

**PERANAN LURAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA
APARATUR SIPIL NEGARA DI KANTOR KELURAHAN
PULO BRAYAN BENGKEL KECAMATAN
MEDAN TIMUR**

SKRIPSI

OLEH:

NUNUT NATALINA SITINJAK

188520088



**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN**

2022

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 14/9/22

Access From (repository.uma.ac.id)14/9/22

**PERANAN LURAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA
APARATUR SIPIL NEGARA DI KANTOR KELURAHAN
PULO BRAYAN BENGKEL KECAMATAN
MEDAN TIMUR**

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana di Fakultas

Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Medan Area

Oleh:

**NUNUT NATALINA SITINJAK
188520088**

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN**

2022

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 14/9/22

Access From (repository.uma.ac.id)14/9/22



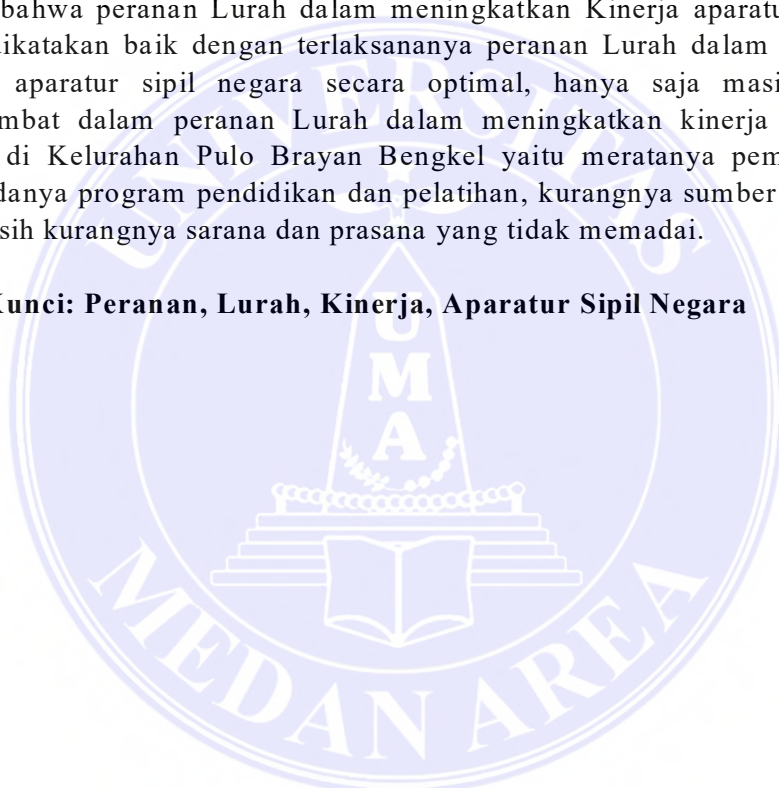




ABSTRAK

Peranan Lurah sangatlah penting dalam menentukan baik buruknya pemerintah Kelurahan. Dengan adanya peranan Lurah dalam meningkatkan kinerja aparatur sipil negara, maka segala tanggungjawab yang diemban serta tugas yang harus dijalankan oleh aparatur sipil negara yang ada di Kelurahan akan berjalan sesuai dengan aturan yang ada. Tujuan penelitian untuk mengetahui peranan Lurah dalam meningkatkan kinerja aparatur sipil negara di Kelurahan Pulo Brayan Bengkel Kecamatan Medan Timur. Metode yang digunakan peneliti adalah kualitatif yang bersifat deskriptif dengan menekankan pada aspek peran menurut Soekanto meliputi peran aktif, peran partisipasi dan peranan pasif dan aspek kinerja menurut Dwiyanto yang meliputi produktivitas, kualitas layanan, responsivitas, responsibilitas dan akuntabilitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa bahwa peranan Lurah dalam meningkatkan Kinerja aparatur sipil negara dapat dikatakan baik dengan terlaksananya peranan Lurah dalam meningkatkan kinerja aparatur sipil negara secara optimal, hanya saja masih ada faktor penghambat dalam peranan Lurah dalam meningkatkan kinerja aparatur sipil negara di Kelurahan Pulo Brayan Bengkel yaitu meratanya pembagian tugas, tidak adanya program pendidikan dan pelatihan, kurangnya sumber daya manusia dan masih kurangnya sarana dan prasana yang tidak memadai.

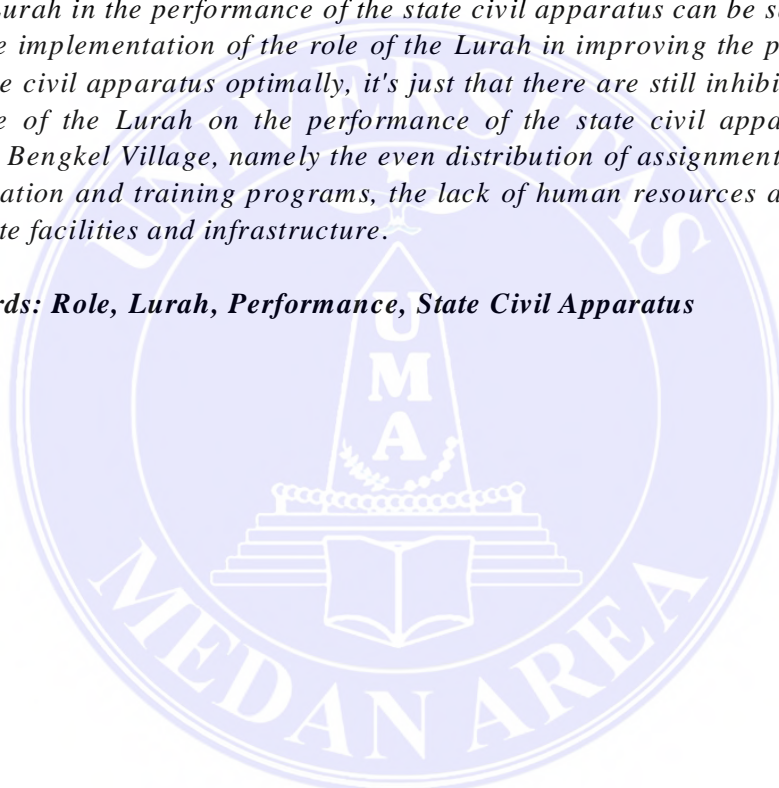
Kata Kunci: Peranan, Lurah, Kinerja, Aparatur Sipil Negara



ABSTRACT

The role of the Lurah is very important in determining the goodness or badness of the Kelurahan government. With the Lurah's role in the performance of the state civil apparatus, all the responsibilities carried out and the tasks that must be carried out by the state civil apparatus in the Kelurahan will run according to the existing rules. The purpose of the study was to determine the role of the Lurah on the performance of the state civil apparatus in Pulo Brayan Bengkel Village, Medan Timur District. The method used by the researcher is descriptive qualitative by emphasizing the aspects of the role according to Soekanto including the active role, participatory role and passive role and the performance aspect according to Dwiyanto which includes productivity, service quality, responsiveness, responsibility and accountability. The results showed that the role of the Lurah in the performance of the state civil apparatus can be said to be good with the implementation of the role of the Lurah in improving the performance of the state civil apparatus optimally, it's just that there are still inhibiting factors in the role of the Lurah on the performance of the state civil apparatus in Pulo Brayan Bengkel Village, namely the even distribution of assignments, the absence of education and training programs, the lack of human resources and the lack of adequate facilities and infrastructure.

Keywords: *Role, Lurah, Performance, State Civil Apparatus*



RIWAYAT HIDUP

Penulis lahir di provinsi Sumatera Utara, kecamatan Medan Deli pada tanggal 22 Desember 1999, anak pertama dari Ayahanda Edison Sitinjak dan Ibunda Erna Simanjuntak. Riwayat pendidikan penulis adalah SD Negeri 106864 Hutanauli, SMP Negeri 2 Dolok Masihul, dan SMA Negeri 2 Dolok Masihul.

Tahun 2018 melanjutkan studi di Universitas Medan Area (UMA) Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik dengan jurusan program Studi Administrasi Publik. Selama mengikuti perkuliahan penulis melaksanakan kuliah kerja lapangan (KKL) di Kantor Kelurahan Pulo Brayon Bengkel serta melakukan penelitian dalam penyusunan skripsi di Kantor Kelurahan Pulo Brayon Bengkel Kecamatan Medan Timur dengan judul skripsi “Peranan Lurah Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Kantor Kelurahan Pulo Brayon Bengkel Kecamatan Medan Timur.”

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini merupakan syarat untuk meraih gelar Sarjana Administrasi Publik di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Medan Area. Adapun judul skripsi ini adalah **“Peranan Lurah Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Kantor Kelurahan Pulo Brayon Bengkel Kecamatan Medan Timur.”**

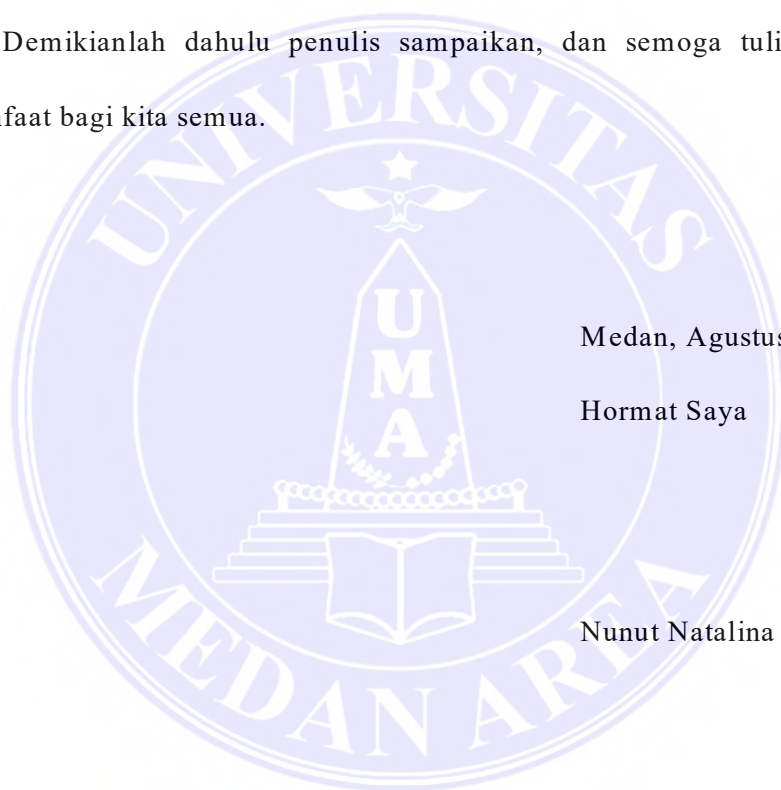
Penulis Menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bimbingan, arahan, bantuan dan dukungan baik segi normal maupun material. Untuk itu dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Ibu Dr. Effiati Hasibuan, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Medan Area.
3. Bapak Agung Suharyanto, S.Sn., M.Si selaku pembimbing I penulis
4. Bapak Walid Musthafa Sembiring, S.Sos, M.IP selaku pembimbing II penulis
5. Bapak Fahrul Azmi, S.Sos. MAP selaku sekretaris dalam seminar saya
6. Bapak dan ibu Dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik yang telah banyak memberikan pengajaran dan pengetahuan kepada penulis serta semua staf administrasi Universitas Medan Area.

