

Gaya Kepemimpinan Lurah dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Perangkat Lurah pada Kelurahan Tuan Kentang

Ristasari^{1*}, Maulana², Alamsyah³

^{1,2,3} Universitas Tamansiswa (UNITAS) Palembang, Indonesia

ritasari02@gmail.com^{1*}, maulana@unitaspalembang.ac.id²,

alamsyah@unitaspalembang.ac.id³

Alamat: Jl. Taman Siswa No.500, Kepandean Baru, Kec. Ilir Tim. I, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30114

Korespodensi email: ritasari02@gmail.com

Abstract. Ristasari. *This study aims to analyze the leadership style of the village head in increasing the work motivation of the village head in Tuan Kentang Village. The study used qualitative methods with data collection, namely observation, interviews and documentation. The results showed that the leadership style of the village head of Tuan Kentang village had no signs that indicated an authoritarian leadership style, because in this case the employee was given the freedom to work even though he still had to comply with the main tasks and functions, on the other hand the Lurah was also a leader capable of employee morale. to work. The leadership style of Tuan Kentang Village also includes a delegative leadership style that is able to delegate work and is authorized in accordance with the main tasks and functions. The leadership style of Kelurahan Kentang, which is more participatory, makes employees feel happy to work better, one of which shows that Kelurahan Kentang uses a participatory leadership style, namely discussions, exchanging ideas and meetings held before the activity. Supporting factors in terms of coordination between superiors and staff and related institutions are very good and run as expected, this can be seen from meeting activities. In addition, the village head of Tuan Kentang as a leader is able to set an example and motivate employees to improve their performance for the better. The inhibiting factor for the Lurah's leadership style in motivating employees in Tuan Kentang Village is the lack of performance supporting facilities and infrastructure, namely the work room and service room that is not so, and less supported, such as computers and printers to support administrative services. In principle, the existence of complete facilities and infrastructure can increase employee work motivation for the better.*

Keywords: Leadership Style, Work Motivation, Facilities and Infrastructure

Abstrak. Ristasari. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis gaya kepemimpinan kepala desa dalam meningkatkan motivasi kerja kepala desa di Desa Tuan Karena. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pengumpulan data, yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala desa Desa Tuan Kentang tidak memiliki tanda-tanda yang mengindikasikan gaya kepemimpinan yang otoriter, karena dalam hal ini pegawai diberikan kebebasan untuk bekerja meskipun tetap harus mematuhi tugas pokok dan fungsi, di sisi lain Lurah juga merupakan pemimpin yang mampu membangkitkan semangat pegawai. untuk bekerja. Gaya kepemimpinan Desa Tuan Kentang juga mencakup gaya kepemimpinan delegatif yang mampu mendelegasikan pekerjaan dan diberi wewenang sesuai dengan tugas pokok dan fungsi. Gaya kepemimpinan Kelurahan Kentang, yang lebih partisipatif, membuat karyawan merasa senang untuk bekerja lebih baik, salah satunya menunjukkan bahwa Kelurahan Kentang menggunakan gaya kepemimpinan partisipatif, yaitu diskusi, bertukar pikiran dan pertemuan yang diadakan sebelum kegiatan. Faktor pendukung dalam hal koordinasi antara atasan dan staf serta lembaga terkait sangat baik dan berjalan sesuai harapan, hal ini dapat dilihat dari kegiatan rapat. Selain itu, kepala desa Tuan Kentang sebagai pemimpin mampu memberikan contoh dan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya menjadi lebih baik. Faktor penghambat gaya kepemimpinan Lurah dalam memotivasi karyawan di Desa Tuan Kentang adalah kurangnya sarana dan prasarana pendukung kinerja, yaitu ruang kerja dan ruang pelayanan yang tidak demikian, dan kurang didukung, seperti komputer dan printer untuk menunjang pelayanan administrasi. Pada prinsipnya, keberadaan sarana dan prasarana yang lengkap dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan menjadi lebih baik.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Sarana dan Prasarana

1. PENDAHULUAN

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 karyawan 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.

