

## **BAB VI**

### **PENUTUP**

#### **6.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai Kepemimpinan Lurah dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kelurahan Penfui, Kecamatan Maulafa, Kota Kupang, adalah sebagai berikut:

A. Kepemimpinan Lurah dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kelurahan Penfui, Kecamatan Maulafa, Kota Kupang, dapat dilihat dari indikator sebagai berikut:

1. Kemampuan pengambilan keputusan

Pimpinan Lurah dalam pengambilan keputusan selalu melakukan koordinasi dengan pegawai, melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan serta melakukan pertimbangan dengan memikirkan dampak positif dan negatif, dan mengevaluasi hasil keputusan yang dipilih.

2. Kemampuan memotivasi

Lurah selalu memberikan motivasi kerja terhadap pegawai yang kurang produktif dan profesional dalam bekerja dengan bentuk memberikan pengakuan dan apresiasi kepada bawahan atas kinerja yang baik. Ini bisa berupa pujian secara pribadi, dan penghargaan.

3. Kemampuan komunikasi

Kemampuan berkomunikasi Lurah terhadap pegawai dalam menyampaikan gagasan atau pendapat baru dapat dengan mudah diterima atau dipahami oleh pegawai. Dengan memiliki kemampuan berkomunikasi Lurah dapat memudahkan dalam mengarahkan saat bekerja sama dengan pegawai atau saat berkoordinasi dalam pembagian tugas.

4. Kemampuan mengendalikan bawahan

Sikap yang diambil oleh pimpinan Lurah Penfui dalam bekerja seperti menegur apabila pegawai sering terlambat masuk kerja, atau memberikan kontrol dan memonitoring dalam menyelesaikan tugas agar dapat terselesaikan dengan tepat waktu.

5. Kualitas

Sikap para pegawai dalam melaksanakan tugasnya dituntut untuk terbuka pada setiap pelayanan yang mereka berikan. Hal ini terlihat dari dalam pelaksanaan tugasnya tanpa menunggu perintah dari atasan.

6. Ketepatan waktu

Dilihat dari pegawai mampu memanfaatkan waktu kerja secara efektif. Walaupun tidak semua pegawai mampu memanfaatkan jam kerja secara efektif. Terindikasi oleh pelanggaran yang dilakukan pegawai, misalnya masuk kerja terlambat.

7. Pengawasan

Setiap pekerjaan atau aktivitas yang dilakukan oleh semua para pegawai sudah cukup baik dengan adanya laporan pertanggungjawaban dari setiap pegawai kepada atasan.

B. Faktor Pendukung dan penghambat Kepemimpinan Lurah dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kelurahan Penfui, Kecamatan Maulafa, Kota Kupang

1. Faktor Pendukung

Adanya kerjasama yang baik. Sejalan dengan prinsip-prinsip manajemen, beberapa hal yang perlu mendapat perhatian seorang pemimpin yang kaitannya dengan kelancaran pelaksanaan tugas, yaitu membina hubungannya dengan para pegawainya melalui pendekatan dengan menumbuhkan motivasi diri yang timbul dan melekat dari diri pegawai itu sendiri. Kerja sama antara bawahan dengan pimpinan di Kelurahan Penfui

antara lain komunikasi terbuka, sikap saling menghargai satu sama lain, serta saling membantu.

## 2. Faktor penghambat

Masih adanya pegawai yang kurang produktif dalam bekerja yang dikarenakan kepribadian dari seorang pegawai itu sendiri yang masih kurang memiliki rasa optimis dalam bekerja. Dan juga masih terdapat beberapa pegawai yang belum mampu menjalankan kegiatan pemerintahan secara profesional, hal ini dapat dilihat dari pegawai yang tidak berada di kantor saat jam kerja, pegawai yang tidak masuk kantor dan yang datang terlambat.

