

STRATEGI LURAH DALAM PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KELURAHAN KARUNNRUNG KECAMATAN RAPPOCINI KOTA MAKASSAR

Andi Nyai Wulandari^{1*}, Muhammadiyah Muhammadiyah², Hamrun Hamrun³

1. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia
2. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia
3. Ilmu Pemerintahan, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia

Abstract

This study aims to determine the Village Head's Strategy in Improving Employee Performance at the Karunrung Village Office. This study used descriptive qualitative research with data collection techniques using observation, interviews and documentation. informants The results of this study show 5 dimensions, namely: 1) increasing employee motivation is carried out by the lurah by providing motivation in the form of giving appreciation in the form of praise or reward for employee performance. 2) improve employee welfare, namely the lurah provides benefits and bonuses to employees who have good performance; 3) creating a harmonious organizational climate, namely by being open to each other, the lurah who is quite friendly and respects each other between superiors and subordinates as well as fellow employees; 4) leadership in the Karunrung Subdistrict is quite effective when viewed from the 3 indicators above it has been going well, but it cannot be said to be fully effective because there are still low working hour discipline, 5) career development, has not been implemented at the Kelurahan Office but the lurah is improving the ability of its employees by involving its employees through education and training carried out by the City Government of Makassar.

Keywords: Strategy, Employee Performance, Village

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Strategi Lurah dalam Peningkatan Kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan Karunrung. Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi. Informan hasil penelitian ini menunjukkan 5 dimensinya yaitu: 1) meningkatkan motivasi kerja pegawai dilakukan lurah dengan memberikan motivasi berupa pemberian apresiasi berupa pujian atau bonus terhadap kinerja pegawai. 2) meningkatkan kesejahteraan pegawai, yakni lurah memberiksn tunjangan maupun bonus kepada para pegawai yang memiliki kinerja yang baik; 3) menciptakan iklim organisasi yang harmonis yakni dengan saling terbuka, lurah yang cukup ramah serta saling menghargai antara atasan dan bawahan maupun sesama pegawai; 4) kepemimpinan di Kelurahan Karunrung cukup efektif jika dilihat dari ke3 indikator diatas sudah berjalan dengan baik, namun belum bisa dikatakan efektif sepenuhnya dikarenakan masih terdapat disiplin jam kerja pegawai yang masih rendah, 5) pengembangan karir, belum dilaksanakan di Kantor Kelurahan namun lurah meningkatkan kemampuan pegawainya dengan mengikutkan pegawainya melalui pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan oleh Pemerintah Kota Makassar.

Kata kunci: Strategi, Kinerja Pegawai, Desa

* andi@gmail.com

PENDAHULUAN

Strategi merupakan alat untuk memenuhi tujuan organisasi atau perusahaan dengan tujuan jangka panjang, program tindak lanjut, serta prioritas alokasi sumber daya (Isnati, 2019). Kinerja pegawai haruslah terencana dan berkesinambungan, sebab peningkatan kinerja pegawai bukanlah merupakan sebuah peristiwa yang seketika, tetapi memerlukan strategi dan tindakan yang tertata dengan baik dalam kurun waktu tertentu. Secara tidak langsung strategi memberikan gambaran apa saja yang akan dilaksanakan kedepannya. Adapun yang menjadi dasarnya adalah perencanaan strategi organisasi yakni menetapkan tujuan utama suatu organisasi, dimana tujuan perencanaan strategis adalah untuk menentukan apa yang harus dilakukan organisasi untuk mencapai tujuannya. Strategi kinerja merencanakan kegiatan apa saja yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi, bagaimana menyediakan sumber daya yang dibutuhkan dan kapan harus dilakukan sehingga tujuan dapat dicapai seperti yang diharapkan. Sebelum melakukan perencanaan kinerja terlebih dahulu mengetahui apa yang menjadi tujuan dan sasaran organisasi pada berbagai tingkatan.

