

Peran Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Bappeda Provinsi Sumatera Utara

Lutfiah Hanifah¹, Kamilah, K²

^{1,2}Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

lutfiahhanifah2206@gmail.com¹, kamila@uinsu.ac.id²

ABSTRACT

Leadership is one of the factors that determine employee performance in an organization. The leadership role is carried out by a leader, the success of an organization depends on the leadership role of the leader. The purpose of this study was to describe the role of leadership on employee performance in BAPPEDA, North Sumatra Province. This study uses a qualitative method with a descriptive approach, the research location is at the North Sumatra Province BAPPEDA office in March 2022. There are 3 informants in the study, namely the head of the North Sumatra Province BAPPEDA, the Head of the General and Civil Service Subdivision and 1 Employee Staff. Data collection techniques through observation, in-depth interviews and documentation. Based on the results of the study, it is known that the leadership role of the head of BAPPEDA of North Sumatra Province has been carried out optimally and has a positive effect on employee performance. Although it has not been fully implemented well, every year there is an increase in employee discipline and performance.

Keywords : role, leadership, performance.

ABSTRAK

Peran Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Utara. Kepemimpinan merupakan suatu factor yang menentukan kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Peranan kepemimpinan dilakukan oleh seorang pemimpin, keberhasilan suatu organisasi tergantung bagaimana peran kepemimpinan pemimpinnya. Dilaksanakannya penelitian ini memiliki tujuan untuk mendeskripsikan peranan dari kepemimpinan pada kinerja pegawai di BAPPEDA Provinsi Sumatera Utara. Pada saat melaksanakan penelitian ini menggunakan metode kualitatif pendekatan deskriptif, dan dilaksanakan di kantor BAPPEDA Provinsi Sumatera Utara pada Maret 2022. Ada 3 informan dalam penelitian yaitu kepala BAPPEDA Provinsi Sumatera Utara, Kasubbag Umum dan Kepegawaian dan 1 Staff Pegawai. Pengumpulan datanya menggunakan teknik wawancara mendalam, observasi, dan juga dokumentasi. Hingga hasil akhir dari penelitian ini diketahui bahwa peran kepemimpinan kepala BAPPEDA Provinsi Sumatera Utara sudah dilakukan secara maksimal dan berpengaruh positif pada kinerja pegawai. Walaupun belum sepenuhnya terjalankan dengan baik tetapi setiap tahun ada peningkatan kedisiplinan dan kinerja pegawai.

Kata kunci : peran, kepemimpinan, kinerja

PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi khususnya di pemerintahan, peranan kepemimpinan menjadi salah satu hal sentral serta sangat krusial. Peran kepemimpinan ialah sebuah alat gerak dari keseluruhan sumber daya, seperti sumber daya manusia ataupun sumber daya yang lain. Davis dalam Rukmana (2016) menjelaskan jika, jika tidak adanya peran kepemimpinan dalam suatu organisasi maka organisasi tersebut hanyalah segerombolan orang serta mesin yang tak teratur. Peran kepemimpinan pada suatu organisasi merupakan kunci tercapai atau tidaknya tujuan ataupun target organisasi tersebut. Pemimpin Perencanaan Pembangunan Daerah sama dengan pemimpin

di instansi lainnya yang bertugas mengarahkan serta mengatur seluruh unsur-unsur dalam pekerjaan guna meningkatkan disiplin pegawai agar dapat tercapainya suatu tujuan dari suatu organisasi yang telah ditargetkan hingga mampu memperoleh kinerja yang optimal (Juwita, 2018). Pemimpin yang berorientasi pada peningkatan kemampuan terfokus pada kegiatan yang mengembangkan beberapa keterampilan pegawainya agar kualitas kinerja dari pegawai lebih berkualitas (Istiharoh, 2018). Sulistiyani (2003) berpendapat jika kinerja dari suatu orang ialah suatu kolaborasi yang berasal dari usaha, kemampuan, dan juga kesempatan yang mampu dinilai dari kerja yang dihasilkan.

Kinerja sebagai hasil dari kegiatan ataupun pekerjaan perseorangan ataupun kelompok pada suatu organisasi disebabkan beberapa faktor dalam pencapaian tujuan organisasi. Pegawai dengan loyalitas yang tinggi akan memfokuskan perhatiannya pada kesuksesan organisasi dan juga suatu progres yang terus menerus. Masing-masing pekerja yang berada pada suatu organisasi tersebut harus dedikasi yang tinggi kepada saat proses mencapai suatu visi, misi, ataupun juga tujuan dari organisasi tersebut (Hakim & Hadipapo, 2017).