## 6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka penulis dapat menyampaikan saran-saran yang mungkin berguna untuk meningkatkan Kepemimpinan Lurah Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kelurahan Penfui, Kecamatan Maulafa, Kota Kupang yaitu sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Lurah Dalam Meningkatkan Kinerja pegawai dengan cara selalu memberikan support semangat kerja, membantu, serta memberikan keluasan dalam bekerja, tidak hanya itu Lurah Penfui juga memberikan motivasi yang positive agar bangkit dalam masalah yang dirasakan oleh pegawai tersebut. Diharapkan kepemimpinan Lurah untuk tetap dipertahankan agar terciptanya suasana kantor yang nyaman dan aman seta dapat mengembangkan lingkungan kerja yang kondusif.
2. Saran penulis terkait dengan kepemimpinan Lurah dalam meningkatkan kinerja pegawai, yaitu diharapkan Lurah untuk memberikan pemahaman tentang pentingnya disiplin kerja terutama dalam mentaati ketentuan masuk jam kerja. Hal ini guna membuat aparatur pemerintah kelurahan mengerti dan memahami tugas dan tanggungjawabnya sebagai pelayan masyarakat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aminullah. (2018). *Profesionalisme dan Kualitas Pelayanan (Telaah Implementasi Dalam Penyelenggaraan Diklat Pusdiklat Tenaga Teknis Pendidikan dan Keagamaan: Andragogi Jurnal Diklat Teknis*, VI (1), 88
- Bernardin & Russel. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Diterjemahkan oleh Bambang Sukoco. Bandung: Armico
- Davis, Keith (2007). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta : PT. Erlangga.
- Edy Sutrisno.2014.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta :Kencana Predana Media Group.
- Fia Dewi Astria. 2013. *Peran Kepemimpinan Lurah Dalam Meningkatkan Semangat Kerja Pegawai Di Kelurahan Baru Ilir Kecamatan BalikPapan Barat*. SeJournal Administrasi Negara, 2013, 1 (2): 724-736.
- Hardiyansyah. 2012. *Sistem Administrasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik*. Gava Media: Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu SP. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan keempatbelas, Jakarta* ,Penerbit : Bumi Aksara.
- Ikkal Muhammad, Haeruddin Syarifuddin dan Saifullah.(2019). *Pengaruh Profesionalisme Kerja Aparat Terhadap Kualitas Kerja di Kantor Desa Bulo Wattang Kecamatan Panca Rijang Kabupaten Sidenreng Rappang* : Jurnal Moderat, 5 (1), 17-18
- Kartono, Kartini. (2014). *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moleong, L. D. (2014). *Metode Penelitian Kualitatif* (Edisi Revisi Ed.). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Moleong, Lexy J. 2019. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Muh Fachrizal. 2013. *Kepemimpinan Lurah Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kelurahan Tanjung Selor Ulu Kabupaten Bulungan*. eJournal Ilmu Pemerintahan, 2013, 1 (1): 166-181.
- Pora, Rasid., Kaunar, Abdullah & Ali, M. Irawan. 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), 32-40.
- Rivai Veithzal dan Basri. 2005, *Performance Appraisal: Sistem yang Tepat untuk menilai Kinerja Karyawan dan meningkatkan Daya saing Perusahaan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta : Salemba Empat.

- Siagian, Sondang P, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi.1, Cetakan.17*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabeta.
- Thoha, Miftah. 2009, *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Rajawali Pers, Jakarta
- Veithzal Rivai, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*, Rajagrafindo persada, Bandung.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 73 Tahun 2005 Tentang Kelurahan.
- Peraturan Walikota Medan Nomor 53 Tahun 2018 Tentang Tugas dan Fungsi Kecamatan dan Kelurahan.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

**LAMPIRAN**  
**PEDOMAN WAWANCARA**  
**KEPEMIMPINAN LURAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA**  
**APARATUR SIPIL NEGARA DI KELURAHAN PENFUI, KECAMATAN**  
**MAULafa, KOTA KUPANG**

1. Identitas Informan :
  - Nama :
  - Umur :
  - Jabatan :
  - Alamat :
  - Tanggal Wawancara :
2. Petunjuk
  - a. Penelitian ini semata-mata demi kepentingan ilmiah dalam kaitanya dengan Tugas Akhir.
  - b. Mohon kesediaan bapak/ibu /saudara I untuk memberikan jawaban secara tepat dan berdasarkan fakta yang terjadi di lapangan sesuai dengan pertanyaan-pertanyaan yang di ajukan. Atas ketersediaan bapak/ibu/saudara/I dalam meluangkan tenaga dan waktu, peneliti mengucapkan limpah terimakasih.

## Daftar pertanyaan

Pertanyaan yang diajukan berdasarkan pada indikator-indikator penelitian yang dipaparkan sebelumnya, diantaranya:

### A. Daftar Pertanyaan untuk Lurah

#### **Kemampuan pengambilan keputusan**

- 1) Apakah bapak melibatkan bawahan dalam proses pengambilan keputusan? Contohnya di kasus atau masalah apa?

#### **Kemampuan memotivasi**

- 1) Apa yang bapak lakukan untuk memotivasi pegawai agar terus berjalan dan berkembang dalam pekerjaannya?

#### **Kemampuan komunikasi**

- 1) Apakah menurut bapak, komunikasi yang dilakukan antara bapak dengan staf kelurahan sudah efektif?

#### **Kemampuan mengendalikan bawahan**

- 1) Bagaimana cara bapak dalam mengendalikan bawahan bapak?
- 2) Bagaimana bapak membangun hubungan kerja yang baik dengan bawahan bapak agar mereka merasa nyaman dan percaya kepada bapak sebagai pemimpin mereka?

#### **Kualitas**

- 1) Menurut bapak bagaimana kualitas dan kemampuan bawahan bapak terhadap pekerjaan atau tugas yang telah diberikan?



### **Ketepatan waktu**

- 1) Dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan, apakah bawahan/staf bapak bertanggung jawab atas pekerjaan yang sudah diberikan?

### **Pengawasan**

- 1) Apakah bapak melakukan pengawasan terhadap bawahan bapak mengenai pelayanan di kelurahan?