Dalam hal ini adalah mengatur strategi. Perencanaan strategi dimaksudkan untuk mempersiapkan semua komponen organisasi, agar berbagai aktivitas yang telah ditentukan dalam penyelenggaraan organisasi dalam mencapai sasaran luaran organisasi yang diharapkan ke depannya (Poltak, 2016a).

Terdapat dalam Peraturan Pemerintahan Wali Kota Makassar Nomor 115 Tahun 2016 yang membahas kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja kelurahan, pada bab 3 pasal 4 yang menterjemahkan bahwa, Kelurahan mempunyai tugas membantu camat dalam melaksanakan kegiatan pemerintahan kelurahan, pemberdayaan masyarakat, pelayanan umum serta prasarana dan fasilitas pelayanan. Pelayanan yang terdapat di Kantor Kelurahan Karunrung dibagi menjadi beberapa jenis pelayanan, diantaranya adalah pelayanan surat pengantar pembuatan E-KTP, surat perpindahan penduduk, pembuatan kartu keluarga dan lain sebagainya. Pemerintah selaku penyelenggara publik sebagai landasan awal terwujudnya peningkatan dalam memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat dan secara umum dapat menimbulkan sebuah rasa kepercayaan dalam pola hubungan antara pemerintah

dan masyarakat, sehingga pemerintah berkewajiban untuk selalu memberikan jaminan pelayanan dari pegawai kerja dalam setiap proses kegiatan pelayanan publik, agar setiap masyarakat dapat memperoleh mutu pelayanan yang maksimal sehingga timbul rasa kenyamanan dan kepuasan bagi masyarakat dalam proses kepengurusan administrasi. Realitasnya masih sering dijumpai dalam suatu organisasi atau lembaga dimana produktivitas seorang pemimpin maupun pegawai sering mendapat sorotan, karena terkait dengan motivasi kerja, disiplin kerja dan tingkat kemampuan yang lemah.

Adapun peraturan pemerintah republik indonesia Nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil pada pasal 2 Bab II beberapa poin diantaranya yakni setiap PNS maupun calon PNS wajib mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan pribadi atau golongan, bekerja dengan jujur, tertib, cermat dan bersemangat, masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerjanya, mencapai sasaran kerja pegawai, memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat, membimbing bawahan dalam pengembangan karir maupun pelaksanaan tugas. Dari peraturan tersebut diwajibkan untuk setiap pegawai agar

bekerja sesuai dengan peraturan yang ada.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan pada tanggal 15 september 2022 di Kantor Kelurahan Karunrung Kecamatan Rappocini peneliti mengamati langsung pelayanan administrasi antara pegawai kelurahan dan masyarakat yang sudah berjalan dengan baik, namun dalam proses pelayanan tersebut masih terdengar keluhan masyarakat mengenai kinerja pegawai, salah satunya adalah disiplin kerja yang masih rendah, terutama pada jam masuk kantor dan meninggalkan kantor pada saat jam kerja, yakni saat pagi hari pegawai kantor terlihat banyak berbeda dengan yang terlihat saat siang hari. Hal ini dapat didukung dengan tidak ada keterbukaan data rekapitulasi absensi dari pihak kelurahan. Dari tidak transparannya data absensi tersebut peneliti berkesimpulan bahwa disiplin kinerja pegawai dalam hal jam masuk dan keluar kantor di kantor kelurahan karunrung memang belum maksimal.

Dengan melihat tugas pokok dan fungsi strategis dari adanya Kelurahan serta kewajiban dari seorang Aparatur Sipil Negara didalam sebuah instansi kemudian jika dilihat beberapa permasalahan diatas, tentunya peran dari seorang pemimpin sangatlah penting. Pemimpin harus mampu menyusun

strategi-strategi yang akan digunakan sebagai upaya untuk senantiasa meningkatkan kinerja pegawai yang ada di ruang lingkup kerja tersebut dalam melayani masyarakat. Oleh karena itu, diperlukan suatu keinginan dan kesanggupan untuk mempengaruhi sikap, opini dan tingkah laku pegawainya agar mampu melakukan sesuatu pekerjaan secara profesional. Pemimpin disini yang dimaksud adalah Lurah di Kelurahan Karunrung Kecamatan Rappocini Kota Makassar.

