

PERAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA ORGANISASI PEMERINTAHAN KEC. PANTAI LABU

Roswati Hutapea¹, Nazmah²

Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Sukma

E-mail: roswatihu@gmail.com¹, na7m4@yahoo.com²

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah peran pemimpin berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada organisasi pemerintahan kec. pantai labu. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif yang bertujuan untuk mengungkap kejadian atas fakta keadaan atau fenomena yang terjadi ketika penelitian berlangsung dan menyajikan apa yang sebenarnya terjadi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik sampel jenuh dengan jumlah sampel pada Kantor Camat Medan Timur Kota Medan adalah 20 karyawan yang merupakan karyawan tetap. Dari hasil pengumpulan data yang dilakukan pada organisasi pemerintahan kec. Pantai labu ditemui bahwa peran kepemimpinan dalam suatu organisasi sangat berpengaruh dalam pergerakan kinerja karyawan dimana pemimpin yang dapat mengayomi dengan memberi bimbingan dan arahan yang baik kepada karyawan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. hal ini dapat dilihat dari pengamatan yang dilakukan oleh peneliti yaitu pada saat pemimpin ada di tempat maka karyawan akan bekerja dengan giat namun jika pemimpin tidak berada ditempat maka karyawan akan bekerja seadanya, dan pengerjaan tugas akan dilakukan pada saat batas terakhir harus diserahkan. Secara garis besar penilaian kinerja yang dilakukan masih bersifat subjektif dan belum mengukur apa yang seharusnya diukur, sehingga setiap bulan hasil penilaian kinerja selalu dalam penilaian yang baik walaupun perilaku yang ditampilkan masih belum. Dari hasil wawancara yang dilakukan diketahui bahwa karyawan mengharapkan pemimpin dapat bekerja lebih lama dari pada karyawan dan memiliki kemampuan yang cukup baik dalam berkomunikasi sehingga tugas yang diberikan dapat didelegasikan dengan jelas.

Kata Kunci: Peran Pemimpin; Kinerja, Karyawan organisasi pemerintahan

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mencakup semua orang yang terlibat dalam kegiatan operasional organisasi, mulai dari tingkatan yang paling rendah sampai yang tertinggi. Walaupun tingkatannya berbeda-beda, namun semua unsur sumber daya manusia memiliki peran yang sama dalam mencapai tujuan organisasi. Kenyataan bahwa organisasi berjalan dengan lancar dan tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan sangat dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan. Dalam menjalankan peran kepemimpinannya, pemimpin menggunakan beberapa gaya kepemimpinan: organisasi yang baik menjadi buruk, atau organisasi yang buruk menjadi baik. Penerapan gaya kepemimpinan ini mempengaruhi kemampuan karyawan untuk bekerja lebih baik guna mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai bahkan dapat dikatakan sebagai upaya yang sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pemimpin adalah individu yang menduduki posisi tertinggi dalam organisasi dan memastikan organisasi tumbuh dan berkembang dengan baik. Kepemimpinan dalam organisasinya ditentukan oleh gaya kepemimpinannya, karena seorang pemimpin memiliki keunikan, ciri khusus, kebiasaan, temperamen, karakter dan kepribadian yang membedakannya dengan orang lain melalui tingkah laku dan gayanya sendiri. Oleh karena itu peran kepemimpinan

memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dalam organisasi dalam membangun kerjasama antara atasan dan bawahan.

