Kybernology **ISSN 3031-1063**
Jurnal Ilmu Pemerintahan Dan Administrasi Publik
Volume 4 Nomor 1, Juni 2026
https://journal.wiyatapublisher.or.id/index.php/kybernology

PERAN LURAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KELURAHAN OESAPA

Pedro Bixente Richardo Asten[1], Hendrik Toda[2], David W. Rihi[3]
ProgramStudiIlmuAdministrasiNegara,FakultasIlmuSosialdanPolitik,
Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia[1,2,3]
E-mail:astenpedro123@gmail.com[1]

ABSTRAK

Kinerja pegawai merupakan faktor penting dalam mewujudkan pelayanan publik yang efektif dan berkualitas, namun observasi awal di Kantor Kelurahan Oesapa menunjukkan masih rendahnya disiplin kehadiran, ketidakkonsistenan jam kerja, dan belum optimalnya pelayanan administrasi. Penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif ini bertujuan untuk menganalisis peran lurah dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Oesapa, Kecamatan Kelapa Lima, Kota Kupang. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi terhadap informan (lurah, pegawai, dan masyarakat) yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling, kemudian dianalisis menggunakan model Miles dan Huberman. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lurah menjalankan tiga peran utama, yaitu sebagai mediator (menjaga komunikasi dan menengahi masalah pelayanan), fasilitator (menyediakan sarana-prasarana serta suasana kerja yang kondusif), dan motivator (memberikan dorongan, arahan, serta pembinaan). Meskipun masih dihadapkan pada kendala keterbatasan fasilitas dan disiplin pegawai yang belum optimal, peran lurah terbukti memberikan kontribusi penting terhadap peningkatan kinerja pegawai dan kualitas pelayanan publik. Oleh karena itu, diperlukan pengawasan disiplin yang lebih ketat, pemenuhan sarana-prasarana, serta pembinaan berkelanjutan demi mewujudkan pelayanan publik yang efektif dan responsif.

Kata Kunci: *Peran Lurah, Kinerja Pegawai, Kepemimpinan, Pelayanan Publik*

ABSTRACT

Employee performance is a crucial factor in delivering effective and quality public services. However, initial observations at the Oesapa Urban Village Office revealed issues such as low attendance discipline, inconsistent working hours, and sub-optimal administrative services. This descriptive research with a qualitative approach aims to analyze the role of the urban village head (lurah) in improving employee performance at the Oesapa Urban Village Office, Kelapa Lima District, Kupang City. Data were collected through observation, interviews, and documentation involving key informants (the village head, office staff, and community members) selected via purposive sampling, and analyzed using the Miles and Huberman model. The results indicate that the village head executes three primary roles: as a mediator (maintaining communication and resolving service issues), a facilitator (providing supporting facilities and fostering a conducive work environment), and a motivator (offering encouragement, guidance,

and training). Despite facing obstacles such as limited supporting facilities and sub-optimal employee discipline, the village head's role plays a significant part in enhancing employee performance and public service quality. Therefore, stricter attendance monitoring, optimization of facilities, and continuous training are essential to foster public services that are both effective and responsive to community needs.

Keywords: *Village Head's Role, Employee Performance, Leadership, Public Service*.

PENDAHULUAN

Dalam sebuah organisasi tentu memerlukan seorang pemimpin. Pemimpin adalah seseorang yang mempunyai keahlian memimpin, mempengaruhi pendapat orang atau sekelompok orang tanpa menanyakan alasan-alasannya. Seorang pemimpin adalah seseorang yang aktif membuat rencana-rencana, mengkoordinasi, melakukan percobaan, dan memimpin pekerjaan untuk mencapai tujuan bersama. Pengaruh seorang pemimpin dalam sebuah lembaga atau organisasi menentukan himbauan serta tujuan untuk mencapai visi dan misi. Pencapaian tujuan organisasi banyak aspek yang menjadi penting dalam pemenuhannya, diantaranya adalah unsur kepemimpinan atau pemimpin, (Satya Wijayanto, 2016)

Pada umumnya, proses mempengaruhi ini dilakukan oleh seorang pemimpin terhadap bawahannya. Pemimpin mempunyai peranan yang sangat penting bagi kehidupan manusia karena tidak hanya sebagai pemberi perintah akan tetapi dapat juga sebagai pengatur serta penunjuk arah bagi orang yang mengikutinya agar tetap di jalan yang lurus. Seorang pemimpin memiliki program-program maupun strategi dalam proses kepemimpinannya.

Kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam menggerakkan, mengarahkan sekaligus mempengaruhi pola pikir, cara kerja setiap anggota agar bersikap mandiri dalam bekerja terutama dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan percepatan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan, (Wahyudi, 2017).

Pendapat yang sama dari bahwa seorang pemimpin memiliki beberapa peran diantaranya sebagai mediator, fasilitator, dan sebagai motivator. Setiap pemimpin di lingkungan organisasi kerja, selalu memerlukan sejumlah pegawai sebagai pembantunya dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi volume dan beban kera unit masing-masing, (Hamalik, 2016).

Hal ini membawa konsekuensi bahwa setiap pimpinan berkewajiban memberikan perhatian yang sungguh-sungguh untuk membina, menggerakkan dan mengarahkan semua potensi pegawai di lingkungannya agar terwujud volume dan beban kerja yang terarah pada tujuan. Setiap pimpinan

dalam memberikan perhatian untuk membina, menggerakkan dan mengarahkan semua potensi pegawai di lingkungannya memiliki pola yang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya.

Peningkatan kinerja pegawai pada suatu organisasi sangat ditentukan dengan keberadaan kepemimpinan pada organisasi tersebut. Kepemimpinan merupakan faktor utama dalam menentukan maju mundurnya kinerja pegawai dalam suatu organisasi, karena dengan kepemimpinan itu dapat mengarahkan dan menggerakkan orang lain agar bersedia melakukan sesuatu secara sukarela untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karenanya keberadaan kepemimpinan dalam suatu organisasi sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi baik sebagai keseluruhan individu maupun keberhasilan kelompok, (Lian Bukman, 2017).

Dengan pemahaman akan tugas-tugas yang diemban, dan pemahaman karakteristik bawahannya, maka seorang pemimpin akan dapat memberikan bimbingan, dorongan serta motivasi kepada seluruh anggotanya untuk mencapai tujuan. Jika dalam proses interaksi tersebut berhasil dengan baik, maka ia akan mampu memberikan kepuasan sekaligus dapat meningkatkan kinerjanya. Hal ini membawa konsekuensi bahwa setiap pemimpin berkewajiban memberikan perhatian yang sungguh-sungguh untuk membina, menggerakkan, mengarahkan semua potensi pegawai dilingkungan kerja agar terwujud volume dan beban kerja yang terarah pada tujuan. Pemimpin perlu melakukan pembinaan yang sungguhsungguh terhadap pegawai agar dapat menciptakan kepuasan dan komitmen organisasi sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja yang tinggi, (Rompas, 2018).

Dalam proses penyelenggaraan pemerintahan dibutuhkan sosok pemimpin yang berkompeten agar terwujudnya pemerintahan yang good governance baik di pemerintahan pusat maupun kelurahan. Kelurahan merupakan lingkup pemerintahan mikro yang berhubungan langsung dengan masyarakat dan tetap berada dalam pengawasan kecamatan dalam penyelenggaraan pemerintahannya. Peraturan Pemerintah Nomor 18 tahun 2016 pasal 52 menyatakan bahwa kelurahan merupakan perangkat kecamatan yang dibentuk untuk membantu atau melaksanakan sebagian tugas camat, (PP No 18 tahun 2016).

Kelurahan dipimpin oleh kepala kelurahan yang disebut lurah selaku perangkat kecamatan dan bertanggung jawab kepada camat. Masih kurangnya pelayanan publik yang diberikan oleh lurah menimbulkan pelayanan yang tidak sesuai dengan keinginan masyarakat. Hal itu terjadi karena masyarakat yang kurang mengerti akan pentingnya pelayanan publik dan kurangnya kesadaran masyarakat dalam melaporkan ketidakpuasannya dalam

pelayanan public serta kurang optimalnya lurah dalam menjalankan pelayanan public dan banyaknya hal yang menjadi penghambat dalam proses pelayanan publik sehingga tidak terwujudnya pelayanan publik yang baik untuk menciptakan keberhasilan dalam mewujudkan good government, (Mulyono Hardi, 2018).

