

## Kepemimpinan Lurah Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan Bolihuangga

Moh. Hafiz Bahuwa<sup>1</sup>, Rosman Ilato<sup>2</sup>, Yanti Aneta<sup>3</sup>

<sup>123</sup> Jurusan Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Gorontalo

### ARTICLE INFO

#### Article history:

Received May 10, 2024

Revised May 19, 2024

Accepted May 26 2024

Available online May 28, 2024

#### Kata Kunci:

Kepemimpinan, Meningkatkan Kinerja Pegawai

#### Keywords:

Leadership, Improving Employee Performance



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.  
Copyright © 2023 by Author. Published by Yayasan Daarul Huda

### ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mendeskripsikan Kepemimpinan Lurah Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Bolihuangga Kecamatan Limboto Kabupaten Gorontalo. Metode Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dengan analisis data kualitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah Observasi, Wawancara, dan Dokumentasi. Berdasarkan hasil penelitian dilapangan bahwa Kepemimpinan Lurah Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Bolihuangga Kecamatan Limboto Kabupaten Gorontalo. Dilihat dari aspek Kepemimpinan sebagai Inovator, Kepemimpinan sebagai Komunikator, Kepemimpinan sebagai Motivator, dan Kepemimpinan sebagai Kontroler. Masih terdapat permasalahan yang ditemukan antara lain, pertama Kepemimpinan sebagai Inovator, dimana Lurah Bolihuangga belum mampu untuk menciptakan dan memberikan Inovasi kepada pegawai dalam bekerja, dan Lurah Bolihuangga masih kurang untuk mendorong para pegawainya untuk menciptakan hal-hal baru dalam peningkatan kinerja, hal ini menyebabkan minimnya kreatifitas dalam bekerja dan pengembangan Inovasi yang ada di Kantor Kelurahan Bolihuangga seperti kondisi ruangan yang ada di kantor kelurahan Bolihuangga yang belum stabil dan belum tertata rapih. Kedua Kepemimpinan sebagai Kontroler masih kurangnya pengawasan dari seorang lurah sebagai pemimpin yang mengakibatkan kinerja pegawai menurun dapat dilihat dari ketidaktepatan waktu jam masuk dan pekerjaan yang sering ditunda tunda oleh pegawai.

### ABSTRACT

The aim of this research is to determine and describe the Village Head's Leadership in Improving Employee Performance at the Bolihuangga Subdistrict Office, Limboto District, Gorontalo Regency. The data collection techniques used are observation, interviews and documentation. Based on the results of field research, the Village Head's Leadership in Improving Employee Performance at the Bolihuangga Village Office, Limboto District, Gorontalo Regency. Viewed from the aspects of Leadership as an Innovator, Leadership as a Communicator, Leadership as a Motivator, and Leadership as a Controller. There are still problems found, including, firstly, Leadership as an Innovator, where the Bolihuangga Village Head has not been able to create and provide innovation to employees at work, and the Bolihuangga Village Head is still lacking in encouraging his employees to create new things to improve performance, this causes The lack of creativity in work and innovation development in the Bolihuangga sub-district office, such as the condition of the rooms in the Bolihuangga sub-district office which are unstable and not neatly arranged. Secondly, Leadership as a Controller still lacks supervision from a village head as a leader which results in decreased employee performance which can be seen from the inaccuracy of entry times and work which is often postponed by employees.

### PENDAHULUAN

Pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya di satu bidang sehingga dia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi pencapaian beberapa tujuan (Karubaba, 2023). Pemimpin mempunyai wewenang untuk mengatur jalannya organisasi. Oleh karena itu, pemimpin perlu mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi perilaku anggotanya. Tentunya pemimpin juga bertanggung jawab untuk memberikan perhatian dan bimbingan yang cermat kepada bawahannya agar tercipta lingkungan kerja yang harmonis. Ketika pegawai mampu melaksanakan tugas pokok dan fungsi (Tupoksi) sesuai dengan standar operasional prosedur pelayanan, maka organisasi yang dipimpinnya kemungkinan besar telah mencapai tujuannya. Kepemimpinan di Indonesia merupakan suatu jenis kepemimpinan yang dijalankan oleh pejabat-pejabat pemerintahan. Dimana organisasi Pemerintahan di Indonesia merupakan organisasi

