

Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Aparatur Pemerintahan di Kantor Lurah Air Tawar Barat

Aisha Azalia Fauzani¹, Syamsir², Annisa Fitri³, Fisra Dwi Nariva⁴, Indah Sri Cahyani⁵

¹²³⁴⁵⁶Universitas Negeri Padang

e-mail: aishadillaa@gmail.com syamsirsaili@yahoo.com
fitriannisa757@gmail.com Fisradwinariva130999@gmail.com
srii83073@gmail.com

Abstrak

Kepemimpinan dalam instansi pemerintahan memiliki peran yang sangat strategis dalam menentukan arah dan kualitas kinerja aparatur, khususnya di tingkat kelurahan yang menjadi ujung tombak pelayanan publik. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan rancangan studi kasus untuk memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai peran kepemimpinan dalam meningkatkan efektivitas kinerja aparatur pemerintahan di Kantor Lurah Air Tawar Barat. Penelitian ini dilakukan selama bulan Februari hingga April 2025 di lingkungan Kantor Lurah Air Tawar Barat, Kota Padang. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui tiga metode utama yaitu wawancara, observasi, dan dokumentasi. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai *Peran Kepemimpinan dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Aparatur Pemerintah di Kantor Lurah Air Tawar Barat*, dapat disimpulkan bahwa efektivitas kinerja aparatur sangat dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan yang dijalankan. Lurah Air Tawar Barat menunjukkan peran kepemimpinan yang aktif, baik dalam aspek pengarahan, pembinaan, pengawasan, maupun pemberdayaan aparatur, dengan mengedepankan pendekatan partisipatif dan komunikatif. Gaya kepemimpinan demokratis yang diterapkan secara situasional terbukti mampu menciptakan suasana kerja yang terbuka, kolaboratif, serta mendorong tanggung jawab bersama dalam pelaksanaan tugas pemerintahan.

Kata Kunci: *Peran, Kepemimpinan, Efektivitas, Kinerja*

Abstract

Leadership in government agencies has a very strategic role in determining the direction and quality of apparatus performance, especially at the village level which is the spearhead of public services. This research uses a qualitative approach with a case study design to gain an in-depth understanding of the role of leadership in

improving the effectiveness of the performance of government officials at the West Air Tawar Village Head Office. This research was conducted from February to April 2025 at the Head of West Air Tawar Village Office, Padang City. Data collection techniques were carried out through three main methods, namely interviews, observation, and documentation. Based on the results of research and discussion regarding the Role of Leadership in Improving the Effectiveness of Government Apparatus Performance at the West Freshwater Village Head Office, it can be concluded that the effectiveness of apparatus performance is strongly influenced by the quality of leadership carried out. Lurah Air Tawar Barat shows an active leadership role, both in the aspects of directing, coaching, supervising, and empowering the apparatus, by prioritizing participatory and communicative approaches. The democratic leadership style that is applied situationally has proven to be able to create an open, collaborative work atmosphere and encourage shared responsibility in carrying out government tasks.

Keywords: *Role, Leadership, Effectiveness, Performance*

PENDAHULUAN

Kepemimpinan dalam instansi pemerintahan memiliki peran yang sangat strategis dalam menentukan arah dan kualitas kinerja aparatur, khususnya di tingkat kelurahan yang menjadi ujung tombak pelayanan public (Junianto et al., 2020; Sagita, 2016). Sebagai bagian terkecil dari sistem pemerintahan, kelurahan tidak hanya menjalankan fungsi administratif, tetapi juga menjadi wadah interaksi langsung antara pemerintah dan Masyarakat (Sakir & Almahdali, 2024). Oleh karena itu, peran pemimpin di tingkat kelurahan sangat menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan berbagai program pembangunan serta pelayanan yang responsif terhadap kebutuhan warga (Prasojo, 2004).

