

**PERAN LURAH SEBAGAI MOTIVATOR DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN WAKTU
APARATUR DI KANTOR KELURAHAN JANGKUNG KECAMATAN TANJUNG KABUPATEN
TABALONG**

Ira Haryani* , Rahmi Hayati

iraharyani7@gmail.com , rahmihayati777@gmail.com

Program Studi Administrasi Negara
Sekolah Tinggi Ilmu Adiministrasi Tabalong
Komplek Stadion Olah Raga Saraba Kawa Pembataan Tanjung – Tabalong
Telp/Fax (0526) 2022484 Kode Pos 7012
Email: info@stiatabalong.ac.id

ABSTRAK

Peran, tugas, serta wewenang lurah dalam melaksanakan tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan, pembangunan, dan kemasyarakatan. untuk mencapai tujuan yang diharapkan maka diperlukanlah kedisiplinan dan agar kinerja seorang pegawai kantor desa menjadi lebih baik lagi. hal ini nantinya akan sejalan dengan pelayanan yang diberikan ke masyarakat. gaya kepemimpinan lurah sangat menjadi contoh bagi pegawai kantor desa bagaimana dalam menjalankan tugas pokok yang harus dijalankan. motivasi juga merupakan satu penggerak dari dalam hati untuk mengajak para perangkat kelurahan untuk lebih disiplin dalam ruang lingkup pemerintahan. dengan kata lain motivasi adalah proses menghasilkan tenaga yang diarahkan untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai. motivasi memainkan peranan yang sangat penting dalam organisasi termasuk juga dalam organisasi pemerintahan. tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui peran lurah sebagai motivator dalam meningkatkan disiplin waktu pegawai di kantor kelurahan jangkung kecamatan tanjung kabupaten tabalong. penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan analisis deskriptif. data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. data primer diperoleh melalui wawancara mendalam langsung kepada 5 informan dan data sekunder diperoleh dari pemerintah kelurahan jangkung. teknik analisis data yang digunakan merupakan teknik analisa data model interaktif yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan atau verifikasi. hasil penelitian peran lurah sebagai motivator dalam meningkatkan disiplin waktu pegawai di kantor kelurahan sulingan kecamatan murung pudak kabupaten tabalong dikategorikan berperan.

Kata Kunci : Peran, Disiplin Waktu, Motivator

***THE ROLE OF THE VILLAGE HEAD AS A MOTIVATOR IN IMPROVING TIME DISCIPLINE OF
THE APPARATUS IN THE JANGKUNG VILLAGE OFFICE, TANJUNG DISTRICT, TABALONG
REGENCY***

ABSTRACT

The role, duties, and authority of the village head are crucial in carrying out governmental, developmental, and community affairs. To achieve the desired goals, discipline is necessary, and it is essential for improving the performance of village office employees. This, in turn, aligns with the services provided to the community. The leadership style of the village head serves as a model for village office employees in performing their essential tasks. Motivation is also an internal driving force that encourages village apparatus to be more disciplined within the scope of governance. In other words, motivation is the process of generating energy directed toward achieving desired objectives. Motivation plays a significant role in organizations, including government organizations. The objective of this research is to determine the role of

the village head as a motivator in improving the time discipline of employees at the Jangkung Village Office, Tanjung District, Tabalong Regency. This study employs a qualitative method with descriptive analysis. The data used in this research consist of primary and secondary data. Primary data were obtained through in-depth interviews with five informants, while secondary data were gathered from the Jangkung Village Government. The data analysis technique used is an interactive model, which includes data reduction, data presentation, and drawing conclusions or verification. The research results categorize the village head's role as a motivator in improving the time discipline of employees at the Sulingan Village Office, Murung Pudak District, Tabalong Regency as effective.

Keywords: *Role, Time Discipline, Motivator*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Untuk membangun suatu bangsa, ada hal yang mendasar yang harus diperhatikan oleh negara-negara berkembang yaitu hal yang menyangkut ekstensi kepemimpinan seorang pemimpin, baik dalam memimpin suatu negara maupun memimpin suatu instansi. Berdasarkan undang-undang nomor 32 tahun 2004 pasal 127 ayat 1 bahwa “kelurahan dibentuk diwilayah kecamatan dengan perda berpedoman pada peraturan pemerintah” dan ayat 2 “kelurahan sebagaimana dimaksud pada ayat 1 dipimpin oleh lurah yang dalam pelaksanaan tugasnya memperoleh pelimpahan dari bupati/walikota”. Hal ini menegaskan bahwa lurah adalah pemimpin di tingkat kelurahan.

Dengan adanya peraturan pemerintah republik indonesia no 73 tahun 2005 tentang kelurahan yang menjelaskan peran, tugas, serta wewenang lurah dalam melaksanakan tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan, pembangunan, dan kemasyarakatan. Untuk mencapai tujuan yang diharapkan maka diperlukanlah kedisiplinan dan agar kinerja seorang pegawai menjadi lebih baik lagi. Dan pemerintah membentuk sebuah peraturan pemerintah no 53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai yang bertujuan untuk mewujudkan pegawai yang handal, profesional dan bermoral baik sebagai sebagian dari penyelenggara pemerintah yang menerapkan prinsip-prinsip pemerintahan yang baik (*good governance*).