Kasmir (2017) berpendapat jika ada 13 faktor yang nantinya mampu memberikan dampak terhadap kinerja, diantaranya seperti motivasi kerja, komitmen, gaya kepemimpinan, kepribadian, pengetahuan, budaya organisasi, pengetahuan, lingkungan kerja, disiplin kerjanya, kepuasan, rancangan kerja, loyalitas, dan juga kepemimpinannya. Akan tetapi, beberapa faktor tersebut kerap tidak menjadi suatu variabel langsung yang memberikan pengaruh kepada suatu kinerja, tapi salah satu faktor yang bisa menjadi suatu variabel intervening atau mediasi terhadap satu keterkaitan faktor lain kepada kerjanya.

Kemajuan suatu organisasi tergantung pada kepemimpinan dalam pengelolaan organisasi. Hal ini dikarenakan kedisiplinan dan juga loyalitas dari pegawai akan memberikan suatu daya dukung kepada pemimpinnya yang bertanggung jawab serta berdedikasi tinggi. Menurut Alban (2000) dalam Aisah (2020) menyatakan bahwa pemimpin selaku orang yang punya Kompetensi, kemampuan, distribusi kekuasaan dan juga banyak melibatkan beberapa pihak, dapat memberikan suatu peran yang cukup berdampak bagi kelancaran suatu organisasi dengan mengaktualisasikan budaya organisasi yang diimbangi dengan beberapa nilai penting pegawai sebagai pengerat sosial terhadap keseluruhan anggota organisasi tersebut.

Menyadari pentingnya peran kepemimpinan ini, dukungan pegawai yang berkerja giat untuk kepentingan suatu organisasi sangatlah penting dan diperlukan, agar terciptanya suatu organisasi yang melakukan banyak pendekatan dari pihak manajemen. Dalam menjalankan suatu pekerjaan yang dikerjakan oleh para pegawai, mereka perlu untuk dilakukan pengarahan dahulu untuk melakukan kerja sama pada satu unit kerjanya, tidak dengan cara yang terpisah. Didalam suatu unit kerja terdapat beberapa koordinasi dan juga beberapa pihak yang nantinya akan melakukan koordinasi. Saat inilah fungsi dari suatu organisasi sudah melakukan penempatan sumber daya manusia yang juga struktur dari suatu organisasi tersebut yang telah dilakukan penerapan, hingga nantinya setiap pegawai tersebut punya wewenang dan tanggung jawab yang tidak sama, dan adanya jenjang hierarki sebagai pembeda antara pimpinan dengan pegawai (Aisah, 2020). Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sumatera Utara ialah salah satu lembaga pemerintah atau instansi yang mempunyai tujuan untuk melakukan koordinasi suatu

pembangunan di Sumatera Utara yang alamatnya berada di Jalan Diponegoro No. 21A Medan. BAPPEDA Provinsi Sumatera Utara ini dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang dibantu oleh satu Sekretaris dan juga lima Bidang Perencanaan. BAPPEDA Provinsi Sumatera Utara mempunyai sejarah awal berdirinya suatu lembaga pemerintahan. Hal ini berawal pada seusai pemerintahan pada masa orde lama yang telah tergantikan oleh orde baru yang secara konkrit mencoba untuk melakukan peningkatan pembangunan daeran dengan tujuan kepuasan dari masyarakat lebih diprioritaskan tepat seperti amanat dari penderitaan rakyat, dengan demikian para pemerintah mendapat penglihatan mengenai betapa pentingnya suatu instansi yang mampu menyusun beberapa program pembangunan yang secara keseluruhan dengan mengacu pada pembangunan, terkhusus pembangunan pra sarana umum misalnya saja jembatan, jalan, dan juga pra sarana pertanian rakyat.

