinerja pegawai yang ada di sebuah instansi.

Dari hasil wawancara diperoleh kesimpulan bahwa peran seorang pemimpin dalam sebuah lembaga memang sangatloah penting terutama dalam memberikan motivasi untuk peningkatan kinerja pegawannya. Dari hasil tersebut terlihat jelas bahwa pemimpin Kelurahan Menur pumpungan suda berhasil dalam menjalankan perannya sebagai pemimpin yang bersifat Peran Interpersona.

Peran Informasi

Merupakan seorang pemimpin dalam organisasi mempunyai peran sebagai penerima dan penganalisa informasi. Informasi sangatlah penting dalam sebuah instansi atau Lembaga, dan itu termasuk peran dari seorang pemimpin dalam memberi dan menganalisa sebuah informasi Seperti yang dilakukan dalam sebuah instansi Kelurahan Menur pumpungan seorang pemimpin sangat antusias dalam menganalisa informasi.

Dari hasil wawancara disimpulkan bahwa Pemimpin Kelurahan menur pumpungan suda benar-benar menjalankan perannya yang bersifat Peran Informasi Peran ini sangat sangat di butuhkan dalam sebuah Instansi atau

Lembaga, Informasi yang didapatkan akan berguna untuk peningkatan kinerja kerja maupun prospek kerja. Selain itu informasi juga sangat berguna untuk masyarakat. Artinya Peningkatan Kinerja Pegawai Kelurahan menuk pumpungan sudah Bagus, dengan Kepedulian yang diberikan kepada masyarakat lewat Informasi-informasi terkait kepentingan Masyarakat.

Peran Kebijakan

Dalam hal ini Pemimpin Kelurahan menuk pumpungan akan menjalankan perannya dengan Kebijakan kinerja pegawai selaku Pemimpin Kelurahan Menuk pumpungan, dan dari hasil wawancara dinilai bahwa dengan adanya kebijakan di dalam sebuah organisasi, akan dapat membangun kinerja pegawai yang ada. Seperti yang dilakukan Oleh pihak Kelurahan Menuk pumpungan, Dalam menjalankan peran yang Bersifat Kebijakan kinerja kerja Pegawai, Begitu pentingnya kebijakan dalam sebuah Instansi, karna pegawai tidak akan berjalan dengan mulus tanpa adanya kebijakan Yang diberikan Oleh atasan maupun instansi. Kebijakan tersebut juga dapat disampaikan kepada masyarakat melalui Pelayanan masyarakat, agar masyarakat bisa paham, dan bisa menyesuaikan diri, Agar lebih disiplin dalam berbicara kepada pihak Kelurahan disiplin dalam berpakaian pada saat mengurus kepentingan Di Kelurahan Menuk pumpungan.

Peran Pengawasan

Merupakan suatu proses mengawasi dan mengevaluasi suatu kegiatan. Pengawasan bisa dikatakan penting tanpa adanya pengawasan yang baik akan menghasilkan tujuan yang kurang memuaskan baik bagi organisasi maupun para pegawai lainnya.

Dari hasil penelitian yang didapatkan di Kelurahan Menuk pumpungan Bahwa perlu ada pengawasan dalam sebuah Instansi dan itu merupakan salah satu peran dalam meningkatkan kinerja kerja di dslsm Kelurahan Menuk pumpungan ini, Dari pengawasan yang dilakukan sehingga bisa mengurangi kelengahan waktu pegawai saat menjalankan misi atau tugas yang diberikan, Dengan pegitu peningkatan kinerja pegawai pada kelurahan ini dapat meningkat dengan dijalankannya Peran pengawasan daalam setiap kegiatan. Dari pernyataan di atas dapat kitasimpulkan Bahwa Lurah Kelurahan Menuk pumpungan Sudah berhasil dalam menjalankan Peran nya sebagai pemimpin Kelurahan yang bersifat Peran Pengawasan.

Kuantitas Kerja

Merupakam Volume kerja yang dihasilkan dibawa kondisi Normal. Pada kesempatan ini Lurah dari Kelurahan Menuk pumpungan melaksanakan perannya sebagai kuantitas kerja. Kuantitas kerja merupakan Volume kerja yang dihasilkan dibawa kondisi Normal. Dari hasil wawancara yang di lakukan oleh peneliti dapat kita ketahui bahwa tingkat kinerja pegawai dalam segi pelayana di kelurahan menuk pumpungan ini suda membaik Artinya Pegawai Kelurahan Menuk pumpungan suda menjalankan perannya sebagai pelayanan masyarakat yang bersifat Kuantitas kerja.

