

PERAN PEMIMPIN DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI PADA UPTD
BALAI PENGUJIAN KENDARAAN BERMOTOR KOTA PALEMBANG

Mietha Nella (1), Supardi (2), Alfira Eka Miranti (3)
STIA Satya Negara Palembang
nellamietha@gmail.com

ABSTRACT

A government or private agency in carrying out work and service activities for the community requires data and information, one of which is archives. Archival data is very necessary for every government and private agency, as well as the Department of Agriculture, Food Crops and Horticulture, South Sumatra Province. This research aims to determine the development of human resources in increasing work productivity at the Office of Agriculture, Food Crops and Horticulture, South Sumatra Province. To answer curiosity, this researcher used data collection techniques using interviews, observations and documentation. Based on the research results, it can be concluded that the role of dynamic records management in improving employee performance at the Department of Agriculture, Food Crops and Horticulture, South Sumatra Province includes providing staff with knowledge in the field of archiving and being able to collect data accurately. The factors that play a role in the role of dynamic records management in improving employee performance at the sub-district head of Kalidoni Palembang sub-district are good knowledge in the field of archiving and adequate facilities and infrastructure.

Keywords: Records Management, Work Effectiveness

ABSTRAK

Suatu instansi pemerintah atau swasta dalam melaksanakan kegiatan pekerjaan dan pelayanan kepada masyarakat memerlukan data dan informasi, salah satunya adalah arsip. Kearsipan data sangat diperlukan bagi setiap instansi pemerintah maupun swasta, serta Dinas Pertanian, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Selatan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas kerja pada Dinas Pertanian, Pangan dan Pertanian. Tanaman Pangan dan Hortikultura, Provinsi Sumatera Selatan. Untuk menjawab rasa penasaran peneliti ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan wawancara, observasi dan dokumentasi. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa peranan pengelolaan arsip dinamis dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pertanian, Tanaman Pangan dan Hortikultura Selatan Provinsi Sumatera antara lain membekali stafnya dengan pengetahuan di bidang kearsipan dan mampu melakukan pendataan secara akurat. Faktor yang berperan dalam peran manajemen arsip dinamis dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Camat Kalidoni Palembang adalah pengetahuan yang baik di bidang kearsipan serta sarana dan prasarana yang memadai.

Kata Kunci: Pengelolaan Arsip, Efektivitas Kerja

PENDAHULUAN

Organisasi Pemerintahan di Indonesia merupakan organisasi sektor publik untuk penyelenggaraan pemerintahan baik keluar maupun kedalam guna mencapai tujuan negara yaitu meningkatkan kesejahteraan secara maksimal kepada masyarakat. Oleh sebab itu organisasi pemerintahan merupakan salah satu unsur yang penting dan mempunyai posisi yang strategis dalam penyelenggaraan pemerintahan. Selanjutnya organisasi pemerintahan di Indonesia dalam melaksanakan pemerintahannya, dituntut untuk bersikap proaktif dan mengabdikan kepemimpinan yang berkualitas untuk membangkitkan semangat kerja para bawahannya, sehingga mampu berperan aktif dan berpartisipasi

dalam pembangunan serta mampu menjadi *creator*, *innovator* dan fasilitator dalam rangka efektifitas penyelenggaraan pemerintahan, pelaksanaan pembangunan dan pelayanan kepada masyarakat (Wibowo, 2012:33).

Pemimpin pada organisasi pemerintahan tidak lagi merupakan sosok yang hanya dapat memberi perintah saja, tetapi mereka dituntut untuk tampil sebagai pemberi pelayanan, pemberi suri teladan, menjadi panutan dan pemberi arah, menjadi fasilitator, sebagai mitra kerja, sebagai penanggung resiko yang mempunyai visi untuk mendorong organisasi dan orang-orang yang dipimpinnya berkembang, belajar, serta mampu mengembangkannya seluruh potensi dirinya secara optimal (Rivai, 2013:24).

Thoha (2010:42), mengungkapkan bahwa dengan

mempergunakan kepemimpinan maka pemimpin akan mempengaruhi persepsi bawahan dan memotivasinya, dengan cara mengarahkan pegawai pada kejelasan tugas, pencapaian tujuan, kepuasan kerja, dan pelaksanaan kerja yang efektif. Hal ini dipertegas oleh Robbins (2007:432), yang mengungkapkan bahwa kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sasaran.

Keberhasilan perusahaan pada dasarnya ditopang oleh kepemimpinan yang efektif. Menurut Siagian (2001:145) mengungkapkan bahwa pemimpin yang efektif adalah pimpinan yang mampu menunjukkan jalan yang dapat ditempuh oleh bawahan sehingga gerak dari posisi sekarang ke posisi yang diinginkan di masa yang akan datang dapat berlangsung lancar sehingga produktivitas dapat tercapai. Seorang pemimpin dalam organisasi menjadi tonggak keberhasilan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Kepemimpinan yang dijalankan ini sedikit banyak juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai organisasi yang bersangkutan. Artinya kepemimpinan ini merupakan faktor dalam mempengaruhi penampilan dan aktivitas bawahan dalam pencapaian.

Kepemimpinan di era globalisasi akan meng-hadapi tuntutan yang semakin kompleks. Kondisi demikian menuntut kapabilitas dan keterampilan pemimpin dalam mengelola perubahan. Pemimpin pada era mendatang harus bersedia menerima lima tantangan fundamental, yaitu:

1. Pemimpin harus mau menjadi lebih peka dan memahami semua perbedaan etnis, budaya dan gender.
2. Pemimpin harus memiliki visi untuk tempat kerjanya.
3. Pemimpin harus bersedia merancang dan mengimplementasikan proses-proses komunikasi yang baru dan berbeda.
4. Pemimpin harus bersedia membawa komitmen penuh dalam upaya mendayagunakan pengikut yang beragam dan secara efektif.
5. Pemimpin harus menjadi pasak antara organisasi dan masyarakat luas. Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi mencapai tujuan, pegawai merupakan unsur yang sangat penting dalam organisasi.

Dalam melakukan suatu pekerjaan setiap pegawai membutuhkan motivasi yang ada pada dirinya agar timbul suatu semangat atau kegairahan dalam bekerja. Pegawai yang diberdayakan dengan baik akan memberikan kinerja terbaiknya, selama hal tersebut diiringi dengan kompensasi yang memadai. Pemberdayaan yang tepat akan memberikan kontribusi bagi optimalisasi kinerja organisasi maupun perusahaan.

Pemimpin adalah contoh bagi setiap pegawai, karena sikap, ucapan, dan perbuatan pemimpin mampu memberikan pengaruh besar bagi semangat dikalangan internal perusahaan. Keputusan meningkatkan kinerja harus dilakukan dengan cara yang sungguh-sungguh, penuh dengan kedisiplinan dan tekad yang kuat. Cara yang paling efektif agar pegawai menghasilkan kinerja yang baik melalui proses rekrutmen yang ketat dan menggunakan standar tes berbasis kompetensi.

Kepemimpinan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan kinerja pegawai, karena keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat tergantung kepada kewibawaan, dan juga pemimpin itu di dalam menciptakan semangat didalam diri setiap orang bawahan, kolega maupun atasan pemimpin itu sendiri. Kurang adanya peranan kepemimpinan dalam menciptakan komunikasi yang harmonis serta memberikan pembinaan pegawai, akan menyebabkan tingkat kinerja pegawai rendah.

Dari uraian pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa seorang pemimpin pada dasarnya dapat mempengaruhi perilaku bawahan agar mampu melaksanakan tugas atau kegiatan dengan sebaik-baiknya. Pegawai atau bawahan akan mampu mencapai produktivitas kerja secara maksimal jika memiliki motivasi yang berasal dari dirinya sendiri maupun yang berasal dari lingkungan kerja. Dalam kaitannya dengan hal tersebut, maka seorang pemimpin dituntut memiliki kemampuan mempengaruhi dan memberikan motivasi kepada pegawainya agar bisa bekerja secara maksimal.

UPTD Balai Pengujian Kendaraan Bermotor Kota Palembang adalah salah satu instansi penyelenggara pelayanan publik dalam bidang jasa umum transportasi bagi masyarakat. Peran pemimpin organisasi sangat diperlukan untuk memberikan contoh dan tauladan kepada bawahan serta melakukan koordinasi dengan seluruh jajaran dan staf di kantor UPTD Balai Pengujian Kendaraan Bermotor dalam pelaksanaan pekerjaan.

Salah satu kewenangan fungsional Kepala UPTD Balai Pengujian Kendaraan Bermotor Kota Palembang adalah melakukan pengawasan kepada pegawai yang berada dibawah pimpinannya. Peran Kepala UPTD Balai Pengujian Kendaraan Bermotor Kota Palembang dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor UPTD Balai Pengujian Kendaraan Bermotor Kota Palembang sangat diharapkan dapat memberikan contoh dan tindakan nyata agar para pegawai terarah dan profesional, sehingga lebih mudah dalam mencapai suatu tujuan yang ingin dicapai bersama. Sebagai upaya yang dilakukan oleh pimpinan untuk meningkatkan kinerja pegawai di UPTD Balai Pengujian Kendaraan Bermotor Kota Palembang adalah mempertimbangkan adanya pemberian insentif kepada pegawai yang mempunyai prestasi.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti pada UPTD Balai Pengujian Kendaraan Bermotor Kota Palembang mengenai peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja pegawai masih terdapat permasalahan mengenai kinerja yang dilakukan oleh pegawai. Hal ini terlihat masih adanya penundaan penyelesaian pekerjaan pada bagian administrasi dimana terdapat tumpukan dokumen yang terkesan belum selesai dikerjakan seara tepat waktu, sehingga secara kualitatif dan kuantitatif pekerjaan tersebut belum dikerjakan secara tepat waktu.

Selain itu juga informasi awal yang diperoleh peneliti masih terdapat pegawai yang belum maksimal dalam melaksanakan tugasnya, hal tersebut terlihat dari pegawai yang terlambat hadir pada briefing pagi dan doa bersama sebelum jam kerja dimulai, adanya pegawai yang bermain smartphone tanpa ada kaitannya dengan kepentingan kerja serta kurangnya produktivitas pegawai dalam mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan.

Keberhasilan mengembangkan dan menumbuhkan peran UPTD Balai Pengujian Kendaraan Bermotor tidak terlepas dari peran pemimpin pada dishub tersebut. Pemimpin berkewajiban untuk membina, menggerakkan, dan mengarahkan semua potensi organisasi yang dipimpinnya sehingga keberhasilan organisasi dalam mencapai suatu tujuan sangat tergantung dari peran pemimpinnya.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk membuatnya dalam penelitian dengan judul :**“Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada UPTD Balai Pengujian Kendaraan Bermotor Kota Palembang”**.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang masalah diatas, maka yang menjadi rumusan masalah adalah bagaimana peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja pegawai di UPTD Balai Pengujian Kendaraan Bermotor Kota Palembang?

3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pertanyaan penelitian diatas maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja pegawai di UPTD Balai Pengujian Kendaraan Bermotor Kota Palembang.

LANDASAN TEORI

Pengertian Pemimpin

Pemimpin merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Ilmu pemimpin telah semakin berkembang seiring dengan dinamika perkembangan

hidup manusia (Fahmi, 2013).

Definisi pemimpin menurut para ahli, yaitu (Suwatno, 2020):

- a. Kartono menyatakan pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki superioritas tertentu, sehingga dia memiliki kewibawaan dan kekuasaan untuk menggerakkan orang lain melakukan usaha bersama guna mencapai sasaran tertentu.
- b. Kouzes menyatakan bahwa pemimpin adalah pionir sebagai orang yang bersedia melangkah kedalam situasi yang tidak diketahui. Jadi, dapat disimpulkan bahwa pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan atau kelebihan di satu bidang sehingga dia mampu mempengaruhi individu lain maupun kelompok untuk bersama-sama mencapai suatu tujuan tertentu.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa pemimpin adalah cara seseorang untuk mempengaruhi individu maupun kelompok untuk mencapai suatu tujuan. Pemimpin berasal dari kata asing *“leader”*. Seorang pemimpin harus memiliki jiwa kepemimpinan, dan jiwa kepemimpinan yang dimiliki seorang pemimpin terbentuk dari waktu ke waktu hingga mengkristal dalam sebuah karakteristik. Pemimpin adalah seorang yang memiliki bawahan atau pengikut untuk suatu tujuan dan keberhasilan sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan yang dimilikinya (Anwar, 2016). Keberhasilan ataupun kegagalan dalam mencapai tujuan organisasi banyak ditentukan oleh gaya kepemimpinan seseorang dalam mengelola sumber daya yang ada.

Ciri-Ciri Pemimpin

Untuk mewujudkan seseorang menjadi pemimpin yang ideal dibutuhkan syarat-syarat yang menggambarkan dalam bentuk ciri-ciri yang dimiliki. Adapun ciri-ciri untuk menjadi seorang pemimpin diantaranya (Fahmi, 2013):

- a. Memiliki kompetensi yang sesuai dengan zamannya. Artinya kompetensi yang dimiliki sangat berguna untuk diterapkan pada saat itu, dan kompetensi tersebut diakui oleh banyak pihak serta pakar khususnya.
- b. Memahami setiap permasalahan secara lebih dalam dibandingkan dengan orang lain, serta mampu memberikan keputusan terhadap permasalahan tersebut.
- c. Mampu menerapkan konsep *“The Right Man and The Right Place”* secara tepat dan baik. Seorang pemimpin harus mampu menempatkan pegawainya sesuai dengan tempatnya dan kemampuan atau kompetensi yang dimilikinya.

Adapun pendapat yang dikemukakan oleh Veithzal Rivai mengatakan bahwa ciri-ciri pemimpin diantaranya (Rivai, 2012):

- =====
- a. Rasa Percaya Diri
Rasa percaya diri berhubungan secara positif dengan efektivitas dan kemajuan diri sendiri.
 - b. Integritas
Integritas adalah konsistensi dan keteguhan yang tak tergoyahkan dalam menjunjung tinggi nilai-nilai luhur dan keyakinan.
 - c. Berorientasi Pada Keberhasilan
Orientasi terhadap keberhasilan termasuk sejumlah sikap yang saling berhubungan, nilai-nilai serta kebutuhan-kebutuhan akan keber-hasilan, keinginan untuk unggul, dorongan untuk berhasil, kesediaan untuk memikul tanggung jawab dan perhatian terhadap sasaran tugas.
 - d. Keterampilan Teknis dan Konseptual
Keterampilan ini adalah pengetahuan mengenai metode-metode, proses-proses, prosedur serta teknik-teknik untuk melakukan kegiatan khusus dari unit organisasi serta menguasai kemampuan secara konseptual seperti analitis, ber-pikiran logis dan mempunyai konsep tertentu yang berguna bagi perusahaan maupun organisasi.

Fungsi Pemimpin

Pemimpin yang berhasil adalah pemimpin yang mampu mengelola atau mengatur organisasi secara efektif dan mampu melaksanakan kepemimpinan secara efektif pula. Untuk itu pemimpin harus betul-betul menjalankan fungsinya sebagai seorang pemimpin. Klasifikasi fungsi-fungsi organik manajemen terdiri dari *planning*, *organizing*, *actuating*, *motivating*, *controlling*, dan *evaluating*.

Berikut ini adalah penjelasan fungsi pemimpin dari beberapa ahli, yaitu (Sondang, 2005) :

- a. Perencanaan (*planning*) dapat didefinisikan sebagai keseluruhan proses dan penentuan secara matang daripada hal-hal yang akan dikerjakan dimasa yang akan datang dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan (Martoyo, 2000).
- b. Pengorganisasian (*organizing*) adalah keseluruhan proses pengelompokan orang-orang, alat-alat, tugas-tugas, tanggung jawab, dan wewenang sedemikian rupa, sehingga tercipta suatu organisasi yang dapat digerakkan sebagai suatu kesatuan dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan.
- c. Penggerakan (*actuating*) adalah segala tindakan untuk menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi, agar dengan kemauan penuh berusaha mencapai tujuan organisasi dengan berlandaskan pada perencanaan dan peng-organisasian yang telah ada.
- d. Memotivasi (*motivating*) adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya

upaya untuk mencapai kepuasan kerja (Hasibuan, 2007:219).

- e. Pengendalian (*controlling*) adalah proses pengaturan berbagai faktor dalam suatu perusahaan, agar sesuai dengan rencana-rencana yang telah ditetapkan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan dapat terselenggara.
- f. Penilaian (*evaluating*) adalah pengukuran dan perbandingan hasil-hasil pekerjaan yang nyata-nya dicapai dengan hasil-hasil yang seharusnya dicapai. Mengemukakan bahwa terdapat beberapa fungsi pokok dalam pemimpin yaitu:
 - a. Perencanaan yaitu mencari semua informasi yang tersedia, mendefinisikan tugas, maksud dan tujuan kelompok serta membuat rencana sesuai dengan visi dan misi perusahaan.
 - b. Pemrakarsaan yaitu memberikan pengarahan pada kelompok mengenai sasaran, membagi tugas pada anggota kelompok, dan menetapkan standar kelompok.
 - c. Pengendalian yaitu memelihara antara kelompok, mempengaruhi tempo, memastikan semua tindakan diambil dalam upaya meraih tujuan, dan mendorong kelompok mengambil tindakan.
 - d. Pendukung yaitu mengungkapkan pengakuan terhadap pegawai atas kontribusi mereka, memberi semangat kepada kelompoknya, meredakan ketegangan dengan humor, dan merukunkan perselisihan yang terjadi di perusahaan.
 - e. Pengevaluasian yaitu mengevaluasi kelayakan tugas, menguji konsekuensi solusi yang diusulkan, mengevaluasi prestasi kelompok, dan membantu kelompok mengevaluasi kinerjanya sendiri berdasarkan standar yang ada.

Seorang pemimpin yang efektif adalah seorang pemimpin yang mampu menampilkan kedua fungsi pemimpin yaitu:

- a. Fungsi Tugas
 1. Menciptakan kegiatan : tugas pemimpin adalah menetapkan deskripsi pekerjaan secara jelas untuk pegawainya.
 2. Menjelaskan (*leading*) : tugas pemimpin yang lain adalah menjelaskan apa saja yang dirasa belum jelas oleh pegawainya, misalnya tentang tugas, kewajiban dan hak pegawai.
 3. Mengkoordinasikan : tugas ini penting karena tanpa adanya koordinasi yang baik yang dilakukan pemimpin maka organisasi tidak dapat berjalan secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuannya.
 4. Menguji Kelayakan : jika organisasi berencana untuk melaksanakan berbagai program, terlebih dahulu pemimpin harus menguji layak atau tidaknya program tersebut.
 5. Mengevaluasi : tugas pemimpin yang lain

adalah mengevaluasi kinerja pegawainya dengan harapan semua kegiatan dalam organisasi bergerak ke tujuan yang telah ditetapkan dalam tahap perencanaan dan dapat ditanggulangi jika ada penyimpangan.

b. Fungsi Pemeliharaan :

1. Mendorong Semangat : memotivasi pegawai agar selalu bergairah dan bersemangat dalam bekerja.
2. Menetapkan Standar : standar kinerja harus ditetapkan dari awal dan hal ini merupakan tugas pemimpin, tanpa standarkinerja yang jelas, pegawai tidak akan tahu apakah ia sudah bekerja dengan baik atau tidak.
3. Mengikuti : pemimpin tidak boleh lepas tangan begitu saja setelah mendistribusikan tugas kepada pegawainya, dia tetap harus memantau kinerja para pegawainya.
4. Mengekspresikan Perasaan : perasaan senang ataupun tidak senang terhadap kinerja para pegawai harus diekspresikan oleh pemimpin sehingga bawahan bisa menangkap maksud dan keinginan pimpinannya dengan baik.
5. Menciptakan Keharmonisan : pemimpin harus menciptakan suasana yang harmonis terhadap para pegawainya agar lingkungan kerja dapat menunjang produktivitas kinerja pegawai di tempat kerjanya.

Peran Pemimpin

Mulyadi, (2013:22) Peran merupakan usaha kongkrit yang dapat meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan memberdayakan peran kepemimpinan melalui perilaku (hubungan dengan bawahan) dan dalam pengambilan keputusan di dalam organisasi tersebut. Sedangkan menurut Sutrisno, (2012:219-220) mengatakan bahwa peran pemimpin tersebut dapat dikategorikan dalam tiga bentuk yaitu :

1. Peranan yang bersifat Pribadi, yaitu dalam menjalankan kepemimpinannya seorang pemimpin (manajer) mutlak perlu berinteraksi dan berkomunikasi dengan pegawai para bawahannya,
2. Peranan Pemimpin dalam pengambilan keputusan yaitu seorang pemimpin harus mampu mengkaji terus menerus situasi yang dihadapi oleh organisasi untuk mencari dan menemukan peluang yang dapat dimanfaatkan.
3. Peranan Kepemimpinan yang bersifat informasi, yaitu seorang pemimpin harus berani menerima informasi sebagai asset organisasi yang sifatnya kritical, karena dewasa ini dan dimasa akan datang sukar membayangkan adanya kegiatan organisasi yang dapat terlaksana dengan efektif dan efisien.

Berdasarkan pendapat tersebut diatas dapat dipahami bahwa peran pemimpin dalam suatu organisasi memiliki peranan yang sangat penting, guna

meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi tersebut. Peran Pemimpin tersebut akan terwujud apabila terjadi hubungan perilaku atau terjalin hubungan perilaku yang harmonis antara atasan dengan bawahan.

Pemimpin juga bersifat memberikan dan menerima informasi dari luar sebagai asset organisasi. Disamping itu, pemimpin harus mampu mengambil keputusan dengan mengkaji secara terus menerus situasi yang dihadapi oleh organisasi.

Selanjutnya akan dijelaskan beberapa peran pemimpin dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai antara lain;

1. Peran Pemimpin antara Atasan dengan Bawahan

Menurut Sondang, (2005) dalam Fachrizal, (2013:175) mengatakan dalam hubungannya pemimpin dengan bawahan, ada dua hal yang biasanya dilakukan oleh pemimpin secara flexibel terhadap bawahan atau pengikutnya, yakni : hubungan perilaku mengarahkan dan perilaku mendukung. Perilaku mengarahkan dapat dirumuskan sebagai sejauhmana kepemimpinan seorang pemimpin melibatkan diri dalam komunikasi satu arah.

Bentuk pengarahan dalam komunikasi satu arah ini antara lain, menetapkan peranan yang seharusnya dilakukan pengikut, memberitahukan tentang apa yang seharusnya bisa dikerjakan, dimana melakukan hal tersebut, bagaimana melakukannya dan melakukan pengawasan secara ketat kepada pengikutnya. Perilaku mendukung adalah sejauh mana seorang pemimpin melibatkan diri dalam komunikasi dua arah, Misalnya mendengar, menyediakan dukungan dan dorongan, memudahkan interaksi dan melibatkan para pengikutnya dalam pengambilan keputusan.

Selanjutnya Sondang P, (2005) mengatakan : “Setiap gaya kepemimpinan mempunyai kelebihan dan kekurangan, namun pemimpin yang mempunyai gaya pemimpin dua arah (demokratis) tetap dipandang sebagai gaya pemimpin yang paling didambakan oleh semua pihak yang terlibat dalam pencapaian tujuan organisasi yang bersangkutan”.

2. Peran Pemimpin dalam Pengambilan Keputusan

Menurut pendapat Sondang (2010:465) mengatakan: bahwa peran pemimpin sebagai pengambil keputusan (*decisionalroles*) ini terdapat empat peran secara detail yaitu peran Pemimpin yaitu : Sebagai pengusaha, Pemimpin sebagai pereda gangguan, Pemimpin sebagai pengalokasi sumber daya Pemimpin sebagai perunding. Selanjutnya Sutrisno, (2012:219-220) mengatakan bahwa Peranan Pemimpin dalam pengambilan keputusan yaitu seorang pemimpin harus mampu mengkaji terus menerus situasi yang dihadapi oleh organisasi untuk mencari dan

menemukan peluang yang dapat dimanfaatkan.

3. Peran Pemimpin Atas Pengawas/Pengendalian (Monitoring)

Menurut Rivai, (2013:35) mengatakan: Secara operasional dapat dibedakan dalam lima fungsi pokok pemimpin Pengendalian atau Pengawasan bermaksud bahwa pemimpin yang sukses atau efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. Fungsi pengendalian dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan.

Selanjutnya Rivai, (2013:33) menegaskan bahwa Pengendalian atau Pengawasan dalam pemimpin, di satu pihak bermaksud memelihara norma-norma atau kepribadian atau kode etik organisasi yang mampu mengatur dan menggerakkan anggota pada tujuan yang hendak dicapai. Sedang di pihak lain bermaksud juga agar norma-norma atau kepribadian kelompok selalu seirama dengan perkembangan masyarakat, sehingga organisasi berkembang secara dinamis, namun terarah secara tepat pada tujuan bersama. Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Setiap pemimpin selalu berusaha untuk dapat memberdayakan seluruh anggota organisasinya, dengan harapan agar mereka mempunyai kualitas kemampuan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan secara optimal. Usaha kongkrit yang dapat meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan memberdayakan peran kepemimpinan melalui perilaku (hubungan dengan bawahan) dan dalam pengambilan keputusan di dalam organisasi tersebut. (Mulyadi, 2013:22).

Tipe/Gaya Pemimpin

Gaya pemimpin dapat didefinisikan sebagai pola tingkah laku yang dirancang untuk meng-integrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Ranupandojo, 2002:224). Gaya kepemimpinan akan ditentukan oleh berbagai faktor, yaitu dari segi latar belakang, pengetahuan, nilai, dan pengalaman dari pemimpin tersebut. Pemimpin yang menilai bahwa kepentingan organisasi harus lebih didahulukan dari kepentingan individu akan memiliki kecenderungan untuk memiliki gaya kepemimpinan yang berorientasi pada pekerjaan.

Demikian pula sebaliknya, pemimpin yang dibesarkan dalam lingkungan yang menghargai perbedaan dan relasi antar manusia akan memiliki kecenderungan untuk bergaya pemimpin yang berorientasi pada orang-orang. Ernie Tisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah, (2005 : 260).

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa Setiap pemimpin memiliki kecenderungan yang berbeda-beda dalam gaya kepemimpinan ini. Ada yang cenderung pada penyelesaian pekerjaan, namun juga ada yang

lebih kepada membangun relasi sosial. Pemimpin dalam organisasi-organisasi bisnis umumnya lebih memfokuskan pada fungsi yang terkait pada pekerjaan.

Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bergerak dibidang profit oriented maupun non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Tujuan organisasi tentunya tidak akan tercapai jika kinerja pegawainya tidak maksimal. Moh. Pabandu Tika mendefinisikan kinerja sebagai hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau sekelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu (Pabandu, 2006).

Dari pemaparan para ahli di atas tentang definisi kinerja dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja individu selama satu periode dalam suatu organisasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Sebuah kinerja bisa mengalami fluktuatif berdasarkan kondisi dan situasi yang turut mempengaruhinya. Ketika kinerja suatu perusahaan mengalami kenaikan maka pengaruh pada profit suatu perusahaan juga akan terjadi peningkatan, dan begitu juga sebaliknya pada saat kinerja suatu perusahaan mengalami penurunan maka profit yang didapat oleh suatu perusahaan akan menurun.

Kondisi kinerja yang fluktuatif tersebut sangat memungkinkan dipengaruhi oleh berbagai kejadian dari sisi internal dan eksternal perusahaan. Anwar Prabu Mangkunegara mengemukakan bahwa kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor yaitu (Prabu, 2014):

- Faktor Personal, yaitu meliputi pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki setiap individu.
- Faktor Kepemimpinan, yaitu meliputi kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer.
- Faktor Tim, yaitu meliputi kualitas dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan sesama anggota tim, dan kekompakan tim.
- Faktor Sistem, yaitu meliputi sistem kerja, fasilitas kerja yang diberikan organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
- Faktor Situasional, yaitu meliputi tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Penilaian Kinerja Pegawai

Penilaian kinerja sangat penting bagi perusahaan ataupun organisasi. Pada saat bersamaan pegawai juga membutuhkan *feedback* untuk perbaikan-perbaikan dan peningkatan kinerja yang lebih baik. Tak kalah penting, perusahaan pun perlu menganalisis sistem penilaian yang ada, apakah masih relevan atau masih terdapat kekurangan yang perlu diubah. Bagaimanapun juga, sistem penilaian kinerja bertujuan memberikan gambaran dan memacu yang dinilai untuk tujuan dan kemajuan perusahaan (Anwar, 2019)

Penilaian kinerja berfungsi sebagai alat komunikasi bagi pegawai dalam melihat hasil kinerjanya, apakah targetnya tercapai atau tidak sehingga memengaruhi kesuksesan karirnya. Informasi penilaian kinerja bagi pihak manajemen berfungsi untuk membuat keputusan terkait promosi, mutasi, kompensasi, insentif, dan program pelatihan dalam karir seorang pegawai (Prasasti, 2016).

Setiap indikator kinerja diukur berdasarkan kriteria standar tertentu. Dalam mengukur kinerja, terdapat kriteria atau indikator yaitu (Rahadi, 2010):

- a. Kuantitatif (seberapa banyak)

Ukuran kuantitatif merupakan ukuran paling mudah untuk disusun dan diukur, yaitu hanya dengan menghitung seberapa banyak unit keluaran kinerja harus dicapai dalam kurun waktu tertentu.
- b. Kualitatif (seberapa baik)

Melukiskan seberapa baik atau seberapa lengkap hasil harus dicapai. Kriteria ini antara lain mengemukakan akurasi, presisi, penempatan (kerapihan), kemanfaatan dan efektivitas.
- c. Ketepatan waktu

Kriteria yang menentukan keterbatasan waktu untuk memproduksi suatu produk, membuat sesuatu atau melayani sesuatu. Kriteria ini menjawab pertanyaan, seperti kapan, seberapa cepat, atau dalam periode apa.

Sedangkan Moehariono berpendapat bahwa kinerja pegawai dalam suatu perusahaan atau organisasi dipengaruhi memiliki beberapa indikator penilaian yaitu (Moehariono, 2014) :

 - a. Efektif

Indikator ini mengukur derajat kesesuaian yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan. Indikator efektivitas ini menjawab pertanyaan mengenai apakah kita melakukan sesuatu yang sudah benar.
 - b. Efisien

Indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin. Indikator efektivitas ini menjawab pertanyaan mengenai apakah kita melakukan sesuatu yang sudah benar.
 - c. Produktivitas

Indikator ini mengukur tingkat seberapa besar

efektivitas suatu organisasi tersebut.

Hubungan Pemimpin Terhadap Kinerja Pegawai

Untuk mewujudkan tujuan suatu perusahaan agar bisa menerapkan konsep manajemen kinerja yang berkualitas dan profesional seorang pemimpin harus mempergunakan ilmu dan seni untuk mengarahkan orang-orang agar mau bekerjasama untuk mewujudkan suatu goal. Itu artinya pimpinan harus paham serta mengerti dengan baik setiap fungsi-fungsi dalam ilmu manajemen.

Seorang pegawai pada saat diterapkannya konsep manajemen kinerja maka kemampuan dan kualitas dalam bekerja juga menjadi lebih baik, karena ia terbiasa bekerja sesuai dengan konsep tujuan dan elemen manajemen kinerja yang tentunya akan memberikan rasa bangga kepada pihak pimpinan.

Kerangka Berpikir

Menurut Uma Sekaran dalam bukunya *Business Research* (1992) dalam Sugiyono, kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

PROSEDUR PENELITIAN

Metode Penelitian

Dalam penelitian ini sesuai dengan permasalahan yang akan dibahas, penulis menggunakan pendekatan kualitatif. Menurut Sugiyono (2010:15) mengatakan bahwa: "Penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positif, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, pengambilan sumber data dilakukan secara *purposive* dan *snowball*, teknik pengumpulan dengan triangulasi, analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi".

Penelitian kualitatif bertumpu pada latar belakang alamiah secara holistik, memposisikan manusia sebagai alat penelitian, melaksanakan analisis data secara induktif, lebih mementingkan proses daripada hasil serta hasil penelitian yang dilakukan disepakati oleh peneliti dan subjek penelitian.

Penelitian kualitatif yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini dikarenakan fokus permasalahan yang akan dibahas lebih mengarah kepada penelitian kualitatif. Hal ini didasarkan pada alasan bahwa permasalahan yang akan dibahas mengenai Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada UPTD Balai Pengujian Kendaraan Bermotor Kota Palembang.

Definisi Konsep

Untuk menghindari kekeliruan dalam memahami istilah yang dipergunakan dalam penelitian ini, maka perlu dijelaskan beberapa pengertian unsur dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Peran

Peran merupakan serangkaian perilaku yang diharapkan yang dilakukan seseorang dengan menjalankan aturan atau wewenang sesuai yang diharapkan. Implementasi adalah berbagai tindakan yang dilakukan oleh individu, pejabat kelompok pemerintah atau swasta yang diarahkan pada tercapainya tujuan-tujuan yang sudah digariskan dalam keputusan kebijakan.

2. Pemimpinan

Pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki superioritas tertentu, sehingga dia memiliki kewibawaan dan kekuasaan untuk menggerakkan orang lain melakukan usaha bersama guna mencapai sasaran tertentu.

3. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai sebagai suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seorang pegawai dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh organisasi kepada pegawai sesuai dengan *jobdescription*-nya.

Definisi Operasional

Definisi operasional menurut Nursalam (2007:24) merupakan "suatu definisi yang didasarkan pada karakteristik yang dapat diobservasi dari apa yang sedang didefinisikan atau mengubah konsep-konsep dengan kata-kata yang menggambarkan perilaku atau gejala yang dapat diamati dan yang dapat diuji dan ditentukan kebenarannya oleh orang lain".

Variabel dalam penelitian ini adalah : Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada UPTD Balai Pengujian Kendaraan Bermotor Kota Palembang.

Informan Penelitian

Menurut Bagoes Mantra (2004:86), informan adalah orang yang dapat memberikan keterangan atau informasi mengenai masalah yang sedang diteliti dan dapat berperan sebagai nara sumber selama proses penelitian. Sebagai sumber data utama dipilih secara purposif (*Purposif sampling*). Pemilihan informan ini berdasarkan pada subjek yang menguasai permasalahan yang berkaitan dengan topik, perumusan masalah dan fokus penelitian serta memiliki data dan informasi yang cukup dan bersedia memberikan data yang dimaksud.

Adapun informan yang menjadi sumber untuk mendapatkan data penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik yaitu :

1. Observasi.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan mengamati berbagai fenomena dan peristiwa yang terjadi di lapangan terutama berkaitan dengan obyek penelitian. Data yang diperoleh merupakan data primer.

2. Wawancara

Wawancara dilaksanakan dengan terstruktur dengan mengajukan pertanyaan yang berfokus pada permasalahan sehingga informasi yang dikumpulkan dapat digunakan untuk membahas permasalahan yang ada dalam penelitian ini, dan data yang diberikan informan adalah data yang sebenarnya terutama yang berkenaan dengan perasaan, sikap dan pandangan mereka terhadap pelaksanaan kerjanya. Data yang diperoleh adalah data primer.

3. Dokumentasi

Yakni sebagai sumber data yang sifatnya melengkapi data utama dan relevan dengan fokus penelitian, baik berupa sumber data tertulis, film, gambar (foto) dan karya-karya monumental yang berhubungan dengan penelitian ini.

4. Studi Pustaka

Studi pustaka yaitu suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara membaca buku-buku, laporan-laporan, internet dan sumber-sumber informasi yang berhubungan dengan penelitian ini.

Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain, sehingga dapat mudah dipahami, dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain. Analisis data dilakukan dengan mengorganisasikan data, menjabarkannya ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan yang dapat diceritakan kepada orang lain (Sugiyono, 2012:224).

Teknik analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif dengan menganalisa Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada UPTD Balai Pengujian Kendaraan Bermotor Kota Palembang.

Menurut Miles dan Hubberman (Sugiyono, 2007: 204) teknik analisis data kualitatif dilakukan dengan cara pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan langkah terakhir adalah penarikan kesimpulan. Langkah-langkah tersebut sebagai berikut :

1. Reduksi data

Diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan dan

=====

transformasi data “kasar” yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan. Proses ini akan didahului dengan proses pengumpulan data, dimana data yang masuk dapat langsung direduksi atau disajikan. Alasan yang mendasar dilakukan tahap ini adalah manusia tidak cukup mampu sebagai pemroses informasi yang besar jumlahnya, kecenderungan kognitifnya adalah menyederhanakan informasi yang kompleks kedalam satuan bentuk (Gestalt) yang disederhanakan dan seleksi atau konfigurasi yang mudah dipahami. Sehingga semua data dirancang guna menggabungkan informasi yang tersusun kedalam bentuk yang padu untuk memahami fenomena yang ada dibandingkan dengan teori.

2. Penyajian dan analisis data

Diartikan sebagai sekumpulan informasi yang tersusun yang selanjutnya dianalisis untuk memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan, baik penyajian dalam bentuk tabel maupun naratif guna menggabungkan informasi yang tersusun kedalam bentuk yang padu.

3. Menarik kesimpulan / verifikasi

Yaitu proses mencatat keteraturan, penjelasan, konfigurasi-konfigurasi yang mungkin, alur sebab akibat dan proposisi peneliti. Kesimpulan-kesimpulan diverifikasi selama penelitian berlangsung dengan kata lain sebelum kesimpulan akhir dilakukan dapat didahului dengan kesimpulan dalam proses sebelumnya.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Berkaitan dengan penelitian yaitu peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja pegawai pada UPTD Balai Pengujian Kendaraan Bermotor Kota Palembang telah memberikan beberapa indikator yang telah ditentukan pada bab sebelumnya.

Berdasarkan indikator tersebut dan jawaban informan pada penyajian hasil penelitian, dapat diketahui bahwa indikator peran pemimpin ada 3 yaitu peran bersifat pribadi, peran yang bersifat informasi, peran pengambilan keputusan dan pada kinerja ada 3 indikator yaitu menaati kewajiban yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan, tepat waktu, menghindari larangan yang telah ditentukan dalam perundang-undangan.

Untuk mengetahui peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja pegawai di UPTD Balai Pengujian Kendaraan Bermotor Kota Palembang dapat dilihat dari masing-masing indikator yang akan dijabarkan sesuai dengan permasalahan dan penelitian tersebut. Berikut adalah penjelasan mengenai peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja pegawai di UPTD Balai Pengujian Kendaraan Bermotor Kota Palembang.

Dalam Penelitian tentang Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di UPTD Balai Pengujian Kendaraan Bermotor Kota Palembang ini dilakukan dimulai pada 20 Juni 2023 sampai dengan 21 Juli 2023. Informan dalam penelitian ini ada 5 orang. Penelitian ini menggunakan dua konsep yaitu Peran Pemimpin dan Kinerja Pegawai, berikut ini adalah penjelasan dari kedua konsep tersebut.

Peran Pemimpin Meningkatkan Kinerja Pegawai

Untuk mengetahui peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja pada UPTD Balai Pengujian Kendaraan Bermotor Kota Palembang peneliti menggunakan pendapat Siagian dan PP Nomor 94 tahun 2021 ada beberapa indikator yang tepat dan relevan yang akan dijelaskan satu persatu sebagai berikut:

A. Peran Pemimpin

Peran 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.

1. Peran Bersifat Pribadi (*Interpersonal*)

Bahwa seorang pemimpin dalam suatu instansi atau organisasi merupakan simbol keberadaan suatu organisasi, pemimpin juga berperan sebagai penghubung yang baik serta bertanggung jawab memberikan motivasi dan arahan-arahan kepada bawahannya.

Dari hasil wawancara di atas bahwasanya pemimpin memiliki tanggung jawab yang sangat besar, menjadi penghubung yang baik, tenang dalam menghadapi masalah, memberikan contoh yang baik kepada pegawainya, memberikan motivasi-motivasi kepada pegawai dengan tujuan agar organisasi yang dipimpinya terus berkembang dan terus mengalami kemajuan. Di dalam UPTD Balai Pengujian Kendaraan Bermotor Kota Palembang sudah baik bisa dilihat pemimpin sangat bertanggung jawab walaupun tidak hadir setiap saat, bisa dilihat juga pemimpin memberikan motivasi-motivasi dengan cara rapat sebulan sekali untuk mengevaluasi pekerjaan.

2. Peran Pengambilan Keputusan

Pemimpin mempunyai peran sebagai penentu kebijakan yang akan diambil berupa strategi-strategi bisnis yang mampu mengembangkan inovasi, mengambil peluang, bernegosiasi dan menjalankan usaha dengan konsisten.

Dari wawancara di atas penulis menyimpulkan bahwasanya pemimpin dalam mengambil keputusan tidak sembarangan pemimpin harus melihat, mempertimbangkan segala sesuatu kemungkinan-kemungkinan yang akan terjadi setelah keputusan itu

dibuat. Dari data yang peneliti dapatkan di UPTD Balai Pengujian Kendaraan Bermotor Kota Palembang kondisi sudah kondusif dalam artian tidak terjadi perselisihan-perselisihan untuk perbedaan pendapat, itu hal yang wajar dan manusiawi. Bisa dilihat saat dalam acara rapat menyambut hari kemerdekaan semua berantusias dan memiliki komitmen yang tinggi, perbedaan pendapat itu wajar, namun pemimpin disini bisa menerima perbedaan pendapat tersebut hingga pemimpin dengan tegas dalam mengambil keputusan.

3. Peran yang Bersifat Informasi (*Informasional*)

Disini peran pemimpin dalam sebuah organisasi yaitu pemberi, penerima, dan penganalisa informasi, jadi pemimpin sebelum memberikan informasi kepada bawahannya harus dianalisa terlebih dahulu sehingga informasi yang disampaikan dapat diterima dengan baik.

Dari hasil wawancara diatas penulis menyimpulkan bahwa peran pemimpin dalam menyampaikan informasi itu sangat penting dan berpengaruh jika salah dalam penyampaian akan berakibat fatal maka dari itu pemimpin sebelum menyampaikan informasi dianalisa agar tidak terjadinya kesalahfahaman. Di dalam UPTD Balai Pengujian Kendaraan Bermotor Kota Palembang untuk penyampaian informasi sudah baik.

B. Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan hasil pekerjaan dari pegawai secara kualitas dan kuantitas yang membantu organisasi dalam mencapai tujuannya. Kinerja pegawai yang umum untuk kebanyakan pekerja meliputi elemen yaitu kuantitas (seberapa banyak), Kualitas (seberapa baik) dan Ketepatan Waktu (Teori Rahadi 2010).

1. Kuantitas

Kuantitas kerja dapat diukur seberapa lama seseorang pegawai dalam bekerja dalam satu harinya dan kuantitas bisanya digunakan dalam menyatakan jumlah dan jumlah kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai dalam suatu periode tertentu. Hal ini dapat dilihat dari hasil kerja seorang pegawai dalam bekerja penggunaan waktu tertentu dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa kuantitas dapat dilihat dari hasil kerja pegawai dalam penggunaan waktu dan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugasnya.

2. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

Berdasarkan kesimpulan wawancara diatas bahwa dengan kerja yang baik, maka akan dapat menghasilkan kualitas yang baik pula sehingga dapat memberikan keputusan publik masyarakat pasti sering

melakukan banyak cara untuk meningkatkan performa kinerja pegawai, yang bertujuan untuk meningkatkan produktifitas kerja karena dapat menjadi berkembang dan maju.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab seorang pegawai dan pencapaian target berdasarkan standar kerja waktu instansi.

Berdasarkan hasil wawancara ketepatan waktu sangatlah penting didalam melaksanakan tugas yang ada dan tanggung jawab sebagai pegawai. Namun apabila masyarakat ingin mendapatkan hasil tepat waktu seperti melengkapi semua persyaratan tugas-tugasnya salah satu ketepatan waktu yaitu disiplin kerja.

Pembahasan

Berdasarkan data hasil penelitian di UPTD Balai Pengujian Kendaraan Bermotor Kota Palembang diketahui bahwa Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada UPTD Balai Pengujian Kendaraan Bermotor Kota Palembang sebagai berikut:

A. Peran Pemimpin

Hasil pembahasan dan penelitian tentang peran pemimpin dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai di UPTD Balai Pengujian Kendaraan Bermotor Kota Palembang adalah bagaimana peran pemimpin bertindak dalam menggerakkan disiplin kerja pegawai. Peran pemimpin sangat penting terhadap kinerja kerja pegawai, pemimpin harus ikut andil dalam setiap kegiatan mencontohkan sikap disiplin baik waktu, pekerjaan dan penampilan berbau dan bersikap dengan masyarakat yang baik, karena pegawai akan mencontoh seorang pemimpin jika pemimpin disiplin karyawan akan segan dan akan disiplin pula. Pemimpin di anggap berhasil jika dalam UPTD Balai Pengujian Kendaraan Bermotor Kota Palembang tercipta keadaan yang kondusif, disiplin kerja tinggi, pelayanan kepada masyarakat meningkat. Jadi peran pemimpin itu sangat penting demi terciptanya disiplin kerja pegawai.

1. Peran Pribadi (*Interpersonal Role*)

Bahwa seorang pemimpin dalam suatu instansi atau organisasi merupakan simbol keberadaan suatu organisasi, pemimpin juga berperan sebagai penghubung yang baik serta bertanggung jawab memberikan motivasi dan arahan-arahan kepada bawahannya.

Dari hasil penelitian bahwasanya pemimpin memiliki tanggung jawab yang sangat besar, menjadi penghubung yang baik, tenang dalam menghadapi masalah, memberikan contoh yang baik kepada pegawainya, memberikan motivasi-motivasi kepada pegawai dengan tujuan agar organisasi yang

dipimpinnya terus berkembang dan terus mengalami kemajuan. Di dalam UPTD Balai Pengujian Kendaraan Bermotor Kota Palembang sudah baik bisa dilihat pemimpin sangat bertanggung jawab walaupun tidak hadir setiap saat, bisa dilihat juga pemimpin memberikan motivasi-motivasi dengan cara rapat sebulan sekali untuk mengevaluasi pekerjaan.

Kepala UPTD Balai Pengujian Kendaraan Bermotor Kota Palembang secara langsung maupun tidak langsung telah mengambil keputusan terhadap bawahannya supaya pegawainya dapat mengetahui dari apa yang telah diberikan oleh Kepala UPTD Balai Pengujian Kendaraan Bermotor guna untuk meningkatkan partisipasi politik masyarakat pada UPTD Balai Pengujian Kendaraan Bermotor Kota Palembang.

2. Peran Berkaitan dengan Informasi (*Informational Role*)

Pemimpin mempunyai peran sebagai penentu kebijakan yang akan diambil berupa strategi-strategi bisnis yang mampu mengembangkan inovasi, mengambil peluang, bernegosiasi dan menjalankan usaha dengan konsisten.

Berdasarkan hasil penelitian, penulis menyimpulkan bahwa Kepala UPTD Balai Pengujian Kendaraan Bermotor Kota Palembang sebagai *informational role* (peran sumber informasi) menanyakan pendapat kepada pejabat struktural, setelah mendapatkan suatu keputusan yang sama maka baru pada seluruh pegawai, sehingga ada kontribusi dalam pengambilan keputusan itu. Selaku Kepala UPTD Balai Pengujian Kendaraan Bermotor Kota Palembang yang dilakukan dengan manajemen konflik, manajemen konflik itu digunakan untuk mendorong dan meningkatkan partisipasi politik masyarakat. Yang akan dilakukan adalah mediasi, menjembatani antara kepentingan yang berbeda untuk menyatukan kinerja yang baik dalam suatu organisasi.

3. Peran Keputusan (*Decision Making*)

Disini peran pemimpin dalam sebuah organisasi yaitu pemberi, penerima, dan penganalisa informasi, jadi pemimpin sebelum memberikan informasi kepada bawahannya harus dianalisa terlebih dahulu sehingga informasi yang disampaikan dapat diterima dengan baik.

Dari hasil wawancara penulis menyimpulkan bahwasanya pemimpin dalam mengambil keputusan tidak sembarangan pemimpin harus melihat, mempertimbangkan segala sesuatu kemungkinan-kemungkinan yang akan terjadi setelah keputusan itu dibuat. Dari data yang peneliti dapatkan di UPTD Balai Pengujian Kendaraan Bermotor Kota Palembang kondisi sudah kondusif dalam artian tidak terjadi perselisihan-perselisihan untuk perbedaan pendapat, itu hal yang wajar dan manusiawi. Bisa dilihat saat dalam

acara rapat menyambut hari kemerdekaan semua berantusias dan memiliki komitmen yang tinggi, perbedaan pendapat itu wajar, namun pemimpin disini bisa menerima perbedaan pendapat tersebut hingga pemimpin dengan tegas dalam mengambil keputusan.

Kepala UPTD Balai Pengujian Kendaraan Bermotor Kota Palembang menjalankan peran *interpersonal role* (peran pribadi) mampu memberikan bantuan secara terus-menerus serta mampu memfasilitasi untuk kelancaran kegiatan-kegiatan guna mempercepat suatu proses untuk mencapai output tertentu. Yang dilakukan Kepala UPTD sebagai fasilitator jika tim ada kesulitan komunikasi maka Kepala UPTD sebagai leader akan turun langsung ke bagian-bagian yang terkait. Dan itu didukung oleh bawahannya karena tidak sembarangan orang dan selaku Kepala UPTD akan memetakan siapa yang punya potensi, karena akan menggunakan sumber dana, sumber daya dan waktu. Kepala UPTD selaku pemimpin mampu mengelola sumber daya yang ada ini secara efektif dan efisien dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

B. Kinerja Pegawai

1. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan (Robbin, 2016: 260). Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh pegawai sehingga kinerja pegawai dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut. Misalnya pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan instansi.

Berdasarkan hasil penelitian dalam indikator kuantitas penulis dapat menyimpulkan bahwa kuantitas pegawai di UPTD Balai Pengujian Kendaraan Bermotor Kota Palembang sudah baik dan itu dibuktikan dengan kegiatan pemberian laporan kerja harian sebelum mereka bekerja.

2. Kualitas

Kualitas kerja pegawai dapat diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai (Robbins, 2016: 260). Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan pegawai dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.

Berdasarkan hasil penelitian dalam indikator kualitas penulis dapat menyimpulkan bahwa kemampuan setiap pegawai yang ada di UPTD Balai Pengujian Kendaraan Bermotor Kota Palembang sudah baik, itu terlihat dari hasil kinerja masing-masing pegawai sudah sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang berlaku.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain (Robbins, 2016: 261). Kinerja Pegawai juga dapat diukur dari ketepatan waktu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas pegawai tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian dalam indikator kuantitas penulis dapat menyimpulkan bahwa dalam menyelesaikan setiap tugas yang diberikan oleh pimpinan para pegawai dapat menyelesaikannya sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan dan mencapai target sesuai dengan ditentukan oleh UPTD Balai Pengujian Kendaraan Bermotor Kota Palembang.

Jadi dapat dijelaskan bahwa absensi adalah ketidak hadirannya pegawai di instansi dengan alasan-alasan tertentu dan adanya batasan kewajaran dalam absensi menjadi ukuran seberapa absen yang wajar untuk pegawai jika suatu absen pegawai melebihi batas kewajaran instansi perlu memperhatikan penyebabnya dan untuk mempermudah mencari data yang digunakan untuk kepentingan.

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai UPTD Balai Pengujian Kendaraan Bermotor Kota Palembang sudah meningkat dan cukup baik dilaksanakan oleh para pegawai. Masalah kinerja selalu mendapat perhatian dalam manajemen karena sangat berkaitan dengan produktivitas lembaga atau organisasi. Sehubungan dengan itu maka upaya untuk mengadakan meningkatkan kinerja merupakan hal yang sangat penting. Memang diakui bahwa banyak orang mampu tetapi tidak mau, sehingga tetap tidak menghasilkan kinerja yang optimal. Demikian pula halnya banyak orang mau tetapi tidak mampu juga tetap tidak menghasilkan kinerja apa-apa.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya penulis menyimpulkan sebagai berikut: Peran yang bersifat pribadi, merupakan suatu peran yang di dalam menjalankan kepemimpinannya harus bersifat seperti seorang pemimpin yang mutlak dan perlu berinteraksi serta komunikasi dengan pegawainya. Peran yang berhubungan dengan informasi dimana seorang pemimpin harus berani menerima informasi dari orang lain, karena masukan informasi tersebut akan bersifat membangun dan akan membawa dampak positif bagi sebuah instansi yang akan dijalaninya, peran pengambilan keputusan dimana seorang pemimpin harus mampu mengkaji situasi yang dihadapi oleh instansi untuk mencari dan menemukan peluang yang dapat dimanfaatkan dan mengenai

bagaimana cara pemimpin memberikan keputusan bila ada pegawai yang melanggar aturan.

DAFTAR PUSTAKA

- Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan di Bank Muamalat Indonesia Cabang Ciledug*. Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah, 2015.
- Annisa Octaviani. *Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Karyawan di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Majenang*. Purwokerto: IAIN Purwokerto, 2016.
- Anwar Prabu Mangkunegara. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama, 2014.
- Danang Setya Ramadhani. *"Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Pengembangan Kegiatan Belajar DIY"*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta, 2016.
- Dedi Rianto Rahadi. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Malang: Tunggal Mandiri Publishing, 2010.
- Dwi Suwikyo. *Jasa-Jasa Perbankan Syariah*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010.
- Edy Sutrisno. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009.
- Febina Aulia Prasasti. *Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Karyawan Bagian Pemasaran Melalui Faktor Pendorong Motivasi*. Bekasi: Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen, Volume 2 Nomor 3, 2016.
- Hadari Nawawi. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2003.
- Departemen Agama Republik Indonesia. *Al-Quran dan Terjemah*. Jakarta: CV. Pustaka Agung Harapan, 2006.
- Irham Fahmi. *Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta, 2013.
- Lucky Nugroho. *Kepemimpinan dan Eksistensi Bank Syariah*. Artikel Publikasi Penelitian, 2016.
- Malayu S.P. Hasibuan. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara, 2007.
- Malayu S.P. Hasibuan. *Organisasi & Motivasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2001.
- M. Ma'ruf Abdullah. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2014.
- Moh. Pabandu Tika. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara, 2006.
- Muslimin. *"Reformasi Kebijakan Perbankan Islam di Indonesia"*. Makasar: MIQOT, Volume 32 Nomor 2, 2008.
- Nanok Hadi Pramono dkk. *"Peranan Pemimpin Dalam Memotivasi Karyawan"*. Malang: Jurnal Administrasi Bisnis, Volume 6 Nomor

2, 2013.

- Nurdin Natan. *“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”*. Maluku Utara: Universitas Pasifik Morotai Volume 5 Nomor 2/2014.
- Sakdiah. *“Karakteristik Kepemimpinan Dalam Islam”*. Jurnal Al-Bayan, Volume 22 Nomor 33, 2016.
- Sondang P. Siagian. *Fungsi - Fungsi Manajerial*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2005.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta, 2010.
- Sumadi Suryabata. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2012.
- Suryana. *Metodologi Penelitian Model Praktis Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia, 2010.
- Susilo Martoyo. *Pengetahuan Dasar Manajemen dan Kepemimpinan*. Yogyakarta: BPFE, 1988.
- Sutan Remy Sjahdeini. *Perbankan Islam dan Kedudukannya dalam Tata Hukum Perbankan Indonesia*. Indonesia: Pustaka Utama Grafiti, 1999.
- Sutrisno Hadi. *Metodologi Research I*. Yogyakarta: Yayasan Penertiban Fakultas Psikologi Universitas Gajah Mada, 1984.
- Suwatno, Donny Juni Priansa. *Manajemen SDM*. Bandung: ALFABETA, 2014. Umar Shidiq. *“Kepemimpinan Dalam Islam”*. Ponorogo: Jurnal Jurusan Tarbiyah STAIN Ponorogo Volume 12 No.1/ 2014.
- Veithzal Rivai. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Tiga*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012.
- Yohny Anwar et.al. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta, 2016.