Berdasarkan uraian diatas, terlihat bahwa peran kepemimpinan sangat penting terhadap kinerja pegawai dan merupakan hal yang tidak bisa di pisahkan. Kepemimpinan dalam suatu organisasi akan mempengaruhi maju mundurnya suatu organisasi serta kedisiplinan pegawai akan memperoleh dukungan terhadap suatu pemimpin yang bertanggung jawab dan mempunyai dedikasi tinggi, maka penulis melaksanakan penelitian guna mengetahui peran kepemimpinan pada kinerja pegawai di Bappeda Provinsi Sumatera Utara.

TINJAUAN TEORITIS

Teori Kepemimpinan

Kepemimpinan ialah salah satu faktor yang kerap dijadikan permasalahan sebab peran kepemimpinan dan budaya pemerintah ataupun masyarakatnya makin sadar jika tercapainya suatu tujuan pada skala lokal, regional maupun nasional ini bergantung dengan kepemimpinan dari orang yang menjabat sebagai pemimpin pada suatu instansi, organisasi, dan lainnya, yang mana penjelasannya dapat berupa suatu organisasi anak mencapai kesuksesan atau bahkan mengalami kegagalan ini ditentukan oleh kepemimpinannya, yang mana pemimpin yang nantinya akan menjadi penanggung jawab atas semua jenis pelaksanaan suatu pekerjaan tersebut.

Menurut Gibson (2006) dalam Ginting (2021) menjelaskan jika kepemimpinan ialah salah satu usaha yang membawa dampak untuk memberikan motivasi kepada masing-masing individu yang terlibat dalam proses tercapainya tujuan yang telah ditentukan. Pada umumnya, kepemimpinan ialah sebuah pola yang berkaitan dengan individu yang mempunyai wewenang dan memiliki dampak kepada sekelompok orang supaya bisa bekerja sama dengan baik agar terciptanya tujuan bersama.

Menurut Asrofi (2007) kepemimpinan (*leadership*) ialah salah satu kemampuan yang terdapat pada diri masing-masing individu (pemimpin) untuk memberikan pengaruh dan agar orang lain dapat terpengaruh olehnya, hingga mana seseorang tersebut tingkah lakunya akan dikehendaki oleh seorang yang memimpin tersebut. Danim (2004) menjelaskan jika kepemimpinan ialah suatu perilaku yang dapat diberika oleh kelompok ataupun individu lain yang terikat dalam suatu wadah dengan tujuan mencapainya suatu tujuan yang sudah disepakati.

Kepemimpinan merupakan sebuah kemampuan untuk memengaruhi, memberikan penggerakan dan memberikan pengarahkan akan suatu perilaku yang terdapat pada diri setiap

manusia atau setiap kelompok guna tercapai suatu tujuan pada kondisi tertentu. Jika dilihat dari penjelasan tersebut, dapat didapatkan pengertiannya ialah kepemimpinan ini memiliki sangkut paut terhadap suatu proses pengaruh sosial. Oleh sebab itu, kepemimpinan ialah suatu dampak yang secara disengaja dijalankan oleh sekelompok manusia untuk mengatur beberapa aktivitasnya dan juga beberapa keterkaitan pada sebuah organisasi atau kelompok (Hakim & Hadipapo, 2017).

Konsep Peran Kepemimpinan

Siagian (2011) dalam Akbar (2017) menjelaskan jika peranan seorang pemimpin dalam suatu organisasi terdapat 4 bentuk, yakni :

1. Peran yang bersifat interpersonal

Peran yang bersifat interpersonal pada saat menjalankan organisasi ialah jika salah seorang pemimpin dalam suatu perusahaan ataupun di organisasi menjabat sebagai pemimpin, memberikan tanggung jawabnya untuk memberikan motivasi dan juga memberikan arahan kepada bawahannya, dan juga seorang pemimpin tersebut memiliki peranan sebagai penghubung.

2. Peran yang bersifat informasional

Peranan ini berisikan makna yang artinya ialah jika seorang pemimpin berperan sebagai pemberi, penganalisa informasi dan yang penerimanya. Informasi sendiri ialah sebuah penjelasan yang perancangannya disusun sedemikian mungkin hingga informasi tersebut benar tertuju pada komunikan yang hendak di tuju dan juga memberi beberapa manfaat yang telah di harapkan sebelumnya.

3. Peran pengambilan keputusan

Peran pemimpin dalam mengambil sebuah kesepakatan ialah salah satu peran yang memiliki tujuan untuk melakukan penentuan kebijakan. Nantinya akan dikembangkan beberapa strategi bisnis yang dapat mengembangkan inovasi, menjalankan usaha dengan cara yang konsisiten, mengambil kesempatan serta bernegosiasi.