Masalah kepemimpinan dari dulu hingga sekarang selalu menjadi perhatian yang menarik dan senantiasa memberikan gaya pikat yang kuat

bagi setiap orang. Lurah merupakan sentral dari pemimpin yang memiliki sebuah kebijakan untuk dapat memimpin suatu kelurahan guna mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. New public management ditujukan untuk meningkatkan tercapainya tujuan yakni bawahan lebih berkeahlian dan lebih mampu mempertanggung jawabkan kinerjanya.

Maka motivasi merupakan satu penggerak dari dalam hati untuk mengajak para perangkat kelurahan untuk lebih disiplin dalam ruang lingkup pemerintahan. Dengan kata lain motivasi adalah proses menghasilkan tenaga yang diarahkan untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai. Motivasi memainkan peranan yang sangat penting dalam organisasi termasuk juga dalam organisasi pemerintahan. Secara teoritis peran pemimpin sebagai motivator, menurut (Bintoro Tjokroamidjojo, 2000), yaitu :

Pendorong semangat, seorang lurah dalam kepemimpinannya harus mempunyai kemampuan untuk memunculkan semangat ke dalam diri seorang pegawai untuk bisa lebih disiplin waktu dalam bekerja. Artinya seorang lurah harus mampu memberikan semangat kepada aparat kelurahannya agar mereka termotivasi untuk datang, pulang dan istirahat tepat waktu dalam bekerja untuk mencapai tujuan dan memberikan pelayanan terhadap masyarakat. Bentuk pendorong semangat yang diberikan lurah kepada aparatnya bisa berbentuk gift atau reward.

Membina, sebagai seorang pemimpin, maksudnya lurah bertanggung jawab memimpin jalannya pemerintahan yang ada di kelurahannya agar tujuan bersama yang ingin dicapai di kelurahan bisa terlaksana secara maksimal. Salah

satu cara yang dilakukan yaitu dengan cara pembinaan kepada aparat kelurahannya. Adapun dalam penelitian ini terkait dengan peran seorang lurah sebagai pembinaan harus bisa membimbing, membantu serta mengawasi pegawai agar mereka bias disiplin waktu dalam bekerja .

Memberi pengaruh, adapun pengertian ini berhubungan dengan seorang lurah, diharapkan mampu memberi pengaruh kepada aparat nya agar bisa menjalankan tugas dan bertanggung jawab secara maksimal dalam pemerintahan kelurahan. Adapun dalam penelitian ini terkait dengan peran seorang lurah dalam memberi pengaruh harus memberikan contoh teladan dan panutan bagi bawahannya agar mereka dapat berlaku sesuai dengan aturan yang ditentukan dan menjalin kerja sama yang baik dalam rangka pencapaian tujuan.

Pada dasarnya disiplin waktu kerja pegawai akan meningkat apabila seorang pemimpin dalam menjalankan perannya untuk memotivasi bawahannya dapat dilakukan secara optimal. Agar segala kegiatan penyelenggaraan pemerintah berjalan secara dinamis, seorang pemimpin dalam hal ini lurah perlu memotivasi bawahan dengan memberikan semangat, membina dan memberi pengaruh guna memperbaiki dan memperlancar pelaksanaan penyelenggaraan pemerintahan.

Berdasarkan hasil observasi sementara yang dilakukan peneliti mendapatkan informasi dari aparat kantor kelurahan jangkung kecamatan tanjung kabupaten tabalong, yaitu sebagian aparat ada yang mengatakan peran lurah sudah baik, namun ada juga sebagian aparat yang mengatakan peran lurah masih kurang dalam meningkatkan disiplin waktu aparat kelurahan. Hal ini terlihat dari kurangnya peran lurah dalam memberikan contoh teladan dan panutan kepada aparat kelurahan dalam disiplin waktu seperti tidak tepat waktu untuk datang bekerja dan pulang sebelum waktu bekerja berakhir sehingga pegawai mencontoh perilaku pemimpin yang masih kurang disiplin dalam waktu bekerja yang dapat mengganggu pelayanan kepada masyarakat.

Hal tersebut sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Luki Lumakeki, 2013) yang berjudul peran kepemimpinan camat dalam peningkatan disiplin kerja (suatu studi di

kantor kecamatan moronge kabupaten talaud). (Siregar, Syena Christy Septiana, 2017) yang berjudul peran kepemimpinan lurah dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai kelurahan (studi di kelurahan namo gajah kecamatan medan tuntungan). dan (Heny Suhindarno, 2018) yang berjudul peran lurah dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai (suatu studi di kelurahan banjarejo kecamatan bojonegoro kabupaten bojonegoro). Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran pemimpin sebagai motivator dalam meningkatkan disiplin kerja dapat dibilang sudah baik atau sudah berperan.

Namun tidak sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Royke Alfidi Gensa, 2019) yang berjudul peran lurah dalam meningkatkan disiplin kerja aparatur sipil negara (studi di kelurahan tarorane kecamatan siau timur kabupaten kepulauan siau tagulandang biaro). dan (Melvin Tobing, Johannis Kaawoan, Sofia Pangemanan, 2017) yang berjudul peran kepemimpinan kepala desa dalam meningkatkan disiplin kerja perangkat desa (studi kasus di desa tombatu kecamatan tombatu kabupaten minahasa tenggara). Penelitian tersebut menyatakan bahwa peran pemimpin sebagai motivator dalam meningkatkan disiplin kerja masih kurang atau belum berperan.