Seiring dengan tuntutan kebutuhan masyarakat dan perkembangan zaman tersebut, diperlukan pemimpin yang berkualitas sehingga pelayanan public dapat memenuhi kebutuhan masyarakat secara cepat, efektif dan akuntabel. Sejalan dengan meningkatnya tuntutan akan hak-hak yang harus diterima oleh masyarakat, maka sebagai pemimpin di Kelurahan Oesapa harus semakin lebih banyak berbenah diri guna memenuhi tuntutan dan keinginan masyarakat yang terus berkembang. Hal tersebut merupakan konsekuensi dari instansi pelayanan public karena merupakan instansi Pemerintah terdepan yang berhubungan langsung dengan masyarakat. Kegiatan apapun yang terjadi di wilayah keluruhannya akan dipandang masyarakat sebagai tanggung jawab kepemimpinan Lurah, yang salah satunya ditentukan oleh kemampuan pimpinan dalam menjalankan tugasnya.

Kinerja pegawai di Kelurahan Oesapa mudah diperhatikan dan dinilai oleh masyarakat. masyarakat menilai bahwa kinerja pegawai pemerintah kelurahan oesapa belum dapat merespon kebutuhan masyarakat secara optimal. Segenap jajaran pegawai pemerintah kelurahan memerlukan perhatian ekstra dari berbagai puhak sabagai bahan pertimbangan para pembuat kebijakan atau dalam hal ini merupakan seorang pimpinan, sehingga apa yang menjadi harapan masyarakat dapat diwujudkan. Hal ini disebabkan oleh berbagai faktor antara lain keterbatasan sumber daya manusia, sarana dan prasarana yang belum memadai, ketidaksiapan dan juga kamampuan para pegawai kelurahan belum dimiliki secara obyektif.

Berdasarkan observasi awal yang di lakukan di Kantor Kelurahan Oesapa Kecamatan Kelapa Lima, peneliti mengamati langsung pelayanan admnistrasi antara pegawai kelurahan dan masyarakat yang sudah berjalan dengan baik, namun dalam proses pelayanan tersebut masih ada pegawai yang memiliki disiplin kerja yang masih rendah, terutama pada jam masuk kantor dan meninggalkan kantor pada saat jam kerja, yakni saat pagi hari pegawai kantor terlihat banyak berbeda dengan yang terlihat saat siang hari dan dalam melakukan pelayanan publik kepada masyarakat dapat memerlukan waktu yang cukup lama. Berikut ini akan ditampilkan data observasi tentang waktu kerja pegawai kelurahan dan lamanya pelayanan publik di kantor lurah.

Berdasarkan hasil observasi, dapat dijelaskan bahwa dari 12 pegawai yang seharusnya hadir setiap hari, hanya

6–8 pegawai yang datang tepat waktu pada pukul 07.30–08.00. Sementara itu, 4–6 pegawai tiba setelah jam kerja dimulai, dan pada hari kedua terdapat pegawai yang izin tanpa pemberitahuan. Kondisi ini menunjukkan bahwa tingkat disiplin kehadiran pegawai masih belum optimal dan membutuhkan pengawasan lebih lanjut dari Lurah sebagai pimpinan kantor.

Dengan melihat tugas pokok dan fungsi strategis dari adanya Kelurahan serta kewajiban dari seorang Aparatur Sipil Negara didalam sebuah istansi kemudian jika dilihat beberapa permasalah diatas, tentunya peran dari seorang pemimpin sangatlah penting. Pemimpin harus mampu menyusun strategi-strategi yang akan digunakan sebagai upaya untuk senantiasa meningkatkan kinerja pegawai yang ada di ruang lingkup kerja tersebut dalam malayani masyarakat. Oleh karena itu, diperlukan suatu keinginan dan kesanggupan untuk mempengaruhi sikap, opini dan tingkah laku pegawainya agar mampu melakukan sesuatu pekerjaan secara profesional. Pemimpin disini yang dimaksud adalah Lurah di Kelurahan Oesapa Kecamatan Kelapa Lima.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: Bagaimana peran lurah sebagai mediator, fasilitator, dan motivator dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Oesapa?

METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Penelitian deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta serta karakteristik objek atau Kinerja pegawai fenomena yang diteliti. Menurut Creswell (2018:19), penelitian deskriptif merupakan penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain. Penelitian deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta serta karakteristik objek yang diteliti. Melalui pendekatan ini, peneliti berupaya memahami realitas sosial secara mendalam dengan menekankan pada makna, proses, serta konteks yang melatarbelakangi suatu peristiwa.

Penentuan informan dalam penelitian, peneliti menggunakann teknik *purposive sampling. Purposive Sampling* merupakan suatu teknik pengambilan sampel dengan menggunakan beberapa pertimbangan tertentu sesuai dengan kriteria yang diinginkan untuk dapat menentukan jumlah sampel yang akan diteliti (Sugiyono, 2018: 138). Informan dalam penelitian ini adalah Kepala Kelurahan, Pegawai Kantor Kelurahan, Masyarakat Kelurahan Oesapa.

Sumber data yang digunakan adalah sumber data primer dan sumber data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi langsung, wawancara mendalam, dan dokumentasi.

Model analisis data dalam penelitian ini mengikuti konsep yang dikemukakan oleh Miles & Huberman dalam bukunya Burhan Bungin (2003 : 69), Miles dan Huberman mengungkapkan bahwa aktifitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus-menerus pada setiap tahapan penelitian sehingga samapi tuntas, di mulai dari tahapan pengumpulan data dilanjutkan dengan reduksi data, penyajian data dan tahapan terakhir yaitu penarikan kesimpulan.

Pengecekan Validitas Temuan dalam penelitian ini meliputi tiga macam trianggulasi menentukan keabsahan data yakni trianggulasi sumber, trianggulasi teknik dan trianggulasi teori (Sugiyono, 2012:373).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peran Lurah Sebagai Mediator

1. Menjaga Komunikasi Pegawai dan Masyarakat.

Komunikasi merupakan salah satu faktor penting dalam penyelenggaraan pelayanan publik. Melalui komunikasi yang baik, informasi dapat tersampaikan secara jelas sehingga dapat meminimalisasi terjadinya kesalahpahaman antara pegawai dan masyarakat. Dalam konteks organisasi pemerintahan, pemimpin memiliki peran penting dalam menjaga kelancaran komunikasi agar hubungan kerja dan pelayanan publik dapat berjalan secara efektif.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peran Lurah Oesapa dalam menjaga komunikasi antara pegawai dan masyarakat telah dilaksanakan dengan baik. Peran tersebut terlihat melalui keterlibatan aktif lurah dalam memberikan penjelasan kepada masyarakat, membantu penyelesaian kendala pelayanan, serta menjaga hubungan yang harmonis antara pegawai dan masyarakat. Kondisi ini memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja pegawai dan kualitas pelayanan publik di Kantor Kelurahan Oesapa

2. Menjadi Penengah dalam Pengambilan Keputusan.

Sebagai seorang pemimpin, lurah tidak hanya bertugas mengoordinasikan pelaksanaan pemerintahan di tingkat kelurahan, tetapi juga berperan sebagai penengah dalam berbagai permasalahan yang muncul baik di lingkungan kerja maupun dalam pelayanan kepada masyarakat. Kemampuan pemimpin dalam mengambil keputusan secara adil dan bijaksana sangat diperlukan untuk menjaga stabilitas organisasi serta menciptakan hubungan yang harmonis antara pegawai dan masyarakat.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peran Lurah Oesapa sebagai penengah dalam pengambilan

keputusan telah dijalankan dengan baik. Peran tersebut terlihat melalui upaya lurah dalam mendengarkan berbagai pihak, memfasilitasi komunikasi, serta mengambil keputusan secara bijaksana dan adil. Kondisi ini turut mendukung terciptanya hubungan yang harmonis antara pegawai dan masyarakat serta memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Oesapa.