4. Peran Pengawasan

Pengawasan ialah suatu hal yang berfungsi memajemen suatu organisasi. Mempunyai arti yang mana suatu proses untuk melakukan pengawasan dan juga melakukan evaluasi suatu kegiatan. Hal ini merupakan hal yang penting sebab dengan tidak adanya suatu pengawasan yang baik maka nantinya akan menciptakan beberapa tujuan yang tidak memuaskan juga, baik tidak memuaskan bagi organisasi maupun bagi para karyawannya.

Kinerja Pegawai

Masalah kinerja ialah sebuah masalah yang tidak akan pernah lepas dari proses, daya guna dan hasil. Pada hal ini, kinerja ialah suatu hasil dari pekerjaan yang secara kuantitas maupun kualitas yang telah dicapainya oleh seseorang pada saat menjalankan penugasannya yang sesuai dengan tanggungjawab yang telah diembankan kepada dirinya. Pegawai yang mempunyai kinerja yang baik, dengan langsung akan memberikan dampak kepada sebuah perusahaan, dan memperbaiki kinerja dari seorang pegawai ialah sebuah pekerjaan yang memakan waktu cukup kama serta prosesnya yang tidak mudah. Dapat dilakukan dengan cara meningkatkan pengawasan

dan juga meningkatkan pembinaan. Selain dengan cara itu, bisa juga dilaksanakan dengan menilai tingkat keberhasilan kerja yang telah dilaksanakannya. Manfaat dari dilakukannya penilaian kinerja ini adalah sebagai tolak ukur yang mana nantinya dapat dipergunakan untuk memperbaiki kinerja pegawainya tersebut (Sinaga, 2020).

Koopmans (2014) dalam Sinaga (2020) mengartikan kinerja ialah sebuah pola perilaku semua pegawai yang selaras pada suatu tujuan yang sebelumnya telah disepakati dan ditentukan oleh organisasi. Penekanannya lebih pada pola perilaku dari pegawainya jika dibanding dengan hasil akhir dari tindakan perilakunya tersebut. Isinya ialah beberapa perilaku yang ada di bawah kontrolan individu tersebut, tetapi tidak dengan perilakunya yang terpengaruhi oleh lingkungan.

Kasmir (2017) berpendapat bahwa terdapat 13 faktor yang berdampak pada kinerja yakni sebagai berikut :

1. Kemampuan dan Keahlian. Jika pegawai tersebut memiliki kemampuan pasti lebih mampu menyelesaikan pekerjaan yang dikerjakannya secara baik dan benar, tepat dengan apa yang sudah disepakati sebelumnya.
2. Pengetahuan. Maksudnya dari pengetahuan yang dimaksud ialah terkait pekerjaan. Pegawai yang mengetahui pekerjaannya dengan baik maka akan menghasilkan hasil yang baik juga.
3. Rancangan Kerja. Suatu susunan yang dibuat untuk mempermudah pegawai dalam menjalankan pekerjaannya.
4. Kepribadian. Sebuah karakter diri yang dipunyai oleh masing-masing individu.
5. Motivasi Kerja. Sebuah daya dorong untuk menjalankan pekerjaannya. Apabila seorang pegawai mempunyai daya dorong yang kuat pada dirinya, maka ia akan merasa harus bisa menjalankan pekerjaannya dengan hasil yang terbaik.
6. Kepemimpinan. Sebuah perilaku dari seorang pemimpin untuk mengkoordinir bawahannya agar mengerjakan pekerjaan yang telah diembankan kepadanya.
7. Gaya Kepemimpinan. Suatu sikap dari seorang pemimpin untuk memerintahkan staffnya.
8. Budaya Organisasi. Sebuah norma atau kebiasaan yang berlaku yang dipunyai oleh setiap perusahaan.
9. Kepuasan Kerja. Suatu rasa puas ketika seseorang sedang atau telah melakukan pekerjaannya.
10. Lingkungan Kerja. Suatu kondisi di mana karyawan tersebut bekerja. Lingkungan pekerjaan bisa berbentuk sarana, prasarana, ruangan kerja, dan lainnya.
11. Loyalitas. Suatu sikap setia pegawai untuk bekerja di tempat tersebut.
12. Komitmen. Suatu sikap patuh dari pegawai untuk menjalankan peraturan perusahaan tempat ia bekerja.
13. Disiplin Kerja. Suatu kesungguh-sungguhan pegawai dalam menjalankan pekerjaannya.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini, metode yang dipergunakan ialah dengan metode kualitatif pendekatan deskriptif, hal ini disebabkan penelitian yang sudah dilaksanakan ini mempunyai tujuan untuk mendeskripsikan peran kepemimpinan dengan kinerja pegawai di Kantor Bappeda Provinsi Sumatera Utara. Penelitian dilaksanakan di Badan Perencanaan dan Pembangunan Sumatera Utara pada bulan Maret 2022. Guna memperoleh data-data yang tepat setelah dilakukannya penelitian,