Pengertian kinerja menurut Prabu (2004) adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya yaitu sesuai tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Adapun menurut Hasibuan (2003:32) dalam (Deriyani, 2016) yang berpendapat bahwa kinerja pegawai adalah hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi atau instansi.

METODE

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Kelurahan Karunrung Kecamatan Rappocini Kota Makassar, karena peneliti ingin mengetahui bagaimana strategi lurah dalam meningkatkan kinerja pegawai. Untuk mendapatkan hasil yang maksimal maka peneliti melakukan penelitian selama 2 bulan.

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Adapun yang dimaksud dengan penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian secara horistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah. Dalam penelitian ini bertujuan memberikan gambaran secara faktual objek yang akan diteliti terkait dengan Strategi Lurah dalam Meningkatkan kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan Krunrung Kecamatan Rappocini Kota Makassar.

Tipe penelitian ini adalah tipe penelitian deskriptif yang membahas studi tentang pengetahuan yang berasal dari kesadaran atau cara kita memaknai suatu objek dan peristiwa yang menjadi pengalaman seseorang secara sadar.

Selain itu tipe penelitian ini juga merupakan gagasan realita sosial, fakta sosial yang menjadi masalah penelitian. Dasar penelitian ini berfokus pada Strategi Lurah dalam Peningkatkan kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan Krunrung Kecamatan Rappocini Kota Makassar.

Data primer (*primary data*) yaitu data yang didapatkan dari hasil penelitian secara langsung dari obyek penelitian. Baik itu secara perorangan, kelompok maupun organisasi.

Data sekunder (*secondary data*) yaitu data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara (dihasilkan dari pihak lain) atau digunakan oleh lembaga-lembaga yang bukan merupakan pengelolanya, tetapi dapat dimanfaatkan dalam suatu penelitian tertentu.

Pengumpulan data adalah pekerjaan yang paling penting dalam langkah penelitian untuk memperoleh hasil sesuai dengan kegunaannya. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam mendapatkan informasi terkait penelitian ini digunakan uji kredibilitas untuk menguji keabsahan/validitas data. Keabsahan data dilakukan untuk membuktikan apakah penelitian yang dilakukan benar-benar merupakan penelitian ilmiah sekaligus untuk menguji data yang

diperoleh. Wiliam Wiersma 1986 dalam (Sugiyono, 2017) mengatakan triangulasi dalam pengujian kredibilitas diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai waktu. Dengan demikian terdapat triangulasi sumber, triangulasi teknik dan pengumpulan data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian terkait dengan strategi peningkatan kinerja pegawai kelurahan dalam pelayanan administrasi di Kantor Kelurahan Karunrung Kecamatan Rappocini Kota Makassar yang sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Ilyas (2001:67) dalam (Deriyani,2016) yaitu strategi menciptakan kinerja pegawai yang tinggi dengan: meningkatkan motivasi kerja, meningkatkan kesejahteraan pegawai, menciptakan iklim organisasi yang harmonis, kepemimpinan dan pengembangan karir sangat menunjang bagi pelaksanaan peningkatan kinerja pegawai dan sangat memiliki kaitan yang erat dalam penelitian yang saya lakukan.

Dalam melakukan penelitian berbagai kendala sering ditemukan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat terutama dalam pelaksanaan pelayanan administrasi diantaranya faktor budaya organisasi dan perilaku

anggota pegawai sering terabaikan, belum seperti yang diharapkan masyarakat, Berdasarkan hasil temuan peneliti menunjukkan bahwa strategi peningkatan kinerja pegawai dalam pelayanan administrasi telah dilakukan di Kantor Kelurahan Karunrung dan sangat berpengaruh dalam membantu dan memperbaiki pelaksanaan tugas kerja anggota pegawai kelurahan.

