

**PERAN KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA  
PEGAWAI PADA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN PERIZINAN  
TERPADU SATU PINTU KABUPATEN BIAK NUMFOR**

**Adhar<sup>1)</sup>, Dahlan<sup>2)</sup> dan Rudyansyah<sup>3)</sup>**

<sup>1,2,3)</sup> Program Studi Ilmu Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Administrasi

Institut Ilmu Sosial dan Ilmu Politik YAPIS Biak

[dahlanlan90@gmail.com](mailto:dahlanlan90@gmail.com)<sup>2)</sup>, [rudyansyah488@gmail.com](mailto:rudyansyah488@gmail.com)<sup>3)</sup>

**Abstrak**

*Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi baik organisasi dalam skala besar maupun kecil. Seorang pemimpin atau kepala suatu organisasi akan diakui sebagai seorang pemimpin apabila ia dapat memberi pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya kearah tujuan organisasi. Peran pemimpin yang sangat strategis dan penting bagi pencapaian visi, misi dan tujuan suatu organisasi, merupakan salah satu motif yang mendorong manusia untuk selalu menyelidiki seluk-beluk yang terkait dengan kepemimpinan. Kualitas dari pemimpin seringkali dianggap sebagai faktor terpenting dalam keberhasilan atau kegagalan organisasi baik yang berorientasi bisnis maupun publik, biasanya dipersepsikan sebagai keberhasilan atau kegagalan pemimpin. Pemimpin memegang peran kunci dalam memformulasikan dan mengimplementasikan strategi organisasi. Pimpinan perlu melakukan pembinaan yang sungguh-sungguh terhadap karyawan ataupun pegawai agar dapat menimbulkan kepuasan dan komitmen organisasi sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja yang tinggi. Dalam suatu instansi atau organisasi, hal semacam itu dapat mempengaruhi terhadap kinerja pegawai sehingga dapat berdampak pada proses pencapaian tujuan organisasi tersebut. Melihat beberapa pentingnya pengaruh peran seorang pemimpin didalam mengoperasikan organisasi dengan individu yang berbeda-beda, maka seorang pemimpin harus benar-benar berkualitas agar dapat memimpin bawahannya dengan baik, sehingga produktivitas dan tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif dan efisien*

**Kata Kunci:** Sumber Daya Manusia; Pemimpin; Organisasi; Peran; Kinerja Pegawai

**PENDAHULUAN**

Kepemimpinan memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan ataupun pegawai. Dalam hal ini perusahaan atau instansi juga dituntut untuk memotivasi bawahan atau pegawainya agar mereka mempertahankan prestasinya dalam dunia kerja dan terus menghasilkan hasil kinerja yang efektif. Seorang pemimpin juga harus bisa belajar menerima inisiatif dan tidak egois, mau mendengarkan masukan dari bawahannya, dan harus mempunyai pengetahuan dan wawasan yang luas mengenai berbagai soal yang menyangkut

kepentingan orang-orang yang dipimpinya. Dan seorang pemimpin juga harus memiliki kredibilitas dan integritas, dapat bertahan serta melanjutkan misi kepemimpinannya. Melihat beberapa pentingnya pengaruh peran seorang pemimpin didalam mengoperasikan organisasi dengan individu yang berbeda-beda, maka seorang pemimpin harus benar-benar berkualitas agar dapat memimpin bawahannya dengan baik, sehingga produktivitas dan tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif dan efisien.

## **METODE PENELITIAN**

Metode yang digunakan adalah pendekatan kualitatif yaitu pengamatan, wawancara, atau penelaahan dokumen. Pendekatan kualitatif ini diambil karena dalam penelitian ini sasaran atau objek penelitian dibatasi agar data-data yang diambil dapat digali sebanyak mungkin serta agar dalam penelitian ini tidak dimungkinkan adanya pelebaran objek penelitian. Metode ini juga digunakan karena dengan pertimbangan bahwa metode ini relevan dengan tujuan jurnal ini, dimana penelitian yang dilakukan hanya bersifat deskriptif yaitu menggambarkan kenyataan dari kejadian yang diteliti sehingga memudahkan penulis untuk mendapatkan data yang objektif dalam rangka mengetahui dan memahami peran kepemimpinan yang diterapkan oleh Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Biak Numfor dalam meningkatkan kinerja pegawai

## **PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN**

Peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja pegawai merupakan salah satu kunci sukses bagi keberhasilan seluruh organisasi. Dalam meningkatkan kinerja pegawai sangat menentukan dalam mengarahkan sikap dan perilaku pribadi seseorang untuk dapat bersikap dan berperilaku sesuai dengan aturan yang ditentukan dalam menunjang tercapainya tujuan organisasi. Oleh sebab itu pegawai sebagai sumber daya manusia dalam suatu organisasi harus di bina, diarahkan serta ditingkatkan kemampuannya untuk memperlancar tugas dan pekerjaannya sebagai pegawai negeri. Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan peranannya dalam organisasi.

Kinerja pegawai adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Dari pendapat diatas, dapat dijelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai baik perorangan maupun kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan.

## **Hasil**

Untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Biak Numfor, penulis menggunakan landasan atau teori dari Siagian (2003:48), yang mengatakan bahwa ada indikator-indikator yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai yaitu : (1) pemimpin sebagai penentu arah, (2) pemimpin sebagai komunikator.

Berdasarkan data yang didapatkan dari hasil wawancara, diperoleh bahwa peran pemimpin dalam penentu arah sudah terlaksana dengan baik. Hal itu dibuktikan dengan penerapan nilai-nilai kepemimpinan di lingkungan kerja, dengan senantiasa membangun dan menjaga komunikasi yang baik, mampu membaca situasi dan kondisi yang terjadi di internal organisasi, mempunyai pemahaman akan tupoksi serta mampu mewujudkan visi dan misi

organisasi melalui program-program yang efektif dan efisien.

Peningkatan kinerja pegawai sejatinya merupakan hal yang mutlak dan harus diupayakan, namun terkadang dalam usaha meningkatkan kinerja pegawai dapat ditemukan hal-hal yang menghambat pencapaian tersebut. Faktor Penghambat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Biak Numfor adalah masih minimnya

### SIMPULAN

Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Biak Numfor, sudah terlaksana dengan baik. Hal itu dibuktikan dengan penerapan nilai-nilai kepemimpinan di lingkungan kerja, dengan senantiasa membangun dan menjaga komunikasi yang baik, mampu membaca situasi dan kondisi yang terjadi di internal organisasi, mempunyai pemahaman akan tupoksi serta mampu mewujudkan visi dan misi organisasi melalui program-program yang efektif dan efisien.

Faktor Penghambat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Biak Numfor diantaranya adalah masih minimnya kualitas Sumber Daya Manusia (SDM), kurangnya kedisiplinan pegawai, sarana dan prasarana yang belum memadai, dan kapasitas anggaran yang belum mencukupi. Hal tersebut sangat mempengaruhi upaya peningkatan kinerja pegawai yang akan

kualitas Sumber Daya Manusia (SDM), kurangnya kedisiplinan pegawai, sarana dan prasarana yang belum memadai, dan kapasitas anggaran yang belum mencukupi. Hal tersebut sangat mempengaruhi upaya peningkatan kinerja pegawai yang akan berdampak pada pelayanan. Secara garis besar pelayanan di kantor DPM PTSP masih berjalan secara efektif, namun yang menjadi penghambat utama yakni masalah fasilitas dan anggaran yang tersedia. Gedung yang ada terlalu sempit dan dana untuk pindah ke gedung baru belum memadai.

berdampak pada pelayanan yang kurang optimal, sehingga menyebabkan tidak efektifnya pencapaian tujuan dari organisasi tersebut.

### DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong dan Baron, 1998:15 (Wibowo), 2012:2. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Jakarta: Rajawali Pers
- Bernardian, John H. & Joyce E. A. Russell (Sedarmayanti), 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Kartono, Kartini, 2005. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada
- The Scibner Bantam English Dictionary (Sedarmayanti,2011:259). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*”. Bandung: PT Refika Aditama.