Peran kepemimpinan menjadi sangat penting dalam menentukan arah dan pencapaian tujuan organisasi. Pemimpin yang baik tidak hanya mengelola tugas, tetapi juga membangun hubungan yang baik dengan anggota tim. Dalam suasana kerja yang positif, pegawai akan lebih tenang dan fokus dalam melaksanakan tugas mereka, yang pada gilirannya akan berdampak pada kinerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, mengembangkan kemampuan kepemimpinan yang efektif adalah hal yang esensial untuk mencapai keberhasilan organisasi.

Pimpinan memiliki tanggung jawab penting dalam memberikan arah dan petunjuk kerja yang jelas kepada pegawai untuk memastikan bahwa semua aktivitas sejalan dengan tujuan organisasi. Dengan menetapkan tujuan yang terukur dan memberikan panduan yang konkret, pimpinan dapat membantu pegawai memahami peran mereka dan bagaimana kontribusi mereka berpengaruh pada pencapaian organisasi secara keseluruhan. Selain itu, penting bagi pimpinan untuk terus meningkatkan keterampilan dan pengetahuan, sehingga mereka dapat menjadi teladan yang baik dan mendukung perkembangan pegawai di bawah mereka.

Tugas berat seorang pemimpin meliputi kemampuan untuk menggerakkan, mengajak, mengarahkan, dan mengawasi bawahannya. Dalam melaksanakan tugas ini,

pemimpin harus dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi lingkungan. Menurut Tjiptono (2006), gaya kepemimpinan mencerminkan cara seorang pemimpin berinteraksi dengan bawahannya. Dengan memahami dinamika tim dan lingkungan kerja, pemimpin dapat memilih pendekatan yang paling efektif, baik itu gaya otoriter dalam situasi yang memerlukan keputusan cepat atau gaya partisipatif yang memungkinkan keterlibatan pegawai dalam proses pengambilan keputusan.

Kemampuan pemimpin untuk menciptakan suasana kerja yang kondusif sangat krusial untuk mendorong kinerja pegawai. Dalam situasi tertentu, gaya kepemimpinan yang otoriter mungkin diperlukan untuk memastikan keputusan yang tegas, sementara pada saat lain, pendekatan partisipatif dapat membangun rasa kepemilikan dan meningkatkan motivasi pegawai. Dengan demikian, pemimpin yang adaptif dan mampu mengenali kebutuhan situasional dapat menciptakan tim yang lebih solid dan produktif, mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Para pemimpin yang mampu menerapkan gaya kepemimpinan secara efisien, berdasarkan keadaan dan preferensi pegawai, dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kinerja positif. Memahami gaya kerja yang disukai pegawai, sifat pribadi mereka, serta hakikat tugas dan kelompok mereka sangat penting. Dengan demikian, pemimpin dapat menyesuaikan pendekatan mereka untuk mendorong pegawai agar berkontribusi secara maksimal, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja organisasi.

Namun, gaya kepemimpinan bukan satu-satunya faktor yang memengaruhi kinerja. Motivasi juga memainkan peran krusial dalam membentuk hasil kerja pegawai. Dorongan internal yang kuat dari pegawai untuk mencapai tujuan dan memberikan yang terbaik dapat menciptakan hubungan yang positif antara motivasi dan kinerja. Ketika pegawai merasa termotivasi, mereka cenderung bekerja lebih keras dan berkomitmen terhadap tugas mereka, yang pada akhirnya berkontribusi pada keberhasilan organisasi.

Untuk mencapai kinerja organisasi yang optimal, penting untuk memaksimalkan potensi sumber daya manusia yang ada. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan motivasi yang tepat dan menciptakan lingkungan kerja yang profesional. Dengan memfokuskan perhatian pada pengembangan sikap profesional di bidang manajemen dan mendorong pegawai untuk berinovasi, organisasi tidak hanya dapat meningkatkan kinerja individu tetapi juga menciptakan budaya kerja yang berkelanjutan dan produktif.

Kepemimpinan dalam sebuah organisasi memiliki peranan penting dalam memotivasi dan mengarahkan pencapaian tujuan, baik untuk individu maupun untuk

organisasi secara keseluruhan. Berbeda-beda gaya kepemimpinan dapat menghasilkan pengaruh yang signifikan terhadap prestasi individu dan perilaku kelompok. Seorang pemimpin yang efektif mampu menyesuaikan pendekatan mereka berdasarkan kebutuhan dan karakteristik tim, sehingga menciptakan lingkungan yang kondusif untuk mencapai tujuan bersama.