Meningkatkan Motivasi Kerja

Strategi peningkatan kinerja pegawai kelurahan dalam memberikan pelayanan publik di Kantor Kelurahan Karunrung khususnya dalam meningkatkan kinerja pegawai jika dibandingkan dengan teori yang dikemukakan oleh Ilyas (2001:67) salah satunya dengan meningkatkan motivasi kerja pegawai yaitu dengan memiliki kesiapan-kesiapan khusus seseorang dalam melakukan aktivitas yang diperintahkannya. Dengan begitu motivasi kerja sebagai upaya dorongan yang timbul dari dalam diri maupun dari luar untuk melakukan pekerjaan dengan maksimal untuk melakukan pekerjaan dengan bersemangat untuk bekerja keras.

Jika dilihat dari teori yang dikemukakan oleh Ilyas (2001:67) terkait dengan meningkatkan motivasi kerja sudah sesuai dengan temuan peneliti

yang dilakukan di Kantor Kelurahan Karunrung, dimana pada Kantor Kelurahan motivasi yang diberikan oleh Lurah Kelurahan Karunrung kepada pegawainya dengan diarahkan dan didorong perilakunya terhadap pekerjaan yang mereka jalankan dengan memberikan *reeward* serta selalu mengapresiasi hasil kerja pegawai dengan memberikan pujian. Dengan upaya peningkatan kinerja dengan pemberian motivasi kerja pegawai kelurahan merupakan salah satu usaha dalam memperbaiki pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan pegawai pada saat ini maupun yang akan datang sehingga pelaksanaan pekerjaan bisa berjalan dengan efektif dan lebih efisien. Adapun meningkatkan motivasi kerja yang diterapkan di Kantor Kelurahan ini bisa dikatakan baik juga karena memiliki keuntungan bagi para pegawai karena motivasi yang diberikan oleh kelurahan membuat mereka menjadi lebih bersemangat sehingga hasil kinerja mereka di akui dan diberikan *reeward* atau hadiah dari hasil kinerjanya.

Meningkatkan Kesejahteraan Pegawai

Meningkatkan kesejahteraan pegawai jika dikaitkan dengan teori yang dikemukakan oleh Ilyas Ilyas (2001:67) dalam (Deriyani, 2016) yakni seperti

pendapatan, tunjangan maupun gaji, adapun kesejahteraan juga diartikan sebagai memastikan pegawai bekerja dengan fasilitas yang memadai dan mudah untuk diakses, menyediakan fasilitas kantor akan sangat membantu pegawai sehingga akan merasa bersemangat dalam bekerja. Dalam evaluasi kinerja sering digunakan sebagai alat untuk meningkatkan kinerja personel.

Dari teori Ilyas (2001:67) dan hasil penelitian terkait meningkatkan kesejahteraan pegawai yang diterapkan di Kantor Kelurahan Karunrung sudah sesuai hal ini sesuai dengan penemuan peneliti dimana kelurahan melakukan pemberian tunjangan, maupun memberikan izin kepada pegawai yang telah mengajukan surat perzinan dan saat para pegawai sakit maka lurah kadang menjenguk pegawainya maupun memberikan pegawainya bingkisan berupa makanan diluar dari jam kantor. Dengan begitu kesejahteraan pegawai sudah dirasakan oleh setaip pegawai. Kesejahteraan pegawai yang telah diterapkan diatas dapat mendorong semangat kerja dan memotivasi kinerja anggota pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