Dalam konteks Kantor Lurah Air Tawar Barat, ditemukan sejumlah permasalahan yang mengindikasikan kurang efektifnya kinerja aparatur pemerintahan. Salah satu persoalan yang mencolok adalah rendahnya tingkat partisipasi masyarakat dalam kegiatan pembangunan, kurang optimalnya pelaksanaan program kerja, serta masih adanya keluhan terhadap lambatnya pelayanan administrasi (Rahmadan, 2020; Wisman, 2020). Selain itu, keterbatasan inovasi dalam penyelenggaraan pelayanan publik serta belum optimalnya pemanfaatan teknologi informasi juga menjadi indikator lemahnya kepemimpinan yang mampu beradaptasi dengan tuntutan zaman (Putri & Burhanudin, 2025).

Fenomena ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang tidak efektif dapat berimplikasi langsung terhadap kinerja aparatur. Lemahnya koordinasi internal antar pegawai, kurangnya arahan strategis dari pimpinan, serta keterbatasan komunikasi yang terbuka dengan masyarakat merupakan beberapa indikator rendahnya efektivitas kepemimpinan di kantor kelurahan tersebut (Susilawati, 2025; Yukanissa & Maesaroh, 2025). Masalah ini menjadi krusial untuk dikaji lebih lanjut mengingat kelurahan memegang peran penting dalam mendukung kebijakan pembangunan di tingkat daerah.

Dalam situasi ini, penting untuk meninjau ulang konsep kepemimpinan yang diterapkan, baik dari aspek gaya kepemimpinan, pola komunikasi, pengambilan keputusan, hingga inovasi dalam manajemen pelayanan. Kepemimpinan yang efektif tidak hanya ditandai oleh kemampuan mengatur bawahan, tetapi juga oleh kapasitas seorang pemimpin dalam memberdayakan pegawai, menjalin hubungan harmonis dengan masyarakat, dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan adaptif terhadap perubahan (Northouse, 2018; Dwiyanto, 2011).

Secara teoritik, kepemimpinan yang berorientasi pada tujuan organisasi dan kebutuhan masyarakat cenderung menghasilkan kinerja yang lebih baik (Hadian, 2015; Rohaeni, 2016). Menurut teori kepemimpinan transformasional, pemimpin yang mampu memberi inspirasi, motivasi, dan arah strategis kepada bawahannya akan mendorong peningkatan kinerja dan inovasi (Alfiani & Fauziah, 2020; Palembang & Sihotang, 2023). Di sisi lain, pendekatan kepemimpinan yang partisipatif juga penting dalam konteks pemerintahan lokal, di mana keterlibatan masyarakat menjadi indikator penting keberhasilan kebijakan publik (Salwa et al., 2025).

Untuk mengatasi berbagai persoalan tersebut, perlu dilakukan evaluasi menyeluruh terhadap peran dan strategi kepemimpinan yang diterapkan di Kantor Lurah Air Tawar Barat. Evaluasi ini bertujuan untuk mengidentifikasi titik lemah dalam struktur dan pelaksanaan kepemimpinan, serta merumuskan langkah-langkah strategis yang dapat digunakan untuk meningkatkan efektivitas kerja aparatur, baik dari segi kualitas pelayanan, efisiensi kerja, maupun partisipasi masyarakat.

Penelitian ini secara khusus bertujuan untuk menganalisis dan mengevaluasi peran kepemimpinan dalam meningkatkan efektivitas kinerja aparatur pemerintahan di Kantor Lurah Air Tawar Barat. Fokus utama penelitian ini adalah menelaah sejauh mana kepemimpinan yang diterapkan saat ini berpengaruh terhadap kinerja pegawai, mengidentifikasi faktor-faktor penghambat dan pendukung efektivitas kepemimpinan, serta merumuskan alternatif solusi yang aplikatif untuk menciptakan sistem kerja yang lebih responsif, inovatif, dan produktif di tingkat kelurahan.