\*Corresponding author

E-mail address: [Angkibahuwa04@gmail.com](mailto:Angkibahuwa04@gmail.com)<sup>1</sup>, [rosman.ilat@ung.ac.id](mailto:rosman.ilat@ung.ac.id)<sup>2</sup>, [yantianeta@ung.ac.id](mailto:yantianeta@ung.ac.id)<sup>3</sup>

sektor publik yang digunakan untuk penyelenggaraan pemerintahan baik keluar maupun kedalam guna mencapai tujuan negara yaitu meningkatkan kesejahteraan secara maksimal kepada masyarakat (Karubaba, 2023). Pada sebuah organisasi pemerintahan, kesuksesan atau kegagalan dalam pelaksanaan tugas dan penyelenggaraan pemerintahan dipengaruhi oleh kepemimpinan, melalui kepemimpinan yang didukung oleh pegawai yang memiliki kinerja yang baik, maka penyelenggaraan tata pemerintahan yang baik (*Good Governance*) akan terwujud, sebaliknya kelemahan kepemimpinan merupakan salah satu sebab keruntuhan kinerja birokrasi, sebagai imbas dari kinerja pegawai yang kurang baik (Karubaba, 2023).

kepemimpinan dalam sebuah organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat memberi pengaruh secara langsung pada kinerja anggota organisasi, termasuk di organisasi pemerintah (Sitinjak, 2022). Pemimpin di daerah khususnya Lurah memiliki tanggung jawab untuk memberikan motivasi, perhatian dan pengawasan yang ekstra kepada bawahannya. Kepemimpinan lurah yang menjadi sasaran peneliti adalah kepemimpinan lurah di kelurahan Bolihuangga Kecamatan Limboto Kabupaten Gorontalo. Kelurahan Bolihuangga sendiri sudah terbilang cukup padat penduduk dengan jumlah penduduk mencapai 4.815 jiwa, yang terdiri dari, laki-laki 2.440 jiwa dan perempuan 2.375 jiwa yang tersebar di 5 (lima) lingkungan yang berada di kelurahan bolihuangga. Dengan padatnya penduduk maka harus diimbangi dengan jumlah pegawai yang memadai. Berikut ini jumlah pegawai yang berada di kantor kelurahan Bolihuangga.

**Tabel 1 Data Pegawai Kantor Kelurahan Bolihuangga**

No	Jabatan	Nama
1	Lurah Bolihuangga	Sudianto Usman S.IP
2	Sekretaris	Mahyudin Muntala S.A.P
3	Bendahara	Elvi Lamantenggo
4	Staf	1. Asma Singo 2. Fatimah Lamatenggo S.A.P. 3. Rahman Potale
5	Lingkungan 1	Don kai
	Lingkungan 2	Saleh Raden
	Lingkungan 3	Dahlan Menu
	Lingkungan 4	Yenria Puspita
	Lingkungan 5	Ari

**Sumber data : Kantor kelurahan 2023**

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat diketahui bahwa jumlah pegawai yang berada di kantor kelurahan bolihuangga berjumlah 11 orang yang terdiri dari lurah, sekretaris, bendahara, staf berjumlah 3 orang, dan kepala lingkungan dari lingkungan 1-5 berjumlah 5 orang.