Menciptakan Iklim Organisasi yang Harmonis

Menciptakan iklim organisasi yang harmonis yang dikemukakan oleh teori Ilyas yakni apabila terdapat kesenjangan antara apa yang telah dikerjakan seseorang dengan apa yang seharusnya ditampilkan untuk memperbaiki kinerja seseorang. Untuk itu perlu dilakukan observasi terhadap penyebab kinerja dan sub optimal kinerja tersebut. Hal itu memberikan kesempatan untuk setiap personel dalam bekerja secara optimal. Seorang pimpinan akan mampu memberikan motivasi dengan pegawainya jika ia mampu berbaur dengan baik, menjalin komunikasi tanpa membeda-bedakan antara pegawai yang satu dengan yang lainnya. Komunikasi juga memiliki peran penting antara sesama pegawai, karena dengan adanya komunikasi yang baik maka diharapkan para pegawai mampu meningkatkan kinerjanya sesuai dengan tujuan yang telah disepakati sebelumnya.

Jika dilihat dari teori yang dikemukakan oleh Ilyas Ilyas (2001:67) dalam (Deriyani, 2016) dan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdapat banyak kesesuaian dimana pada kantor kelurahan karunrung sudah menerapkan lingkungan yang harmonis,

hal ini dapat dilihat dengan pembentukan program kerja yang berkelanjutan, dimana program kerja tersebut dapat membuat keakraban antara pegawai yang satu dengan yang lainnya untuk mencapai tujuan bersama. Adapun keadaan suasana kantor yang menerapkan sikap kekeluargaan, luhur yang cukup ramah serta saling menghargai antara atasan dan bawahan maupun sesama pegawai, dengan menjalin komunikasi yang baik. Dari penerapan iklim organisasi yang harmonis tersebut tentu akan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dan masyarakat yang menyaksikannya juga merasa puas dengan keramahan yang dimiliki oleh pihak kantor kelurahan karunrung. Adapun untuk memperbaiki kinerja pegawai luhur juga dilakukan dengan saling bertukar pikiran antar sesama anggota pegawai apabila ditemukan hambatan-hambatan dalam proses penyelesaian tugas yang diberikan oleh pimpinan.

Kepemimpinan yang Efektif

Kepemimpinan jika dikaitkan dengan teori yang dikemukakan oleh Ilyas salah satunya yaitu kepemimpinan yang efektif adalah suatu proses dengan memiliki kemampuan untuk memacu para pegawainya dalam berkontribusi secara positif untuk mencapai tujuan

bersama dengan baik dan tepat. Kualitas seorang pemimpin akan terlihat dari kemampuannya dalam memahami dan mengayomi para bawahannya dengan efektif sehingga mampu meningkatkan kinerja pegawainya.

Menurut teori yang dikemukakan oleh Ilyas Ilyas (2001:67) dalam (Deriyani, 2016) dan hasil yang ditemukan oleh peneliti, maka kepemimpinan yang diterapkan di Kantor Kelurahan Karunrung bisa dikatakan sudah menghampiri efektif, hal ini dilihat dari upaya pemimpin di Kantor Kelurahan dalam meningkatkan kinerja pegawainya sudah berjalan dengan cukup baik, yakni dilakukan dengan menjadi suri tauladan kepada para pegawainya dengan melakukan hal-hal positif, serta sebagai seorang pimpinan ia akan memberikan masukan kepada para pegawainya yang tidak mengikuti aturan serta dengan memberikan arahan maupun dorongan untuk melakukan tugas yang diberikannya dengan baik. dikatakan kepemimpinannya hampir efektif karena masih terdengar beberapa keluhan di masyarakat yakni kedisiplinan pegawai saat berada di Kantor belum sesuai jam kantor. Mendengar keluhan tersebut pihak kelurahan memiliki jawaban tersendiri yakni, ada beberapa pekerjaan para pegawai yang mengharuskan

pegawai itu keluar saat jam kantor serta sebagai seorang pimpinan diharapkan mampu memberikan masukan maupun teguran kepada para pegawai agar lebih maksimal lagi dalam bekerja.