Berdasarkan uraian di atas maka motivasi kerja pegawai harus diciptakan dan ditingkatkan, menyadari pentingnya motivasi dalam rangka mencapai visi dan misi serta meningkatkan kinerja di kantor kelurahan jangkung, maka perlunya peran lurah sebagai motivator dalam meningkatkan disiplin waktu pegawai dalam bekerja. Dengan uraian tersebut maka penulis menarik judul : "peran lurah sebagai motivator dalam meningkatkan disiplin waktu aparatur di kantor Kelurahan Jangkung Kecamatan Tanjung Kabupaten Tabalong".

Rumusan Masalah

Dari penjelasan yang dijabarkan dalam latar belakang tersebut, maka perumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini, yaitu bagaimanakah peran lurah sebagai motivator dalam meningkatkan disiplin waktu aparatur di kantor

kelurahan Jangkung kecamatan Tanjung kabupaten Tabalong

Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dijelaskan di atas, adapun tujuan penelitian dalam penelitian ini, yaitu untuk mengetahui peran lurah sebagai motivator dalam meningkatkan disiplin waktu aparatur di kantor kelurahan Jangkung.

TINJAUAN PUSTAKA

Kerangka Teori

Kepemimpinan

Kepemimpinan berasal dari kata “pimpin” yang memuat dua hal pokok yaitu : pemimpin sebagai subjek dan yang dipimpin sebagai objek. Kata pimpin mengandung pengertian mengarahkan, membina atau mengatur, menuntun dan juga menunjukkan ataupun mempengaruhi.

Pemimpin mempunyai tanggung jawab baik secara fisik maupun spiritual terhadap keberhasilan aktivitas kerja dari yang dipimpin, sehingga menjadi pemimpin itu tidak mudah dan tidak setiap orang mempunyai kesamaan di dalam menjalankan ke-pemimpinannya. Kepemimpinan hanya dapat dilaksanakan oleh seorang pemimpin.

Seorang pemimpin adalah seseorang yang mempunyai keahlian memimpin, mempunyai kemampuan mempengaruhi pendirian/pendapat orang atau sekelompok orang tanpa menanyakan alasan-alasannya. Seorang pemimpin adalah seseorang yang aktif membuat rencana-rencana, mengkoordinasi, melakukan percobaan dan memimpin pekerjaan untuk mencapai tujuan bersama-sama. Namun ada beberapa pengertian kepemimpinan, antara lain: Kepemimpinan adalah pengaruh antar pribadi, dalam situasi tertentu dan langsung melalui proses komunikasi untuk mencapai satu atau beberapa tujuan tertentu

Peran

Peran dapat diartikan sebagai perilaku yang diatur dan diharapkan dari seseorang dalam posisi tertentu. Peran juga disebut sebagai tindakan yang dilakukan orang atau sekelompok orang dalam suatu peristiwa, peran merupakan perangkat tingkah laku yang diharapkan. Menurut (KBBI

(Kamus Besar Bahasa Indonesia)) menegaskan bahwa peran adalah bagian dan tugas utama yang harus dilaksanakan, jadi peran adalah suatu perilaku seseorang yang diharapkan dapat membuat suatu perubahan yang mengarah pada kemajuan.

Menurut (Miftah Thoha, 2015). Peran adalah bagian yang di mainkan oleh seorang pemain, dalam arti ini peran menunjuk pada karakteristik yng di sandang untuk di bawakan oleh seseorang aktor dalam sebuah pentas drama, kepribadian seseorang barangkali juga amat mempengaruhi bagaimana peranan harus di jalankan.

Sedangkan menurut (Soerjono Soekanto, 2003). Peran merupakan aspek dinamis dari kedudukan (status) yang dimiliki oleh seseorang, sedangkan status merupakan sekumpulan hak dan kewajiban yang dimiliki seseorang apabila seseorang melakukan hak-hak dan kewajiban-kewajiban sesuai dengan kedudukannya, maka kepala desa menjalankan suatu fungsi. Hakekatnya peran juga dapat dirumuskan sebagai suatu rangkaian perilaku tertentu yang ditimbulkan oleh suatu jabatan tertentu. Kepribadian seseorang juga mempengaruhi bagaimana peran itu harus dijalankan. Peran yang dimainkan hakekatnya tidak ada perbedaan, baik yang dimainkan/diperankan pimpinan tingkat atas, menengah maupun bawah akan mempunyai peran yang sama.

Indikator Peran Lurah

Peranan adalah suatu perilaku seseorang yang diharapkan dapat membuat suatu perubahan serta harapan yang mengarah pada kemajuan, meskipun tidak selamanya sesuai dengan apa yang diharapkan dan sebagai tolak ukur seseorang sebagai seorang pemimpin apakah orang itu dapat meningkatkan kinerjanya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya sehingga akan membuat orang tersebut dapat memaksimalkan kinerja dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Adapun indikator dari teori peran menurut (Bintoro Tjokroamidjojo, 2000), sebagai berikut yaitu:

- a. Pendorong semangat, seorang lurah dalam kepemimpinannya harus mempunyai kemampuan untuk memunculkan semangat ke dalam diri seorang pegawai untuk bisa lebih aktif dalam bekerja. Artinya seorang lurah harus mampu memberikan semangat kepada para aparatnya agar mereka termotivasi untuk bekerja lebih giat lagi dalam mencapai tujuan. Bentuk pendorong semangat yang diberikan lurah kepada pegawainya bisa berbentuk gift atau reward.
- b. Membina, sebagai seorang pemimpin, maksudnya lurah bertanggung jawab memimpin jalannya pemerintahan yang ada di kelurahan nya agar tujuan bersama yang ingin dicapai di kelurahan bisa terlaksana secara maksimal. Salah satu cara yang dilakukan yaitu dengan cara pembinaan kepada pegawai nya. Adapun dalam penelitian ini terkait dengan peran seorang lurah sebagai pembinaan serta mengawasi pegawai agar mereka bisa bekerja dengan baik.
- c. Memberi pengaruh, adapun pengertian ini berhubungan dengan seorang lurah, diharapkan mampu memberi pengaruh kepada pegawai nya agar mau menjalankan tugas dan bertanggung jawab secara maksimal dalam pemerintahan desa adapun dalam penelitian ini terkait dengan peran seorang lurah dalam memberi pengaruh harus memberikan contoh teladan dan panutan bagi bawahannya agar mereka dapat berlaku sesuai dengan aturan yang ditentukan dalam rangka pencapaian tujuan.

Definisi Dan Tugas Lurah

Berdasarkan undang-undang nomor 5 tahun 1979 dijelaskan bahwa kepala kelurahan adalah pemimpin pemerintahan tingkat kelurahan. Lurah memiliki tugas untuk membangun dan mengembangkan masyarakat yang didasarkan atas usaha bersama dan kekeluargaan. Penempatan lurah untuk memimpin atau melaksanakan tugasnya disuatu daerah, kepala daerah atau bupati menunjuk langsung atas rekomendasi dari camat di wilayah tersebut. Penetapan lurah ini berdasarkan surat keputusan, oleh karena itu

kepemimpinan lurah merupakan kepemimpinan berotoritas legal formal.

Lurah mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan. Untuk menyelenggarakan tugasnya lurah mempunyai fungsi yang tercantum dalam Perda Kabupaten Tabalong Nomor 16 Tahun 2014 Tentang Organisasi Dan Kelurahan Di Kabupaten Tabalong yaitu :

- a. Pelaksanaan kegiatan pemerintahan kelurahan
- b. Pemberdayaan masyarakat
- c. Pelayanan masyarakat
- d. Penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum
- e. Pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum

Peran Kepemimpinan Lurah

Peranan pemimpin dalam suatu organisasi yakni dapat menggairahkan kerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya sehingga tujuan dari pada organisasi tersebut akan dapat tercapai dengan baik. Seiring dengan digulirkannya reformasi birokrasi maka seorang pemimpin dituntut untuk memiliki keahlian serta visi ke depan dan profesional dalam menciptakan manajemen sistem kinerja yang mampu membangkitkan semangat kerja pegawai.

Dalam hal ini tidak terlepas dari peran lurah yang memiliki kedudukan sebagai elemen penting di kelurahan dimana lurah memegang kedudukan yang tinggi dalam kelurahan dan sudah diatur dalam hukum, namun tingkat status kedudukan yang mereka duduki tidak segampang yang dibayangkan, mereka harus menjalankan tugas dan kewajibannya dalam rangka penyelenggaraan administrasi kelurahan.

Motivasi

Motivasi kerja merupakan motivasi yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau lembaga. Keberhasilan dan kegagalan pendidikan memang sering dikaitkan dengan motivasi kerja. Pada dasarnya manusia selalu menginginkan hal yang baik-baik saja, sehingga daya pendorong atau penggerak yang memotivasi semangat kerjanya tergantung dari harapan yang akan diperoleh mendatang jika harapan itu menjadi kenyataan

maka seseorang akan cenderung meningkatkan motivasi kerjanya.

Motivasi juga dapat dikatakan sebagai perbuatan antara dapat melaksanakan dan mau melaksanakan. Motivasi lebih dekat pada mau melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan. Motivasi adalah kekuatan, baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Atau dengan kata lain, motivasi dapat diartikan sebagai dorongan mental terhadap perorangan atau orang-orang sebagai anggotanya. Motivasi dapat juga diartikan sebagai proses untuk mencoba memengaruhi orang atau orang-orang yang dipimpinnya agar melakukan pekerjaan yang diinginkan, sesuai dengan tujuan tertentu yang ditetapkan lebih dahulu. Jadi motivasi sangat berguna bagi seseorang untuk melakukan suatu perbuatan Atau sebagai proses menggerakkan orang lain agar mau melakukan sesuatu sebagaimana yang diharapkan oleh penggeraknya.

Berdasarkan beberapa teori pokok di atas dapat dirumuskan motivasi kerja merupakan daya dorong atau daya gerak yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada suatu perbuatan atau pekerjaan pada upaya-upaya nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kelurahan

Undang-undang No 5 Tahun 1979 tentang pemerintahan desa, menjelaskan Kelurahan adalah suatu daerah yang dapat dihuni oleh sejumlah masyarakat yang mempunyai suatu struktur pemerintahan terendah langsung dibawah camat dan tidak berhak menyelenggarakan rumah tangganya sendiri dalam ikatan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Kelurahan dipimpin oleh seorang Lurah yang berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil diangkat atau dipilih oleh Bupati/Walikota.