7. Kepada teman-teman Mahasiswa Administrasi Publik stambuk 2018 yang selalu memberikan semangat, dukungan, dan doa.

Penulis juga mengucapkan terimakasih kepada kedua orang tua tercinta alm. ayahanda Edison Sitinjak dan Ibunda Erna Simanjuntak yang tidak ada hentinya mendoakan saya, memberi motivasi, memberikan kasih sayang dan selalu memberi dukungan baik materi dan moral dan adik-adik saya Tio, Dita, Arni dan Leoni telah memberi dukungan dan mensupport.

Demikianlah dahulu penulis sampaikan, dan semoga tulisan ini dapat bermanfaat bagi kita semua.



Medan, Agustus 2022

Hormat Saya

Nunut Natalina Sitinjak

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PENGESAHAN	i
HALAMAN PERNYATAAN	ii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
RIWAYAT HIDUP	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Peran.....	8
2.1.1 Pengertian Peran	8
2.1.2 Jenis Peran	9
2.1.3 Peran Pemimpin.....	10
2.2 Kelurahan dan Lurah	11
2.2.1 Pengertian Kelurahan	11
2.2.2 Pengertian Lurah.....	13
2.3 Kinerja	14
2.3.1 Pengertian Kinerja	14
2.3.2 Aspek-Aspek Kinerja	15
2.3.3 Indikator Kinerja.....	16
2.3.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	18
2.4 Pengertian Aparatur Sipil Negara.....	19
2.5 Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara	22
2.6 Penelitian Terdahulu.....	24
2.7 Kerangka Berpikir	28
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	34
3.1 Jenis Penelitian.....	34
3.2 Lokasi penelitian	34
3.3 Waktu Penelitian	35
3.4 Informan Penelitian	36
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	37

3.6 Teknik Analisis Data	38
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	41
4.1. Deskripsi Umum Lokasi Penelitian	41
4.1.1 Visi dan Misi Kantor Kelurahan Pulo Brayan Bengkel Kecamatan Medan Timur.....	43
4.1.2 Sarana dan Prasarana Kelurahan.....	44
4.1.3 Data Aparatur Sipil Negara (ASN) Kantor Kelurahan Pulo Brayan Bengkel.....	45
4.1.4 Struktur Organisasi Kelurahan Brayan Bengkel Medan Timur	45
4.1.5 Tugas dan Tanggung Jawab Aparatur Sipil Negara di Kelurahan Brayan Bengkel Medan Timur	46
4.2 Peranan Lurah pada Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kelurahan Pulo Brayan Bengkel Kecamatan Medan Timur.	54
4.2.1 Peranan aktif.....	55
4.2.2 Peranan partisipatif	65
4.2.3 Peranan pasif	76
4.3 Faktor penghambat Peranan Lurah pada kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Kelurahan Pulo Brayan Bengkel Kecamatan Medan Timur. .	84
BAB V PENUTUP	88
5.1 Kesimpulan	88
5.2 Saran.....	90
DAFTAR PUSTAKA.....	91
LAMPIRAN.....	94

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Teori.....	29
Gambar 4.1 Peta Kelurahan Pulo Brayen Bengkel.....	42
Gambar 4.2 Struktur Organisasi Kelurahan Pulo Brayen Bengkel Kecamatan Medan Timur.....	46



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Waktu Penelitian	35
Tabel 4.1 Nama Lurah Yang Pernah Menjabat	42
Tabel 4.5 Data Pegawai/ Pejabat Struktural	45



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 : Wawancara	94
Lampiran 2 : Dokumentasi Penelitian	97
Lampiran 3 Data Informan.....	99



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi atau institusi adalah sebuah hal mendasar yang harus diperhatikan oleh suatu organisasi supaya dapat berkembang yaitu hal yang menyangkut keberadaan seorang pemimpin, baik dalam memimpin suatu negara maupun memimpin suatu organisasi. Karena itu, diperlukan suatu kemampuan dan kesanggupan untuk mempengaruhi opini, sikap dan tingkah laku orang lain agar bersedia melakukan suatu pekerjaan secara profesional. Suatu organisasi membutuhkan sosok pemimpin yang baik dalam mengarahkan organisasi mencapai tujuan utamanya.

Pemimpin itu mempunyai sifat, kebiasaan, temperamen, watak dan kepribadian sendiri yang unik dan khas sehingga tingkah laku dan gayanya yang membedakan dirinya dari orang lain. Gaya atau style hidupnya ini pasti akan mewarnai perilaku dan tipe kepemimpinannya. Kepemimpinan merupakan kekuatan aspirasional, kekuatan semangat, dan kekuatan moral yang kreatif, yang mampu mempengaruhi para anggota untuk mengubah sikap, sehingga mereka searah dengan kemauan dan aspirasi pemimpin. Padahal semestinya pemimpin merupakan sosok yang menjadi teladan panutan bagi yang dipimpinnya (Mulyono, 2018:291).

Pemimpin berperan penting dalam sebuah organisasi, karena seorang pemimpin yang menggerakkan dan mengarahkan sebuah organisasi agar dapat

mencapai tujuan yang ditetapkan di awal sehingga bukan tugas yang mudah bagi seorang pemimpin untuk menjalankan peran sebagai seorang pemimpin karena seorang pemimpin harus memahami setiap sifat dari bawahannya yang berbeda-beda. Sukses tidaknya upaya dalam mencapai tujuan organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan seorang pemimpin dalam sebuah organisasi.

Kepemimpinan dalam suatu organisasi memiliki berbagai macam pengaruh, termasuk perilaku pegawai, dan kemampuan untuk memobilisasi kepemimpinan pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai. Lurah adalah seseorang yang dianggap mampu memimpin jalannya suatu pemerintahan pada Kelurahan tertentu dengan maksud agar pemerintahan pada suatu pemerintahan berjalan dengan sebagaimana mestinya. Lurah sebagai orang yang dipercaya oleh masyarakat sekitar memiliki beban tanggung jawab terhadap jabatan yang diembannya untuk dapat menjalankan roda pemerintahan dengan baik. Faktor Kepemimpinan bisa menjadi faktor utama yang menjadikan tidak berkembangnya sebuah organisasi karena ketidakmampuan dalam memimpin (Zenianto, 2021:2).

Dalam hal ini Lurah memegang peran penting pada kinerja Aparatur Sipil Negara di Kecamatan Pulo Brayen Bengkel Kecamatan Medan Timur. Dengan demikian, kualitas pelayanan publik yang sesuai dengan standar operasional dapat tercapai sesuai dengan fungsi Kelurahan itu sendiri. Walaupun peran kepemimpinan begitu besar dalam menggerakkan bawahannya, namun kepemimpinan tidak lepas dari kendala atau permasalahan yang ada seperti kurangnya inovasi pemimpin, kurangnya tanggung jawab dan kurangnya keteladanan sehingga menyebabkan kinerja karyawan terpengaruh menjadi kurang

baik atau kurang optimal terutama dari segi kuantitas pekerjaan yang dihasilkan, kualitas pekerjaan yang kurang baik dan ketepatan waktu pekerjaan yang tidak jelas.

Berbicara mengenai Peranan Lurah di Kelurahan sangat dibutuhkan dalam menentukan citra Kelurahan, peranan Lurah mengenai segala tanggungjawab yang diberikan berkaitan dengan tugas yang harus dilaksanakan oleh setiap aparatur sipil negara yang bekerja di Kelurahan Pulo Brayan akan terlaksanakan sesuai dengan aturan yang berlaku. Didalam Peraturan Pemerintah Nomor 73 Tahun 2005 pasal 5 menyebutkan bahwa dalam melaksanakan tugas pokok dan menyelenggarakan urusan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan, Lurah juga mempunyai tugas, melaksanakan kegiatan pemerintahan Kelurahan, pemberdayaan masyarakat, pelayanan masyarakat, penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum, pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum, serta pembinaan lembaga kemasyarakatan. Maka peneliti menyimpulkan peranan Lurah dalam melaksanakan kewajiban untuk mengatur pemerintah diKelurahan agar berjalan sesuai dengan peraturan pemerintah.

Peran Pimpinan di daerah khususnya Lurah memiliki tanggung jawab untuk memberikan perubahan dan motivasi kerja kepada bawahannya, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja serta disiplin kerja secara lebih efektif, namun harapan organisasi pemerintah terkadang gagal mencapai hasil yang diinginkan. Dikarenakan sumber daya manusia yang bekerja disana tidak cukup atau memadai karena pegawai dikantor Kelurahan kurang dibandingkan bidang-bidang yang ada disana. Seorang Lurah harus menjadi teladan kepada bawahannya dan menjadi

contoh, serta memberikan motivasi kerja kepada bawahannya sehingga para pegawainya merasa tidak pantas apa yang mereka perbuat dengan tidak berdisiplin dan semangat kerjanya yang masih kurang serta melanggar aturan yang telah di tetapkan, sehingga akan muncul kesadaran dari dalam diri pegawai aparatur sipil negara yang berada di kantor Kelurahan tersebut untuk menjalankan aturan yang sudah di tetapkan.