Peran manajer dalam kinerja karyawan telah banyak dipelajari dan dipelajari (Dewi, 2020) Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran manajer cukup baik dalam meningkatkan kinerja pegawai dengan memberikan kepemimpinan sebagai organisasi dan mengarahkan serta mengendalikan pengambilan keputusan pegawai. Namun, masih terdapat kekurangan orang untuk meningkatkan kinerja pegawai dan hal ini perlu ditingkatkan lagi. (Putra, 2019) Penelitian dengan hasil kajian menunjukkan bahwa peran pengelola dalam meningkatkan kinerja para pekerja ship handling di kantor Kesyahbandar kota Samarinda atas prakarsa pengelola Kesyahbandar menciptakan suasana yang nyaman di kantor Kesyahbandar. (Moh. Khoiri, 2019) Penelitian berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap variabel kepemimpinan dan kinerja karyawan saat ini adalah baik. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antar variabel administrasi terhadap kinerja Bawaslu kota administrasi Jakarta Selatan.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Siregar, 2019) Hasil kajian menunjukkan bahwa kepemimpinan Direktur Kecamatan Sidikalang Kabupaten Dairi dinilai baik sesuai rumusan visi tujuan, sebagai motivator visi, sebagai pembentuk kelompok kerja dan sebagai pembentuk struktur sumber daya manusia, sebagai pembentuk pembangun jaringan, sebagai perwakilan organisasi, sebagai pengambil keputusan, sebagai pendelegasian tugas, dalam uraian tugas, sebagai pemberi penghargaan bagi bawahan dan sebagai komunikator informasi. Kinerja pegawai Kantor Kecamatan Sidikalang sudah cukup baik dari segi keterampilan kerja, kualitas kerja, kemampuan beradaptasi, kerjasama dan tanggung jawab, namun masih dinilai kurang dari segi produktivitas seperti inisiatif pemecahan masalah dan keterampilan komunikasi yang dianggap miskin. Peneliti melakukan penelitian pada organisasi pemerintahan kec. pantai labu dimana peneliti menemukan beberapa fenomena atau masalah yaitu karyawan tidak datang tepat waktu untuk bekerja serta karyawan sering menunda pekerjaan yang telah ditetapkan oleh pimpinan. Hal ini terjadi karena pimpinan di kantor tersebut kurang mengayomi para karyawannya. Sehingga hal tersebut mengakibatkan menurunnya semangat kerja karyawan dan karyawan sering menunda pekerjaannya. Oleh sebab itu peneliti ingin mengetahui lebih dalam apakah pemimpin memiliki peran dalam peningkatan kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Peran Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada Organisasi Pemerintahan Kec. Pantai Labu”.

2. LANDASAN TEORI

Pengertian Kepemimpin

Pemimpin memiliki perilaku yang berbeda secara mendasar ketika memimpin bawahannya dan perilaku kepemimpinan itu disebut gaya kepemimpinan. Dimana gaya kepemimpinan sangat mempengaruhi keberhasilan pemimpin dalam mempengaruhi bawahan. Kepemimpinan secara etimologi menurut kamus besar bahasa indonesia berasal dari kata dasar “pemimpin” yang berarti menuntun, menunjukkan jalan serta membimbing. Sehingga dapat dinyatakan bahwa pimpinan merupakan kelebihan yang dimiliki sehingga dapat mengarahkan serta mempengaruhi bawahan dalam mencapai tujuan. Sedangkan menurut (Rohaeni, 2016) mengungkapkan bahwa kepemimpinan merupakan terjemahan dari Bahasa Inggris “*leadership*” yang mempengaruhi kelompok orang-orang yang dapat diarahkan serta bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan.

Pemimpin juga merupakan seseorang yang akan menjadi penentu keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi melalui visi dan misi yang dimiliki sesuai yang telah ditentukan dalam organisasi tersebut. Peran kepemimpinan merupakan suatu perilaku seorang atasan dalam menjalankan wewenang serta tanggung jawab sesuai yang diharapkan dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu, peran kepemimpinan sangat berpengaruh besar dalam suatu perusahaan karena, pimpinan adalah penentu suatu keberhasilan perusahaan dalam mengatur dan membimbing setiap karyawan melalui aturan-aturan yang telah ditentukan.

Hemphill & Coons (Yukl, 2013) menyatakan bahwa kepemimpinan suatu perilaku individu yang mengarahkan individu untuk dapat mencapai sasaran bersama. Sedangkan menurut D. Katz & Kahn (Yukl, 2013) kepemimpinan adalah pengaruh tambahan yang melebihi dan berada di kebutuhan mekanis dalam mengarahkan organisasi secara rutin. Burns (Yukl, 2013) mengutarakan bahwa kepemimpinan dilaksanakan ketika seseorang memobilisasi sumberdaya, institusi, politik, psikologi, dan sumber-sumber lainnya untuk membangkitkan, melibatkan dan memenuhi memotivasi pengikutnya. Berdasarkan teori dan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan perilaku individu dalam mengarahkan organisasi untuk mencapai sasaran.