Dilihat dari pegawai yang ada di kantor kelurahan bolihuangga tersebut maka seorang Lurah harus memiliki jiwa kepemimpinan yang dapat memimpin bawahannya serta dapat memberikan pengaruh kepada pegawainya agar tidak terjadi hal-hal yang tidak diinginkan seperti tidak disiplin dalam bekerja, semangat kerja pegawai yang rendah, dan melanggar aturan-aturan yang telah ditetapkan kepada bawahannya dan juga sebagai contoh dalam memberikan dorongan kepada bawahannya sehingga para pegawainya merasa apa yang mereka perbuat dengan tidak disiplin dalam bekerja dan semangat kerja yang masih kurang serta melanggar aturan adalah perbuatan yang kurang baik dalam menjalankan suatu pekerjaan. Kepemimpinan seorang lurah di harapkan menjadi contoh terhadap pegawainya dan mampu membawa perubahan dalam perilaku pegawai itu sendiri, kemudian beranjak keluar untuk melayani masyarakat.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti di kantor Kelurahan Bolihuangga, terdapat permasalahan kepemimpinan lurah dalam meningkatkan kinerja pegawai. Peneliti menemukan bahwa dalam kepemimpinannya Lurah Bolihuangga belum bisa menjadi pemimpin yang Inovator dimana Lurah Bolihuangga belum melakukan inovasi dalam upaya meningkatkan kinerja pegawainya. Dimana Lurah Bolihuangga belum mampu untuk menciptakan dan memberikan Inovasi kepada pegawainya dalam bekerja, dan Lurah Bolihuangga masih kurang untuk mendorong para pegawainya untuk menciptakan hal-hal baru, hal ini menyebabkan minimnya kreatifitas dalam bekerja, serta pengembangan Inovasi yang ada di Kantor Kelurahan Bolihuangga masih kurang dilihat dari kondisi ruangan yang ada di kantor kelurahan Bolihuangga yang belum stabil dan belum tertata rapih.

Selain itu, permasalahan dari sisi kontroler dimana masih kurangnya pengawasan dari seorang lurah sebagai pemimpin yang mengakibatkan kinerja pegawai menurun yang dapat dilihat dari ketidaktepatan waktu jam masuk dan pekerjaan yang sering ditunda tunda oleh pegawai. Oleh karena itu Kepemimpinan seorang lurah di harapkan untuk bisa memberikan inovasi, dan pengawasan di kantor

kelurahan bolihuangga agar setiap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawainya bisa lebih meningkat, dan diharapkan juga bisa menjadi contoh terhadap pegawainya sehingga mampu membawa perubahan dalam perilaku pegawai itu sendiri, kemudian beranjak keluar untuk melayani masyarakat.

## KAJIAN PUSTAKA

### 1. Definisi Administrasi Publik

Menurut Marune (dalam Oktarina, 2021:154), administrasi publik merupakan aspek bidang administrasi yang lebih luas dan berada dalam sistem politik guna mencapai tujuan serta sasaran yang dirumuskan oleh pengambilan keputusan politik. Hal ini juga dikenal sebagai administrasi pemerintah karena ada sifat publik dalam kata administrasi publik berarti pemerintahan. Oleh karena itu, fokus administrasi publik adalah pada birokrasi publik, yaitu organisasi birokrasi pemerintah. Sedangkan Dwight Waldo (dalam Oktarina, 2021:154) menyatakan administrasi publik sebagai seni dan ilmu manajemen yang diterapkan pada urusan Negara. Proses administrasi publik terdiri dari tindakan yang terlibat dalam mempengaruhi maksud dan keinginan pemerintah. Dengan demikian, bagian proses yang terus aktif dan pemerintah terkait dengan pelaksanaan Undang-Undang yang dibuat oleh badan legislatif serta ditafsirkan oleh pengadilan melalui proses organisasi dan manajemen.

### 2. Dimensi Administrasi Publik

Keban (dalam Pramesti, 2018:40), menyederhanakan cakupan administrasi publik yang sangat luas dalam 6 (enam) dimensi strategis administrasi publik, dimana masing-masing dimensi sangat menentukan dalam pencapaian tujuan. Bahkan apabila satu unsur tidak berfungsi dengan baik maka akan mengganggu unsur-unsur lainnya. Ke-enam dimensi administrasi publik tersebut adalah :

- Dimensi Kebijakan Publik
- Dimensi struktur Organisasi
- Dimensi manajemen
- Dimensi etika
- Dimensi lingkungan
- Dimensi akuntabilitas kinerja