Peran dari seorang Lurah di harapkan menjadi contoh terhadap bawahannya dan mampu membawa perubahan dalam perilaku diri sendiri ,kemudian beranjak keluar untuk melayani masyarakatnya. Peranan Lurah Pulo Brayan Bengkel ditunjukkan dalam bentuk memenuhi kebutuhan yang belum sepenuhnya terlaksanakan, semua dapat dilihat dari tingkat kepuasan pegawai yang belum sepenuhnya dirasakan. Kurangnya disiplin pegawai Kelurahan Pulo Brayan Bengkel sehingga masih ditemukan pegawai Kelurahan yang melakukan pelanggaran yang di lakukan pada saat jam kerja berlangsung, seperti datang ke kantor tidak sesuai jam kerja. Faktor lain yang mempengaruhi peranan Lurah dalam meningkatkan kinerja pegawai Kelurahan menurun dikarenakan sarana dan prasarana belum memadai seperti jumlah komputer yang hanya 2 unit dan rusaknya alat absensi elektronik (fingerprint). Peran seorang Lurah dapat dikatakan berhasil apabila para pegawai yang berada pada kantor Kelurahan berhasil mengurangi tingkat pelanggaran dari para pegawainya dan melaksanakan pelayanan yang optimal terhadap masyarakatnya. disiplin adalah sebuah kunci sukses dengan menaati pada setiap aturan maupun kebijakan yang dibuat, karena dalam setiap melakukan sesuatu akan muncul perilaku yang baik dalam

memegang prinsip, Tekun, kerja keras, pantang menyerah, dan bertanggung jawab terhadap tugas yang di berikan. Akuntabilitas pegawai aparatur sipil negara adalah unsur yang sangat penting dalam menentukan intensitas kerja yang maksimal terhadap pelayanan kepada masyarakat. namun, tanpa adanya disiplin dari dalam diri seorang pegawai maka semua tugas apapun di kerjakan dengan tidak bertanggung jawab.

Permasalahan yang ditemukan oleh peneliti di kantor Kelurahan Pulo Brayan bengkel kecamatan medan timur adalah tidak meratanya pembagian tugas, tidak adanya program pendidikan dan pelatihan, kurangnya sumber daya manusia dan masih kurangnya sarana dan prasana untuk pegawai, sehingga peneliti tertarik untuk meneliti bagaimana pemimpin dalam meningkatkan kinerja aparatur sipil negara di kantor Kelurahan Pulo Brayan Bengkel Kecamatan Medan Timur. Dengan latar belakang di atas maka peneliti ingin mengetahui bagaimana kinerja aparatur sipil negara dan peran pemimpin Lurah pada kinerja di Kelurahan Pulo Brayan bengkel kecamatan medan timur ditemukan. Berdasarkan dari yang diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Peran Kepemimpinan Lurah Pada Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Kantor Kelurahan Pulo Brayan Bengkel Kecamatan Medan Timur”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah yang telah dipaparkan di latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Peranan Lurah dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Kelurahan Pulo Brayen Bengkel Kecamatan Medan Timur?
2. Apa faktor penghambat Peranan Lurah dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Kelurahan Pulo Brayen Bengkel Kecamatan Medan Timur?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun Rumusan Masalah Penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Peranan Lurah dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Kelurahan Pulo Brayen Bengkel Kecamatan Medan Timur.
2. Untuk mengetahui faktor penghambat Peranan Lurah dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Kelurahan Pulo Brayen Bengkel Kecamatan Medan Timur.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun Manfaat Penelitian sebagai berikut:

1. Bagi Penulis, untuk menambah wawasan dan pengetahuan baru bagi penulis mengenai peran kepemimpinan Lurah pada kinerja aparatur sipil negara di Kelurahan Pulo Brayen Bengkel Kecamatan Medan Timur. serta dapat mempraktekkan dan mengimplementasikan ilmu yang telah dipelajari di bangku kuliah.

2. Bagi peneliti lainnya, sebagai bahan referensi dimasa yang akan datang, menyangkut tentang peran kepemimpinan Lurah pada kinerja aparatur sipil negara di Kelurahan Pulo Brayan Bengkel Kecamatan Medan Timur.
3. Bagi pemerintah, sebagai bahan masukan dan tambahan wawasan tentang peran kepemimpinan Lurah pada kinerja aparatur sipil negara di Kelurahan Pulo Brayan Bengkel Kecamatan Medan Timur.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Peran

2.1.1 Pengertian Peran

Menurut Soekanto (2012: 243) Istilah peran dalam “Kamus Besar Bahasa Indonesia” mempunyai arti pemain sandiwara (film), peran atau tingkah yang diharapkan dimiliki oleh orang yang berkedudukan di masyarakat. Peran yaitu merupakan aspek dinamis kedudukan (status), apabila seseorang melakukan hak dan kewajiban sesuai dengan kedudukannya, maka ia menjalankan suatu peranan. Sedangkan status merupakan sekumpulan hak dan kewajiban yang dimiliki seseorang apabila seseorang melakukan hak dan kewajiban sesuai kedudukannya, maka ia menjalankan suatu fungsi.

Berbicara mengenai seputar dengan pengertian peran, peran dapat disimpulkan sebagai suatu tatanan mengenai tingkah laku seseorang yang timbul dari jabatan yang diduduki di dalam organisasi maupun lembaga pemerintahan. Karakter dari seorang individu dapat mempengaruhi bagaimana peran itu harus dijalankan atau diperankan pimpinan tingkat atas sampai kebawah, dilakukan oleh seseorang yang menempati suatu posisi didalam Kelurahan.

Adapun syarat-syarat peran dalam Soekanto (2012: 243) mencakup tiga hal penting, yaitu :

1. Peran meliputi norma-norma yang dihubungkan dengan posisi atau tempat seseorang dalam masyarakat. Peranan dalam arti ini merupakan peraturan-peraturan yang membimbing seseorang dalam kehidupan kemasyarakatan.
2. Peran adalah suatu konsep perilaku apa yang dapat dilaksanakan oleh individu-individu dalam masyarakat sebagai organisasi.
3. Peran juga dapat dikatakan sebagai perilaku individu, yang penting bagi struktur sosial masyarakat.

Dari penjelasan diatas kita mengetahui bahwa peran merupakan aspek dinamis dari posisi. Ketika seseorang menjalankan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, maka orang tersebut telah menjalankan suatu peran. Peran dan posisi saling bergantung satu sama lain. Tidak ada peran tanpa posisi.

Peran merupakan suatu sikap atau perilaku yang diharapkan oleh banyak orang atau sekelompok orang terhadap seseorang yang memiliki status dan kedudukan tertentu. Berdasarkan hal-hal diatas apabila dihubungkan dengan peran kepemimpinan Lurah, peran tidak hanya sebagai hak dan kewajiban individu, melainkan merupakan tugas dan wewenang yang dimiliki oleh Lurah sebagai pemimpin.

2.1.2 Jenis Peran

Mengacu pada penjelasan di atas, peran dapat dibagi menjadi tiga jenis. Menurut Soekanto (2012: 214), adapun jenis-jenis peran adalah sebagai berikut:

1. Peranan aktif

Peranan aktif adalah peran seseorang seutuhnya selalu aktif dalam tindakannya pada suatu organisasi. Hal tersebut dapat dilihat atau diukur dari kehadirannya dan kontribusinya terhadap suatu organisasi.

2. Peranan partisipatif

Peranan partisipatif adalah peran yang dilakukan seseorang berdasarkan kebutuhan atau hanya pada saat tertentu saja.

3. Peranan pasif

Peranan pasif adalah suatu peran yang tidak dilaksanakan oleh individu. Artinya, peranan pasif hanya dipakai sebagai simbol dalam kondisi tertentu di dalam kehidupan masyarakat.

2.1.3 Peran Pemimpin

Menurut Henry Mintzberg dalam Thoha (2009: 12-19) terdapat tiga peran utama seorang pemimpin yaitu

1. Peran Hubungan Antarpribadi (*Interpersonal Role*) :
 - a. Peran sebagai tokoh (*figurehead role*)
 - b. Peran sebagai pemimpin (*leader role*)
 - c. Peran sebagai penghubung (*liaison role*)
2. Peran yang Berhubungan dengan Informasi (*Informational Role*) :
 - a. Peran sebagai pemonitor (*monitor role*)
 - b. Peran sebagai pembagi informasi (*disseminator role*)
 - c. Peran sebagai juru bicara (*spokesman*)
3. Peran Pembuat Keputusan (*Decisional Role*) :
 - a. Peran sebagai wirausaha (*entrepreneur role*)

- b. Peran sebagai pereda gangguan (*disturbance handler role*)
- c. Peran sebagai pengalokasi sumber daya (*resource allocator role*)
- d. Peran sebagai negosiasi (*negosiator role*)

2.2 Kelurahan dan Lurah

2.2.1 Pengertian Kelurahan

Menurut Undang-Undang Nomor 73 tahun 2005 mengemukakan bahwa Kelurahan adalah wilayah kerja Lurah sebagai perangkat kerja Kabupaten/Kota dalam wilayah kerja Kecamatan. Sedangkan menurut Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Pasal 229 tentang Pemerintahan Daerah disebutkan:

1. Kelurahan dibentuk dengan Perda Kabupaten/Kota berpedoman pada peraturan pemerintah
2. Kelurahan dipimpin oleh seorang kepala Kelurahan yang disebut Lurah selaku perangkat Kecamatan dan bertanggung jawab kepada camat.
3. Lurah diangkat oleh Bupati/Walikota atas usul sekretaris daerah dari pegawai negeri sipil yang memenuhi persyaratan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan

Pembentukan Kelurahan sebagaimana dimaksud pada pasal 2 ayat (1) harus sekurang-kurangnya memenuhi syarat :

- a. jumlah penduduk;
- b. luas wilayah;
- c. bagian wilayah kerja;
- d. sarana dan prasarana pemerintahan.