Peran Kepemimpinan

Peran kepemimpinan sangat berpengaruh besar dalam suatu perusahaan karena, pimpinan adalah penentu suatu keberhasilan perusahaan dalam mengatur dan membimbing setiap karyawan melalui aturan-aturan yang telah ditentukan. Sedangkan Menurut (Mulyadi, 2013) Peran adalah upaya nyata yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan memperkuat kepemimpinan atas bawahan mereka dan dengan membuat keputusan dalam organisasi. Berdasarkan teori di atas, peran kepemimpinan dapat dibagi menjadi tiga bagian, yaitu:

1. Peran Antarpribadi. Peran ini menitik beratkan pada hubungan pribadi yang meliputi : peran tokoh, peran pemimpin dan peran penghubung.
2. Peran Informasional. Peran ini menitik beratkan pada penerimaan dan pengomunikasian informasi yang dibutuhkan untuk mengambil keputusan. Peran ini meliputi : memantau, penyebar, juru bicara serta pihak diluar organisasi.
3. Peran Pengambilan Keputusan. Peran ini pimpinan mengambil keputusan berdasarkan hubungan atau pribadi yang dibangunnya dan informasi yang dipantau sebelumnya.

Menurut Henry Mintzberg (Badeni 2014), kepemimpinan memiliki tiga peran utama yang biasanya dilakukan pemimpin untuk meningkatkan kinerja atau kepemimpinan dalam suatu organisasi, sebagai berikut:

1. Interpersonal role (Peranan pribadi).
2. Decision making (peranan pembuat keputusan).
3. Informational role (peranan sumber informasi).

Menurut (Sondang, 2013) mengatakan bahwa dalam hubungan antara pemimpin dan bawahan, ada dua hal yang biasa dilakukan pemimpin secara luwes kepada bawahan atau pengikutnya, yaitu:

1. Hubungan antara perilaku direktif dan suportif.

Perilaku pengendalian dapat dirumuskan sehingga manajer terlibat dalam komunikasi satu arah. Bentuk direktif dalam komunikasi satu arah ini antara lain menentukan peran yang harus dimainkan oleh pengikut, memberi tahu apa yang harus dilakukan, di mana dan bagaimana melakukannya, serta memantau secara ketat para pengikut.

2. Perilaku Mendukung

Perilaku suportif adalah sejauh mana seorang pemimpin terlibat dalam komunikasi dua arah, mendengarkan, mendukung dan mendorong, memfasilitasi interaksi dan melibatkan pengikutnya dalam pengambilan keputusan.

Selain itu, peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan diutarakan oleh Para Ahli (Mulyadi, 2013) sedemikian rupa sehingga setiap pemimpin selalu berusaha untuk memenangkan hati seluruh anggota organisasinya, dengan harapan mereka memiliki keterampilan yang berkualitas untuk mencapai prestasi yang optimal. didefinisikan. Sasaran kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan penguatan kepemimpinan dalam perilaku (hubungan dengan bawahan) dan pengambilan keputusan dalam organisasi.

Berdasarkan teori-teori diatas maka dapat disimpulkan bahwa peran kepemimpinan merupakan suatu sikap yang dapat mempengaruhi setiap perjalanan suatu organisasi karena tanpa

peran seorang pimpinan, maka suatu organisasi tidak akan dapat berjalan dengan baik sebagaimana yang telah direncanakan.

Indikator Kepemimpinan

Untuk mengukur apakah gaya kepemimpinan pemimpin sesuai dengan organisasinya, dapat diukur dengan menggunakan dimensi kepemimpinan.. Menurut (Kartono D. , 2016), ada tujuh sifat pemimpin yang unggul adalah sebagai berikut:

1. Kekuatan, ketangguhan fisik dan mental merupakan prasyarat bagi pemimpin yang harus bekerja lama dan keras dalam waktu yang lama dan tidak teratur dan seringkali dalam situasi yang tidak pasti.
2. Stabilitas emosional, manajemen yang baik ditandai dengan stabilitas. Ini berarti dia tidak mudah marah, sakit hati, atau mudah meledak emosi.
3. Tujuan
Penilaian manajemen harus didasarkan pada hati nurani yang baik, yaitu. objektif (bukan subjektif, berdasarkan prasangka sendiri).
3. Motivasi pribadi, keinginan dan kesedihan menjadi seorang pemimpin harus terlihat dan di dalam hati itu sendiri.
4. Kemampuan berkomunikasi, pemimpin diharapkan mampu menulis dan berbicara, mudah memahami maksud orang lain, cepat memahami esensi pernyataan eksternal, dan mudah memahami maksud anggotanya.

Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah kualitas individu yang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas seseorang. Karena suatu kegiatan merupakan tindakan dalam dunia kerja yang terdiri dari banyak komponen yang harus dilakukan. Kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai menurut standar dan kriteria yang ditentukan selama periode waktu tertentu. Prestasi sering didefinisikan sebagai preferensi seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Oleh karena itu, aktivitas yang paling berharga dalam organisasi adalah aktivitas karyawan, yaitu bagaimana dia melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan, jabatan atau peran dalam organisasi.

Kemudian menurut (Sutrisno, 2016), Kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai dilihat dari segi kualitas, kuantitas, jam kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi, yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi itu sendiri. pihak berwajib dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan masing-masing organisasi secara legal, tanpa melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika..

Selanjutnya menurut (Sinambela, 2016) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya sendiri, untuk mencapai tujuan organisasi itu secara sah, tanpa melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Selanjutnya menurut (Zainal, 2014), kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. "Sedangkan menurut (Simamora, 2013), Kinerja pegawai adalah derajat pencapaian hasil bagi pegawai yang memenuhi persyaratan pekerjaan. Berdasarkan beberapa pandangan yang dikemukakan di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai itu sendiri dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai dalam memenuhi tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Mangkunegara, 2017), indikator untuk mengukur kinerja karyawan ada enam indikator, yaitu:

- 1) Kualitas kerja
Kualitas kerja dapat dilihat dari ketepatan kerja, ketelitian, keterampilan, dan kebersihan dari kerja seseorang.

- 2) Kuantitas kerja
Disebut juga dengan output, perlu diperhatikan juga bukan hanya output rutin, tetapi juga seberapa cepat bisa menyelesaikan kerja ekstra.
- 3) Keandalan
Keandalan kerja terdiri dari mengikuti instruksi, inisiatif, kehati-hatian, kerajinan.
- 4) Sikap
Sikap kerja terdiri dari sikap terhadap perusahaan, karyawan lain dan pekerjaan serta kerjasama.

Kemudian menurut (Dr. Wibowo, 2016), ada beberapa indikator kinerja, yaitu :

1. Tujuan
Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah kemana kinerja harus dilakukan.
2. Standar
Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.
3. Umpan Balik
Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja
4. Alat atau Sarana
Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan.
5. Kompetensi
Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.
6. Motivasi
Motivasi merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan.
7. Peluang
Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

Sedangkan indikator kinerja menurut (Kasmir, 2018) adalah sebagai berikut :

1. Kualitas (Mutu)
Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu.
2. Kuantitas (jumlah)
Untuk melihat kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang
3. Waktu (jangka waktu)
Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya
4. Penekanan biaya
Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan.
5. Pengawasan
Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan
6. Hubungan antar karyawan
Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerjasama atau kerukunan antar karyawan dan atau antar pimpinan.

3. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif yang bertujuan untuk mengungkap peristiwa atau fenomena yang terjadi selama penelitian dan menyajikan apa yang sebenarnya terjadi. (Sugiyono, 2017) Penelitian kualitatif adalah metode yang berlandaskan pada filosofi postpositivisme, yang digunakan untuk mempelajari kondisi objek yang alamiah, dengan peneliti sebagai instrumen kuncinya. Sementara itu (Fauzan, 2017) menyatakan bahwa penelitian kualitatif adalah penelitian yang menghasilkan wawasan yang tidak dapat dicapai melalui metode. Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa penelitian kualitatif adalah suatu teknik penelitian yang menekankan kualitas atau mutu penelitian yang berkaitan dengan teori, konsep dan simbol serta berdasarkan pengamatan terhadap lingkungan sosial seseorang yang menghasilkan data deskriptif.