PP No. 73 Tahun 2005 tentang Kelurahan Pasal 1 dijelaskan bahwa kelurahan adalah wilayah kerja lurah sebagai perangkat daerah kabupaten atau kota dalam wilayah kerja kecamatan. Kelurahan dibentuk untuk meningkatkan pelayanan masyarakat dan melaksanakan fungsi-fungsi pemerintahan di

perkotaan dalam rangka mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat Penjelasan Umum PP No. 73 Tahun 2005.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu proses perkembangan konstruktif bagi yang berkepentingan karena disiplin kerja ditunjukkan pada tindakan bukan pada orangnya. Disiplin juga sebagai proses latihan agar dapat mengembangkan pengendalian diri sehingga menjadi lebih efektif dalam bekerja. Selain itu sanksi yang merupakan akibat yang ditimbulkan sebagai tindakan pendisiplinan juga hendaknya mempunyai sasaran yang positif atau bersifat mendidik dan mengoreksi, bukan tindakan negatif yang menjatuhkan pegawai atau bawahan yang indiscipliner dengan maksud tindakan pendisiplinan untuk memperbaiki efektifitas dalam tugas dan pergaulan sehari-hari di masa yang datang bukanlah menghukum kegiatan masa lalu.

(Anwar Prabu Mangkunegara, 2004), mengutarakan macam-macam kerja dalam organisasi, yaitu bersifat preventif dan bersifat korektif.

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kedisiplinan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan antara lain:

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi.
- 2) Ada tidaknya pengawasan pimpinan.
- 3) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.
- 4) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
- 5) Keberatan pimpinan dalam mengambil tindakan.
- 6) Tidak adanya perhatian kepada pada karyawan.
- 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Indikator Disiplin Waktu

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan diabaikan, atau sering

dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Menurut (Sutrisno, Edi, 2011) ada beberapa indikator disiplin aturan waktu bekerja dilihat dari:

- a. Disiplin waktu datang
- b. Disiplin waktu pulang
- c. Disiplin waktu istirahat

Kinerja Aparatur Kelurahan

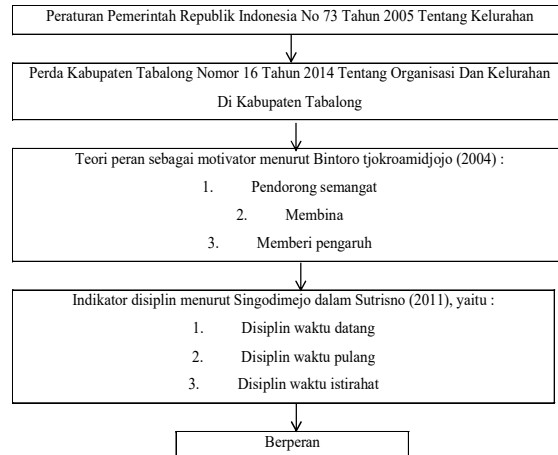
Aparat kelurahan adalah orang atau pegawai yang bertugas menjaga kelancaran administrasi dan pelayanan di kantor lurah, sementara Penyelenggaraan pemerintahan meliputi, tata cara penunjukan pejabat, penentuan kebijakan, pertanggung jawaban, pengawasan dan lain-lain.

Dalam melaksanakan kinerja, pihak pemerintah kelurahan harus terlebih dahulu melihat semua faktor kemungkinan yang ada, baik itu kesempatan, peluang maupun tantangan serta hambatan apa yang ada dalam era otonomi ini serta penyelenggaraan pemerintahan haruslah pula menjawab serta memenuhi kehendak pelanggan yaitu masyarakat di kelurahan yang memerlukan pelayanan secara optimal agar tercipta suatu keadaan yang menggambarkan good governance di Kelurahan Jangkung. Jenis-jenis pelayanan yang diberikan aparat kelurahan kepada masyarakat antara lain :

- a. Pelayanan Pembuatan KTP dan KK
- b. Pengantar Pembuatan Surat Keterangan
- c. Pengantar Pembuatan SKCK
- d. Kependudukan (Nikah, Cerai, Lahir, Mati)

Kerangka Konseptual

Gambar 1 : Kerangka Konseptual



Sumber : Diolah oleh peneliti 2024

METODE PENELITIAN

Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan deskriptif kualitatif, deskriptif adalah bagian dari penjelasan atau penulisan setiap variabel, dengan memaparkan situasi atau peristiwa yang terjadi di dalam objek penelitian Menurut (Bogdan dan Taylor, 1975) kualitatif adalah penelitian yang dapat menghasilkan data secara deskriptif berupa kata-kata tertulis maupun lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati yang menjadi narasumber dalam penelitian. Selain itu penelitian kualitatif juga merupakan penelitian yang memiliki tujuan agar peneliti nantinya dapat memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian seperti perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lain-lain.

Sumber Data

1. Data primer, merupakan kumpulan informasi yang diperoleh peneliti secara langsung dari subjek dan objek penelitian yaitu hasil wawancara dari informan penelitian. Adapun sumber data primer pada penelitian ini meliputi :
Sekretaris desa :1 Orang
Aparatur desa :4 Orang
2. Data sekunder, merupakan data yang diperoleh melalui beberapa sumber informasi antara lain buku-buku ilmiah dan dokumen-dokumen yang terdapat di kantor kelurahan Jangkung yang berkaitan dengan peran lurah dalam meningkatkan disiplin waktu aparatur.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah bagian instrumen pengumpulan data yang nantinya akan menentukan berhasil atau tidaknya suatu penelitian. Teknik pengumpulan data merupakan cara-cara yang dipilih kemudian dilakukan untuk memperoleh data-data yang dibutuhkan dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti mengumpulkan data dan informasi yang dibutuhkan melalui:

1. Observasi, menurut (Sugiyono, 2019) menjelaskan bahwa “melalui observasi, peneliti belajar tentang perilaku, dan makna dari perilaku tersebut”. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan observasi langsung serta menggunakan jenis observasi partisipasi pasif.
2. Wawancara, merupakan percakapan yang dilakukan dengan maksud tertentu yang dilakukan oleh dua pihak yakni pewawancara dan terwawancara dengan tujuan mengkonstruksi mengenai orang, kejadian, perasaan, motivasi, organisasi, tuntutan, kepedulian dan lain-lain. Pengumpulan data melalui wawancara merupakan tanya jawab dengan narasumber baik secara langsung maupun melalui perantara guna membicarakan berbagai macam persoalan terkait dengan peran lurah sebagai motivator dalam meningkatkan disiplin waktu aparatur. Sumber informasi dalam penelitian ini adalah para informan yang mengetahui berbagai hal mengenai permasalahan di tempat penelitian. Informan disini merupakan subjek dalam penelitian yang berperan sebagai pemberi informasi yang dibutuhkan peneliti. Informan dalam penelitian yaitu informan kunci (key Informan), informan utama, dan informan tambahan
3. Dokumentasi
Menurut (Sugiyono, 2019) “dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu”. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. (Sugiyono, 2019) menjelaskan bahwa hasil penelitian dari observasi atau wawancara akan menjadi lebih dapat dipercaya apabila didukung oleh adanya dokumen.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan literatur berupa buku-buku yang digunakan untuk mengambil teori-teori implementasi kebijakan, keterbukaan informasi publik, *good governance*, serta menggunakan dokumen-dokumen atau penelitian yang sudah ada seperti jurnal dan skripsi untuk memenuhi keperluan penelitian.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data model (Miles dan Huberman, 1984). Mereka mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas sehingga datanya sudah jenuh. Aktivitas dalam analisis data yaitu *collection*, *data reduction*, *data display*, dan *data drawing*/ (Sugiyono, 2019). Adapun penjelasan dari analisis data model interaktif ini sebagai berikut :

1. Pengumpulan Data (*Data Collection*)

Dalam penelitian kualitatif pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara mendalam dan terstruktur, serta dokumentasi. Pengumpulan data dilakukan berhari-hari, mungkin berbulan-bulan sehingga data yang diperoleh akan banyak. Pada tahap awal peneliti melakukan penjelajahan secara umum terhadap objek yang diteliti, semua yang dilihat dan didengar terekam semua dengan demikian peneliti akan memperoleh data yang sangat banyak dan bervariasi.

2. Reduksi Data (*Data Reduction*)

Reduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting dan mencari tema beserta polanya. Dengan demikian data yang telah diproduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya dan mencari bila diperlukan.

3. Penyajian Data (*Data Display*)

Secara umum penyajian data merupakan sebuah bentuk kumpulan data yang terorganisir dan informasi yang mendorong memungkinkan menggambarkan kesimpulan dan tindakan. Dalam penelitian kualitatif,

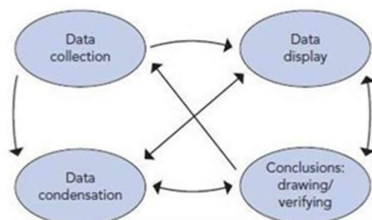
penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, flowchart dan sejenisnya. Dalam hal ini (Miles dan Huberman, 1984), menyatakan bahwa yang paling penting sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif.

4. Penarikan Kesimpulan/Verifikasi (*Concluding Drawing/Verification*)

Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat dan mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan ditemukan pada tahap awal didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali kelapangan mengumpulkan data maka kesimpulan yang ditemukan merupakan kesimpulan yang kredibel. berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang ditemukan pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang ditemukan merupakan kesimpulan yang kredibel.

Gambar 2 : komponen-komponen analisis data model interaktif

Gambar 2 : Komponen-komponen Analisis Data Model interaktif



Sumber: Miles dan Huberman (Miles, Huberman dan Salsana, 2014:14)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Berdasarkan dari hasil wawancara serta dari pengamat peneliti., maka dapat diketahui bahwa:

1. Dimensi Pendorong Semangat dikategorikan berperan, hal ini dapat

diketahui dari pada indikator Disiplin Waktu Datang peran Lurah sebagai motivator dalam meningkatkan disiplin waktu aparaturnya sudah mempunyai kemampuan untuk memunculkan semangat kedalam diri pegawai untuk bisa disiplin waktu datang menyatakan bahwa hasil wawancara dengan ke 5 informan diatas dapat diketahui bahwa ada 5 orang menjawab sudah pada disiplin waktu datang sehingga dapat dikategorikan dikategorikan sangat berperan, dan indikator Disiplin Waktu Pulang peran Lurah sebagai motivator dalam meningkatkan disiplin waktu aparaturnya sudah mempunyai kemampuan untuk memunculkan semangat kedalam diri pegawai untuk bisa disiplin waktu pulang menyatakan bahwa hasil wawancara dengan ke 5 informan diatas dapat diketahui bahwa ada 3 orang menjawab sudah pada disiplin waktu pulang sehingga dapat dikategorikan cukup berperan, dan pada indikator Disiplin Waktu Istirahat peran Lurah sebagai motivator dalam meningkatkan disiplin waktu aparaturnya sudah mempunyai kemampuan untuk memunculkan semangat kedalam diri pegawai untuk bisa disiplin waktu istirahat menyatakan bahwa hasil wawancara dengan ke 5 informan diatas dapat diketahui bahwa ada 4 orang menjawab sudah pada disiplin waktu istirahat sehingga dapat dikategorikan berperan.