hingga dilakukan penetapan sumber data. Sumber data yang ditetapkan sebagai informan penelitian, dikarenakan dilihat mengetahui secara garis besarnya dan mengetahui secara mendalam mengenai topik permasalahan yang akan diteliti. Adapaun yang berperan sebagai informan pada penelitian ini ialah kepala Bappeda Provinsi Sumatera Utara, Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian dan 1 orang staff pegawai di Bappeda Provinsi Sumatera Utara. Data dan informasi dikumpulkan melalui observasi, wawancara mendalam serta dokumentasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peran Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Bappeda Provinsi Sumatera Utara

Pemimpin ialah hal terpenting yang harus dimiliki setiap organisasi ataupun perusahaan. Pemimpin memiliki tanggungjawab dalam mengendalikan, mengontrol serta mengevaluasi kegiatan organisasi yang nantinya berdampak pada tujuan organisasi tersebut. Berhasilnya suatu organisasi sangat ditentukan oleh seorang pemimpin karena pemimpin merupakan salah satu konseptor serta kunci utama yang menanggungjawi seluruh rangkaian organisasi.

Dalam melihat kinerja pegawai di Bappeda Provinsi Sumatera Utara membutuhkan peran dari Kepala Bappeda Provinsi Sumatera Utara sebagai pemimpin agar dapat memantau, mengontrol serta memotivasi dan dapat pula mengevaluasi pegawainya dalam menyelenggarakan pemerintahan di instansi yang dipimpinnya. Hal seperti ini penting dilaksanakan agar pegawai merasa di control oleh pimpinannya dan mereka akan memberikan kinerja terbaik pada organisasi tersebut.

Peranan kepemimpinan terhadap suatu organisasi pemerintahan bukan sekedar menjadi seorang yang Cuma bisa memberikan perintah saja, namun mereka juga diharuskan untuk menampilkan peranan hubungan pribadi, peranan sebagai sumber informasi, lalu peranan dalam pengambilan keputusan. Jadi, Perkembangan pemerintahan akan terwujud apabila ditunjang oleh aparaturnegara yang memiliki kualitas dan dipimpin oleh sosok pemimpin yang memiliki peran dalam memimpin suatu lembaga pemerintahan dan tentunya dengan peran kepemimpinan seorang pemimpin tersebut akan berdampak dengan kinerja para pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugasnya.

Berdasarkan uraian diatas, maka dibawah ini dapat dilihat petikan wawancara penulis dengan Kepala Bappeda Provinsi Sumatera Utara selaku pemimpin dalam instansi ini sebagaimana petikan wawancaranya :

“Selaku pemimpin dalam instansi ini pastinya seorang pemimpin mempunyai komitmen untuk pegawainya disiplin, tahu aturan kerja, mendistribusikan pegawai untuk ikut pekatihan-pelatihan gunanya untuk meningkatkan kompetensi, sama seperti dimana-mana, semua pasti seperti itu. Ada standard SOP yang harus dijalankan agar pelaksanaan tugasnya tepat dengan peraturan yang berlaku. Dengan aturan dan tanggungjawab yang diberikan kepada pegawai semakin lama semakin meningkat walaupun tidak 100% efektif, tetapi tiap tahun ada peningkatan dari segi kedisiplinan, tanggungjawab dan lain sebagainya”.