Sampel adalah bagian dari populasi dan karakteristik. Jika populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, peneliti dapat menggunakan sampel dari populasi tersebut” (Sugiyono, 2016). Oleh karena itu, teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini harus menggunakan teknik sampling jenuh. Menurut (Sugiyono, 2018), “Sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel.” Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa jumlah sampel pada Kantor Kecamatan Medan Timur di kota Medan adalah 20 karyawan tetap.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil pengumpulan data yang dilakukan pada organisasi pemerintahan kec. Pantai labu ditemui bahwa peran kepemimpinan dalam suatu organisasi sangat berpengaruh dalam pergerakan kinerja karyawan dimana pemimpin yang dapat mengayomi dengan memberi bimbingan dan arahan yang baik kepada karyawan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. hal ini dapat dilihat dari pengamatan yang dilakukan oleh peneliti yaitu pada saat pemimpin ada di tempat maka karyawan akan bekerja dengan giat namun jika pemimpin tidak berada ditempat maka karyawan akan bekerja seadanya, dan pengerjaan tugas akan dilakukan pada saat batas terakhir harus diserahkan. Secara garis besar penilaian kinerja yang dilakukan masih bersifat subjektif dan belum mengukur apa yang seharusnya diukur, sehingga setiap bulan hasil penilaian kinerja selalu dalam penilaian yang baik walaupun perilaku yang ditampilkan masih belum. Dari hasil wawancara yang dilakukan diketahui bahwa karyawan mengharapkan pemimpin dapat bekerja lebih lama dari pada karyawan dan memiliki kemampuan yang cukup baik dalam berkomunikasi sehingga tugas yang diberikan dapat didelegasikan dengan jelas.

Dari hasil wawancara diketahui bahwa 70% karyawan berasumsi bahwa seorang pemimpin harus dapat mengontrol emosinya serta menjaga kata-kata pada saat berinteraksi dengan karyawan, hal ini dapat menyebabkan terjadinya demotivasi pada karyawan. Hal ini sejalan dengan apa yang diutarakan oleh (Mulyadi, 2013) bahwa Peran pemimpin merupakan Usaha kongkrit yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberdayakan peran kepemimpinan melalui perilaku hubungan dengan bawahan dan dalam pengambilan keputusan di dalam organisasi tersebut. Berdasarkan teori di atas, maka peran kepemimpinan dapat terbagi menjadi 3 yaitu:

1. Peran Antarpribadi. Peran ini menitik beratkan pada hubungan pribadi yang meliputi peran tokoh, peran pemimpin dan peran penghubung.
2. Peran Informasional. Peran ini menitik beratkan pada penerimaan dan pengomunikasian informasi yang dibutuhkan untuk mengambil keputusan. Peran ini meliputi memantau, penyebar, juru bicara serta pihak diluar organisasi.
3. Peran Pengambilan Keputusan. Peran ini pimpinan mengambil keputusan berdasarkan hubungan atau pribadi yang dibangunnya dan informasi yang dipantau sebelumnya.

Melalui peran kepemimpinan yang baik, maka kinerja karyawan juga akan semakin baik karena pimpinan selalu memberi pengajaran serta menerima setiap keluhan karyawan sehingga karyawan termotivasi untuk giat dalam bekerja dan memberikan prestasi kerja yang baik bagi organisasi pemerintahan kec. pantai labu. Peran kepemimpinan juga bertujuan untuk menjalankan kewajiban khusus dalam suatu organisasi dalam menggerakkan konsep-konsep serta strategi dalam meningkatkan prestasi atau hasil kerja. Hal tersebut harus tetap diperankan oleh pimpinan agar keinginan organisasi dapat tercapai. Berdasarkan penelitian yang dilakukan peneliti, kepemimpinan pada organisasi pemerintahan kec. pantai labu masih memiliki keurangan dalam memimpin karyawan baik dari segi penegasan tugas dan tanggung jawab masing-masing karyawan. Selain itu karyawan juga kurang sigap dalam melaksanakan tugas serta lebih mendahulukan urusan pribadi dengan demikian pimpinan dan karyawan harus meningkatkan kerjasama yang baik agar kedepannya organisasi pemerintahan kec.pantai labu juga semakin maju dan berkembang.