Kualita Kerja

Pada peran ini Lurah dari Kelurahan Menuk pumpungan akan menjalankan perannya sebagai Kualitas kerja. Kualitas kerja merupakan Kerapian, Ketelitian dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kerapian dan

ketelitian dalam berpakaian memang sangat dibutuhkan dalam sebuah instansi, itu merupakan bagian dari kualitas kerja pegawai maupun Pemimpin dalam sebuah Lembaga. Dari situ orang bisa menilai bahwa instansi memiliki kualitas yang sangat tinggi. Seperti yang hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada Kelurahan Menur pumpungan bahwa Kualitas kerja pegawai yang ada di Kelurahan Menur pumpungan ini sudah sangat Baik Pegawai sudah menjalankan perannya yang bersifat Kualitas Kerja. Bukan hanya itu Pemimpin juga selalu memberikan arahan kepada kaeryawannya agar lebih memperhatikan Kerapian dan ketelitian dalam menjalankan Tuga, Bukan hanya di kelurahan karyawan juga harus menerapkan peran ini saat melakukan pelayanan di RW.

Jangka Waktu

Disemua Dalam sebuah Instansi atau Lembaga semuanya pasti memiliki output atau jangka waktu yang ditentukan oleh instansi tersebut. Pada peran ini kepala Lurah Kelurahan Menur pumpungan akan membenahi peran Jangka waktu Kelurahan. Dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti, Lembaga pemerintahan adalah salah satu pusat pelayanan masyarakat, jadi Lembaga atau instansi juga harus memiliki Jangka waktu yang harus ditepati Untuk masyarakat. Karyawan harus mampu menyelesaikan tugasnya dengan waktu yang telah ditentukan, peningkatan kerja juga dilihat dari jangka waktu atau ketepatan waktu dalam melaksanakan Tugas yang sudah diberikans. Dalam hal ini Pegawai Kelurahan Menur pumpungan sudah dibilang Berhasil dalam menjalankan Perannya sesuai jangka waktu yang berlaku, Dapat disimpulkan bahwa Peningkatan kerjanya Membaik dalam hal ini.

Kerja Sama

Dalam hal ini Kepala Luraha Kelurahan Menur pumpungan akan menjalankan Perannya dalam bentuk kerja sama Pada instansi sangat diperlukan Kerja sama yang baik antara pemimpin dan juga sesama karyawan, agar bisa memberikan hasil yang maksimal. Hal ini dapat kita lihat bagaimana peran Kerja sama yang dilakukan di Kelurahan Menurpumpungan. Dari hasil wawancara di atas Kelurahan Menur pumpungan sudah sangat baik dalam menjalankan peran ini yaitu saling kerja sama dalam menjalankan apapun yang berkaitan dengan Kelurahan. Dapat kita ketahui dari hasil wawancara diatas bahwa Kelurahan Menur Pumpungan Sudah berhasil dalam menjalankan tugasnya yang Bersifat Kerja sama atau gotongroyong Kerja sama merupakan Kemampuan dalam hubungan sesama karyawan selama menangani Pekerjaan. Agar tetap menjaga kerja sama yang baik di Kelurahan mereka selalu menghargai satu sama lain, Menghargai pendapat satu sama lain, Dan selalu menjaga Nada bicara mereka terhadap anggota karyawan yang lain.

E. PENUTUP

Berdasarkan hasil wawancara yang diperoleh, Peneliti dapat disimpulkan Bahwa:

1. Peran seorang Pemimpin dalam Kelurahan Menur pumpungan sudah mencapai hasil yang cukup maksimal, pemimpin sudah menjalankan perannya sesuai dengan Indikator yang ada. Pemimpin Kelurahan Menur Pumpungan sangat berantusias dalam meningkatkan kinerja pegawainnya, Dengan

motivasi-motivasi yang dia berikan untuk anggota karyawan sehingga anggota atau pegawai Kelurahan selalu berpikir positif sesama anggota karyawan dan juga dengan Masyarakat Peningkatan kinerja dalam suatu Instansi itu tergantung dari ketegasan seorang Pemimpin dalam mengambil keputusan, Selain itu dalam penjelasannya, Lurah juga selalu memberikan masukan-masukan yang membangun terhadap Pegawai Kelurahan setiap ada rapat dalam kelurahan. Lurah juga selalu mengadakan rapat dalam peningkatan pelayanan Masyarakat setiap dua minggu sekali.