Adapun beberapa dari jenis pelayanan di Kelurahan sebagai berikut :

- 1) surat keterangan belum menikah
- 2) Surat keterangan kelahiran
- 3) Surat keterangan kematian
- 4) Surat keterangan penghasilan
- 5) surat keterangan tidak mampu (sktm)
- 6) Surat keterangan domisili tempat tinggal
- 7) Surat keterangan domisili usaha
- 8) Surat pengantar izin keramaian
- 9) Surat pengantar rekomendasi imb
- 10) Surat waris

Maka Kelurahan merupakan salah satu perangkat pemerintah yang memberikan pelayanan langsung maupun tidak langsung kepada masyarakat. Sebagai subsistem pemerintah, Kelurahan mempunyai kedudukan cukup strategis dan memainkan peran fungsional dalam pelayanan dan administrasi pemerintahan, pembangunan serta kemasyarakatan. Kelurahan merupakan unit pelaksana pemerintahan yang terendah dibawah kecamatan. Jenis-jenis penyelenggaraan pelayanan antara lain: pembina masyarakat, meningkatkan partisipasi masyarakat, membina ketentraman dan ketertiban umum serta memberikan pelayanan administrasi seperti pelayanan kartu keluarga, akte kelahiran, akte kematian dan lain sebagainya yang dibantu oleh Sekretaris Kelurahan, Seksi-seksi meliputi seksi tata pemerintahan, seksi ekonomi dan pembangunan, Seksi sosial kemasyarakatan dan ketertiban.

2.2.2 Pengertian Lurah

Menurut Peraturan Walikota Medan Nomor 53 Tahun 2018, Kelurahan adalah bagian wilayah dari kecamatan yang dipimpin oleh Lurah. Lurah mempunyai tugas membantu camat dalam melaksanakan sebagian urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Camat. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada Lurah menyelenggarakan fungsi sesuai pasal 23 ayat 2:

- a. Pelaksanaan kegiatan pemerintahan Kelurahan;
- b. Pelaksanaan pemberdayaan masyarakat;
- c. Pelaksanaan pelayanan masyarakat;
- d. Pemeliharaan ketentraman dan ketertiban umum;
- e. Pemeliharaan sarana dan prasarana serta fasilitas pelayanan umum; dan
- f. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Camat sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Menurut Undang-Undang Nomor 73 tahun 2005 pasal 3 ayat 4, Syarat-syarat Lurah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:

- a. Pangkat/golongan minimal Penata (III/c).
- b. Masa kerja minimal 10 tahun.
- c. Kemampuan teknis di bidang administrasi pemerintahan dan memahami sosial budaya masyarakat setempat.

Menurut Undang-Undang Nomor 73 tahun 2005 pasal 4, Lurah mempunyai tugas pokok menyelenggarakan urusan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan. Lurah melaksanakan urusan pemerintahan yang dilimpahkan

oleh Bupati/Walikota disesuaikan dengan kebutuhan Kelurahan dengan memperhatikan prinsip efisiensi dan peningkatan akuntabilitas yang disertai dengan sarana, prasarana, pembiayaan dan personil ditetapkan dalam Peraturan Bupati/Walikota dengan berpedoman pada Peraturan Menteri.

Maka dari pengertian diatas Lurah merupakan seseorang yang diangkat oleh Bupati/Walikota atas usul Sekretaris Daerah dari pegawai negeri sipil yang memenuhi persyaratan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Lurah adalah pemimpin dan koordinator penyelenggaraan pemerintahan di wilayah kerja Kelurahan yang dalam pelaksanaan tugasnya memperoleh pelimpahan kewenangan pemerintahan untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah dan menyelenggarakan tugas umum pemerintahan.

2.3 Kinerja

2.3.1 Pengertian Kinerja

Dalam bahasa inggris, arti kinerja adalah *performance* meyebutkan bahwa kinerja adalah sesuatu hal yang akan dicapai, prestasi yang diperoleh dan keahlian seseorang individu. Untuk mengukur tingkat keberhasilan kinerja aparatur sipil negara dilihat dari suatu hasil pencapaian seseorang secara keseluruhan dalam melaksanakan tugas yang diemban diukur dengan standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan. Sedangkan Mathis dan Jackson (2006:65) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja merupakan hasil kerja dari tingkah laku (Amstrong, 1999:15).

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2005:67) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok.

Maka dari pendapat para ahli diatas maka bisa ditarik kesimpulan bahwa kinerja adalah suatu bentuk keberhasilan seseorang untuk mencapai suatu peran atau sasaran tertentu yang berasal dari tindakannya sendiri. Kinerja seseorang dikatakan baik jika pekerjaan individu tersebut dapat melebihi peran atau target yang ditentukan oleh individu tersebut

2.3.2 Aspek-Aspek Kinerja

Aspek-Aspek Kinerja Menurut Bernadin (1993:383) menyatakan ada enam dimensi yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan secara individu, antara lain sebagai berikut :

- a. Kualitas, Tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.

- b. Kuantitas, Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah sejumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan Waktu, Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.
- d. Efektivitas, Tingkat pengguna sumber daya organisasi dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam pengguna sumber daya.
- e. Kemandirian, Tingkat dimana seorang karyawan dapat melaksanakan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas guna menghindari hasil yang merugikan.
- f. Komitmen Kerja, Tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan perusahaan dan tanggung jawab kerja dengan perusahaan. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek dari kinerja yaitu: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian dan komitmen kerja.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek dari kinerja yaitu: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian dan komitmen kerja.

2.3.3 Indikator Kinerja

Adapun indikator kinerja menurut Dwiyanto (2006:50-51) terdapat beberapa indikator yang biasanya digunakan dalam mengukur kinerja yaitu:

1. Produktivitas

Produktivitas tidak hanya mengukur tingkat efisiensi, tetapi juga efektivitas pelayanan. Produktivitas pada umumnya dipahami sebagai rasio antara input dan output.

2. Kualitas Layanan

Isu mengenai kualitas layanan cenderung menjadi semakin penting dalam menjelaskan kinerja organisasi pelayanan publik. Banyak pandangan negatif yang terbentuk mengenai organisasi karena ketidakpuasan masyarakat terhadap kualitas yang diterima dari organisasi publik. Akibat akses informasi mengenai kepuasan masyarakat kualitas pelayanan relatif sangat tinggi, maka bisa menjadi satu ukuran kinerja organisasi publik yang mudah dipergunakan. Kepuasan masyarakat bisa menjadi parameter untuk menilai kinerja organisasi publik.

3. Responsivitas

Responsivitas adalah kemampuan organisasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan dan mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan aspirasi masyarakat. Responsivitas dimasukkan ke dalam salah satu indikator kinerja karena responsivitas secara langsung menggambarkan kemampuan organisasi publik baik dalam menjalankan misi dan tujuannya, terutama untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

4. Responsibilitas

Responsibilitas menjelaskan apakah pelaksanaan kegiatan organisasi publik itu dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar atau sesuai dengan kebijakan organisasi, baik yang eksplisit maupun implisit.

5. Akuntabilitas

Akuntabilitas dapat digunakan untuk melihat seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik konsisten dengan kehendak masyarakat banyak. Kinerja organisasi publik tidak hanya dilihat dari ukuran internal yang dikembangkan oleh organisasi publik atau pemerintah.

2.3.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Siagian (2009:83) mengatakan bahwa semua faktor dari individu pegawai termasuk pimpinan sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, seperti tingkat motivasi, komitmen, keahlian, pengetahuan, kemampuan berpikir dan sebagainya. Juga terdapat faktor sistem yaitu semua faktor yang berada dan bersumber diluar kendali para pegawai secara individual, sebagai contoh : prosedur kerja yang buruk, organisasi yang gemuk, komunikasi yang jelek, sarana dan prasarana yang kurang memadai, sistem reward dan punishment, dan sebagainya. Menurut Daves dalam Mangkunegara, (2009:67) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah :

- Faktor kemampuan Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (pengetahuan dan keahlian), artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan

pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai harus ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

- Faktor motivasi Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Seorang pegawai harus siap secara psikis (mental, fisik, tujuan dan situasi), artinya seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor dari kinerja adalah Faktor kemampuan Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (pengetahuan juga keahlian dan Faktor motivasi Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja.

2.4 Pengertian Aparatur Sipil Negara

Menurut Undang-undang No.5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) berbunyi Aparatur Sipil Negara atau ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Dalam Pasal 6 dikatakan bahwa sesuai Undang-undang No.5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara terdiri dari PNS dan PPPK. Pegawai Negeri Sipil ini merupakan pegawai sesuai Undang-undang No.5 Tahun 2014

tentang Aparatur Sipil Negara yang diangkat sebagai pegawai tetap oleh Pembina kepegawaian dan memiliki nomor induk secara nasional, sedangkan PPPK merupakan pegawai sesuai Undang-undang No.5 Tahun 2014 aparatur sipil negara yang diangkat sebagai pegawai dengan perjanjian kerja oleh pejabat Pembina kepegawaian sesuai dengan kebutuhan instansi pemerintah dan ketentuan undang-undang.

Aparatur Sipil Negara berfungsi :

- a. Sebagai pelaksana kebijakan publik
- b. Pelayanan publik
- c. Perikat dan pemersatu bangsa.