Pengembangan Karir

Pengembangan karir jika dikaitkan dengan teori yang dikemukakan oleh Ilyas (2001:67) dalam (Deriyani,2016) yakni Penilaian kinerja harus mengidentifikasi tujuan utama mereka yang dapat dicapai dan memperhatikan juga kebutuhan personel untuk tumbuh kembang secara professional baik meliputi kepangkatan, jabatan, pendidikan dan penugasan yang dialami seseorang yang kemudian dijadikan sebagai dasar penggajian. Salah satu bentuk pengembangan karir adalah melalui pelatihan para pegawai. Dimana terdapat proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik sesuai dengan kapasitasnya masing-masing.

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Ilyas (2001:67) dan disesuaikan dengan hasil wawancara dengan informan, peneliti menemukan bahwa pengembangan karir sudah diterapkan di Kantor Kelurahan Karunrung meskipun tidak dilakukan

setiap saat, hal ini dapat dilihat dimana seorang pimpinan yang selalu berusaha mengajak para pegawainya untuk lebih giat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, serta dengan memberikan contoh yang baik, sehingga hal ini tentu saja akan berdampak pada kemajuan karir seorang pegawai karena kinerjanya yang semakin membaik. Adapun dari pemikiran pegawai yang tentu saja tidak selamanya dia akan menjadi pegawai tetapi kedepannya ingin menjadi seorang pimpinan juga, oleh karena itu kepala kelurahan selalu memberikan jalan kepada pegawainya untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan oleh pemerintah kota makassar, dari pendidikan dan pelatihan itu juga tentu saja akan membantu para pegawai PNS yang akan meningkatkan pangkat golongan untuk karir mereka kedepannya. Adapun masukan dari pegawai lainnya agar di kelurahan karunrung sendiri juga mampu mencipatakan pendidikan maupun pelatihan-pelatihan kepada seluruh staf kelurahan sehingga akan menghasilkan para pegawai yang memiliki karir yang baik kedepannya.

KESIMPULAN

Berdasarkan penjelasan dari hasil penelitian yang ada dapat disimpulkan

bahwa strategi lurah dalam peningkatan kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Karunrung Kecamatan Rappocini Kota Makassar, dapat dikatakan sudah dilakukan di Kantor Kelurahan Karunrung dan sangat membantu peningkatan kinerja kelurahan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat namun belum bisa dikatakan efektif. Hal ini berdasarkan dari hasil analisis strategi menciptakan kinerja yang tinggi berdasarkan indikator menurut Ilyas (2001:67) yang belum terealisasi sepenuhnya. yaitu sebagai berikut: Meningkatkan motivasi kerja. Strategi peningkatan kinerja anggota pegawai di Kelurahan Karunrung sudah dilakukan dengan pemberian motivasi, adapun upaya yang dilakukan oleh kepala kelurahan dalam memotivasi kinerja pegawainya dalam meningkatkan kinerja pegawainya yakni dengan memberikan apresiasi berupa pujian kepada pegawai yang memiliki kinerja baik, memberikan reward berupa uang jajan maupun mentraktir makan kepada para pegawai. Meningkatkan kesejahteraan pegawai, upaya dalam meningkatkan kesejahteraan pegawai yang sudah dilakukan di Kantor Kelurahan Karunrung yakni dengan lurah melakukan penilaian kinerja untuk memberikan tunjangan dari pemerintah kota dan memberikan izin kepada