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. Maka dari dasar permasalahan tersebutlah peneliti ingin melakukan penelitian berjudul “Gaya Kepemimpinan Lurah Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Perangkat Lurah Pada Kelurahan Tuan Kentang”

2. LANDASAN TEORI

Pengertian Kepemimpin

Kepemimpinan, secara harfiah, berasal dari kata "pimpin," yang mencakup makna mengarahkan, membina, mengatur, menuntun, dan mempengaruhi orang lain. Seorang pemimpin memiliki tanggung jawab besar, baik secara fisik maupun spiritual, terhadap keberhasilan aktivitas kerja dari bawahannya. Tanggung jawab ini menjadikan peran pemimpin sangat kompleks, karena tidak semua orang memiliki kemampuan yang sama dalam menjalankan tugas kepemimpinan.

Menurut Wahjosumidjo (2005: 17), kepemimpinan dapat dipahami melalui berbagai aspek, termasuk sifat-sifat dan perilaku pribadi pemimpin, pengaruh yang dimiliki terhadap orang lain, serta pola interaksi dan hubungan kerja sama antara berbagai peran dalam organisasi. Aspek-aspek ini juga mencakup legitimasi pengaruh yang diberikan oleh posisi jabatan administratif pemimpin, yang menambah dimensi penting dalam konteks kepemimpinan.

Dalam praktiknya, kepemimpinan bukan hanya tentang memberi perintah atau mengarahkan, tetapi juga tentang menciptakan lingkungan yang mendukung kolaborasi dan motivasi. Pemimpin yang efektif mampu memahami kebutuhan dan potensi individu dalam timnya, sehingga dapat memfasilitasi pengembangan dan mencapai tujuan bersama. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang sukses memerlukan keterampilan interpersonal dan kemampuan untuk beradaptasi dengan berbagai situasi yang dihadapi dalam organisasi.

Kepemimpinan, menurut Miftah Thoha (2010:9), dapat didefinisikan sebagai kegiatan yang bertujuan untuk memengaruhi perilaku orang lain, baik secara individu maupun dalam kelompok. Dalam konteks ini, kepemimpinan bukan hanya sekadar mengarahkan, tetapi juga melibatkan seni dalam memotivasi dan memengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Pentingnya kepemimpinan dalam suatu organisasi terlihat jelas, karena banyaknya keberhasilan atau kegagalan yang dialami oleh organisasi tersebut sangat dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan yang ada.

C. Turney (1992), seperti yang dikutip oleh Martinis Yamin dan Maisah (2010: 74), memberikan definisi lain tentang kepemimpinan, yaitu sebagai suatu proses kelompok yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola dan menginspirasi sejumlah pekerjaan. Definisi ini menyoroti pentingnya interaksi sosial dalam kepemimpinan, di mana pemimpin berperan sebagai pengelola dan sekaligus inspirator bagi anggota timnya. Dengan menerapkan teknik-teknik manajemen yang efektif, pemimpin dapat mendorong anggotanya untuk bekerja sama demi mencapai tujuan organisasi.

Kesimpulannya, kepemimpinan adalah faktor kunci dalam kesuksesan organisasi. Pemimpin yang efektif mampu memengaruhi dan menginspirasi bawahannya dengan baik, menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis. Oleh karena itu, pengembangan keterampilan kepemimpinan yang baik harus menjadi prioritas dalam manajemen organisasi untuk mencapai keberhasilan jangka panjang.

Dari pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah proses di mana seorang pemimpin memengaruhi dan membimbing bawahan dengan karakteristik

tertentu untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Keberhasilan seorang pemimpin sangat bergantung pada teknik dan gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam menciptakan situasi yang mendorong kesadaran dan motivasi bawahan untuk melaksanakan tugas-tugas yang diharapkan.

Efektivitas seorang pemimpin tidak hanya ditentukan oleh keterampilan manajerialnya, tetapi juga oleh kemampuannya dalam mengelola interaksi sosial di antara anggota tim. Dalam hal ini, pemimpin harus dapat menyesuaikan pola kepemimpinannya dengan situasi dan kondisi yang dihadapi oleh organisasi, agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis.