Tugas dari aparatur sipil negara yaitu, melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh pejabat Pembina kepegawaian sesuai dengan ketentuan perundang-undangan, memberikan pelayanan publik secara profesional, dan berkualitas, serta mempererat persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Aparatur sipil negara berperan sebagai perencana, pelaksana dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme serta bebas dari intervensi politik

Dalam pengertiannya mengenai aparatur sipil negara tidak terlepas dari Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dimana pada Undang-Undang tersebut masyarakat baik pegawai negeri sipil maupun pejabat pemerintah dengan perjanjian kerja diberikan kesempatan untuk menduduki jabatan suatu instansi pemerintah. Dalam perundang- undangan

Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara juga dijelaskan sebagai berikut:

1. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
2. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.
3. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
4. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.
5. Manajemen ASN adalah pengelolaan ASN untuk menghasilkan pegawai ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.
6. Pejabat Pembina Kepegawaian adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN

dan pembinaan Manajemen ASN di instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

2.5 Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara

Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara Menurut (Hardiyansyah, 2012: 92) penilaian kinerja aparatur sipil negara adalah penilaian secara periodik pelaksanaan pekerjaan seorang aparatur sipil negara. Tujuan penilaian kinerja adalah untuk mengetahui keberhasilan atau ketidakberhasilan seorang aparatur sipil negara, dan untuk mengetahui kekurangan dan kelebihan yang dimiliki oleh aparatur sipil negara yang bersangkutan dalam melaksanakan tugasnya. Hasil penilaian pekerjaan digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pembinaan aparatur sipil negara antara lain, pengangkatan, kenaikan pangkat, pengangkatan dalam jabatan, pendidikan dan pelatihan, serta pemberian penghargaan.

Penilaian Kinerja aparatur sipil negara diukur menggunakan prinsip-prinsip penilaian kinerja yang telah diatur oleh Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 yaitu:

1. Objektif
2. Terukur
3. Akuntabel
4. Partisipatif
5. Transparan

Dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara juga dijelaskan mengenai penilaian kinerja diantaranya sebagai berikut :

- a. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah aparatur sipil negara sebagaimana dimaksud dalam peraturan perundang-undangan.
- b. Penilaian prestasi kerja ASN adalah suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja ASN.
- c. Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap ASN pada satuan organisasi sesuai dengan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja.
- d. Sasaran Kerja Pegawai yang selanjutnya disingkat (SKP) adalah rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang ASN.
- e. Target adalah jumlah beban kerja yang akan dicapai dari setiap pelaksanaan tugas jabatan.
- f. Perilaku kerja adalah setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh ASN atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- g. Rencana kerja tahunan adalah rencana yang memuat kegiatan tahunan dan target yang akan dicapai sebagai penjabaran dari sasaran dan program yang telah ditetapkan oleh instansi pemerintah.
- h. Pejabat penilai adalah atasan langsung ASN yang dinilai, dengan ketentuan paling rendah pejabat struktural eselon V atau pejabat lain yang ditentukan.
- i. Atasan pejabat penilai adalah atasan langsung dari pejabat penilai.

- j. Pejabat pembina kepegawaian adalah pejabat pembina kepegawaian sebagaimana dimaksud dalam peraturan perundang-undangan yang mengatur wewenang pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian ASN.

2.6 Penelitian Terdahulu

1. Rasid Pora, Abdullah Kaunar dan M. Irawan Ali (2020)

Rasid Pora, Abdullah Kaunar dan M. Irawan Ali dengan judul "Efektivitas Kepemimpinan Lurah Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara (Studi di Kantor Kelurahan Dufa-Dufa Kecamatan Kota Ternate Utara)". Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa: Pertama: Kepemimpinan Lurah dalam meningkatkan kinerja ASN di lingkungan kerja Kantor Kelurahan Dufa-Dufa Kota Ternate menunjukkan indikasi cukup baik. Hal tersebut dapat dilihat dari tindakan yang dilakukan Lurah dalam melaksanakan perannya untuk mempengaruhi bawahan, sebagai motivator, peran antar pribadi, sebagai Informasional dan sebagai pengambilan keputusan, dapat menumbuhkan kepercayaan dan memacu ASN untuk meningkatkan kinerja. Meskipun dalam menjalankan perannya sebagai pimpinan instansi kelurahan masih sedikit kurang optimal tetapi dari tindakan yang dilakukan dapat dijadikan sebagai panutan dan keteladanan yang mendorong motivasi ASN untuk meningkatkan kinerja. Kedua: Faktor-faktor yang mendukung kepemimpinan Lurah dalam meningkatkan kinerja ASN adalah dukungan staf dan sarana dan prasarana kerja sedangkan Faktor-faktor yang menghambat kepemimpinan Lurah dalam meningkatkan kinerja ASN yaitu karakteristik ASN yang berbeda-beda, Sumber Daya Manusia (SDM) yang

dimiliki Kantor Kelurahan Dufa-Dufa masih kurang, ASN masih belum menanamkan rasa tanggung jawab atas pekerjaan yang dibebankan kepadanya serta sarana dan prasarana yang ada masih kurang memadai. Persamaan dari penelitian ini adalah membahas tentang kepemimpinan dari Lurah dan kinerja aparatur sipil negara, sama-sama menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif yaitu peneliti berusaha memberikan pemahaman secara mendalam tentang objek yang diteliti serta memberi gambaran yang jelas mengenai masalah yang berhubungan dengan penelitian. Sedangkan yang menjadi perbedaan dari penelitian ini adalah penelitian terdahulu lebih kepada efektivitas daripada kepemimpinan Lurah.

2. Putri Wahyu Sarmita (2013)

Putri Wahyu Sarmita, dengan judul “Peranan Pemimpin Dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Pegawai (Studi Pada Kantor Kelurahan Tanjung Mulia, Medan Deli)”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara pemimpin dan pegawainya, dan hubungannya ada pada kategori kuat. Fungsi jabatan seorang pemimpin (Lurah) dapat diterima dengan baik oleh pegawai dan masyarakatnya. Metodologi penelitian metode deskriptif dengan analisis data kualitatif, makna dari deskriptif adalah penelitian yang memusatkan perhatian pada masalah-masalah yang pada saat penelitian dilakukan (saat sekarang) atau masalah-masalah yang bersifat aktual. Sedangkan yang menjadi perbedaan dari penelitian ini adalah dimana kinerja seorang pemimpin dari Lurah untuk meningkatkan kinerja pegawai.

3. Royke Alfidi Gensa (2016)

Royke Alfidi Gensa, dengan judul penelitian "Peranan Lurah Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara (Studi di kelurahan Tarorane Kecamatan Siau Timur Kabupaten Kepulauan Siau Tagulandang Biaro)". Disiplin kerja aparatur kelurahan dalam hal masuk jam kerja dan mentaati ketentuan jam kerja masih kurang. Dalam hal memberikan pelayanan di Kantor Kelurahan Tarorane pada umumnya sudah cukup baik. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan di kantor Kelurahan Tarorane belum terlaksana dengan baik. Peran yang dilakukan oleh lurah yaitu dalam menindak ketidaksiplinan aparatur pemerintah dalam hal masuk jam kerja dan menaati ketentuan jam kerja. Hal ini guna membuat aparatur pemerintah kelurahan mengerti dan memahami tugas dan tanggungjawabnya sebagai pelayan masyarakat. Yang menjadi persamaan dari penelitian ini adalah sama-sama membahas tentang Peranan Lurah dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara, metode penelitian yang menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif. Sedangkan yang menjadi perbedaan dari penelitian ini adalah penelitian terdahulu fokus kepada Peranan Lurah dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara.

4. Erwin Orlando (2018)

Erwin Orlando, dengan judul penelitian "Peranan Lurah Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Kelurahan Lempake Kota Samarinda". Kesimpulan bahwa koordinasi yang dilakukan oleh lurah dan perangkatnya adalah koordinasi kegiatan pemberdayaan masyarakat, koordinasi penerapan dan penegakan peraturan perundangan-undangan dan peraturan desa atau kelurahan.

Dan lurah selalu memberikan bimbingan dan pengarahan setiap ada kegiatan yang akan dilaksanakan minimal satu bulan sekali. Ini dilakukan untuk mengkoordinasikan kegiatan atau program yang dilakukan tersebut agar dapat berjalan sesuai tujuan yang sudah ditetapkan diawal. Yang menjadi persamaan dari penelitian ini adalah sama-sama membahas mengenai peranan Lurah dalam kinerja pegawai, jenis penelitian deskriptif kualitatif yaitu suatu penelitian yang berusaha menggambarkan atau mencari hubungan sebab akibat antara dua variabel yang akan diteliti berdasarkan fakta yang ada di lapangan sedangkan yang menjadi perbedaan dari penelitian ini adalah bagaimana Lurah bekerja untuk meningkatkan kinerja pegawai.

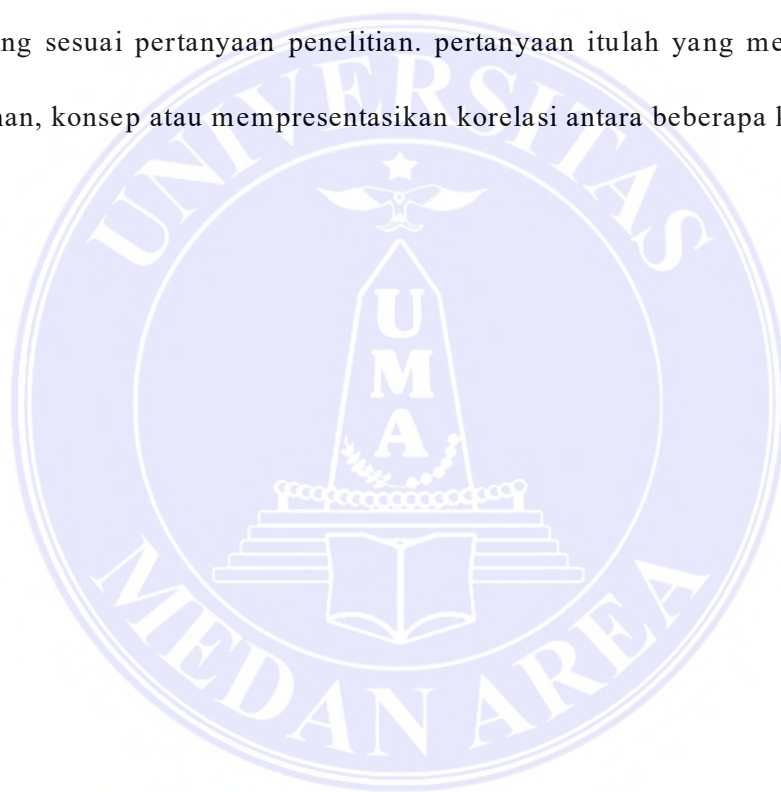
5. Binar Tantra Zenianto (2021)