## **B. Daftar pertanyaan untuk staf kelurahan**

### **Kemampuan pengambilan keputusan**

- 1) Dalam proses pengambilan keputusan, apakah bapak/ibu juga terlibat didalam proses tersebut?

### **Kemampuan memotivasi**

- 1) Menurut bapak/ibu apa yang menjadi kunci utama dalam memotivasi tim kerja?
- 2) Bagaimana cara yang dilakukan bapak/ibu dalam meningkatkan semangat kerja?

### **Kemampuan komunikasi**

- 1) Menurut bapak/ibu, apakah komunikasi yang bapak/ibu lakukan sudah efektif?

### **Kemampuan mengendalikan bawahan**

- 1) Bagaimana tanggapan bapak/ibu terhadap cara lurah dalam mengendalikan bawahannya?

**Kualitas**

- 1) Apakah bapak/ibu memiliki kualitas yang baik dalam memberikan pelayanan?

**Ketepatan waktu**

- 1) Apakah bapak/ibu menyelesaikan tugas atau pekerjaan tepat waktu?

**Pengawasan**

- 1) Apakah bapak/ibu mempertanggungjawabkan kepada atasan berkaitan dengan kegiatan atau aktivitas?

**LAMPIRAN**  
**DOKUMENTASI**



*(foto 1: wawancara dengan Bapak Fransisko S. Dugis, S.Sos, selaku Kepala Lurah Penfui, Kec Maulafa, Kota Kupang)*



*(foto 2: wawancara dengan Bapak Alexandro R. Siubelan, S.IP, selaku staf Pemberdayaan Masyarakat Kelurahan Penfui, Kec Maulafa, Kota Kupang)*



*foto 3: wawancara dengan Ibu Eflibert E. Mandala, selaku staf Pengadministrasian Kantor Kelurahan Penfui, Kec Maulafa, Kota Kupang)*



*(foto 4: wawancara dengan Bapak Yulius D. Elo, S.Sos, selaku Kepala Seksi Pelayanan Masyarakat Kelurahan Penfui, Kec Maulafa, Kota Kupang)*



*(foto 5: wawancara dengan Bapak Keba Walamatur, S.Pt, selaku staf Penelaah Teknis Kebijakan Kelurahan Penfui. Kec Maulafa, Kota Kupang)*



## UNIVERSITAS KATOLIK WIDYA MANDIRA

Jl. Jend. Achmad Yani 50 – 52, Telp. (0380) 833395, Fax. 831194

Web Site : <http://www.unwira.ac.id> e-mail : [info@unwira.ac.id](mailto:info@unwira.ac.id)

Kupang 85225 – Timor - NTT

Nomor : 51/WM.H4.FISIP/NV/2023  
Lampiran : 1  
Perihal : Ijin Penelitian

Kepada Yth. : Lurah Kelurahan Penfui  
Di-  
tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka pelaksanaan Penulisan Skripsi Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Katolik Widya Mandira Kupang atas nama :

Nama : Fransiska A. Marella Samir  
No. Regis : 421 19 024  
Fakultas/Prodi : FISIP Unwira/Administrasi Publik  
Judul : *Kepemimpinan Lurah Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kelurahan Penfui, Kecamatan Maulafa Kota Kupang*

maka bersama ini kami mohon kiranya mahasiswa tersebut di atas diperkenankan untuk melakukan penelitian pada instansi/tempat yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan kerja sama yang baik dihaturkan limpah terima kasih.

Kupang, 09 Mei 2023  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



Drs. Frans Bapa Tokan, MA



PEMERINTAH KOTA KUPANG  
KECAMATAN MAULafa  
KELURAHAN PENFUI

Jalan Lion Air Kode Pos : 85361

SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

Nomor : Kel.Pnf.415.41/26 / V / 2023

Yang bertanda tangan di bawah ini Pemerintahan Kelurahan Penfui dengan ini menerangkan :

NAMA : YULIUS DIDA ELO, S.Sos

NIP : 197507102007011024

JABATAN : KASIE PELMAS

Dengan ini menerangkan bahwa di bawah ini :

NAMA : FRANSISKA A. M. SAMIR

NIM : 42119024

PROGRAM STUDY : ADMINISTRASI PUBLIK

Tempat Penelitian : KELURAHAN PENFUI KECAMATAN MAULafa

KOTA KUPANG

Telah menyelesaikan penelitian di Kelurahan Penfui Dari tanggal 15 Mei 2023 sampai 23 Mei 2023. dengan Judul "**KEPEMIMPINAN LURAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI KELURAHAN PENFUI, KECAMATAN MAULafa KOTA KUPANG**"

Demikian Surat Keterangan Penelitian ini Kami buat untuk dapat di penggunaan sebagaimana mestinya.

Kupang, 23 Mei 2023

Ari Lurah Penfui,

Kasie PELMAS

YULIUS DIDA ELO, S.Sos

NIP : 197507102007011024