Dengan demikian, kepemimpinan yang efektif memerlukan kombinasi antara pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan beradaptasi. Pemimpin yang berhasil adalah mereka yang mampu memotivasi dan menginspirasi bawahannya, serta mengelola dinamika kelompok dengan baik, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara maksimal.

Gaya Kepmimpinan

Gaya kepemimpinan menurut pendapat Hasibuan (2007:170) gaya kepemimpinan dibagi menjadi tiga bagian, yaitu :

- a. **Kepemimpinan Otoriter:** Dalam model kepemimpinan ini, kekuasaan dan wewenang terpusat pada pimpinan. Pimpinan membuat keputusan secara mandiri tanpa melibatkan bawahan, dan instruksi harus diikuti tanpa pertanyaan. Meskipun dapat meningkatkan efisiensi dalam situasi tertentu, kepemimpinan otoriter seringkali menekan kreativitas dan partisipasi bawahan, yang dapat berdampak negatif pada motivasi dan kepuasan kerja.
- b. **Kepemimpinan Partisipatif:** Model ini melibatkan bawahan dalam proses pengambilan keputusan. Pimpinan berusaha menciptakan kerja sama yang harmonis dan menumbuhkan rasa loyalitas dengan mendengarkan pendapat serta ide-ide dari anggota tim. Pendekatan partisipatif dapat meningkatkan keterlibatan dan komitmen bawahan, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan produktif.
- c. **Kepemimpinan Delegatif:** Dalam kepemimpinan delegatif, pemimpin memberikan wewenang kepada bawahan untuk membuat keputusan dalam area tertentu. Bawahan diberi kebebasan untuk menjalankan tugas mereka dengan cara yang mereka anggap paling efektif. Model ini dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan motivasi bawahan, karena mereka merasa dihargai dan memiliki peran penting dalam proses kerja. Namun, penting bagi pemimpin untuk tetap memberikan dukungan dan arahan

yang diperlukan.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu pola perilaku yang konsisten yang ditunjukkan pemimpin dan diketahui oleh pihak lain ketika pemimpin berusaha mempengaruhi orang lain. Gaya kepemimpinan antara lain gaya kepemimpinan otokratik, gaya kepemimpinan demokratis, dan gaya kepemimpinan permisif.

3. METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2012: 1), metode penelitian kualitatif merupakan pendekatan yang digunakan untuk meneliti objek dalam kondisi yang alamiah, di mana peneliti berperan sebagai instrumen utama. Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi, yaitu dengan menggabungkan berbagai sumber data untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif. Analisis data bersifat induktif, sehingga fokus utamanya adalah pada makna yang terkandung dalam data, bukan pada generalisasi.

Penelitian ini menekankan pada proses dan pengalaman yang dialami oleh individu dalam konteks tertentu. Dalam hal ini, peneliti berusaha menganalisis bagaimana gaya kepemimpinan lurah dapat memengaruhi motivasi kerja perangkat lurah di Kelurahan Tuan Kentang. Melalui pengamatan dan wawancara mendalam, peneliti berupaya menggambarkan dinamika kepemimpinan yang ada dan dampaknya terhadap kinerja serta motivasi pegawai.

Dengan pendekatan ini, diharapkan penelitian dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai peran kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja, serta faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja perangkat lurah. Hasil penelitian ini diharapkan tidak hanya bermanfaat bagi pengembangan teori kepemimpinan, tetapi juga memberikan rekomendasi praktis untuk perbaikan manajemen di tingkat kelurahan.

4. HASIL PENELITIAN

Gaya Kepemimpinan Lurah Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Perangkat Lurah Pada Kelurahan Tuan Kentang

a. Otoriter

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa gaya kepemimpinan Lurah Kelurahan Tuan Kentang 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.

Selain itu, Lurah juga berperan aktif dalam memberikan semangat dan motivasi 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.

Secara keseluruhan, gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh Lurah Kelurahan Tuan Kentang terbukti efektif dalam menciptakan suasana kerja yang positif. Hal ini berkontribusi pada peningkatan motivasi kerja pegawai, yang pada gilirannya berdampak pada kinerja dan produktivitas di lingkungan kelurahan.

b. Delegatif

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan di Kelurahan Tuan Kentang juga mencerminkan karakteristik kepemimpinan delegatif. Lurah mampu mendelegasikan pekerjaan dan wewenang kepada pegawai sesuai dengan tugas pokok dan fungsi mereka. Pendekatan ini memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil keputusan dalam melaksanakan tugas mereka, yang tidak hanya meningkatkan rasa percaya diri tetapi juga mendorong inovasi.