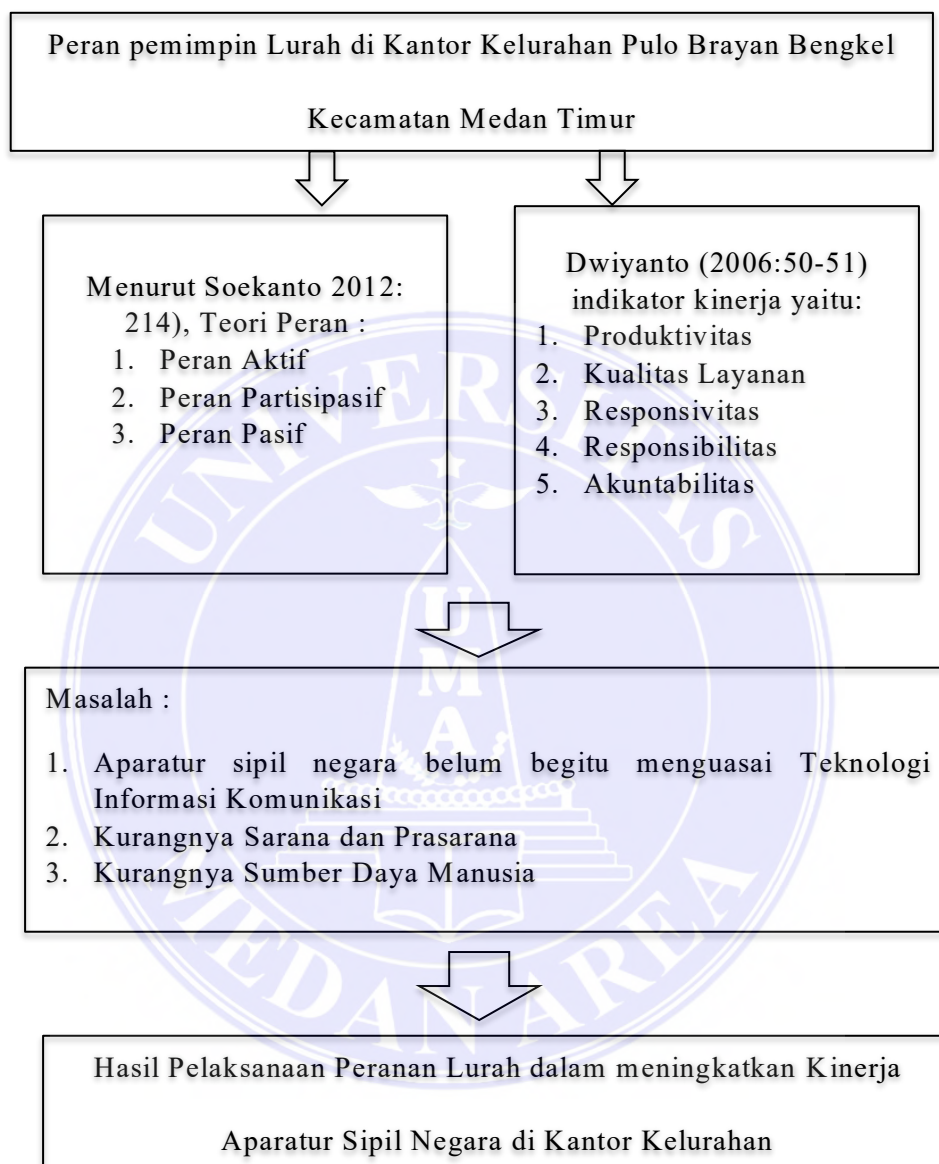
Binar Tantra Zenianto dengan judul penelitian “Kepemimpinan Lurah Dalam Meningkatkan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Kelurahan Vim Distrik Abepura Kota Jayapura Provinsi Papua”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari ke enam teknik kepemimpinan sudah dilaksanakan oleh Lurah Vim tetapi belum optimal karena masih ditemukan beberapa pegawai yang belum disiplin. Faktor penghambat yang mempengaruhi kepemimpinan Lurah seperti kurangnya keterampilan pegawai, dan masih kurangnya kesadaran dalam diri setiap pegawai tentang disiplin. Upaya yang dilakukan oleh Lurah Vim adalah dengan cara selalu mengingatkan kepada para pegawai untuk selalu disiplin, memberikan sanksi sesuai peraturan yang berlaku, memberikan kursus-kursus keterampilan yang menunjang para pegawai dalam pelaksanaan tugasnya. Persamaan dari penelitian ini adalah sama-sama meneliti tentang Lurah dalam meningkatkan kinerja

aparatur sipil negara. Sedangkan yang menjadi perbedaannya adalah peneliti terdahulu lebih kepada arah kepemimpinannya dalam meningkatkan disiplin kinerja pegawai.

2.7 Kerangka Berpikir

Kerangka berfikir diartikan sebagai diagram yang berperan sebagai alur logika sistematis tema yang akan ditulis. Dimana kerangka berpikir tersebut dirancang sesuai pertanyaan penelitian. pertanyaan itulah yang mendeskripsikan himpunan, konsep atau mempresentasikan korelasi antara beberapa konsep.





Gambar 2.1 Kerangka Teori

Berdasarkan gambar 2.1 kerangka berpikir, Peran Pemimpin Lurah Pada Kinerja Aparatur Sipil Negara dapat dibagi menjadi tiga jenis. Menurut Soekanto (2012: 214), adapun jenis-jenis peran adalah sebagai berikut:

1. Peranan aktif

Peranan aktif adalah peran seseorang seutuhnya selalu aktif dalam tindakannya pada suatu organisasi. Maka dapat disimpulkan bahwa peranan aktif adalah peran individu yang selalu rutin dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya pada sebuah organisasi atau ruang lingkup kerjanya. Hal tersebut dapat dilihat atau diukur dari Produktivitas, Kualitas Layanan, Responsivitas, Responsibilitas dan Akuntabilitas :

a. Produktivitas

Dalam bekerja, pegawai dituntut untuk selalu produktif agar pekerjaan bisa cepat selesai. Salah satunya yang dapat dilakukan pemimpin yaitu Peranan aktif dalam meningkatkan produktivitas kinerja seperti motivasi seorang pemimpin kepada pegawainya dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sesuai dengan tujuan yang telah disepakati bersama, guna mencapai efisiensi kinerja.

b. Kualitas Layanan

Dalam kualitas layanan di kantor Kelurahan peranan aktif Lurah pada kinerja pegawainya dilakukan dengan cara memberikan tugas untuk dikerjakan pegawainya lalu diarahkan sesuai dengan standar operasional prosedur. Lurah berperanan aktif pada saat memberikan arahan kepada pegawai tentang bagaimana cara mengerjakan tugas yang diberikan kepada pegawai tersebut.

c. Responsivitas

Kemampuan Lurah untuk mengenali kebutuhan pegawai dan masyarakat di Kelurahan, seperti menyusun agenda dan prioritas pelayanan, serta mengembangkan program-program pelayanan sesuai kebutuhan dan aspirasi masyarakat. contohnya tindakan untuk memberikan kepuasan pelayanan.

d. **Responsibilitas**

Peranan Lurah bagaimana respon Lurah dengan pegawai bagaimana adalah indikator untuk mengukur pelaksanaan prinsip-prinsip administrasi yang benar serta alternatif yang dapat dilakukan terdapat keterbatasan administrasi.

e. **Akuntabilitas**

Peranan aktif Lurah dalam mengendalikan kinerja pegawai di kantor Kelurahan untuk mempertanggung jawabkan keberhasilan/kegagalan pelaksanaan kegiatan dan Kegiatan yang telah diamanatkan para pemangku kepentingan dalam rangka mencapai misi organisasi secara terukur dengan Sasaran/Target Kinerja yang telah ditetapkan.

2. **Peranan partisipatif**

Peranan partisipatif adalah peran yang dilakukan seseorang berdasarkan kebutuhan atau hanya pada saat tertentu saja. Maka dapat disimpulkan bahwa peranan partisipatif adalah keterlibatan seseorang dalam keikutsertaan pegawai untuk memberikan ide pikiran atau gagasan pada sebuah program yang akan lakukan. Hal tersebut dapat dilihat atau diukur dari Produktivitas, Kualitas Layanan, Responsivitas, Responsibilitas dan Akuntabilitas :

a. **Produktivitas**

Peranan partisipatif Lurah pada kinerja pegawainya pada saat penyaluran sembako pada masyarakat miskin dengan memberikan arahan dan melakukan pembagian sembako dengan mengikuti protokol kesehatan. Produktivitas kinerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga pada akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan

b. Kualitas Layanan

Peranan partisipatif Lurah pada kinerja kualitas pelayanan yaitu dengan tetap melakukan kegiatan pelayanan pada umumnya tetapi mengikuti protokol kesehatan mengingat sekarang adalah masa Covid-19 dengan menjaga jarak dan tetap memakai masker sesuai dengan anjuran pemerintah.

c. Responsivitas

Peranan partisipatif dengan melihat Lurah dan pegawai bagaimana pelaksanaan prinsip-prinsip administrasi yang benar dan tetap dalam pelayanan administrasi . seperti Lurah melihat kebutuhan masyarakat miskin apa yang sangat diperlukan saat masa sekarang.

d. Akuntabilitas

Peranan Lurah untuk mengukur atau melihat pengaruh kebijakan dan campur tangan pejabat politik terhadap kinerja pegawainya.