Didasarkan dari hasil wawancara yang sudah dijelaskan tersebut, didapatkan kesimpulan jika selaku kepala Bappeda Provinsi Sumatera Utara sudah berperan aktif dalam mengontrol,

mengevaluasi serta meningkatkan kinerja pegawainya dalam bentuk kedisiplinan, menerbitkan aturan kerja serta melaksanakan pelatihan-pelatihan untuk peningkatan kompetensi pegawai. Sejalan dengan wawancara diatas, berikutini dapat juga dilihat petikan wawancara penulis dengan Kasubbag Umum dan Kepegawaian Bappeda Provinsi Sumatera Utara, beliau mengatakan bahwa :

“Selama saya menjadi Kasubbag di bidang kepegawaian ini saya melihat bahwa pak kepala sudah menerapkan peraturan serta kebijakan yang baik dalam peningkatan kinerja pegawainya. Peran kepemimpinan dari pak kepala sudah baik dan maksimal menurut saya, beliau tidak hanya membuat kebijakan atau aturan saja tetapi juga ikut menjalankan aturan tersebut, pak kepala itu orang yang disiplin dalam menjalankan tugasnya, beliau juga sering memberikan wejangan-wejangan untuk kami, untuk staf pegawai lain, pak kepala juga selalu mengarahkan anggota-anggotanya dalam pengerjaan suatu tugas. Setiap kinerja kami pasti di evaluasinya, kemudian ketika ada diklat atau pelatihan pasti pegawai ada yang dikirim agar lebih kompeten di bidang yang ditekuninya. Peran kepemimpinan pak kepala itu berdampak cukup besarlah pada kinerja saya dan pegawai lainnya. Karena pak kepala peduli dan berempati pada pegawainya, gapernah membedakan atasan dan bawahan dalam berempati. Tetapi kalau bekerja sesuai dengan tupoksi masing-masing”

Didasarkan dari hasil wawancara yang sudah dijelaskan tersebut, didapatkan kesimpulan jika peran kepemimpinan kepala Bappeda Provinsi Sumatera Utara terhadap kinerja pegawai sudah cukup maksimal. Hal ini dapat dilihat bagaimana ia melaksanakan tugasnya, wejangan atau motivasi yang diberikan, berempati pada bawahannya serta selalu mengevaluasi setiap kinerja pegawainya disetiap bidang sesuai dengan tupoksinya.

Hal ini diungkapkan juga oleh salah satu staff pegawai di Bappeda Provinsi Sumatera Utara, beliau berpendapat bahwa :

“Pak kepala sosok yang tegas namun lembut. Beliau sangat disiplin dalam mengerjakan tugasnya. Peran kepemimpinannya dalam mempengaruhi kinerja kami sudah maksimal ya. Karena pak kepala itu selalu aktif memberikan masukan, mengarahkan pada tiap pekerjaan yang kami laksanakan. Kemudian pak kepala juga memberikan ruang pada pegawainya untuk mengikuti pelatihan agar kemampuan kami bertambah. Pada setiap tugas kami pasti nantinya di evaluasi pak kepala. Ditengah kesibukannya tapi beliau tetap sempat mengontrol kerja kami sebagai bawahannya. Beliau melihat apakah saya sudah mengerjakan tugas sesuai dengan tanggungjawab saya atau tidak. Jika memang ada kesalahan bapak langsung memanggil saya keruangannya dan menegur saya. Karena kedisiplinan beliaulah maka kinerja kamipun terikut disiplin.”

Berdasarkan hasil wawancara tersebut sangat jelas terlihat bahwasanya peran kepemimpinan kepala Bappeda Provinsi Sumatera Utara sudah sangat maksimal dalam peningkatan kinerja pegawainya. Karena kedisiplinan beliau pegawainya juga terikut disiplin. Sosok pemimpin yang berpengaruh dalam peningkatan kinerja pegawainya. Kepala Bappeda Provinsi Sumatera Utara sudah menerapkan peran kepemimpinan dalam hubungan interpersonal, informasi serta dalam pengambilan keputusan.

Menurut Rijanti (2020) organisasi pemerintahan mengalami kesuksesan ataupun bahkan kegagalan pada saat menjalankan penugasannya dan juga penyelenggaraannya disebabkan oleh

kepemimpinannya yang didorong oleh kapasitas dari suatu organisasi pemerintahan tersebut, dengan demikian pelaksanaan tata pemerintahannya yang baik (*good governance*) akan tercapai, kebalikannya, jika kepemimpinannya lemah maka akan mengakibatkan mundurnya juga birokrasi yang ada di Indonesia.