### 3. Definisi Kepemimpinan

Anoraga (dalam Warsono, 2023:24), mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu. Menurut Kartono (dalam Sirajuddin, 2018) Kepemimpinan dapat dilihat sebagai suatu instrument dalam satu organisasi yang memiliki kekuatan dan kekuasaan tertentu untuk melancarkan kegiatan organisasi dalam mengejar tujuan bersama. Sedangkan menurut Gibson (dalam Hakim, 2015:3), mengatakan bahwa kepemimpinan (*leadership*) merupakan suatu usaha menggunakan pengaruh untuk memotivasi individu dalam mencapai beberapa tujuan. Kepemimpinan pada dasarnya merupakan pola hubungan antara individu-individu yang menggunakan wewenang dan pengaruhnya terhadap kelompok orang agar bekerja bersama-sama untuk mencapai tujuan. Sedangkan Menurut Burhanuddin (dalam Pertiwi & Atmaja, 2021:577) kepemimpinan (*leadership*) dapat dikatakan sebagai sesuatu yang penting dari manajemen karena kepemimpinanlah yang dapat menentukan arah dan tujuan sebuah organisasi dengan memberikan arahan dalam menciptakan iklim kerja yang mendukung bagi pelaksanaan proses manajemen secara keseluruhan. Sedangkan menurut Asrofi (dalam Hanifah & K., 2022:984) Kepemimpinan (*leadership*) ialah salah satu kemampuan yang terdapat pada diri masing-masing individu (pimpinan) untuk memberikan pengaruh dan agar orang lain dapat terpengaruh olehnya, hingga mana seseorang tersebut tingkah lakunya akan dikehendaki oleh seorang yang memimpin tersebut.

### 4. Jenis-jenis Kepemimpinan

Menurut G.R. Tery (dalam Warsono, 2023:25-27) Kepemimpinan dibedakan menurut jenisnya yaitu:

- Kepemimpinan menurut situasinya
- Kepemimpinan menurut perilaku pribadi
- Kepemimpinan yang tugas sentris atau pekerja sentris
- Kepemimpinan pribadi
- Kepemimpinan demokratis
- Kepemimpinan otoriter
- Kepemimpinan paternalistik
- Kepemimpinan alami

## 5. Fungsi Kepemimpinan

Menurut Hadari Nawawi (dalam Badu & Djafri, 2013:54-55) "fungsi kepemimpinan berhubungan langsung dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok masing-masing yang mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berada di dalam, bukan berada di luar situasi itu. Pemimpin harus berusaha agar menjadi bagian di dalam situasi sosial kelompok atau organisasinya. Secara operasional dapat dibedakan "lima fungsi pokok kepemimpinan, yaitu:

- Fungsi Instruktif
- Fungsi Konsultif
- Fungsi Partisipasi
- Fungsi Delegasi
- Fungsi Pengendalian

## 6. Gaya Kepemimpinan

Menurut Hadari Nawawi (dalam Badu & Djafri, 2013:54-55) "fungsi kepemimpinan berhubungan langsung dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok masing-masing yang mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berada di dalam, bukan berada di luar situasi itu. Pemimpin harus berusaha agar menjadi bagian di dalam situasi sosial kelompok atau organisasinya. Secara operasional dapat dibedakan "lima fungsi pokok kepemimpinan, yaitu:

- Kepemimpinan Personal
- Kepemimpinan Non Personal
- Kepemimpinan Otoriter
- Kepemimpinan Kebapakan
- Kepemimpinan Demokratis
- Kepemimpinan Permisif
- Kepemimpinan Bakat
- Kepemimpinan Transaksional
- Kepemimpinan Kharismatik
- Kepemimpinan Visioner
- Kepemimpinan Tim
- Kepemimpinan Direktif
- Kepemimpinan yang mendukung
- Kepemimpinan Partisipatif
- Kepemimpinan Delegatif
- Kepemimpinan berorientasi Prestasi

## 7. Teori-teori Kepemimpinan

Teori Kepemimpinan berbicara tentang bagaimana seorang menjadi pemimpin atau timbulnya seorang pemimpin. Teori-teori Kepemimpinan menurut Mu'ah dalam bukunya "*Kepemimpinan*" (2014:45-46) yaitu :

- Teori Genetis
- Teori Sosial
- Teori Ekologis
- Teori situasi

## 8. Indikator Kepemimpinan

Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya" Menurut Miftha Thoha (dalam Listiaty & Marini, 2021:37) kepemimpinan dapat dilihat dari fungsi kepemimpinan dalam hubungannya dengan peningkatan aktivitas dan efisiensi organisasi. Berikut ini adalah indikator kepemimpinan menurut Miftha Thoha (dalam Listiaty & Marini, 2021:37) sebagai berikut :

1. Kepemimpinan sebagai Inovator
2. Kepemimpinan sebagai Komunikator
3. Kepemimpinan sebagai Motivator
4. Kepemimpinan sebagai Kontroler

## METODE PENELITIAN

Adapun metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif dan dengan model triangulasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan studi kasus dengan jenis penelitian yaitu metode kualitatif, sehingga lebih spesifik pada lokus dan fokus yang tidak bias digeneralisir.