3. Peranan Pasif

Peranan pasif adalah suatu peran yang tidak dilaksanakan oleh individu. Artinya, peranan pasif hanya dipakai sebagai simbol dalam kondisi tertentu di dalam kehidupan masyarakat. Maka dapat disimpulkan bahwa peranan pasif

adalah pegawai mengikuti aturan-aturan yang telah dibuat oleh pemerintah sesuai dengan Standar Operasional Prosedur. Hal tersebut dapat dilihat atau diukur dari Produktivitas, Kualitas Layanan, Responsivitas, Responsibilitas dan Akuntabilitas

a. Produktivitas

Produktivitas yaitu suatu ukuran efisiensi produktif dimana Lurah berperan pasif dalam suatu kinerja di Kelurahan dalam melaksanakan kinerja sesuai dengan SOP yang berlaku.

b. Kualitas Layanan

Dalam kualitas layanan ini Lurah berperan dalam mengarahkan pegawainya dalam pengurusan seperti administrasi sebagai contoh pengurusan dalam pembuatan surat tanah.

c. Responsivitas

Peranan pasif Lurah dalam respon ini sudah bisa dikatakan baik demikian juga dengan pegawai yang memberikan respon yang baik terhadap masyarakat.

d. Responsibilitas

Dalam peranan pasif responsibilitas ini peranan Lurah dan kinerja pegawai sama-sama bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas.

e. Akuntabilitas

Peranan Lurah dan pegawai sama-sama berkoordinasi dalam memberikan hasil atau laporan pertanggungjawaban atas suatu hasil yang dilaksanakan atau dikerjakan sebagai contoh pemberian bantuan sosial terhadap masyarakat dengan dokumentasi.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian dengan menggunakan pendekatan kualitatif, dimana penelitian yang dilakukan bersifat deskriptif. Menurut Moleong (2019: 6), penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa. Kemudian Menurut Moleong (2019: 11), penelitian deskriptif merupakan penelitian yang datanya dikumpulkan berupa kata-kata, gambar, dan bukan angka-angka.

Maka peneliti menggunakan penelitian kualitatif dan deskriptif sebagai data utama diperoleh dari peneliti sendiri yang secara langsung mengumpulkan informasi yang didapat dari subjek penelitiannya dengan menggunakan kata-kata untuk menggambarkan fenomena yang terjadi pada sesuatu yang peneliti amati yaitu Peran Kepemimpinan Lurah pada Kinerja Aparatur sesuai dengan tujuan penelitian di Kantor Kelurahan Pulo Brayan Bengkel Kecamatan Medan Timur.

3.2 Lokasi penelitian

Lokasi penelitian yang akan dilakukan oleh penulis nantinya adalah pada Kantor Kelurahan Pulo Brayan Bengkel Kecamatan Medan Timur yang beralamat di Jalan Perwira I No 2a.

3.3 Waktu Penelitian

Dalam Skripsi ini, peneliti telah mencantumkan jadwal penelitian sesuai dengan yang tertera pada Tabel 3.1. Waktu penelitian dilakukan selama 1 bulan mulai 03 Febuari 2022 sampai dengan 05 Maret 2022. Peneliti melaksanakan penelitian tentang “Peranan Lurah dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Kelurahan Pulo Brayon Bengkel Kecamatan Medan Timur”. Adapun tahap-tahap yang dilaksanakan berdasarkan paparan tabel 3.1 berikut:

Tabel 3.1 Waktu Penelitian

No	Uraian Kegiatan	2021			2022							
		Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agu
1	Penyusunan Proposal	■	■									
2	Seminar Proposal			■								
3	Perbaikan Proposal			■								
4	Penelitian					■	■					
5	Penyusunan Skripsi						■	■	■			
6	Seminar Hasil									■		
7	Perbaikan Skripsi									■	■	
8	Meja Hijau										■	■

3.4 Informan Penelitian

Informan penelitian adalah orang yang digunakan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi yang melatarbelakangi penelitian. Informan adalah orang yang benar-benar mengetahui masalah yang akan diteliti.

Informan merupakan salah satu anggota kelompok partisipan yang berperan sebagai pengarah dan penerjemah muatan budaya atau pelaku yang terlibat langsung dengan permasalahan penelitian. Informan dalam penelitian ini dipilih karena paling banyak mengetahui atau terlibat langsung (Sugiyono, 2016: 300)

Adapun yang menjadi informan pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Informan inti

Informan inti, merupakan para ahli yang sangat memahami dan dapat memberikan penjelasan berbagai hal yang berkaitan dengan penelitian dan tidak dibatasi dengan wilayah tempat tinggal, tokoh masyarakat maupun akademisi (Sugiyono, 2019: 25), Maka informan yang peneliti jadikan informan inti adalah Lurah yaitu Bapak Saut Manutun Sitorus, SST.

2. Informan utama

Informan utama merupakan orang yang mengetahui secara teknis dan detail dengan masalah penelitian yang akan dipelajari (Sugiyono, 2019: 25), maka informan utama adalah mereka yang ikut langsung terlibat dalam kegiatan penelitian. Adapun yang menjadi informan utama adalah Kasi Pemerintahan yaitu Bapak Sutedi Irwan SE dan Kasi Pembangunan yaitu Sri Wahyuni SH.

3. Informan Tambahan

Informan tambahan yaitu siapa saja yang ditemukan di wilayah penelitian yang diduga dapat memberikan informasi tentang masalah yang diteliti. (Sugiyono, 2019: 25), Maka informan yang memberikan informasi tambahan bagi peneliti adalah staff yaitu Rina lenawati A.md.

Adapun yang menjadi informan pada penelitian ini adalah : Informannya merupakan salah satu pegawai kantor Kelurahan, Lurah, serta staf lainnya. Mereka yang bekerja di Kantor Kelurahan Pulo Brayon Bengkel Kecamatan Medan Timur.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian kualitatif, Menurut Sugiyono (2019: 296) teknik pengumpulan data merupakan langkah yang utama dari penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Adapun teknik yang digunakan dalam pengumpulan data penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Wawancara

Menurut Moleong (2012: 186) Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, pewawancara (interviewer) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (interviewee) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu. Maka peneliti dalam wawancara melakukan tanya jawab untuk mengumpulkan data untuk memperoleh informasi dari informan atau orang yang diwawancarai tentang suatu objek yang diteliti.

2. Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2018:476) dokumentasi adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian. Dokumentasi yang digunakan dalam penelitian yaitu dokumen yang dimiliki Kelurahan Pulo Brayon Bengkel yang terkait dengan topik penelitian.

3. Observasi

Menurut pendapat Sugiyono (2012: 166), observasi adalah teknik pengumpulan data untuk mengamati perilaku manusia, proses kerja, dan gejala-gejala alam, dan responden. Dalam penelitian ini peneliti melakukan pengamatan langsung untuk menemukan fakta-fakta di lapangan. Pengamatan dalam penelitian ini adalah dengan melakukan observasi langsung di lapangan, untuk mengetahui bagaimana sebenarnya peran kepemimpinan Lurah pada kinerja aparatur sipil negara di Kelurahan Pulo Brayon Bengkel Kecamatan Medan.

3.6 Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain (Sugiyono 2012: 244).

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif. Menurut Miles dan Huberman (1992) dalam Sugiyono (2012: 255) meliputi :

a. Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan upaya untuk mengumpulkan data dengan berbagai macam cara seperti: observasi, wawancara, dokumentasi dan sebagainya.

b. Reduksi Data

Reduksi data diartikan sebagai proses pemulihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan tertulis di lapangan selama meneliti untuk memilih informasi yang mana dianggap yang menjadi pusat penelitian lapangan. Maka Reduksi data merupakan merangkum, menentukan hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang krusial yang sinkron menggunakan topik penelitian, mencari tema serta polanya, di akhirnya memberikan ilustrasi yang lebih jelas serta mempermudah buat melakukan pengumpulan data selanjutnya. pada mereduksi data akan dipandu oleh tujuan yang akan dicapai serta telah ditentukan sebelumnya. Reduksi data juga merupakan suatu proses berpikir kritis yang memerlukan kecerdasan dan pendalaman wawasan yang tinggi.

c. Penyajian Data

Penyajian data yaitu sebagai kumpulan informasi tersusun yang memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan atau pengambilan tindakan. Pengambilan data ini membantu penulis memahami peristiwa yang terjadi dan mengarah pada analisa dan tindakan lebih lanjut berdasarkan

pemahaman. Alasan dasar dilakukan pada tahapan ini adalah menyederhanakan informasi yang kompleks ke dalam suatu bentuk yang disederhanakan dan mudah dipahami. Maka Penyajian data ini membantu penulis memahami peristiwa yang terjadi dengan data yang telah tersaji dalam bentuk tabel, grafik, diagram alur, pictogram, dan lainnya. Untuk memungkinkan menyusun data agar dapat dijelaskan dengan singkat menggunakan penyajian data ke dalam suatu bentuk yang disederhanakan dan simpel dipahami.

d. Kesimpulan Data

Setelah data disajikan maka dilakukan kesimpulan data atau verifikasi. Dalam pengambilan keputusan atau verifikasi membuat kesimpulan sementara dari semula belum jelas menjadi lebih terperinci dengan cara di verifikasi dalam arti meninjau catatan-catatan dengan maksud data yang diperoleh tidak valid untuk memperoleh jawaban atas masalah yang diangkat dalam penelitian. Maka kesimpulan penelitian yaitu bisa menjawab pertanyaan yang dirumuskan sejak awal yang dirumuskan pada penelitian kualitatif yang bersifat sementara dan akan berkembang sesudah penelitian di lapangan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan diperoleh kesimpulan bahwa:

1. Peranan Lurah dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Kelurahan Pulo Brayan Bengkel Kecamatan Medan Timur sudah terlaksana dengan baik. Hal ini terlihat dari Peranan Lurah sebagai berikut:
 - a. Peranan aktif Lurah sudah baik yaitu Lurah selalu memberikan arahan, motivasi serta contoh kepada pegawainya agar mendorong kinerja pegawai lebih aktif lagi dalam melayani masyarakat agar terciptanya pelayanan yang efektif dan efisien dan Lurah sangat respon dan antusias mengenai program maupun kebijakan yang akan diselenggarakan dilihat dari caranya langsung turun tangan dalam hal kegiatan yang akan diselenggarakan Peranan Lurah untuk bisa mengenali kebutuhan aparatur sipil negara.
 - b. Peranan partisipatif Lurah sudah baik yaitu dimana pegawai dan Lurah sama-sama berpartisipasi dalam melaksanakan tugas dan fungsinya berdasarkan tupoksi mereka masing-masing. Lurah juga melakukan ikut serta dalam setiap kegiatan yang dilaksanakan di Kelurahan. Lurah sudah melakukan kinerja sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar atau sesuai dengan kebijakan yang berlaku seperti memberikan pembagian tugas kerja pegawai sesuai dengan bidangnya masing-masing serta

meningkatkan kedisiplinan pegawai dengan cara menegur pegawai yang melakukan pelanggaran.