2. Karyawan sudah memenuhi peran atau Tugas-tugas pokoknya dalam melayani masyarakat, Karyawan selalu memberikan sikap ramah pada masyarakat yang berkunjung. Selain itu Karyawan dalam Kelurahan Menur Pumpungan juga selalu menomor satukan Kedisiplinan, kerja sama, gotong royong, dan selalu memberikan hasil yang maksimal terhadap pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Tentunya ini merupakan upaya mereka dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam Kelurahan Menur Pumpungan, Mereka sudah berhasil dalam menjaga nama baik kelurahan, dan peningkatan kinerja anggota karyawan di dalam lingkup Kelurahan Menur Pumpungan Tidak hanya itu, disetiap awal tahun selalu berkomitmen dengan membuat kebijakan untuk setiap staf kelurahan harus membuat perjanjian Kinerja yaitu kesanggupan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan Oleh Pemimpin.
3. Hambatan dalam meningkatkan pelayanan masyarakat di Kelurahan Menur Pumpungan kurangnya saran dan prasarana atau fasilitas kantor kelurahan masih kurang, tidak sesuai dengan jumlah pegawai yang ada disana hanya menyediakan Dua unit komputer sedangkan masyarakat yang berkepentingan jumlahnya tak sedikit. Akibat dari hambatan tersebut banyak Pegawai Kelurahan yang masih kurang memahami dalam mengoperasikan Aplikasi dalam surat menyurat seperti pembuatan E-KTP Pertanahan surat izin mendirikan bangunan dan lain lain yang berkaitan dengan Masyarakat.
4. Upaya mengatasi hambatan dalam meningkatkan pelayanan Masyarakat Kelurahan sudah cukup baik pegawai kelurahan selalu berusaha untuk memaksimalkan pelayanan masyarakat, dengan fasilitas yang ada. Pihak kelurahan tetap lanjut dalam melayani masyarakatnya, artinya mereka bekerja keras walaupun fasilitas Kelurahan belum terlalu lengkap, Upaya ini tentunya akan meningkatkan kinerja pegawai kelurahan dalam Pelayanan Masyarakat. Tidak hanya pihak pelayanan juga selalu bekerja sama dan saling memberikan kesempatan semua anggota karyawan agar tertinggal dalam mengoperasikan aplikasi sesuai perkembangan jaman. Dalam hal ini terlihat jelas bahwa Kelurahan Menur Pumpungan sudah menjalankan perannya dalam pelayanan masyarakat dengan baik dan tidak mementingkan diri sendiri dalam pelaksanaannya.

Untuk mengatasi hambatan peningkatan kinerja pegawai di Kelurahan Menur Pumpungan sangat diperluhkan itu peran pemimpin dalam memberikan Support semangat kerja, dan Lurah juga harus memberikan Motivasi yang positif agar bisa bangkit dari masalah yang dirasakan Oleh pegawainya. Dan harus berusaha untuk memenuhi kebutuhan Kelurahan seperti fasilitas Kelurahan, Saran saya dalam hal ini adalah harus bisa mempertahankan kualitas para pegawai di

Kelurahan Menur pumpungan dengan maksimal agar bisa mencapai tujuan Kelurahan tersebut. Dan yang paling penting adalah setiap anggota harus selalu mengintopeksi diri agar bisa menyatukan suatupendapat dan keinginan yang ingin dicapai bersama Oleh para staf Kelurahan Menur Pumpungan Surabaya