pegawai yang mengajukan surat izin libur maupun sakit sehingga mereka tidak merasa tertekan selama berada di Kantor. dan saat para pegawai sakit maka lurah kadang menjenguk pegawainya maupun memberikan pegawainya bingkisan berupa makanan diluar dari jam kantor. Dengan meningkatkan kesejahteraan akan mendorong semangat kerja dan memotivasi anggota Pegawainya untuk melaksanakan tugasnya dengan baik. Menciptakan iklim organisasi yang harmonis, strategi peningkatan kinerja pegawai di Kelurahan Karunrung sudah dilakukan dengan menciptakan iklim organisasi yang harmonis, upaya yang dilakukan Lurah Kelurahan Karunrung dalam menciptakan iklim organisasi yang harmonis yakni dengan saling terbuka, artinya apabila menemukan hambatan-hambatan dalam menyelesaikan masalah maka bersama-sama mencari solusi dan menyelesaikannya. Lurah yang cukup ramah serta saling mengharagai antara atasan dan bawahan maupun sesama pegawai, dengan menjalin komunikasi yang baik hal itu menciptakan suasana kantor yang bernuansa kekeluargaan sehingga masyarakat juga merasa nyaman berada disana. Kepemimpinan yang efektif, Lurah Kelurahan Karunrung kepemimpinannya bisa

dikatakan cukup efektif, belum bisa dikatakan efektif sepenuhnya dikarenakan kedisiplinan pegawai saat berada di Kantor belum sesuai jam kantor. Namun dari beberapa keluhan diatas kepala kelurahan sudah dan akan terus melakukan yang terbaik untuk meningkatkan kinerja para pegawainya, yakni dengan menjadi suri tauladan kepada para pegawainya dengan melakukan hal-hal positif, serta sebagai seorang pimpinan ia akan memberikan teguran dan tidak segan-segan mengambil tindakan kepada para pegawainya yang tidak mau mengikuti aturan serta dengan memberikan arahan maupun dorongan untuk melakukan tugas yang diberikannya dengan baik. Pengembangan karir, strategi peningkatan kinerja pegawai dengan melakukan pengembangan karir belum dilaksanakan oleh Lurah kelurahan Karunrung. Dengan pengembangan karir, pegawai kelurahan dapat merencanakan kenaikan pangkat golongan dan jabatan mulai dari sekarang yakni dengan meningkatkan kemampuan melalui pendidikan dan pelatihan, namun Lurah Kelurahan Karunrung belum merealisasikan Pengembangan Karir bagi para pegawainya, hanya saja lurah selalu mengizinkan para pegawainya untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan

yang dilaksanakan oleh Pusat “Pendidikan dan Pelatihan” Bimtek (Bimbingan Teknis) Pemerintah Daerah. Pegawai juga berharap pengembangan karir dapat terlaksana di Kantor Kelurahan Karunrung.

REFERENSI

- Andira, A., Razak, R., & Tahir, N. (2022). Strategi Peningkatan Kinerja Kepolisian Dalam Memberikan Pelayanan Publik di Kepolisian Sektor Galesong Kabupaten Takalar. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP)*, 3(2), pp. 423-433.
- Anwar, P. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Deriyani. (2016). Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Perbaikan Komunikasi dan Motivasi Kerja pada Bagian Umum dan Perlengkapan Sekretariat Daerah Kabupaten Tulang Bawang. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), pp. 1689-1699.
- Isniati, F. M. R. (2019). *Manajemen Strategi* (Giovanny (ed.); cetakan ke, p. 3). Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Lintjewas, D. D., Mamentu, M., Kawung, E. (2016). Kinerja Pegawai Dalam Memberikan Pelayanan Publik pada Kantor Kecamatan Pineleng Kabupaten Minahasa. *Jurnal Ilmiah Society*, 2(20), pp. 79-94.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Miles, M. H. (2007). *Analisis Data Kualitatif, Buku Sumber Tentang Metode-Metode Baru*. Jakarta:

Universitas Indonesia Press.

- Nursam, N. (2017). Manajemen kinerja. Kelola: *Journal of Islamic Education Management*, 2(2).
- Sedarmayanti. (2014). *Manajemen Strategi*. Bandung: Refika Aditama.
- Poltak, S. L. (2016a). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:
- Solihin, I. (2012). *Manajemen Strategik*. Jakarta: Erlangga.
- Yudi, A. R., & Rifaldi, M. (2021). *Manajemen Kinerja*. Ponorogo: Nata karya.