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai pentingnya peran kepemimpinan dalam memperkuat efektivitas organisasi publik di tingkat lokal. Temuan dari penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata dalam perumusan kebijakan pengembangan kepemimpinan di tingkat kelurahan, baik bagi pemerintah daerah maupun bagi lembaga pelatihan dan pembinaan aparatur. Selain itu, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai rujukan bagi lurah dan perangkat kelurahan lainnya dalam mengembangkan pola kepemimpinan yang lebih adaptif dan berorientasi pada pelayanan publik yang prima.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan rancangan studi kasus untuk memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai peran kepemimpinan dalam meningkatkan efektivitas kinerja aparatur pemerintahan di Kantor Lurah Air Tawar Barat. Pendekatan kualitatif dipilih karena memungkinkan peneliti

untuk menelaah fenomena secara kontekstual dan naturalistik melalui interaksi langsung dengan subjek penelitian. Penelitian ini dilakukan selama bulan Februari hingga April 2025 di lingkungan Kantor Lurah Air Tawar Barat, Kota Padang.

Sasaran penelitian dalam studi ini adalah aparatur pemerintah yang bekerja di Kantor Lurah Air Tawar Barat, dengan informan utama yaitu Lurah Emmy Septemberia BIT, S.Pi. Informan dipilih secara purposive, yakni berdasarkan pertimbangan bahwa mereka memiliki pengalaman, wawasan, serta keterlibatan langsung dengan kepemimpinan dan proses peningkatan kinerja aparatur. Kehadiran peneliti dalam penelitian ini bersifat aktif sebagai instrumen utama yang secara langsung melakukan pengumpulan dan analisis data melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan studi dokumentasi.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui tiga metode utama. Pertama, wawancara mendalam dengan lurah sebagai informan utama dilakukan secara semi-terstruktur untuk menggali informasi terkait gaya kepemimpinan, strategi pengelolaan aparatur, serta dampaknya terhadap efektivitas kinerja. Kedua, observasi dilakukan dengan mengamati langsung aktivitas pelayanan, komunikasi antar aparatur, serta pola kerja di lingkungan kantor lurah, untuk melihat implementasi kepemimpinan dalam konteks nyata. Ketiga, studi dokumentasi dilakukan dengan menelaah dokumen resmi seperti laporan kinerja, struktur organisasi, notulen rapat, dan foto kegiatan untuk memperkuat data yang diperoleh dari wawancara dan observasi. Pengembangan instrumen dalam penelitian ini dilakukan melalui pedoman wawancara dan lembar observasi yang telah diuji secara terbatas sebelumnya untuk memastikan kelayakan dan keterarahannya.

Teknik analisis data dalam penelitian ini mengacu pada model interaktif dari Miles dan Huberman, yang terdiri dari tiga tahapan, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Reduksi data dilakukan dengan memilah informasi penting dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi untuk disusun secara sistematis. Data yang telah direduksi kemudian disajikan dalam bentuk narasi deskriptif untuk mengidentifikasi pola dan hubungan antar konsep. Selanjutnya, penarikan kesimpulan dilakukan secara induktif dan diverifikasi melalui triangulasi sumber, teknik, serta pengecekan anggota (member check) guna memastikan keabsahan data.

Untuk menjaga validitas dan reliabilitas data, digunakan teknik triangulasi, baik triangulasi sumber, triangulasi teknik, maupun triangulasi waktu. Selain itu, keabsahan hasil penelitian juga diperkuat dengan melakukan perpanjangan kehadiran di lapangan, diskusi dengan teman sejawat (peer debriefing), dan pemeriksaan ketekunan (audit trail) selama proses analisis berlangsung. Dengan pendekatan ini, diharapkan hasil penelitian mampu memberikan gambaran yang komprehensif dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah mengenai peran kepemimpinan dalam meningkatkan efektivitas kinerja aparatur pemerintah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Peran Kepemimpinan dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Aparatur Pemerintah di Kantor Lurah Air Tawar Barat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan Lurah Air Tawar Barat memiliki kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan efektivitas kinerja aparatur pemerintahan di tingkat kelurahan. Kepemimpinan memainkan peran sentral dalam menentukan arah, kualitas, serta efektivitas kerja aparatur, khususnya dalam pelayanan publik yang bersentuhan langsung dengan masyarakat. Kepemimpinan Lurah tercermin dari kemampuannya menjalankan fungsi manajerial dan sosial secara seimbang. Ia tidak hanya menjalankan tugas administratif, tetapi juga mampu membina, membimbing, dan memotivasi pegawai agar bekerja secara optimal.