2. Dimensi Membina dikategorikan berperan, hal ini dapat diketahui dari pada indikator Disiplin Waktu Datang peran Lurah sebagai motivator dalam meningkatkan disiplin waktu aparaturnya sudah bertanggung jawab memimpin jalannya peraturan terhadap pegawai tentang disiplin waktu datang menyatakan bahwa hasil wawancara dengan ke 5 informan diatas dapat diketahui bahwa ada 4 orang menjawab sudah pada disiplin waktu datang

sehingga dapat dikategorikan berperan, pada indikator Disiplin Waktu Pulang peran Lurah sebagai motivator dalam meningkatkan disiplin waktu aparatur sudah bertanggung jawab memimpin jalannya peraturan terhadap pegawai tentang disiplin waktu pulang menyatakan bahwa hasil wawancara dengan ke 5 informan diatas dapat diketahui bahwa ada 3 orang mengatakan sudah pada disiplin waktu pulang sehingga dapat dikategorikan cukup berperan, dan pada indikator Disiplin Waktu Istirahat peran Lurah sebagai motivator dalam meningkatkan disiplin waktu aparatur sudah bertanggung jawab memimpin jalannya peraturan terhadap pegawai tentang disiplin waktu istirahat menyatakan bahwa hasil wawancara dengan ke 5 informan diatas dapd

dapat diketahui bahwa ada 4 orang mengatakan sudah pada disiplin waktu istirahat sehingga dapat dikategorikan berperan.

3. Dimensi Memberi Pengaruh dikategorikan sangat berperan hal ini dapat diketahui dari pada indikator Disiplin Waktu Datang peran Lurah sebagai motivator dalam meningkatkan disiplin waktu aparatur sudah memberi pengaruh kepada pegawai agar mau disiplin waktu datang menyatakan bahwa hasil wawancara dengan ke 5 informan diatas dapat diketahui bahwa ada 4 orang mengatakan sudah pada disiplin waktu datang sehingga dapat dikategorikan berperan, pada indikator Disiplin Waktu Pulang peran Lurah sebagai motivator dalam meningkatkan disiplin waktu aparatur sudah memberi pengaruh kepada pegawai agar mau disiplin waktu pulang menyatakan bahwa hasil wawancara dengan ke 5 informan diatas dapat diketahui bahwa ada 3 orang mengatakan sudah pada disiplin waktu pulang sehingga dapat

dikategorikan cukup berperan, dan pada indikator Disiplin Waktu Istirahat peran Lurah sebagai motivator dalam meningkatkan disiplin waktu aparatur sudah memberi pengaruh kepada pegawai agar mau disiplin waktu istirahat menyatakan bahwa hasil wawancara dengan ke 5 informan diatas dapat diketahui bahwa 3 orang mengatakan sudah pada disiplin waktu istirahat sehingga dapat dikategorikan cukup berperan. Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa Peran Lurah sebagai motivator dalam meningkatkan disiplin waktu pegawai di Kantor Kelurahan Sulingan Kecamatan Murung Pudak Kabupaten Tabalong dikategorikan berperan.

Tabel. Rekapitulasi Hasil Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Kategori	
Peran Lurah Sebagai Motivator Dalam Meningkatkan Disiplin Waktu Aparatur Dikantor Kelurahan Jangkung	Pendorong Semangat	1. Disiplin Waktu Datang	Sangat Berperan	Berperan
		2. Disiplin Waktu Pulang	Cukup Berperan	
		3. Disiplin Waktu Istirahat	Berperan	
	Membina	1. Disiplin Waktu Datang	Berperan	Berperan
		2. Disiplin Waktu Pulang	Cukup Berperan	
		3. Disiplin Waktu Istirahat	Berperan	
	Memberi pengaruh	1. Disiplin Waktu Datang	Berperan	Cukup Berperan
		2. Disiplin Waktu Pulang	Cukup Berperan	
		3. Disiplin Waktu Istirahat	Cukup Berperan	

Sumber : diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban hasil wawancara di atas, maka dapat diketahui bahwa dari indikator pendorong semangat dikategorikan berperan, dari indikator membina dikategorikan berperan, dari indikator memberi pengaruh dikategorikan berperan. Dari hasil

tersebut maka dapat disimpulkan bahwa peran lurah sebagai motivator dalam meningkatkan disiplin waktu aparatur dikantor Kelurahan Jangkung Kecamatan Tanjung Kabupaten Tabalong dikategorikan berperan.

Pembahasan

Dari hasil rekapitulasi jawaban wawancara tersebut serta dari pengamatan penulis, maka penulis menyimpulkan atau membahas dengan dukungan teori (Bintoro Tjokroamidjojo, 2000) yaitu peran sebagai motivator yang menjadi tolak ukur untuk mengetahui dan menganalisis peran lurah sebagai motivator dalam meningkatkan disiplin waktu aparatur dikantor Kelurahan Jangkung Kecamatan Tanjung Kabupaten Tabalong seperti berikut :

Pendorong Semangat

Peran lurah sebagai motivator dalam meningkatkan disiplin waktu aparatur yang dikemukakan oleh (Bintoro Tjokroamidjojo, 2000) dari indikator pendorong semangat terhadap disiplin waktu datang, disiplin waktu pulang dan disiplin waktu istirahat, maka diketahui bahwa peran lurah sebagai motivator dalam meningkatkan disiplin waktu aparatur sudah berperan, hal ini dibuktikan dari hasil wawancara yang dilakukan dengan lima orang informan tentang pendorong semangat dan hanya satu jawaban yang mengatakan kurang berperan.