Peran Lurah Sebagai Fasilitator

1. Memfasilitasi Pelaksaan Tugas Pegawai

Sebagai fasilitator, lurah memiliki peran penting dalam mendukung dan mempermudah pelaksanaan tugas pegawai agar pelayanan kepada masyarakat dapat berjalan secara efektif dan efisien. Upaya memfasilitasi pelaksanaan tugas pegawai tidak hanya dilakukan melalui penyediaan sarana dan prasarana kerja, tetapi juga melalui pemberian dukungan, koordinasi, serta pemenuhan berbagai kebutuhan yang menunjang kelancaran pelaksanaan tugas pegawai di lingkungan kelurahan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peran Lurah Oesapa sebagai fasilitator dalam memfasilitasi pelaksanaan tugas pegawai telah dilaksanakan dengan baik. Upaya tersebut terlihat melalui penyediaan fasilitas kerja, dukungan terhadap pelaksanaan tugas, serta koordinasi dalam pelaksanaan pelayanan kepada masyarakat. Meskipun masih terdapat beberapa keterbatasan fasilitas, kondisi tersebut tidak mengurangi upaya lurah dalam mendukung kelancaran pelaksanaan tugas pegawai sehingga pelayanan kepada masyarakat tetap dapat berjalan dengan baik.

2. Menjamin Suasana Kerja yang Baik

Suasana kerja yang baik merupakan salah satu faktor penting dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai di lingkungan pemerintahan. Lingkungan kerja yang nyaman, harmonis, dan kondusif dapat membantu pegawai menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan lebih efektif. Dalam teori peran, pemimpin sebagai fasilitator tidak hanya bertanggung jawab menyediakan sarana dan prasarana kerja, tetapi juga memiliki peran dalam menciptakan suasana kerja yang mendukung hubungan kerja yang baik antarpegawai maupun antara pimpinan dan bawahan.

Dengan demikian, berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa peran lurah sebagai fasilitator dalam menjamin suasana kerja yang baik telah dijalankan dengan baik melalui komunikasi yang terbuka, pemberian arahan kepada pegawai, pembinaan hubungan kerja yang harmonis, serta penyelesaian permasalahan melalui pendekatan musyawarah dan kekeluargaan. Kondisi tersebut memberikan pengaruh positif terhadap kenyamanan kerja pegawai dan mendukung peningkatan kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Oesapa.

Peran Lurah Sebagai Motivator

1. Memberikan Dorongan dan

Semangat Bekerja.

Memberikan dorongan dan semangat bekerja kepada pegawai merupakan salah satu bentuk peran penting seorang pemimpin dalam organisasi pemerintahan. Sebagai seorang pemimpin di tingkat kelurahan, lurah tidak hanya bertugas mengawasi pelaksanaan pekerjaan, tetapi juga memiliki tanggung jawab untuk membangun semangat kerja, disiplin, dan rasa tanggung jawab pegawai agar pelayanan kepada masyarakat dapat berjalan secara optimal. Dalam teori peran, pemimpin sebagai motivator memiliki fungsi untuk memberikan dorongan moral dan semangat kerja kepada bawahan sehingga mampu meningkatkan kualitas dan efektivitas kerja pegawai.

Dengan demikian, berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa peran lurah dalam memberikan dorongan dan semangat bekerja telah dijalankan dengan baik melalui pemberian motivasi, keteladanan, pujian, dan komunikasi yang baik kepada pegawai. Kondisi tersebut memberikan pengaruh positif terhadap semangat kerja, disiplin, dan profesionalisme pegawai dalam menjalankan tugas pelayanan publik di Kantor Kelurahan Oesapa.

2. Memberikan Arahan dan Pembinaan.

Sebagai seorang pemimpin di tingkat kelurahan, lurah memiliki tanggung jawab untuk memberikan arahan dan pembinaan kepada pegawai agar pelaksanaan tugas dan pelayanan kepada masyarakat dapat berjalan dengan baik. Arahan dan pembinaan merupakan bagian penting dalam membentuk disiplin kerja, meningkatkan kemampuan pegawai, serta menciptakan kualitas pelayanan publik yang lebih efektif. Dalam teori peran, pemimpin sebagai motivator tidak hanya berfungsi memberikan semangat kerja, tetapi juga bertanggung jawab membimbing, mengarahkan, dan membina bawahan agar mampu menjalankan tugas sesuai dengan tujuan organisasi.