Dalam melaksanakan penugasannya, pemimpin dituntut untuk terus melakukan penciptaan dan juga melakukan pemeliharaan hubungan yang baik dengan staffnya supaya mereka mampu bekerja dengan produktif serta professional. Kepemimpinan yang efektif bisa terlaksanakan dengan cara yang dinamis, sebab kemampuan pemimpin dalam memimpin dan juga melakukan pengambilan keputusan ataupun juga menetapkan keputusan selalu dilaksanakan dengan cara keputusan bersama. Suatu kepemimpinan akan jauh lebih efektif apabila seorang yang memimpin bisa menginspirasi kepada para bawahannya untuk melaksanakan pekerjaannya dengan bekerja sama dengan melakukan tindakan untuk menciptakan suatu tujuan yang telah direncanakan oleh organisasi tersebut sebestumnya, serta pada prosesnya tersebut sang pemimpin akan terus berproses untuk mengembangkan kemampuan kepemimpinannya hingga nantinya mereka pun akan menggantikannya sebagai pemimpin. Hal yang demikian sudah dilakukan oleh Kepala Bappeda Provinsi Sumatera Utara walaupun belum sepenuhnya efektif.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa peran kepemimpinan adalah faktor penting dalam melihat kinerja pegawai. Peran kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Bappeda Provinsi Sumatera Utara sudah terlaksanakan cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari peranan kepemimpinan dalam peran interpersonal ditunjukkan dengan kemampuannya dalam menjalankan kepemimpinan dalam memberi masukan, arahan serta bimbingan kepada pegawai ataupun bawahannya, peran kepemimpinan informasional ditunjukkan dengan kemampuan pemimpin dalam menyebarkan informasi dengan melibatkan semua pegawai, peran pengambilan keputusan ditujukan dengan kemampuan pemimpin dalam membuat kebijakan serta konsisten menerapkannya guna memperbaiki hasil evaluasi kinerja pegawai.

Kinerja pegawai di Bappeda Provinsi Sumatera Utara belum sepenuhnya baik. Tetapi setiap bulannya dilakukan evaluasi dan terus meningkatkan kedisiplinan serta melihat target pencapaian dari masing-masing bidang. Kepala Bappeda Provinsi Sumatera Utara sudah mengeluarkan aturan kerja ataupun kebijakan, tetapi belum sepenuhnya dilaksanakan oleh pegawai.

REFERENSI

- Aisah, S. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Bulletin of Management and Business*, 1(2), 42–50. <https://doi.org/10.31328/bmb.v1i2.100>
- Akbar, F. (2017). *Analisis Peran Kepemimpinan Camat Di Kantor Kecamatan Bongomeme Kabupaten Gorontalo*.
- Ginting, M., Pelawi, P., & Joe, S. (2021). Analisis Peranan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Secara Langsung Dan Melalui Motivasi Dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil: JWEM*, 11, 65–74.

<https://mikroskil.ac.id/ejurnal/index.php/jwem/article/view/767%0Ahttps://mikroskil.ac.id/ejurnal/index.php/jwem/article/viewFile/767/369>

- Hakim, A., & Hadipapo, A. (2017). Peran Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Di Wawatobi. *Ekonomi Bisnis*, 16(1), 1-11.
- Istiharoh, R. (2018). Peran Kepemimpinan Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai di Badan Penanaman Modal Daerah (BPMD) Kabupaten Kutai Timur. *Administrasi Reformas*, 1(1), 151-169.
- Juwita, R. (2018). *Peran Kepemimpinan dalam Memotivasi Kedisiplinan Pegawai pada Kantor Pemda Kabupaten Kapuas*.
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Rijanti, T., Indriyaningrum, K., Yuniyanto, A., & Yusuf, I. (2020). Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Memperkuat Pengaruh Efikasi diri dan Motivasi pada Kinerja Pegawai. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 27(2), 111-122. <https://www.unisbank.ac.id/ojs/index.php/fe3/article/view/8193>
- Rukmana, R. (2016). Dampak Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Serta Implikasinya Pada Kualitas Perencanaan Pembangunan. *Jurnal Kontigensi*, Vol. 4(1), 57-75.
- Sinaga, L. R. R. (2020). Peran Kepemimpinan, Soft Competency dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 4(4), 127-132.