

## **Kepemimpinan Kepala Cabang Dinas dalam Peningkatan Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pangkep**

**Nonarming<sup>1</sup> Rahaman<sup>2</sup> Hasran<sup>3</sup> Mardihang<sup>4</sup>**

<sup>1,2,3,4</sup> Universitas Pejuang Republik Indonesia (UPRI) Makassar, Indonesia

E-mail: [nonarmig@gmail.com](mailto:nonarmig@gmail.com)<sup>1</sup> [doktorrahman@gmail.com](mailto:doktorrahman@gmail.com)<sup>2</sup> [hasranmuhlis@gmail.com](mailto:hasranmuhlis@gmail.com)<sup>3</sup> [mardihang@gmail.com](mailto:mardihang@gmail.com)<sup>4</sup>

---

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi peran kepemimpinan Kepala Dinas dalam meningkatkan motivasi kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Pangkep dan menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi kepemimpinan tersebut. Pendekatan yang digunakan adalah deskriptif kualitatif, dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara mendalam, dan studi pustaka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan Kepala Dinas pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pangkep tercermin dari tingkat keterlibatan pegawai dalam perencanaan program, tingkat komunikasi yang tergolong sedang, pemberian penghargaan yang konsisten, tingkat hukuman rendah, dan pengawasan kegiatan pegawai yang moderat. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan Kepala Dinas meliputi tingkat pendidikan, pengalaman, kewibawaan, dan aspek keturunan. Meskipun demikian, mayoritas responden menganggap bahwa faktor keturunan tidak memiliki pengaruh signifikan dalam kepemimpinan Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Pangkep.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan; Kinerja

### **Abstract**

This research aims to evaluate the leadership role of the Head of Service in increasing employee performance motivation at the Pangkep Regency Education Office and analyze the factors that influence this leadership. The approach used is descriptive qualitative, with data collection techniques through observation, in-depth interviews and literature study. The research results show that the leadership of the Head of Service at the Pangkep Regency Education Service is reflected in the level of employee involvement in program planning, a moderate level of communication, consistent giving of rewards, low levels of punishment, and moderate supervision of employee activities. Factors that influence the leadership of the Head of Service include the level of education, experience, authority, and aspects of heredity. However, the majority of respondents considered that hereditary factors did not have a significant influence on the leadership of the Head of the Pangkep Regency Education Service.

**Keyword:** Leadership; Performance

---

## **PENDAHULUAN**

Kepemimpinan merupakan salah satu isu dalam manajemen yang masih cukup menarik untuk diperbincangkan hingga dewasa ini. Media massa, baik elektronik maupun cetak, seringkali menampilkan opini dan pembicaraan yang membahas seputar kepemimpinan. Peran pemimpin yang sangat strategis dan penting bagi pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi, merupakan salahsatu motif yang mendorong manusia untuk selalu menyelidiki seluk-beluk yang terkait dengan kepemimpinan (Filho et al., 2020).

Kualitas dari pemimpin seringkali dianggap sebagai faktor terpenting dalam keberhasilan atau kegagalan organisasi demikian juga keberhasilan atau kegagalan suatu

organisasi baik yang berorientasi bisnis maupun publik, biasanya dipersepsikan sebagai keberhasilan atau kegagalan pemimpin. Begitu pentingnya peran pemimpin sehingga isu mengenai pemimpin menjadi fokus yang menarik perhatian para peneliti bidang perilaku keorganisasian (Pedraja-Rejas et al., 2021). Pemimpin memegang peran kunci dalam memformulasikan dan mengimplementasikan strategi organisasi. Hal ini membawa konsekuensi bahwa setiap pimpinan berkewajiban memberikan perhatian yang sungguh-sungguh untuk membina, menggerakkan, mengarahkan semua potensi karyawan di lingkungannya agar terwujud volume dan beban kerja yang terarah pada tujuan. Pimpinan perlu melakukan pembinaan yang sungguh-sungguh terhadap karyawan agar dapat menimbulkan kepuasan dan komitmen organisasi sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja yang tinggi (Dambrauskienė et al., 2022; van Ameijde et al., 2009).

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan penulis, manajemen peningkatan kinerja bagi pegawai belum maksimal dimana masih ada sebagian kecil pegawai yang kurang disiplin dan perlu mendapat perhatian dan pengawasan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, mereka kurang semangat motivasinya dalam melaksanakan tugas. Realitas ini menyebabkan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya tidak selesai dengan tepat waktu, sehingga tidak tercapai keefektifan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai seorang pegawai. Manajemen kepemimpinan Dinas Pendidikan dalam penempatan staf SDM belum maksimal sebagaimana mestinya. Seperti misalnya penempatan pegawai dan staff tidak sesuai dengan bidangnya.

Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian dengan tentang Analisis Kepemimpinan Kepala Cabang Dinas dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pangkep.

## LITERATURE REVIEW

### Kepemimpinan

Definisi kepemimpinan bervariasi baik secara teori maupun empirik antara lain bahwa kepemimpinan dipahami sebagai kemampuan mempengaruhi kelompok untuk mencapai sasaran (Stanley, 2022). (Sivaruban, 2021) menggambarkan kepemimpinan sebagai kemampuan memperoleh pengikut, dengan pengaruh dianggap sebagai investasi masa depan. (Sivaruban, 2021; Stanley, 2022) mengemukakan bahwa kepemimpinan melibatkan usaha menggunakan gaya mempengaruhi, tanpa memaksa, untuk memotivasi individu mencapai tujuan. (Mango, 2018) mengartikan kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi interpretasi peristiwa oleh pengikut, memotivasi mereka, menjaga hubungan kerja, dan memperoleh dukungan eksternal. (Cherry Kendra, 2021) mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan mendorong sejumlah orang untuk bekerja sama mencapai tujuan bersama. menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan memberikan pengaruh konstruktif kepada orang lain untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan (Cherry Kendra, 2021; Mango, 2018; Stanley, 2022).

Tugas kepemimpinan, menurut (Wajdi, 2017) mencakup inisiasi, regulasi, informasi, dukungan, evaluasi, dan summarizing. Inisiasi melibatkan upaya memulai kegiatan kelompok. Regulasi adalah tindakan mengatur arah dan langkah kegiatan kelompok. Informasi melibatkan memberikan data, fakta, dan pendapat yang diperlukan. Dukungan adalah usaha menerima gagasan, pendapat, dan usul dari bawah untuk digunakan dalam penyelesaian tugas. Evaluasi adalah tindakan menguji gagasan dan cara kerja, serta menilai konsekuensi dan untung-rugi. Summarizing melibatkan pengumpulan dan penyimpulan gagasan, pendapat, dan usul untuk menjadi landasan pemikiran lebih lanjut.

Yulyanti & Hasanah, (2021) membedakan fungsi kepemimpinan menjadi instruktif, konsultatif, partisipatif, delegatif, dan pengendalian. Fungsi instruktif menentukan perintah, cara pelaksanaannya, waktu, dan tempat. Fungsi konsultatif melibatkan komunikasi dua arah

dan konsultasi dalam pengambilan keputusan. Fungsi partisipatif mengaktifkan anggota kelompok dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaannya. Fungsi delegatif adalah pendelegasian wewenang pengambilan keputusan. Fungsi pengendalian melibatkan regulasi aktivitas anggota untuk mencapai tujuan. Sementara (Sjamsuoddin et al., 2023) fungsi kepemimpinan melibatkan penentuan arah, peran sebagai wakil dan juru bicara birokrasi, komunikator, mediator, integrator, serta fungsi instruktif, konsultatif, partisipatif, delegatif, dan pengendalian.

### **Motivasi Kerja**

Motivasi kerja, berasal dari bahasa Latin "movere" yang berarti "bergerak," merupakan dorongan internal atau eksternal yang memunculkan antusiasme dan ketekunan individu untuk mencapai tujuan spesifik (Idris & Wahyudi, 2021). Dilain sisi (Trépanier et al., 2023) menyebutnya sebagai proses yang dimulai dari kekurangan, baik fisik maupun psikologis, yang memunculkan perilaku atau dorongan untuk mencapai tujuan. Motivasi kerja juga diartikan sebagai pemberian dorongan atau latar belakang bagi individu untuk melakukan tindakan atau perilaku (Nasution & Priangkatara, 2022). Karyawan dapat memotivasi diri mereka sendiri jika memiliki tujuan yang pasti (Idris & Wahyudi, 2021; Nasution & Priangkatara, 2022; Trépanier et al., 2023)

### **Kinerja**

Kinerja adalah hasil kerja individu selama periode tertentu, terukur dengan standar organisasi. (Freyssinet, 2023; Ray & Pana-Cryan, 2021) mengatakan bahwa kinerja adalah sesuatu yang tampak, relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja mencakup kinerja tugas (task performance) dan kinerja kontekstual (contextual performance). Kinerja tugas melibatkan hasil tugas substantif yang membedakan pekerjaan individu. Kinerja dipengaruhi oleh kecakapan, usaha, dan kesempatan. Pendelegasian wewenang, komunikasi dua arah, partisipasi, dan pengendalian merupakan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja (Nurmandi et al., 2021).

## **METODOLOGI**

Penelitian ini menggunakan dasar penelitian survei yaitu mengadakan penelitian untuk mengumpulkan data dari beberapa individu yang dianggap dapat mewakili populasi secara keseluruhan (Rocha, 2022; Story & Tait, 2019). Sedangkan tipe penelitian yang digunakan bersifat deskriptif yang dimaksudkan dapat memberikan gambaran dan penjelasan mengenai hubungan kepemimpinan Camat dengan motivasi kerja aparatur. Sumber data yang diharapkan dimanfaatkan berasal dari data Primer dan data sekunder, adapun teknik pengumpulan datanya dengan cara wawancara mendalam dan terbuka, observasi langsung, dan telaan terhadap dokumen yang ada. Adapun informan yang digunakan dalam penelitian ini adalah 2 orang dan responden terdiri dari 35 orang

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Kepemimpinan Kepala dinas Kabupaten Pangkep**

Masyarakat Kabupaten Pangkep merupakan masyarakat yang memiliki kompleksitas kebutuhan. Sejalan dengan hal tersebut mereka membutuhkan pelayanan yang berkualitas dari pemerintah daerah dan aparat setempat harus senantiasa berusaha meningkatkan kemampuan mereka untuk memberikan pelayanan yang semakin baik sesuai tuntunan masyarakat. Pemberian pelayanan yang baik dapat tercapai jika kinerja aparat setempat juga

meningkat. Oleh karena itu, dibutuhkan kepemimpinan yang mengerti tuntutan perkembangan masyarakat.

### **Perencanaan**

Perencanaan merupakan salah satu hal yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Perencanaan adalah langkah awal untuk melangkah ke depan. Oleh karena itu, sebuah kepemimpinan memerlukan perencanaan yang matang untuk menjalankan organisasi yang dikendarainya. Tugas kepemimpinan menurut Keating dalam Pasolong (2022:21) salah satunya adalah mendukung (*supporting*) yaitu usaha untuk menerima gagasan, pendapat, usul dari bawah dan menyempurnakannya dengan menambah atau mengurangi untuk digunakan dalam rangka penyelesaian tugas bersama.

Menurut Kepala dinas Kabupaten Pangkep yang merupakan informan peneliti, mengatakan bahwa rumusan program kepala dinas ada dua, ada jangka panjang dan ada jangka pendek. Perencanaan program kepala dinas jangka pendek dilakukan di kepala dinas, semua pegawai dilibatkan dalam perencanaan program kepala dinas karena pegawai merupakan bagian dari organisasi kepala dinas yang nantinya mereka yang akan menjalankan program tersebut. (hasil wawancara dengan kepala dinas).

### **Komunikasi yang efektif**

Pimpinan sebagai komunikator, yaitu pemeliharaan baik ke luar maupun ke dalam dilaksanakan melalui proses komunikasi, baik secara lisan maupun tulisan. Berbagai kategori keputusan yang telah diambil disampaikan kepada para pelaksana melalui jalur komunikasi yang terdapat dalam birokrasi. Informan penelitian yakni Kepala dinas Kabupaten Pangkep, mengatakan bahwa komunikasi yang saya lakukan biasa saja, tidak begitu tertutup, hubungan saya dengan para pegawai sangat dekat. Hal itu terjadi karena sebelum saya menjadi Kepala dinas Kabupaten Pangkep, saya adalah sekretaris kepala dinas di kantor ini bahkan saya pun pernah menjadi staf di kantor tersebut. Itu yang membuat komunikasi saya dengan pegawai menjadi terbuka. (hasil wawancara).

### **Pemberian penghargaan/reward.**

Dalam pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh pegawai, hasil yang diperoleh pegawai tentu berbeda-beda. Ada yang berhasil dengan baik atau efektif dan ada juga yang kinerjanya biasa saja bahkan ada yang kurang baik hasil kerjanya. Selayaknya pegawai yang memiliki prestasi yang baik dalam pelaksanaan tugas diberikan suatu penghargaan/ *reward*, karena dengan penghargaan tersebut dapat memacu semangat bagi pegawai yang lain untuk lebih bekerja dengan baik. Informan penelitian yakni Kepala dinas Kabupaten Pangkep mengatakan bahwa pemberian penghargaan memang jarang diberikan kepada pegawai, karena hasil kinerja pegawai sifatnya biasa saja sama seperti pegawai yang lainnya. (hasil wawancara).

### **Motivasi kerja**

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan dalam memotivasi pegawai, dapat dilihat dari pendapat dan penjelasan responden dengan melihat indikator-indikator antara lain; tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, pemamfaatan dan pemeliharaan sarana dan prasarana, pemamfaatan jam kerja, dan membantu sesama rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam tugas. Menurut sekretaris kepala dinas yang juga informan dalam penelitian ini mengatakan bahwa:

*“pegawai yang rajin bisa Anda lihat sendiri, sejak awal Anda meneliti di sini sampai sekarang, hanya pegawai yang sering Anda lihat yang rajin masuk kantor”.* (hasil wawancara)

**Tabel 1 Faktor yang mempengaruhi kepemimpinan Kepala dinas Kabupaten Pangkep**

No	Faktor	Keterangan
1	Pendidikan	Tingkat pendidikan seorang Kepala dinas menurut responden sangat mempengaruhi kepemimpinannya. Kepala dinas Kabupaten Pangkep yang memiliki tingkat kepemimpinan yang cukup tinggi akan mampu memimpin dengan baik. Hal itu diharapkan akan sejalan dengan tingkat pendidikan yang dicapainya.
2	Pengalaman	Kepala dinas Kabupaten Pangkep menjelaskan bahwa, pengalaman sangat berarti bagi kepemimpinan yang dijalankannya. Menurutnya, karena pernah menjadi pegawai maka kita akan tahu apa yang diinginkan oleh pegawai. Hal tersebut adalah contoh pentingnya pengalaman dalam memimpin.
3	Kewibawaan	Kewibawaan seorang pimpinan akan terlihat dari sikap tegas yang dilakukannya. Tanggapan responden tentang perlunya sikap tegas dari pimpinan merupakan sebuah masukan yang baik. Seorang pegawai yang kagum dengan kewibawaan pemimpinnya akan segan dan senang mengikuti perintah pimpinan. Hal ini menunjukkan bahwa seorang pemimpin perlu memiliki kewibawaan dalam memimpin.

## KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian, kepemimpinan Kepala Dinas dalam meningkatkan motivasi kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pangkep menunjukkan keterlibatan baik dalam perencanaan program, komunikasi sedang, penghargaan sering diberikan, pemberian hukuman rendah, dan pengawasan sedang. Faktor-faktor yang memengaruhi kepemimpinan, seperti pendidikan, pengalaman, dan kewibawaan, berada pada tingkat sedang. Meskipun demikian, faktor keturunan keluarga dianggap kurang penting dalam kepemimpinan Kepala Dinas Kabupaten Pangkep, menunjukkan preferensi terhadap kualifikasi dan pengalaman.

## REFERENSI

- Cherry Kendra. (2021). The Major Leadership Theories. *Verywellmind*.
- Dambrauskienė, D., Liukinevičienė, L., & Balčiūnas, S. (2022). Implementing Distributed Leadership in Pre-school Education Institutions. *Journal of East European Management Studies*. <https://doi.org/10.5771/0949-6181-2022-4-686>
- Filho, W. L., Eustachio, J. H. P. P., Caldana, A. C. F., Will, M., Salvia, A. L., Rampasso, I. S., Anholon, R., Platje, J., & Kovaleva, M. (2020). Sustainability leadership in higher education institutions: An overview of challenges. *Sustainability (Switzerland)*. <https://doi.org/10.3390/su12093761>
- Freyssinet, J. (2023). The significance of work. *Trimestre Economico*. <https://doi.org/10.20430/ete.v90i358.1892>
- Idris, I., & Wahyudi, S. (2021). Job Rotation and Work Motivation: Will it Improve Employee Performance? *Webology*. <https://doi.org/10.14704/WEB/V18SI04/WEB18183>

- Mango, E. (2018). Rethinking Leadership Theories. *Open Journal of Leadership*. <https://doi.org/10.4236/ojl.2018.71005>
- Nasution, M. I., & Priangkatara, N. (2022). Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance. *International Journal of Economics, Social Science, Entrepreneurship and Technology (IJESET)*. <https://doi.org/10.55983/ijeset.v1i1.27>
- Nurmandi, A., Muhammad Lutfi, Sumardi, S., & Zuly Qodir. (2021). Kualitas Pelayanan Publik Melalui Pendekatan Model Demokrasi pada Era Otonomi Daerah. *Journal of Government Insight*. <https://doi.org/10.47030/jgi.v1i1.253>
- Pedraja-Rejas, L., Rodríguez-Ponce, E., Bernasconi, A., & Muñoz-Fritis, C. (2021). Leadership in higher education institutions: An analysis through Bibliometrix R. *Ingeniare*. <https://doi.org/10.4067/S0718-33052021000300472>
- Ray, T. K., & Pana-Cryan, R. (2021). Work flexibility and work-related well-being. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. <https://doi.org/10.3390/ijerph18063254>
- Rocha, M. E. M. (2022). Survey Research. In *Evidence-Based Medicine: From the Clinician and Educator Perspective*. <https://doi.org/10.4018/ijavet.2015100106>
- Sivaruban, S. (2021). A Critical Perspective of Leadership Theories. *Business Ethics and Leadership*. [https://doi.org/10.21272/bel.5\(1\).57-65.2021](https://doi.org/10.21272/bel.5(1).57-65.2021)
- Sjamsoeddin, S., Yusgiantoro, P., Saragih, H. J. R., & Soepandji, B. S. (2023). Transformational Bureaucratic Leadership Model to Support National Defense Policy in Indonesia. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*. <https://doi.org/10.22146/jsp.70204>
- Stanley, D. (2022). Leadership theories and styles. In *Clinical Leadership in Nursing and Healthcare*. <https://doi.org/10.1002/9781119869375.ch2>
- Story, D. A., & Tait, A. R. (2019). Survey Research. *Anesthesiology*. <https://doi.org/10.1097/ALN.0000000000002436>
- Trépanier, S. G., Peterson, C., Gagné, M., Fernet, C., Levesque-Côté, J., & Howard, J. L. (2023). Revisiting the Multidimensional Work Motivation Scale (MWMS). *European Journal of Work and Organizational Psychology*. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2022.2116315>
- van Ameijde, J. D. J., Nelson, P. C., Billsberry, J., & van Meurs, N. (2009). Improving leadership in Higher Education institutions: A distributed perspective. *Higher Education*. <https://doi.org/10.1007/s10734-009-9224-y>
- Wajdi, B. N. (2017). The Differences Between Management And Leadership. *Sinergi : Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*. <https://doi.org/10.25139/sng.v7i1.31>
- Yulyanti, S., & Hasanah, E. (2021). Literature Review: Best Practices of Principal's Leadership in Improving Teacher Performance. *Asian Journal of Education and Social Studies*. <https://doi.org/10.9734/ajess/2021/v16i330404>