Membina

Peran lurah sebagai motivator dalam meningkatkan disiplin waktu aparatur yang dikemukakan (Bintoro Tjokroamidjojo, 2000), dari indikator membina terhadap disiplin waktu datang, disiplin waktu pulang dan disiplin waktu istirahat, maka diketahui bahwa peran lurah sebagai motivator dalam meningkatkan disiplin waktu aparatur sudah berperan, hal ini dibuktikan dari hasil wawancara yang dilakukan dengan lima orang informan tentang membina dan hanya satu jawaban yang mengatakan kurang berperan.

Memberi Pengaruh

Peran lurah sebagai motivator dalam meningkatkan disiplin waktu aparatur yang dikemukakan oleh (Bintoro Tjokroamidjojo, 2000), dari indikator memberi pengaruh terhadap disiplin waktu datang, disiplin waktu pulang dan

disiplin waktu istirahat, maka diketahui bahwa peran lurah sebagai motivator dalam meningkatkan disiplin waktu aparatur cukup berperan, hal ini dibuktikan dari hasil wawancara yang dilakukan dengan lima orang informan tentang memberi pengaruh dan hanya dua jawaban yang mengatakan kurang berperan.

Berdasarkan hasil pembahasan di atas menunjukkan bahwa mengenai peran lurah sebagai motivator dalam meningkatkan disiplin waktu aparatur dari indikator pendorong semangat dikategorikan berperan, dari indikator membina dikategorikan berperan, dari indikator memberi pengaruh dikategorikan cukup berperan, dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa berdasarkan hasil pembahasan di atas menunjukkan bahwa mengenai peran lurah sebagai motivator dalam meningkatkan disiplin waktu aparatur pada kantor Kelurahan Jangkung Kecamatan Tanjung Kabupaten Tabalong dikategorikan berperan.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Luki Lumakeki, 2013), (Siregar, Syena Christy Septiana, 2017) dan (Heny Suhindarno, 2018) yang menyimpulkan bahwa peran lurah sebagai motivator dalam meningkatkan disiplin waktu aparatur sudah berperan, dan tidak mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Royke Alfidi Gensa, 2016) dan (Melvin Tobing, Johannis Kaawoan, Sofia Pangemanan, 2017) yang menyimpulkan bahwa peran lurah sebagai motivator dalam meningkatkan disiplin waktu aparatur masih belum berperan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa peran lurah sebagai motivator dalam meningkatkan disiplin waktu aparatur dikantor Kelurahan Jangkung Kecamatan Tanjung Kabupaten Tabalong dikategorikan berperan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian diatas, adapapun saran yang ingin penulis berikan yaitu sebagai berikut:

1. Agar Lurah Jangkung Kecamatan Tanjung Kabupaten Tabalong mempertahankan

kemampuan mendorong semangat pegawai untuk disiplin waktu datang, pulang dan istirahat.

2. Diharapkan agar pada waktu pulang bekerja lurah harus memberi semangat, membina dan memberi pengaruh yang lebih lagi kepada setiap pegawai.
3. Diharapkan untuk kedepannya lurah dalam memotivasi aparatur bisa lebih baik lagi agar pegawai bisa lebih disiplin waktu dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Roskaday 2017.
- Bintoro Tjokroamidjojo. (2000). *Pembangunan Indonesia: Tantangan-Tantangan Dalam Tataran Nasional Dan Global (Kumpulan Tulisan IV)*. Jakarta: Hoboken 2000.
- Bogdan dan Taylor. (1975). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Rineka Cipta 2019.
- Heny Suhindarno. (2018). Peran Lurah dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai (Suatu Studi di Kelurahan Banjarejo Kecamatan Bojonegoro Kabupaten Bojonegoro). *JIAN-Jurnal-Ilmu Administrasi Negara*, 16-22.
- Luki Lumakeki. (2013). Peran Kepemimpinan Camat dalam Peningkatan Disiplin Kerja (Studi Kasus di Kantor Kecamatan Moronge Kabupaten Talaud). *Governance*, Vol : 5 No. 1-10.
- Melvin Tobing, Johannis Kaawoan, Sofia Pangemanan. (2017). Peran Kepemimpinan Kepala Desa dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Perangkat Desa (Studi Kasus di Desa Tombatu Kecamatan Tombatu Kabupaten Minahas Tenggara). *Jurnal Eksekutif*, Vol : 2 No. 1-11.
- Miftah Thoha. (2015). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers 2004.
- Miles dan Huberman. (1984). *Analisis Data Kualitatif*. Jakarta: Wineka Media 1992.
- Royke Alfid Gensa. (2016). Peran Lurah dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara (Studi di Kelurahan Tarorane Kecamatan Siau Timur Kabupaten Kepulauan Siau Tagulandang Biaro). *Politico: Jurnal Ilmu Politik*, 175-182.
- Siregar, Syena Christy Septiana. (2017). Peran Kepemimpinan Lurah dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Kelurahan (Studi di Kelurahan Namo Gajah Kecamatan Medan Tuntungan). *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 22-31.
- Soerjono Soekanto. (2003). *Sosiologi: Suatu Pengantar*. Jakarta : Rajawali Press 2003.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabet.
- Sutrisno, Edi. (2011). *manajemen sumber daya manusia edisi pertama*. jakarta: kencana prenatal media group.