Tahapan yang telah dilaksanakan dalam penelitian ini terdiri atas tahapan pra lapangan, tahapan pekerjaan lapangan, dan tahapan analisis data. Kegiatan dan pertimbangan penelitian dapat dilihat dari penyusunan rancangan penelitian dan memilih lapangan penelitian. Tahapan pelaksanaan lapangan terdiri dari 1) memahami latar penelitian dan persiapan diri, 2) memasuki lapangan dan 3) berperan serta sambil mengumpulkan data.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Kepemimpinan sebagai Inovator**

Berdasarkan hasil penelitian dilapangan mengenai indikator kepemimpinan sebagai inovator menunjukkan bahwa Lurah Bolihuangga belum mampu menjadi pemimpin yang Inovator dimana Lurah Bolihuangga masih kurang dalam memberikan Inovasi ataupun hal-hal baru dalam bekerja Bahkan lurah Bolihuangga masih kurang dalam mendorong para pegawainya untuk menciptakan hal-hal baru dalam peningkatan kinerja, hal ini mengakibatkan minimnya kreatifitas didalam pekerjaan yang dilakukan oleh lurah ataupun pegawai yang ada di kantor kelurahan Bolihuangga, serta dengan tidak adanya inovasi yang diberikan oleh lurah Bolihuangga menyebabkan pengembangan inovasi yang ada di kantor kelurahan Bolihuangga juga masih sangat minim dimana masih terdapat kekurangan dilihat dari kondisi ruangan yang belum stabil dan tertata dengan rapih.

### **2. Kepemimpinan sebagai Komunikator**

Berdasarkan hasil penelitian dilapangan mengenai indikator kepemimpinan sebagai komunikator menunjukkan bahwa kepemimpinan lurah Bolihuangga sebagai komunikator dapat dikatakan sudah cukup baik dilihat dari komunikasi yang terjalin antara lurah dengan pegawai terjalin dengan baik, lancar dan harmonis dimana pada saat berkomunikasi lurah memberikan pembinaan-pembinaan kepada staf untuk bisa melaksanakan pekerjaan dengan semaksimal mungkin serta tidak ada perbedaan antara pegawai-pegawai yang ada di kantor kelurahan Bolihuangga, dan juga dalam menyampaikan maksud dan tujuan kepada pegawai itu lurah selalu memberikan masukan kepada aparatnya dengan suara-suara yang bisa diterima

### **3. Kepemimpinan sebagai Motivator**

Berdasarkan hasil penelitian dilapangan mengenai indikator kepemimpinan sebagai motivator menunjukkan bahwa lurah Bolihuangga sebagai motivator dapat dikatakan sudah cukup baik dalam memberikan motivasi terhadap pegawainya dapat dilihat dari lurah Bolihuangga selalu mendorong dan memberikan motivasi kepada pegawai pada saat kinerja mereka menurun terutama dalam dalam segi pelayanan kepada masyarakat dengan cara lurah selalu memberikan semangat dalam bekerja, mengarahkan dan memeberikan contoh bagaimana supaya kinerja itu bisa lebih baik, dan selalu mengingatkan agar disiplin dalam masuk kantor serta lurah dalam memberikan motivasi dengan pembawaan yang santai dan tidak suka menekan pegawainya, dan juga lurah Bolihuangga selalu memberikan arahan dan bimbingan kepada pegawai