Pelaporan kinerja sebagai bagian integral dari sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah merupakan upaya untuk membangun penyelenggaraan pemerintahan yang transparan, inklusif, akuntabel, dan berorientasi pada hasil. Selain itu, evaluasi kinerja disusun sebagai komitmen rencana kerja tahunan yang harus dicapai oleh instansi pemerintah dalam rangka meningkatkan efisiensi dan akuntabilitas instansi pemerintah. Pengurus Kabupaten Deli Serdang telah menetapkan indikator dan target kinerja yang menjadi tolok ukur untuk mengukur kinerja. Penetapan kinerja merupakan kontrak kinerja yang dibuat oleh pemberi tugas (Gubernur Deli Serdang) kepada penerima pengalihan (Direktur Badan Kesatuan Bangsa dan Kebijakan Kabupaten Deli Serdang) dan dimaksudkan untuk dilaksanakan selama (satu) tahun anggaran. tujuan kinerja Pada akhir periode penagihan, evaluasi kinerja didasarkan pada evaluasi kinerja.

Adapun penetapan kinerja Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Deli Serdang sebagai berikut:

Tabel 1

| N0 | Sasaran Strategis | Indikator Kinerja | Target |
|-----------|---|--|-------------------|
| | Meningkatnya toleransi/solidaritas dan kerukunan dalam kehidupan beragama dan berbangsa | 1. Persentase penanganan potensi konflik tidak menjadi konflik | 85 % |
| | Meningkatnya peran serta masyarakat dalam pemantapan wawasan kebangsaan | 1. Peningkatan Pemahaman Aktualisasi Pancasila dan Wawasan Kebangsaan. 2. Persentase Organisasi Kemasyarakatan yang terdaftar dibina dan terverifikasi. 3. Cakupan Pembinaan dan Pengembangan Ketahanan Ekonomi, Sosial dan Budaya | 70% 75% 80% |
| | Meningkatnya kesadaran dan peran serta masyarakat dalam bidang politik | 1. Persentase Hibah Bantuan Keuangan kepada Partai Politik | 100% |
| | Meningkatnya Kualitas Pelayanan dan Kinerja Perangkat Daerah | 1. Nilai LHE AKIP Perangkat Daerah 2. Indeks Kepuasan Masyarakat | 70% 77% |

Sumber: Organisasi Pemerintahan Kec.Pantai Labu

Badan Kesatuan Bangsa dan Kebijakan Kabupaten Deli Serdang mengukur kinerja dengan membandingkan sasaran kinerja dengan implementasi metrik sasaran strategis. Secara keseluruhan, hasil dari 7 indikator Politik dan Kesatuan Bangsa Kabupaten Deli Serdang telah mencapai target. Pencapaian kinerja ditunjukkan pada tabel di bawah ini.

Tabel 2

| No | Sasaran Strategis | Indikator Kinerja | Target | Realisasi |
|----|---|---|---------|-----------|
| 1 | Meningkatnya toleransi/solidaritas dan kerukunan dalam kehidupan beragama dan berbangsa | Persentase penanganan informasi potensi konflik. Peningkatan Pemahaman Aktualisasi Pancasila dan Wawasan Kebangsaan. Persentase organisasi kemasyarakatan yang terdaftar dibina dan terverifikasi | 85% | 96% |
| | | | 70% | - |
| | | | 75% | 91% |
| 2 | Meningkatnya peran serta masyarakat dalam pemantapan wawasan kebangsaan | Cakupan Pembinaan dan Pengembangan Ketahanan Ekonomi, Sosial dan Budaya | 80% | - |
| 3 | Meningkatnya kesadaran dan peran serta masyarakat dalam bidang politik | Persentase Hibah Bantuan Keuangan kepada Partai Politik | 100% | 100% |
| 4 | Meningkatnya Kualitas pelayanan dan Kinerja Perangkat Daerah | Nilai LHE AKIP Perangkat Daerah. Nilai survei kepuasan masyarakat. | 70 Poin | - |
| | | | 77 Poin | 90 Poin |

Sumber: Organisasi Pemerintahan Kec.Pantai Labu

Pencapaian sasaran strategis Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Deli Serdang berdasarkan Kesepakatan Kinerja didukung oleh 7 indikator kinerja yang menganalisis capaian kinerja sebagai berikut:

a. Indikator 1: Persentase kemungkinan pemrosesan data yang bertentangan.