- c. Peranan pasif Lurah sudah baik berdasarkan hasil wawancara dari beberapa pegawai di kantor Kelurahan yaitu Lurah memberikan arahan kepada aparatur sipil negara untuk mematuhi SOP (Standar Operasional Prosedur) yang berada di Kelurahan namun masih ada beberapa peralatan yang belum memenuhi kebutuhan pegawainya karena dari segi komputer kurang memadai di karenakan hanya satu komputeer yang beroperasi dengan baik, kursi yang kurang, acc yang rusak dan sebagainya.
2. Adapun faktor penghambat Peranan Lurah dalam meningkatkan kinerja pegawai yaitu :
 - a. Tidak meratanya pembagian tugas pada aparatur sipil negara dikarenakan belum maksimalnya sikap dan perhatian pimpinan terutama dalam fungsi pengawasan terhadap pekerjaan yang dilaksanakan oleh staff
 - b. Tidak adanya pendidikan dan pelatihan seperti kursus bendahara, kursus komputer, pelatihan administrasi kependudukan maupun pengisian administrasi perpajakan, sehingga mengakibatkan kurangnya perhatian akan pekerjaan yang dilaksanakan, dan kurangnya dana operasional, sehingga program yang direncanakan tidak dapat dilaksanakan dengan baik.
 - c. Kurangnya pegawai di Kelurahan Pulo Brayon bengkel dimana masih ada beberapa jabatan di Kelurahan Pulo Brayon Bengkel yang kosong seperti Sekretaris Lurah dan Kepala Seksi Ketentraman dan Ketertiban.

- d. Kurangnya sarana dan prasana kepada masyarakat yang mengurus surat keterangan seperti lahan parkir, kursi genset, serta pendingin ruangan tidak tersedia untuk masyarakat di Kelurahan Pulo Brayan Bengkel.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan di atas, maka penulis dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Lurah Pulo Brayan Bengkel hendaknya membagikan tugas dan wewenang sesuai dengan jabatan aparatur sipil negara di Kantor Kelurahan Pulo Brayan Bengkel.
2. Lurah Pulo Brayan Bengkel perlu meningkatkan kemampuan dan keahlian aparatur sipil negara dengan cara memberikan program pendidikan dan pelatihan khususnya di bidang informasi teknologi aparatur sipil negara di Kantor Lurah Pulo Brayan Bengkel.
3. Perlunya penambahan jumlah aparatur sipil negaradi Kelurahan Pulo Brayan Bengkel agar pekerjaan terselesaikan dengan baik dan tepat waktu.
4. Sangat dibutuhkan sarana dan prasarana bagi aparatur sipil negara di Kelurahan Pulo Brayan Bengkel untuk dapat memenuhi pelaksanaan kinerja pegawai dan pelayanan kepada masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Bernardin, H.J. & Russel, J.E.A. 1993. *Human Resource Management an experiential approach*. Singapore: McGraw-Hill, Inc.
- Dwiyanto, Agus. 2006. *Mewujudkan Good Governance Melayani Publik*. Yogyakarta : Gadjah Mada University.
- Hardiyansyah. 2012. *Sistem Administrasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik*. Gava Media: Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- _____. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moleong, Lexy J. 2012. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- _____. 2019. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rivai Veithzal dan Basri. 2005, *Performance Appraisal: Sistem yang Tepat untuk menilai Kinerja Karyawan dan meningkatkan Daya saing Perusahaan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Siagian, Sondang P, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi.1, Cetakan.17*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soekanto, Soerjono. 2012 *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabeta.
- _____. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabeta.
- _____. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

_____. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Thoha, Miftah. 2009. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta : Rajawali Pers.

Jurnal/Skripsi :

Gensa, Royke Alfidy. 2016. *Peranan Lurah Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara (Studi di Kelurahan Tarorane Kecamatan Siau Timur Kabupaten Kepulauan Siau Tagulandang Biaro)*. Politico: Jurnal Ilmu Politik, 3(1), 160686.

Mulyono, Hardi. 2018. *Kepemimpinan (Leadership) Berbasis Karakter Dalam Peningkatan Kualitas Pengelolaan Perguruan Tinggi*. Jurnal Penelitian Pendidikan Sosial Humaniora, 3(1), 290-297.

Orlando, Marjoni Rachman Erwin. 2018. *Peranan Lurah Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Kelurahan Lempake Kota Samarinda*. Administrasi publik, 1(2), 41-45.

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.

Sarmita, Putri Wahyu. 2013. *Peranan Pemimpin dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Pegawai (Studi pada Kantor Kelurahan Tanjung Mulia, Medan Deli)*. Doctoral dissertation, Universitas Sumatera Utara.

Zenianto, Binar Tantra. 2021. *Kepemimpinan Lurah Dalam Meningkatkan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Kelurahan Vim Distrik Abepura Kota Jayapura Provinsi Papua* (Doctoral dissertation, IPDN Jatinangor).

Undang-Undang :

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.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah.



LAMPIRAN

Lampiran 1 : Wawancara

Pertanyaan untuk Informan Inti:

1. Bagaimana peranan aktif Lurah dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Kelurahan Pulo Brayan Bengkel Kecamatan Medan Timur? Dan apakah ada faktor penghambat pada Peranan Lurah dalam meningkatkan kinerja aparatur sipil negara?
2. Bagaimana peranan pasif Lurah dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Kelurahan Pulo Brayan Bengkel Kecamatan Medan Timur? Dan apakah ada faktor penghambat pada Peranan Lurah dalam meningkatkan kinerja aparatur sipil negara?
3. Bagaimana peranan partisipatif Lurah dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Kelurahan Pulo Brayan Bengkel Kecamatan Medan Timur? Dan apakah ada faktor penghambat pada Peranan Lurah dalam meningkatkan kinerja aparatur sipil negara?
4. Bagaimana kinerja pegawai di kantor Kelurahan ditinjau dari aspek Produktivitas, Kualitas Layanan, Responsivitas, Responsibilitas, Akuntabilitas?

Pertanyaan untuk Informan Utama:

1. Bagaimana peranan aktif Lurah dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Kelurahan Pulo Brayan Bengkel Kecamatan Medan Timur? Dan apakah ada faktor penghambat pada Peranan Lurah dalam meningkatkan kinerja aparatur sipil negara?

2. Bagaimana peranan pasif Lurah dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Kelurahan Pulo Brayen Bengkel Kecamatan Medan Timur? Dan apakah ada faktor penghambat pada Peranan Lurah dalam meningkatkan kinerja aparatur sipil negara?
3. Bagaimana peranan partisipatif Lurah dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Kelurahan Pulo Brayen Bengkel Kecamatan Medan Timur? Dan apakah ada faktor penghambat pada Peranan Lurah dalam meningkatkan kinerja aparatur sipil negara?
4. Bagaimana kinerja pegawai di kantor Kelurahan ditinjau dari aspek Produktivitas, Kualitas Layanan, Responsivitas, Responsibilitas, Akuntabilitas?

Pertanyaan untuk Informan Tambahan:

1. Bagaimana peranan aktif Lurah dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Kelurahan Pulo Brayen Bengkel Kecamatan Medan Timur? Dan apakah ada faktor penghambat pada Peranan Lurah dalam meningkatkan kinerja aparatur sipil negara?
2. Bagaimana peranan pasif Lurah dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Kelurahan Pulo Brayen Bengkel Kecamatan Medan Timur? Dan apakah ada faktor penghambat pada Peranan Lurah dalam meningkatkan kinerja aparatur sipil negara?
3. Bagaimana peranan partisipatif Lurah dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Kelurahan Pulo Brayen Bengkel Kecamatan Medan

Timur? Dan apakah ada faktor penghambat pada Peranan Lurah dalam meningkat kinerja aparatur sipil negara?

4. Bagaimana kinerja pegawai di kantor Kelurahan ditinjau dari aspek Produktivitas, Kualitas Layanan, Responsivitas, Responsibilitas, Akuntabilitas?



Lampiran 2 : Dokumentasi Penelitian



**Gambar 1. Informan Utama
Bapak Saut Manutun Sitorus, SST sebagai Lurah
(Sumber: Dokumen Pribadi, Kamis 03 Febuari 2022)**



**Gambar 2. Informan Kunci
Bapak Sutedi Irwan SE sebagai Kasi Pemerintahan
(Sumber: Dokumen Pribadi, Kamis 03 Febuari 2022)**



**Gambar 3. Informan Kunci
Ibu Sri Wahyuni SH sebagai Kasi Pembangunan
(Sumber: Dokumen Pribadi, Jumat 04 Febuari 2022)**



**Gambar 4. Informan Tambahan
Ibu Rina lenawati A.md sebagai Staf
(Sumber: Dokumen Pribadi, Jumat 04 Febuari 2022)**

Lampiran 3 Data Informan

1. Informan Inti

Nama : Saut Manuntun Sitorus, SST

Jenis Kelamin : Laki-laki

Usia : 38 Tahun

Jabatan : Lurah Pulo Brayon Bengkel

2. Informan Utama

Nama : Sutedi Irawan, SE

Jenis Kelamin : Laki-laki

Usia : 49 Tahun

Jabatan : Kepala Seksi Pemerintahan

3. Informan Utama

Nama : Sri Wahyuni, SH

Jenis Kelamin : Perempuan

Usia : 36 Tahun

Jabatan : Kepala Seksi Pembangunan

4. Informan Tambahan

Nama : Rina Lenawati, A.Md

Jenis Kelamin : Perempuan

Usia : 26 Tahun

Jabatan : Staff