### **4. Kepemimpinan sebagai Kontroler**

Berdasarkan hasil penelitian dilapangan mengenai indikator kepemimpinan sebagai kontroler menunjukkan bahwa lurah Bolihuangga sebagai kontroler dapat dikatakan belum cukup baik dilihat dari Dari Lurah Bolihuangga masih kurang dalam melakukan pengawasan terhadap peningkatan kinerja dari pegawainya dimana lurah Bolihuangga hanya sesekali melakukan pengawasan kepada pegawainya dikarenakan Lurah jarang berada di kantor kelurahan, dan juga dengan masih kurangnya pengawasan Lurah Bolihuangga masih terdapat pegawai yang menunda-nunda pekerjaanya, serta Lurah Bolihuangga jarang mengecek kehadiran daripada pegawainya dimana masih terdapat beberapa pegawai yang masih datang ke kantor tidak sesuai waktu jam masuk kantor

## **SIMPULAN**

Berdasarkan uraian dari hasil penelitian dan pembahasan penelitian diatas terkait fokus dan sub fokus penelitian Kepemimpinan Lurah Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di kantor Kelurahan Bolihuangga dapat disimpulkan bahwa :

1. Kepemimpinan sebagai inovator. Lurah Bolihuangga dalam menjadi seorang yang inovator dapat dikatakan belum optimal dalam memberikan inovasi kepada pegawainya agar lebih meningkatkan kinerjanya. Selain itu, Lurah Bolihuangga juga belum mampu untuk mendorong para pegawainya untuk bisa menciptakan inovasi dalam bekerja hal ini mengakibatkan minimnya kreatifitas dan pengembangan inovasi di kantor kelurahan Bolihuangga, serta kondisi ruangan kantor kelurahan yang belum stabil dan tertata rapih.
2. Kepemimpinan sebagai komunikator. Lurah Bolihuangga dalam menjadi seorang komunikator dapat dikatakan sudah cukup baik dilihat dari komunikasi yang terjalin antara lurah dengan pegawainya itu

lancar dan harmonis, dan lurah mampu memberikan masukan kepada pegawainya untuk bisa meningkatkan kinerjanya, serta lurah Bolihuangga bisa memberikan pengaruh yang baik kepada pegawainya dengan kriterianya sebagai pemimpin dengan kemampuannya untuk bisa merangkul dan berkomunikasi dengan baik.

3. Kepemimpinan sebagai motivator. Lurah Bolihuangga dalam menjadi seorang motivator dapat dikatakan sudah cukup baik karena Lurah Bolihuangga selalu mendorong para pegawainya untuk meningkatkan kinerjanya dengan cara memberikan semangat dalam bekerja, mengarahkan, memberi contoh, selalu mengingatkan agar pegawainya untuk disiplin dalam bekerja, Serta dalam memotivasi pegawainya untuk lebih meningkatkan kinerja mereka, lurah Bolihuangga tidak hanya memberikan arahan, bimbingan ataupun dorongan untuk meningkatkan kinerja mereka tetapi lurah Bolihuangga memiliki cara khusus untuk bisa lebih meningkatkan kinerja dari setiap pegawainya yaitu dengan memberikan *reward* atau hadiah kepada pegawai yang kinerjanya lebih baik.
4. Kepemimpinan sebagai kontroler. Lurah Bolihuangga dalam menjadi seorang kontroler dapat dikatakan belum cukup baik karena Lurah Bolihuangga masih kurang dalam melakukan pengawasan terhadap peningkatan kinerja dari pegawainya dimana hal tersebut menyebabkan tidak adanya peningkatan kinerja dari pegawainya dilihat dari masih terdapat pegawai yang menunda-nunda pekerjaannya, dan juga Lurah Bolihuangga jarang mengecek kehadiran daripada pegawainya dimana masih terdapat beberapa pegawai yang masih datang ke kantor tidak sesuai waktu jam masuk kantor sehingga masih terdapat beberapa pekerjaan yang masih terhambat.