Dengan demikian, berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa peran lurah dalam memberikan arahan dan pembinaan telah dijalankan dengan baik melalui pemberian petunjuk kerja, pembinaan disiplin, pengawasan, evaluasi, dan komunikasi yang baik kepada pegawai. Peran tersebut memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan disiplin, tanggung jawab, profesionalisme, dan kualitas kerja pegawai dalam menjalankan pelayanan publik di Kantor Kelurahan Oesapa.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka peneliti menyimpulkan:

1. Peran lurah sebagai mediator telah dijalankan dengan baik melalui upaya membangun komunikasi dan hubungan yang harmonis antara pegawai dan masyarakat. Lurah berperan sebagai penghubung dalam menyelesaikan berbagai keluhan dan

permasalahan pelayanan sehingga tercipta suasana yang kondusif serta tercapainya kesepahaman antara masyarakat dan pegawai. Peran ini memberikan dampak positif terhadap kelancaran pelayanan publik di Kantor Kelurahan Oesapa.

2. Peran lurah sebagai fasilitator terlihat melalui upaya pengawasan, pendampingan, dan penyediaan fasilitas penunjang kerja bagi pegawai dalam menjalankan program kerja kelurahan. Walaupun masih terdapat keterbatasan sarana dan prasarana, lurah tetap berupaya mendukung pelaksanaan tugas pegawai agar pelayanan kepada masyarakat dapat berjalan dengan baik dan efektif.
3. Peran lurah sebagai motivator diwujudkan melalui pemberian arahan, dorongan, teladan, dan motivasi kepada pegawai agar bekerja secara profesional, disiplin, dan bertanggung jawab dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Motivasi yang diberikan lurah mampu meningkatkan semangat kerja pegawai serta mendorong terciptanya pelayanan publik yang lebih baik di lingkungan Kelurahan Oesapa.

DAFTAR PUSTAKA

Alfian, Y., Al Musadieq, M., & Sulistyo, M. C. W. (2018). Pengaruh Kepribadian dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 58(2).

Anggriani, D., Cahyani, R. R., & Mutiasari, A. I. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Komunikasi sebagai Variabel Moderating pada Disnaker Kota Surakarta (Doctoral dissertation). Universitas Dr. Soetomo Fakultas Ekonomi dan Bisnis.

Bandi, F. E. S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Kelurahan Nunbaun Sabu Kota Kupang.

Berry, D. (1995). Pokok-Pokok Pikiran dalam Sosiologi. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Bukman, H., & Lian, M. M. (2017). Kepemimpinan dan Kualitas Kinerja Pegawai.

Bungin, B. (2003). Analisis Data Penelitian Kualitatif. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches (5th ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.

Hamalik, O. (2016). Manajemen Pengembangan Kurikulum. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Hardani, dkk. (2020). Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu Group.

Kartina. (2011). Analisis Gaya

Kepemimpinan Lurah Batu IX Kecamatan Tanjungpinang Timur.

Kurniawan, A. E. (2016). Teori Peran dalam Perspektif Sosiologi dan Psikologi Sosial.

Laowo, A., & Sari, I. P. (2023). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan Tong Tji Tea House Medan. Jurnal Psychomutiara, 6(1), 1–11.

Maerani, C. (2019). Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Al-Manar Tembung.

Mangkunegara, A. A. P. (2010). Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: Refika Aditama.

Marlina., Mardiana., Fiansi., & Astuti. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Kelurahan Baru Tolitoli.

Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). Qualitative Data Analysis: An Expanded Sourcebook (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Moleong, L. J. (2018). Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah.

Prasetyo. (2019). Peran Lurah dalam Meningkatkan Kesejahteraan dan Pemberdayaan Masyarakat.

Rasyid, A., & Habe, H. (2022). Disiplin dan tunjangan kerja terhadap kinerja pegawai. Dikombis: Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen, dan Bisnis, 1(2), 239– 250.

Risdiyanti, R. (2024). Implementasi Gaya Kepemimpinan Kepala Desa dalam Meningkatkan Produktivitas Aparatur Desa (Studi di Desa Sawo).

Rivai, V. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Robbins, S. P. (2006). Perilaku Organisasi. Jakarta: PT Indeks.

Rompas. (2018). Kepemimpinan dan Pembinaan Pegawai dalam Organisasi.

Sarwono, S. W., & Meinarno, E. A. (2015). Psikologi Sosial. Jakarta: Salemba Humanika.

Soeprahinto, J. (1996). Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan. Yogyakarta: BPFE UGM.

Sugiyono. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Wahyudi. (2017). Kepemimpinan dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Organisasi.