DAFTAR PUSTAKA

- Algorni, Wais. (2019), "Kepemimpinan Lurah Dalam Meningkatkan Pelayanan Publik Di Kelurahan Pasie Nan Tigo." *Jurnal Pemerintahan Dan Keamanan Publik (JP dan KP)* (2019): 25-33
- Alfian, Yani. (2019), "Peran Kepala Desa Dalam Meningkatkan Kinerja Aparat Desa Di Desa Sangkanhurip Kecamatan Katapang Kabupaten Bandung." *JISIPOL/ Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik* 3.3 (2019): 43-60.
- Astria, Fia Dewi. (2013), "Peran Kepemimpinan Lurah Dalam Meningkatkan Semangat Kerja Pegawai Di Kelurahan Baru Ilir Kecamatan Balikpapan Barat." *Sejournal Administrasi Negara.*,(2) (2013): 724-736.
- Istiharoh, Rofiqoh. (2017), "Peran Kepemimpinan Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai di Badan Penanaman Modal Daerah (BPMD) Kabupaten Kutai Timur." *Jurnal Administrative Reform* 1.1 (2017): 151-169.
- Ihsan, Muhammad. (2020), Kepemimpinan Lurah Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kelurahan Tanjung Rema Darat Kecamatan Martapura Kota Kabupaten Banjar. Diss. Universitas Islam Kalimantan MAB.
- Juliani, Retno Djohar. (2016), "Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Kemampuan Memotivasi, Membangun Hubungan Yang Efektif, Merencanakan Dan Menerapkan Perubahan Dalam Organisasi." *Majalah Ilmiah Inspiratif* 1.01 (2016).
- MAHMUD, Amir. (2019), Peran kepemimpinan dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai di kantor Kecamatan Gandus Kota Palembang. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Studi Kebijakan (JIASK)*, 2019, 1.2: 39-47.
- Mulyan, Andi. (2017), "Gaya Kepemimpinan Lurah Galung Kecamatan Lili Riaja Kabupaten Soppeng." *Jurnal Ilmiah Mandala Education* 3.1 (2017): 271-277.
- Nur, Hamdani, Imran Ismail, and Udin B. Sore. (2020), "Peran Lurah dalam Mendorong Pembangunan di Kecamatan Ujung Tanah Kota Makassar." *Jurnal Paradigma Administrasi Negara* 3.1 (2020): 37-48.
- Nursetiawan, I. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Lurah terhadap Kinerja Pegawai (Studi Deskriptif Kuantitatif di Kelurahan Cigembor Kecamatan Ciamis Kabupaten Ciamis). *Moderat: Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan*, 3(2), 131-143.
- Pora, Rasid, Abdullah Kaunar, and M. Irawan Ali. (2020), "EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN LURAH DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (Studi di Kantor Kelurahan Dufa-Dufa Kecamatan Kota Ternate Utara)." *JURNAL GOVERNMENT OF ARCHIPELAGO-JGOA* 1.2 (2020): 32-40.

- Pratama, Tulus. (2016), "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan, Penelitian Dan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Morowali Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening." *Katalogis* 4.8 (2016).
- Randhita, R. (2009). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Organisasi Pemerintahan Kelurahan. *Jurnal Departemen Sains Komunikasi dan Pengembangan Masyarakat Fakultas Ekologi Manusia Institut Pertanian Bogor*, 9-20.
- Subandi, Muhammad, and Ahmad Rafiâ. (2021), "Pengaruh Kepemimpinan Lurah Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Loa Ipuh." *MAHAKAM: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial* 10.1 (2021): 33-50.
- Susilo, Eko. (2016), "Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Pelayanan Publik." *Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (JISIP)* 5.1 (2016).
- Tobing, Melvin, Johannis Kaawoan, and Sofia Pangemanan. (2017), "Peran kepemimpinan kepala desa dalam meningkatkan disiplin kerja perangkat desa (studi kasus di desa tombatu kecamatan tombatu kabupaten minahasa tenggara)." *JURNAL EKSEKUTIF* 2.2 (2017).
- Tongo-Tongo, Yubersius. (2014), "Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja anggota detasemen A pelopo satuan brigade mobil kepolisian daerah Sulawesi Utara." *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen* 2.4 (2014).
- Saleh, Abdul Malik, Suwardhi Pantih, and Supardi Samadi. (2021), "Peranan Kepemimpinan Lurah dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Madale Kecamatan Poso Kota Utara Kabupaten Poso." *Jurnal Ilmiah Administratie* 14.1 (2021): 14-19.