Dengan menerapkan gaya kepemimpinan delegatif, Lurah menciptakan suasana kerja yang lebih kolaboratif. Pegawai merasa dihargai dan memiliki tanggung jawab atas pekerjaan mereka, yang berujung pada peningkatan motivasi dan kinerja. Selain itu, pengelolaan wewenang yang baik memungkinkan Lurah untuk fokus pada aspek strategis lainnya dalam pengembangan kelurahan.

Secara keseluruhan, kombinasi antara gaya kepemimpinan yang partisipatif dan delegatif ini efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif, di mana pegawai merasa terlibat dan termotivasi untuk mencapai tujuan bersama.

c. Partisipatif

Berdasarkan hasil observasi selama penelitian, peneliti menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan di Kelurahan Tuan Kentang 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.

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.

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 Tuan Kentang yang lebih ke arah partisipatif, membuat pegawai merasa termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik, salah satu yang menunjukkan bahwa Kelurahan Tuan Kentang mengukuhkan gaya kepemimpinan yang partisipatif, yaitu adanya diskusi, sharing dan rapat yang dilakukan sebelum memulai kegiatan.

Faktor pendukung dan penghambat Gaya Kepemimpinan Lurah Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Perangkat Lurah Pada Kelurahan Tuan Kentang

a. Faktor pendukung

Faktor pendukung dari penelitian ini adalah adanya Koordinasi yang terjalin dengan baik dari atasan hingga bawahan. Koordinasi antara atasan dengan bawahan. Koordinasi adalah kegiatan yang dilakukan oleh berbagai pihak yang sederajat untuk saling memberikan informasi dan bersama mengatur atau menyepakati sesuatu, sehingga di satu sisi proses pelaksanaan tugas dan keberhasilan pihak yang satu tidak mengganggu proses pelaksanaan tugas dan keberhasilan pihak yang lainnya.

Berdasarkan hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam hal ini koordinasi antara atasan dengan para staf serta dengan lembaga terkait sudah sangat baik dan berjalan sesuai dengan yang diharapkan, hal ini terlihat adanya kegiatan rapat. Kemudian selain itu Lurah Tuan Kentang sebagai pemimpin mampu memberikan contoh dan memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja menjadi lebih baik.

b. Faktor Penghambat

Faktor penghambat adalah ada kurangnya sarana dan prasarana dalam mendukung kinerja pegawai. Istilah sarana prasarana mengandung arti sesuatu yang

dapat digunakan atau dapat dimanfaatkan. Sarana ialah segala sesuatu yang dapat digunakan atau dimanfaatkan di dalam mendukung kinerja pegawai.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor penghambat dari gaya kepemimpinan Lurah dalam memotivasi pegawai di Kelurahan Tuan Kentan yaitu kurangnya sarana dan prasarana pendukung kinerja, yaitu ruangan kerja dan ruangan pelayanan yang tidak begitu luas, serta kurang didukung seperti Komputer dan printer untuk mendukung pelayanan administrasi. Pada prinsipnya dengan adanya kelengkapan sarana dan prasarana bisa meningkatkan motivasi kerja pegawai menjadi lebih baik.

c. Analisis

Dari Hasil penelitian yang telah dilakukan dengan mengumpulkan data melalui observasi, wawancara dan dokumentasi kemudian di analisis dengan teori gaya kepemimpinan menurut Hasibuat dengan tiga indikator yang ada yaitu gaya kepemimpinan otoriter, delegative dan partisipatif, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan Lurah Tuan Kentang merupakan gaya kepemimpinan yang partisipatif, meskipun dalam waktu-waktu tertentu ada gaya kepemimpinan yang delegatif. Dengan gaya kepemimpinan yang partisipatif, Lurah Tuan Kentang mampu memberikan semangat dan memotivasi pegawai untuk bekerja dan memberikan layanan yang lebih baik dan maksimal. Gaya kepemimpinan yang partisipatif Lurah Tuan Ketang memberikan contoh dan teladan yang baik kepada pegawai dan ini merupakan nilai lebih dan menjadi salah satu alasan mampu membangkitkan motivasi kerja pegawai di Kelurahan Tuan Kentang. Kemudian dalam beberapa aspek Kelurahan Tuan Ketang masih perlu melakukan perbaikan khususnya dalam hal memperbaiki sarana dan prasarana pendukung kinerja pegawai, serta kedepannya harus memberikan apresiasi berupa reward bagi pegawai.