Dalam rangka menghadapi berbagai potensi konflik agar tidak menjadi konflik, Kantor Politik dan Kesatuan Bangsa Kabupaten Deli Serdang mengoptimalkan kegiatan forum-forum strategis yang dibentuk di Kabupaten Deli Serdang, yaitu:

1. Kelompok Terpadu Penanganan Konflik Sosial Kabupaten Deli Serdang melaksanakan pencegahan dini dan mengatasi berbagai masalah yang dapat menimbulkan konflik untuk memfasilitasi pemulihan pasca konflik.
2. Forum peringatan dini masyarakat tingkat kabupaten dan kecamatan se-Kabupaten Deli Serdang, d Es. Resolusi.
3. Tim terpadu untuk memantau organisasi masyarakat. 4) Tim Monitoring, Pelaporan dan Evaluasi Kebijakan Pembangunan Wilayah Administrasi Deli Serdang memantau, melaporkan dan mengevaluasi seluruh perkembangan politik Wilayah Administrasi Deli Serdang.

Berdasarkan hasil kegiatan Forum diatas, penyelesaian berbagai potensi konflik di Kabupaten Deli Serdang menunjukkan hasil yang positif. Hal ini dibuktikan dengan tidak pernah terjadi konflik suku, agama, ras dan antargolongan (SARA).

- b. Indikator 2: Meningkatkan Perwujudan Pancasila dan Wawasan Kebangsaan Dalam rangka meningkatkan Perwujudan Pancasila dan Wawasan Kebangsaan, Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Deli Serdang akan menyelenggarakan seminar, kegiatan orientasi dan dukungan, serta memberikan ceramah, khusus untuk siswa SMA Kegiatan pertunjukan dikemas dengan kuis tematik “Wawasan Kebangsaan” namun dikarenakan efisiensi anggaran maka kegiatan tersebut tidak dapat dilaksanakan sehingga target yang telah ditentukan tidak dapat tercapai.
- c. Indikator 3: Persentase Organisasi Kemasyarakatan yang terdaftar dibina dan diverifikasi Penguatan peran serta masyarakat dalam proses pembangunan di Kabupaten Deli Serdang, Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Deli Serdang melakukan pembinaan terhadap organisasi kemasyarakatan yang terdaftar pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Deli Serdang. Oleh karena pembinaan dalam bentuk kegiatan. Lokakarya Manajerial bagi Pimpinan Ormas pada tahun 2022 tidak bisa dilaksanakan dikarenakan efisiensi anggaran, maka pembinaan diarahkan kepada ormas/lembaga yang bersurat dan berkonsultasi yang kemudian diverifikasi untuk diberikan surat keterangan sebanyak 56 ormas/lembaga, namun setelah diberikan penjelasan dan diverifikasi sebagai bagian pembinaan kepada masyarakat dalam hal pembentukan dan kewajiban yang harus dilakukan sebagai organisasi hanya 51 ormas/lembaga yang dapat diberikan surat keterangan.
- d. Indikator 4: Lingkup Pembinaan dan Pengembangan Ketahanan Ekonomi, Sosial dan Budaya Dalam rangka mendorong dan mengembangkan ketahanan ekonomi, sosial dan budaya, Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Deli Serdang telah merencanakan kegiatan sebagai berikut:
 1. Memperkuat implementasi hak asasi perempuan.
 2. Pencegahan ketergantungan narkoba dan pemberantasan peredaran gelap. .
 3. Penyuluhan Komunitas. Selain itu, kegiatan ini tidak dapat dilaksanakan karena adanya efisiensi dan redistribusi anggaran terkait percepatan penanganan COVID-19, sehingga tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat tercapai.
- e. Indikator 5: Persentase dukungan keuangan untuk partai politik. Dalam proses pemberian/penyaluran bantuan keuangan kepada partai politik penerima kursi dan untuk DPRD Kabupaten Deli Serdang, Tim Pengkajian Dukungan Keuangan Partai Politik menjalankan tugas dan fungsinya sebagai peninjau, memastikan dukungan keuangan yang diberikan kepada partai politik untuk Bantuan. diberikan pada tahun 2022 dapat disalurkan 100%.
- f. Indikator 6: Badan Kesatuan Bangsa dan Kebijakan LHE AKIP Kabupaten Deli Serdang senantiasa berbenah dan berupaya agar pelaksanaan manajemen dapat efektif dan efisien untuk menunjukkan komitmen instansi pemerintah terhadap akuntabilitas keberhasilan dan kegagalan. Pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dengan nilai target 77 poin.
- g. Indikator 7: Indeks Kepuasan Masyarakat Survei Kepuasan Masyarakat Badan Kesatuan Bangsa dan Kebijakan Kabupaten Deli Serdang didasarkan pada Peraturan Nomor 14 tentang Survei Kepuasan Administrasi Umum yang dikeluarkan pada tahun 2017 oleh Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Birokrasi. Survei meminta pendapat masyarakat tentang pengalaman mereka menggunakan layanan di Kantor Kesatuan Bangsa dan Kebijakan di Kabupaten Deli Serdang sebagai bagian dari rekomendasi persetujuan penelitian, dilakukan