## REFERENSI

- Abas, R. S. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Perencanaan, Penelitian, dan Pengembangan. *Jurnal Ilmiah Multidisplin*, 2(8), 3515–3534.
- Abdussamad, Z. (2021). Metode Penelitian Kualitatif. In *CV. syakir Media Press*.
- Aneta, Y. (2015). Restrukturisasi Organisasi Dalam Meningkatkan pelayanan Publik Di Pt. Pln (Persero) Area Gorontalo. *Ung Repository*, c, 1–14.
- Ayep, A., Fikri, M., Malik Zulkarnain, A., & Fauzi, A. (2023). Kepemimpinan dan Komunikasi (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 4(1), 315–323. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v4i1.1434>
- Badu, Q. Syamsu Djafri, Nn. (2013). *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi*.
- Fadul, F. M. (2019). Ilmu Administrasi Publik. *Journal of Public Policy and Management Review*.
- Hakim, A. (2015). Peran Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Di Wawotobi. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 16(1), 1. <https://doi.org/10.30659/ekobis.16.1.1-11>
- Hanifah, L., & K., K. (2022). Peran Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di BAPPEDA Provinsi Sumatera Utara. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 4(4), 982–990. <https://doi.org/10.47467/elmal.v4i4.2369>
- Harmita, Tahir, N., & Burhanudin. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kedisiplinan Pegawai PT. PLN (Paersero). *Journal of Public Policy and Management*, 4, 86–99.
- Ihsan, M. (2020). Kepemimpinan Lurah Dalam Meningkatkan Kinerja Di Kelurahan Tanjung Rema Darat Kecamatan Martapura Kota Kabupaten Banjar. *Skripsi*.
- Isa, R. (2021). *Kebijakan Peningkatan Kualitas Layanan Pendidikan Kesetaraan*. Penerbit CV. Pena Persada.
- Karubaba, M. H. (2023). *Peran kepemimpinan kepala dinas dalam meningkatkan kinerja pegawai pada kantor dinas kesehatan provinsi papua barat*.
- Listiaty, T., & Marini, S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Bintang Tiga Di Bandung Utara. *Jurnal Pariwisata Vokasi*, 2(2), 34–46.
- Mardin, R. A., Susilo, H., Ruhana, I., Administrasi, F. I., & Brawijaya, U. (2016). Analisis Peran Pemimpin dalam Memotivasi dan Mengawasi Karyawan (Studi Pada PT. Citra Perdana Kendedes Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 31(1), 184–191.
- Moleong, L. J. (2010). Meode Penelitian Kualitatif. *Landasan Teori*, 53(9), 280.
- Mu'ah, H. (2014). *Kepemimpinan*.
- Northouse, P. (2013). *Kepemimpinan (Teori dan Praktik*. Indeks Penerbit.
- Oktarina, E., Deshaini, L., & Sugianto, B. (2021). Aspek Hukum Dalam Pelaksanaan Administrasi Publik Di Indonesia. *Lex Librum : Jurnal Ilmu Hukum*, 7(2), 151. <https://doi.org/10.46839/ljih.v7i2.440>
- Oktaviani. (2018). *Konsep Administrai Publik*. 10–27.
- Pabetta, T. R. (2017). Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Badan Pendidikan Dan Pelatihan Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Administrative Reform*, 5(1), 22. <https://doi.org/10.52239/jar.v5i1.613>
- Pertiwi, N., & Atmaja, H. E. (2021). Literature Review: Peran Kepemimpinan Dalam Manajemen Perubahan Di Organisasi. *Jurnal EK&BI*, 4, 2620–7443. <https://doi.org/10.37600/ekbi.v4i2.324>

- Pramesti, M. (2018). Dimensi-Dimensi Strategis Administrasi Publik Dalam Islam. *Jurnal Politea*, 1(1).
- Sirajuddin. (2018). *Analisis Peranan Kepemimpinan Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Kantor Dinas Catatan Sipil Kabupaten Gowa Sulawesi Selatan*.
- Sitinjak, N. N. (2022). Peranan Lurah Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Kantor Kelurahan Pulo Brayon Bengkel Kecamatan Medan Timur. *Skripsi*.
- Suardi, H. R. (2022). Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatra Utara. *Skripsi*.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Administrasi. In A. Nuryanto (Ed.), *Alfabeta*. Bandung.
- Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Administrasi. In *Alfabeta*.
- Syahputra, R. (2022). Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatra Utara. *Skripsi*.
- Warsono, P. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pelayanan Publik Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Provinsi Gorontalo. *Skripsi*.
- Widarto. (2021). Kepemimpinan (Leadership). *Universitas Negeri Yogyakarta*, 12(1), 1–11.
- Wolfman, L. S. B. A. (2013). Bab Ii Tinjauan Pustaka 2.1 Pengertian Administrasi dan Administrasi Publik. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.