Melalui wawancara dengan beberapa pegawai, ditemukan bahwa Lurah aktif memberikan arahan kerja secara rutin, baik dalam rapat mingguan maupun melalui komunikasi langsung di tempat kerja. Arahan yang diberikan tidak hanya mencakup teknis pelaksanaan tugas, melainkan juga menyentuh aspek sikap, etika, dan semangat pelayanan. Fungsi pengawasan pun dijalankan dengan pendekatan konstruktif. Evaluasi kinerja dilakukan secara berkala, tidak untuk mencari kesalahan, melainkan untuk tujuan pengembangan dan perbaikan. Hal ini menciptakan suasana kerja yang positif, berorientasi pada proses pembelajaran berkelanjutan.

Aspek motivasi juga menjadi perhatian penting. Lurah menunjukkan empati dan menjalin kedekatan personal dengan pegawai. Pegawai merasa dihargai dan diperhatikan, terutama ketika menghadapi tekanan kerja atau persoalan pribadi yang memengaruhi kinerja. Relasi interpersonal yang harmonis ini turut memperkuat loyalitas dan semangat kerja tim. Selain itu, peran koordinatif Lurah tampak jelas dalam penyelarasan program antarstaf dan antarbidang, guna mencegah tumpang tindih tugas dan miskomunikasi. Keterbukaan komunikasi yang dibangun berhasil meningkatkan kolaborasi serta efisiensi kerja aparatur.

Secara keseluruhan, kepemimpinan yang kuat dan komunikatif di Kantor Lurah Air Tawar Barat telah mampu mendorong peningkatan kinerja aparatur. Hal ini terlihat dari peningkatan kedisiplinan, kualitas pelayanan publik, serta pencapaian program-program kerja kelurahan yang lebih terukur dan efektif.

Gaya Kepemimpinan yang Diterapkan oleh Lurah Air Tawar Barat dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Aparatur

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh Lurah Air Tawar Barat dapat dikategorikan sebagai gaya kepemimpinan demokratis yang fleksibel. Keterbukaan terhadap ide, saran, dan masukan dari pegawai menjadi ciri utama gaya ini. Lurah memberi ruang partisipatif dalam forum-forum resmi seperti rapat mingguan maupun dalam komunikasi informal. Pegawai diberikan kesempatan untuk terlibat aktif dalam perencanaan, pengambilan keputusan, hingga pelaksanaan program kerja, yang pada akhirnya meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab terhadap tugas.

Gaya demokratis ini juga berdampak pada peningkatan motivasi dan kepercayaan diri aparatur. Mereka merasa dilibatkan dan dipercaya, sehingga lebih proaktif dan inovatif dalam bekerja. Selain itu, Lurah menunjukkan kemampuan menerapkan gaya kepemimpinan situasional, yakni bersikap tegas dan mengambil alih kendali dalam kondisi yang mendesak. Hal ini ditunjukkan dalam situasi darurat atau saat ketidaktegasan pegawai menghambat efektivitas pelayanan.

Pendekatan yang fleksibel dan humanis ini telah membentuk budaya kerja yang sehat dan produktif. Aparatur tidak hanya bekerja karena kewajiban, tetapi karena dorongan internal dan dukungan lingkungan kerja yang positif. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan ini dinilai sangat relevan dan efektif dalam mendorong kinerja optimal aparatur di lingkungan kelurahan.

Faktor-Faktor yang Menjadi Kendala dalam Penerapan Kepemimpinan dan Kinerja Aparatur yang Efektif

Meskipun secara umum kepemimpinan Lurah dinilai efektif, penelitian ini juga mengungkap adanya sejumlah kendala yang memengaruhi efektivitas penerapannya. Kendala pertama adalah keterbatasan sumber daya manusia. Jumlah pegawai yang tidak sebanding dengan beban kerja mengakibatkan beberapa pegawai harus menangani tugas di luar kompetensinya. Hal ini berdampak pada turunnya efisiensi dan kualitas pelayanan.

Kendala kedua adalah minimnya pelatihan dan pengembangan kompetensi. Sebagian pegawai mengaku belum pernah mendapatkan pelatihan teknis maupun manajerial yang relevan dengan kebutuhan pelayanan modern. Kurangnya pelatihan mengakibatkan aparatur cenderung bekerja dengan pola lama dan kurang adaptif terhadap perkembangan teknologi dan sistem pelayanan terkini.

Selain itu, sarana dan prasarana kerja yang belum memadai turut menjadi hambatan. Beberapa perangkat penunjang seperti komputer dan akses internet masih terbatas, dan kondisi fisik kantor yang tidak representatif memengaruhi kenyamanan kerja serta persepsi publik terhadap layanan kelurahan.

Dari sisi non-teknis, rendahnya motivasi kerja pada sebagian pegawai juga menjadi tantangan. Hal ini disebabkan oleh minimnya penghargaan atas kinerja, tidak jelasnya jenjang karier, serta rutinitas kerja yang monoton. Akibatnya, sebagian aparatur menunjukkan sikap pasif dan kurang memiliki inisiatif.

Kendala terakhir adalah komunikasi dan koordinasi yang belum optimal. Meskipun upaya koordinatif telah dilakukan, masih terjadi miskomunikasi dan tumpang tindih tugas antarbagian. Kondisi ini menunjukkan perlunya sistem komunikasi internal yang lebih efektif dan terstruktur.

Strategi yang Dapat Diterapkan untuk Meningkatkan Efektivitas Kepemimpinan dan Kinerja di Kantor Lurah Air Tawar Barat

Berdasarkan berbagai kendala yang ditemukan, sejumlah strategi disarankan untuk meningkatkan efektivitas kepemimpinan dan kinerja aparatur. Pertama, peningkatan kapasitas SDM melalui pelatihan teknis dan manajerial menjadi prioritas.

Program pelatihan dapat mencakup pemanfaatan teknologi informasi, pelayanan publik prima, serta peningkatan kompetensi birokrasi modern. Kedua, penerapan sistem reward and punishment yang adil dan berbasis kinerja perlu diperkuat. Penghargaan terhadap pegawai berprestasi dan sanksi terhadap pelanggaran akan membentuk budaya kerja disiplin dan profesional. Ketiga, optimalisasi komunikasi dan koordinasi harus dilakukan melalui sistem pelaporan yang terintegrasi, forum koordinasi rutin, serta pemanfaatan media digital. Ini akan mempercepat alur informasi, mengurangi miskomunikasi, dan meningkatkan sinergi kerja. Strategi keempat adalah perbaikan dan pengadaan sarana dan prasarana kerja. Usulan kepada pemerintah kota perlu diajukan untuk memenuhi kebutuhan infrastruktur penunjang pelayanan. Terakhir, Lurah perlu memperkuat pendekatan kepemimpinan transformasional dan partisipatif. Hubungan yang humanis, keteladanan dalam bekerja, serta keterbukaan komunikasi akan menciptakan iklim kerja yang suportif dan mendorong kinerja kolektif.

Dengan penerapan strategi yang terencana dan kolaboratif ini, diharapkan efektivitas kepemimpinan dan kinerja aparatur di Kantor Lurah Air Tawar Barat dapat meningkat secara berkelanjutan.

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lurah Air Tawar Barat memainkan peran strategis dalam meningkatkan efektivitas kinerja aparatur pemerintah. Peran tersebut meliputi fungsi sebagai pemberi arahan, pembina, motivator, sekaligus koordinator. Peran kepemimpinan yang demikian sesuai dengan pendapat Nawawi (2011) yang menegaskan bahwa pemimpin yang efektif tidak hanya bertumpu pada kekuasaan struktural, tetapi juga mengandalkan kemampuan interpersonal serta keteladanan dalam membangun hubungan kerja yang produktif. Dalam konteks ini, kepemimpinan Lurah ditunjukkan melalui pembinaan berkelanjutan, pemberian motivasi kerja, serta penciptaan suasana kerja yang positif dan terbuka.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Rahmawati (2021) yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan yang komunikatif dan partisipatif berkontribusi positif terhadap semangat kerja dan produktivitas aparatur desa. Dengan demikian, keberhasilan kepemimpinan Lurah Air Tawar Barat dapat diinterpretasikan sebagai hasil dari pendekatan kolaboratif dan humanis yang diterapkan dalam pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan di tingkat kelurahan.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh Lurah Air Tawar Barat mengarah pada kepemimpinan demokratis yang fleksibel. Hal ini ditunjukkan melalui keterlibatan pegawai dalam pengambilan keputusan serta ketegasan Lurah dalam menjaga disiplin kerja. Gaya ini konsisten dengan teori kepemimpinan situasional dari Hersey dan Blanchard (1988), yang menekankan pentingnya penyesuaian gaya kepemimpinan dengan kondisi organisasi dan tingkat kesiapan pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Handayani (2022) juga menguatkan temuan ini dengan menyatakan bahwa gaya kepemimpinan demokratis mampu meningkatkan loyalitas dan kepuasan kerja aparatur pemerintah daerah. Partisipasi aktif pegawai dalam proses perencanaan dan pelaksanaan program turut mendorong terciptanya efektivitas kerja yang lebih optimal.

Namun demikian, dalam pelaksanaan kepemimpinan tersebut masih ditemukan sejumlah kendala yang memengaruhi efektivitas kinerja aparatur. Beberapa kendala yang muncul antara lain terbatasnya sumber daya manusia, minimnya pelatihan pengembangan kompetensi, kurangnya sarana dan prasarana pendukung, serta lemahnya sistem komunikasi internal. Kondisi ini senada dengan penelitian Putra dan Sari (2020) yang mengungkapkan bahwa hambatan struktural dan operasional kerap kali menjadi faktor penghambat dalam upaya mewujudkan tata kelola pemerintahan yang efektif di tingkat kelurahan.

Rendahnya motivasi kerja juga menjadi faktor yang tidak dapat diabaikan. Berdasarkan teori dua faktor Herzberg, motivasi kerja dipengaruhi oleh faktor intrinsik seperti penghargaan dan pencapaian, serta faktor ekstrinsik seperti gaji dan lingkungan kerja. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa belum optimalnya sistem penghargaan serta terbatasnya kesempatan pengembangan karier menjadi penyebab utama menurunnya motivasi kerja pegawai di Kelurahan Air Tawar Barat.

Untuk mengatasi kendala tersebut, perlu dilakukan strategi peningkatan kepemimpinan dan kinerja aparatur secara menyeluruh. Strategi tersebut dapat mencakup pelatihan berkelanjutan, penguatan sistem penghargaan berbasis kinerja, optimalisasi komunikasi dua arah, dan perbaikan sarana pendukung kerja. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Nursaid (2022) yang menyatakan bahwa penguatan kapasitas aparatur serta manajemen kinerja yang transparan menjadi kunci sukses reformasi birokrasi di lingkungan pemerintah daerah.

Selain itu, penerapan pendekatan kepemimpinan transformasional juga dapat menjadi alternatif untuk memperkuat kepemimpinan Lurah. Bass (1990) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional mampu menginspirasi, memotivasi, serta mendorong inovasi melalui visi yang jelas dan komunikasi yang efektif. Dengan menggabungkan gaya kepemimpinan demokratis dan transformasional, diharapkan Lurah dapat menciptakan sistem kerja yang lebih adaptif, produktif, dan responsif terhadap dinamika kebutuhan masyarakat.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai *Peran Kepemimpinan dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Aparatur Pemerintah di Kantor Lurah Air Tawar Barat*, dapat disimpulkan bahwa efektivitas kinerja aparatur sangat dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan yang dijalankan. Lurah Air Tawar Barat menunjukkan peran kepemimpinan yang aktif, baik dalam aspek pengarahan, pembinaan, pengawasan, maupun pemberdayaan aparatur, dengan mengedepankan pendekatan partisipatif dan komunikatif. Gaya kepemimpinan demokratis yang diterapkan secara situasional terbukti mampu menciptakan suasana kerja yang terbuka, kolaboratif, serta mendorong tanggung jawab bersama dalam pelaksanaan tugas pemerintahan. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif tidak hanya ditentukan oleh struktur kewenangan, melainkan juga oleh kemampuan membangun relasi kerja yang konstruktif dan inspiratif. Meskipun demikian, masih terdapat sejumlah kendala yang menghambat pencapaian kinerja optimal, seperti keterbatasan sumber

daya manusia, minimnya pelatihan kompetensi, kekurangan sarana pendukung kerja, serta lemahnya koordinasi dan motivasi kerja. Kendala-kendala tersebut menunjukkan pentingnya upaya perbaikan sistemik yang berkelanjutan. Sebagai implikasi dari temuan ini, dapat dikembangkan pemikiran bahwa keberhasilan pelaksanaan tugas pemerintahan di tingkat kelurahan sangat bergantung pada kemampuan pemimpin dalam mengelola potensi internal dan menciptakan budaya kerja yang produktif. Kepemimpinan yang adaptif, humanis, dan visioner menjadi kunci untuk mendorong perubahan positif dalam birokrasi pelayanan publik. Oleh karena itu, strategi penguatan pelatihan aparatur, pengembangan komunikasi internal, dan sistem penghargaan berbasis kinerja menjadi kebutuhan mendesak guna mendukung keberlanjutan kepemimpinan yang efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfiani, M. M., & Fauziah, Y. (2020). Manajemen Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan. *Islamika*, 2(1), 1–19.
- Hadian, D. (2015). Pengaruh kepemimpinan, struktur organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja dinas serta implikasinya pada pelayanan publik. *Kontigensi: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 3(1), 26–43.
- Junianto, I., Isabella, I., & Kencana, N. (2020). Analisis kinerja pegawai pada kantor Kelurahan Gelumbang Kabupaten Muara Enim. *Jurnal Pemerintahan Dan Politik*, 5(1).
- Palembangan, C. N., & Sihotang, H. (2023). Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(3), 26725–26736.
- Prasojo, E. (2004). People and society empowerment: Perspektif membangun partisipasi publik. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik*, 4(2), 10–24.
- Putri, W. K., & Burhanudin, S. (2025). Implementasi Reformasi Birokrasi Dalam Pengembangan Personel PNS (Studi Di Akademi Militer Magelang). *Jurnal Dwija Kusuma*, 13(1), 62–68.
- Rahmadan, D. (2020). Tinjauan Yuridis Sosiologis Partisipasi Politik Dalam Pemilihan Umum Kepala Daerah Dan Wakil Kepala Daerah. *Jurnal Konstitusi*, 3(1), 1–29.
- Rohaeni, H. (2016). Model gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 4(1), 32–47.
- Sagita, N. I. (2016). Partisipasi Warga Masyarakat Dalam Penilaian Kinerja Kecamatan Di Kota Bandung. *Jurnal Ilmu Pemerintahan ISSN*, 2442, 5958.
- Sakir, A. R., & Almahdali, H. (2024). Peran Badan Permusyawaratan Desa (BPD) Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Di Desa Massenrengpulu Kecamatan Lamuru Kabupaten Bone. *Jurnal Administrasi Karya Dharma*, 3(1), 21–31.
- Salwa, A., Saepudin, E. A., Ramadhan, M. R., Hotimah, N., Widiyanti, W., & Ramadani, S. J. (2025). Efek Gaya Kepemimpinan Pemerintah Terhadap Kinerja Organisasi dan Partisipasi Masyarakat. *Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science, Technology and Educational Research*, 2(1), 124–134.

- Susilawati, A. (2025). Kepemimpinan Kepala Dinas Perhubungan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai untuk Mendukung Kualitas Pelayanan Publik. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 3(1), 125–132.
- Wisman, Y. (2020). Permasalahan Sosial Pada Masyarakat. *Journal Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial*, 12(2), 94–99.
- Yukanissa, N., & Maesaroh, M. (2025). Analisis Kinerja Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Semarang. *Journal of Public Policy and Management Review*, 14(2), 1356–1368.