melalui pemberian kuesioner sebagai sarana untuk mengumpulkan informasi yang memuaskan dibuat. Penerima Manfaat dan dari hasil Survei Kepuasan Masyarakat yang dilakukan oleh Badan Persatuan, Bangsa dan Politik Kabupaten Deli Serdang tahun 2022 mendapatkan hasil dengan skor 90 poin.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti mengenai peran kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Organisasi Pemerintahan Kec.Pantai Labu, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Peran kepemimpinan juga bertujuan untuk menjalankan kewajiban khusus dalam suatu organisasi dalam menggerakkan konsep-konsep serta strategi dalam meningkatkan prestasi atau hasil kerja. Hal tersebut harus tetap diperankan oleh pimpinan agar keinginan organisasi dapat tercapai. Berdasarkan penelitian yang dilakukan peneliti, kepemimpinan pada organisasi pemerintahan kec. pantai labu masih memiliki keurangan dalam memimpin karyawan baik dari segi penegasan tugas dan tanggung jawab masing-masing karyawan. Selain itu karyawan juga kurang sigap dalam melaksanakan tugas serta lebih mendahulukan urusan pribadi dengan demikian pimpinan dan karyawan harus meningkatkan kerjasama yang baik agar kedepannya organisasi pemerintahan kec.pantai labu juga semakin maju dan berkembang.
2. Evaluasi kinerja disusun sebagai komitmen rencana kerja tahunan yang harus dicapai oleh instansi pemerintah untuk meningkatkan efektivitas dan akuntabilitas instansi pemerintah. Pengurus Kabupaten Deli Serdang telah menetapkan indikator dan target kinerja yang menjadi tolok ukur untuk mengukur kinerja.
3. Pengukuran kinerja Badan Kesatuan Bangsa dan Kebijakan Kabupaten Deli Serdang dilakukan dengan membandingkan sasaran kinerja dengan implementasi indikator sasaran strategis. Secara keseluruhan, hasil dari 7 indikator Politik dan Kesatuan Bangsa Kabupaten Deli Serdang telah mencapai target.
4. Selanjutnya, pencapaian sasaran strategis Badan Politik dan Kesatuan Bangsa Kabupaten Deli Serdang sesuai kesepakatan kinerja didukung oleh 7 indikator kinerja yang menganalisis capaian kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Dewi, S. (2020). Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Skripsi*, 1-12.
- Dr.Wibowo, P. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Edison. (2016). *Manajemen Dan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Kartono. (2014). *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kartono, D. (2016). *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kasmir. (2018). *Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Raja Gravindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Moh. Khoiri, N. R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Artikel Jurnal*, 1-19.
- Mulyadi. (2013). *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Putra, V. P. (2019). Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Artikel Jurnal*, 1-14.
- Rohaeni, H. (2016). Model Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Style of leadership, motivation, performance*, 1-16.
- Simamora, H. (2013). *Paduan Perilaku Konsumen*. Jakarta: Grand Media.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siregar, A. (2019). Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Artikel Jurnal*, 1-64.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Yukl, G. (2013). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. INDEKS.
- Zainal, V. R. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makasar: Rajawali Pers.