5. KESIMPULAN

Gaya Kepemimpinan Lurah Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Perangkat Lurah Pada Kelurahan Tuan Kentang

a. Otoriter

Gaya kepemimpinan Lurah Kelurahan Tuan Kentang tidak ada tanda-tanda yang menunjukkan gaya kepemimpinan yang otoriter, karena dalam hal ini pegawai diberi kebebasan dalam bekerja meskti tetap harus sesuai dengan tupoksi, disisi lain

Lurah juga sebagai pemimpin mampu memberikan semangat kepada pegawai dalam bekerja.

b. Delegatif

Gaya kepemimpinan Kelurahan Tuan Kentang juga termasuk gaya kepemimpinan delegatif yang mampu mendelegasikan pekerjaan dan wewenang sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

c. Partisipatif

Gaya kepemimpinan Kelurahan Tuan Kentang yang lebih ke arah partisipatif, membuat pegawai merasa termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik, salah satu yang menunjukkan bahwa Kelurahan Tuan Kentang 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 Motivasi Kerja Perangkat Lurah Pada Kelurahan Tuan Kentang

a. Faktor pendukung

dalam hal ini koordinasi antara atasan dengan para staf serta dengan lembaga terkait sudah sangat baik dan berjalan sesuai dengan yang diharapkan, hal ini terlihat adanya kegiatan rapat. Kemudian selain itu Lurah Tuan Kentang sebagai pemimpin mampu memberikan contoh dan memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja menjadi lebih baik.

b. Faktor Penghambat

Faktor penghambat dari gaya kepemimpinan Lurah dalam memotivasi pegawai di Kelurahan Tuan Kentang yaitu kurangnya sarana dan prasarana pendukung kinerja, yaitu ruangan kerja dan ruangan pelayanan yang tidak begitu luas, serta kurang didukung seperti Komputer dan printer untuk mendukung pelayanan administrasi. Pada prinsipnya dengan adanya kelengkapan sarana dan prasarana bisa meningkatkan motivasi kerja pegawai menjadi lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

Ardana, Mujiati, Sriathi. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: GRAHA ILMU.

Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.

B. Uno, Hamzah. 2008. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, Jakarta : Bumi. Aksara.

- Bungin, Burhan. 2013. *Metodologi Penelitian Sosial: Format-format Kuantitatif dan Kualitatif*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Dessler, Gary. 1997. *Management Sumber Daya Manusia*. Terjemahan. Benyamin. Molan. Edisi Bahasa Indonesia. PT Prenhallind.
- Engkoswara. 1986. *Kecenderungan kehidupan di Indonesia menjelang tahun 2000 dan implikasinya terhadap sistem pendidikan*. Jakarta : Intermedia
- Hakim, Lukman dan Armia, Chairuman. 2009. *Reformasi Manajemen Pendidikan Tinggi*. Jakarta: Media Ekonomi Publishing.
- Hasibuan, M. 2003. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara
- Husaini Usman. 2009. *Motivasi Dalam Bekerja Karyawan*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Mathis.L.Robert dan Jackson.H.John. 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,. Jakarta : Buku kedua
- Miles, Matthew dan Huberman, A. Michael. 1992. *Analisis Data Kualitatif: Buku Sumber Tantang Metode-Metode Baru*. Jakarta: UI Press.
- Moleong, Lexy J, 2007 . *Metode Pendidikan Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya
- Morgan, C.T. and King, R.A. 1986. *Introduction to Psychology*. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Mulyana, Dedy. 2011. *Metodologi Penelitian Kualitatif: Paradigma Baru Ilmu Komunikasi dan Ilmu Sosial lainnya*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sedarmayanti, 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju, Bandung.
- Whitmore, John. 1997. *Coaching Performance*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama