
Model Kepemimpinan Kepala Kantor Kementerian Agama Kota Manado Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai

Aljuanika Ering^{1*}, Aldie Mandey^{2*}, Astrid L. Mandas^{3*}

^{1,2,3}Institut Agama Kristen Negeri Manado

Email:

ikaering122@gmail.com (Aljuanika Ering)

Ahmandey92@gmail.com (Aldie Mandey)

lingkanmandas@gmail.com (Astrid L. Mandas)

*Corresponding author

Sitasi:

Aljuanika Ering, Aldie Mandey, Astrid L. Mandas. Model Kepemimpinan Kepala Kantor Kementerian Agama Kota Manado Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Humanlight Journal of Psychology*. Vol.4, No.1, 2023, pp.58-64.

Diterima: 8 Juni 2023; **Disetujui:** 9 Juni, 2023; **Dipublikasikan:** 9 Juni, 2023

Abstract

This research aims to 1) find out and describe the leadership model of the head of the Manado city ministry of religion in improving employee performance 2) find out and describe the inhibiting factors of the leadership model of the head of the Manado city ministry of religion in improving employee performance 3) find out and describe the inhibiting factors of the leadership model Head of Manado City Ministry of Religion office in improving employee performance. The research approach used is qualitative research with data collection through observation, interviews and documentation.

The results of the research analysis found that the leadership model implemented by the head of the Manado City Ministry of Religion office was transformational leadership. However, this leadership model is still weak so that the provision of motivation and encouragement to employees is not optimal which also results in employee performance not being carried out well, for example being late for work, employees who are inconsistent with their working hours schedule, facilities that are still inadequate, supervisory supervision in management of infrastructure is not yet optimal. 2). Factors inhibiting the transformational leadership of the head of office in improving employee performance at the Office of the Ministry of Religion, Manado City. Employees often cover themselves when there are problems, employees are less optimistic in carrying out their work, less confident in solving the problems they face. 3). Supporting factors in the transformational leadership of the head of office in improving employee performance at the Office of the Ministry of Religion, Manado City, namely having an enthusiastic nature, good cooperation between employees, and caring about work. This can be seen from attendance, discipline, work motivation, and work commitment.

Keywords: *Transformational Leadership, employee performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk 1) mengetahui dan mendeskripsikan model kepemimpinan kepala kantor kementerian agama kota manado dalam meningkatkan kinerja pegawai 2) mengetahui dan mendeskripsikan , faktor penghambat model kepemimpinan kepala kantor

kementerian agama kota manado dalam meningkatkan kinerja pegawai 3) mengetahui dan mendeskripsikan faktor penghambat model kepemimpinan kepala kantor kementerian agama kota manado dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif dengan pengumpulan data lewat observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil analisis penelitian ditemukan bahwa model kepemimpinan yang dilaksanakan oleh kepala kantor kementerian agama Kota manado adalah kepemimpinan transformasional. Namun model kepemimpinan ini masih lemah sehingga pemberian motivasi dan dorongan kepada pegawai belum maksimal yang juga mengakibatkan , kinerja pegawai tidak terlaksana dengan baik, sebagai contoh terlambat masuk kantor, pegawai yang tidak konsisten dengan jadwal jam kerja, fasilitas yang masih kurang memadai, pengawasan pimpinan dalam pengelolaan sarana prasarana belum maksimal. 2).Faktor penghambat kepemimpinan transformasional kepala kantor dalam peningkatan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Manado pegawai sering menutupi diri ketika ada masalah, pegawai yang kurang optimis dalam pelaksanaan pekerjaannya, kurang percaya diri dalam menyelesaikan permasalahan yang dihadapinya. 3).Faktor penunjang dalam kepemimpinan transformasional kepala kantor dalam peningkatan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Manado yaitu memiliki sifat yang penuh semangat, kerja sama yang baik antara pegawai, dan peduli terhadap pekerjaan hal ini bisa dilihat dari kehadiran, disiplin, motivasi kerja, dan komitmen kerja.

Kata Kunci : Kepemimpinan Transformasional, kinerja pegawai

Pendahuluan

Dalam suatu lingkungan kerja diperlukan pegawai-pegawai yang mempunyai tanggungjawab dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tugas dan tanggung jawab tersebut termasuk dalam kinerja pegawai yang tentunya sesuai dengan tupoksi yang diberikan. Hal inipun berlaku dalam pelaksanaan kerja di kantor Kementerian Agama Kota Manado. Sebuah Kantor memerlukan pemimpin karena melaksanakan tugas tanggungjawab diperlukan seseorang yang dapat mengatur atau menjadi manajer. Hal ini berkaitan dengan sebuah organisasi yang membutuhkan kepemimpinan

Kepemimpinan dalam bahasa inggris diartikan sebagai “Leadership”, namun secara umum kepemimpinan dapat diartikan sebagai hubungan yang erat antar seseorang dengan suatu kelompok. Menurut Komariah, kepemimpinan mempunyai kepentingan yang sama. Adapun demikian kepemimpinan juga merupakan suatu kemampuan yang melekat pada diri seseorang dalam memimpin, misalnya dalam memberikan motivasi, inovasi, memberikan tugas yang baik, dan dapat menyesuaikan diri. Selain itu, Kepemimpinan juga merupakan aspek yang sangat urgen dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, karena kepemimpinan memiliki keterkaitan terhadap perilaku seorang pemimpin dalam memengaruhi para pegawai atau karyawannya, sehingga para pegawai mau bekerja sama untuk mewujudkan suatu tujuan organisasi.

Dalam proses meningkatkan kualitas kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai di kantor, maka secara khusus untuk menduduki jabatan tertentu yang memiliki tugas pokok dan tanggung jawab terhadap kelancaran pelaksanaan kinerja pegawai di kantor. Kepala kantor sebagai pemimpin lembaga perkantoran harus mampu melakukan manajemen kepemimpinannya dengan baik untuk mencapai tujuan suatu lembaga perkantoran secara efektif dan efisien dan perlu kepemimpinan yang baik, karena kualitas pelayanan di dalam semua organisasi merupakan jawaban berhasil atau tidaknya sebuah organisasi dalam menciptakan dan menumbuhkan kesadaran pegawai agar dapat melihat apa tugas, fungsi dan tanggung jawab serta tujuan-tujuan apakah yang sudah diberikan kepadanya, dan dijalankan dengan sebaik mungkin.

Berdasarkan hasil observasi awal di kantor Kementerian Agama kota Manado peneliti menemukan kemampuan memimpin kepala kantor yang dimiliki masih lemah dalam memberikan dorongan kepada bawahannya, dimana masih terdapat beberapa pegawai yang sering datang terlambat; pegawai yang tidak konsisten dengan jadwal jam kerja yang telah ditetapkan pada saat pelaksanaan pekerjaan; fasilitas yang kurang memadai; kurangnya pengawasan dalam pengelolaan sarana prasarana dari kepala kantor dan pegawai dan kurangnya dana yang dibutuhkan untuk mengoptimalkan kegiatan kantor sehingga menjadi hambatan dalam pelaksanaan kegiatan kantor.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif melalui pendekatan deskriptif, penggunaan dan pendekatan ini bertujuan untuk menggambarkan serta mendeskripsikan. Penelitian ini menggunakan pendekatan studi kasus, studi kasus adalah dimana peneliti menyusun strategi untuk mengungkapkan kasus tertentu yang akan diteliti secara langsung yang menjadi objek masalah dalam penelitian ini. Peneliti menjadi instrument penelitian dalam penelitian ini. Peneliti juga dibantu dengan alat-alat dan aplikasi yang membantu seperti handphone dan buku catatan. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan januari-mei 2023 dikantor kementerian agama kota manado.

Hasil

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala kantor maka hasil yang ditemukan dalam meningkatkan kinerja pegawai tentu hal yang saya lakukan adalah memberikan bimbingan, motivasi serta arahan kepada pegawai terkait tugas dan tanggung jawab seorang pegawai mereka melaksanakannya dengan tuntas, mulai dari pengelolaan data pegawai itu harus tuntas. Kemudian pemberian motivasi kerja supaya para pegawai lebih bersemangat lagi dalam

bekerja. Kepemimpinan Transformasional adalah pemimpin yang memiliki wawasan jauh kedepan dan berupaya memperbaiki dan mengembangkan organisasi bukan untuk saat ini tetapi di masa datang juga. Pemimpin transformasional merupakan agen perubahan dan bertindak sebagai katalisator, yaitu memberi peran mengubah sistem ke arah yang lebih baik

Berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai diatas, dapat disimpulkan bahwa faktor yang menunjang dalam kepemimpinan kepala kantor yaitu kepala kantor yang memiliki sifat penuh semangat, kerja sama yang baik antara pegawai, dan peduli terhadap pekerjaan hal ini bisa dilihat dari kehadiran, disiplin, motivasi kerja, dan komitmen kerja.

Diskusi

Kepemimpinan transformasional kepala kantor dalam peningkatan kinerja pegawai di kantor kementerian Agama Kota Manado kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang memiliki gaya kepemimpinan untuk meningkatkan sumber daya manusia dengan hubungan efek pemimpin terhadap bawahan dapat diukur dengan indikator adanya kepercayaan, kesetiaan, dan hormat terhadap pemimpin berusaha untuk memberikan motivasi untuk melakukan harapan mereka sendiri. Kepemimpinan transformasional adalah memiliki wawasan jauh kedepan dan berupaya untuk memperbaiki serta mengembangkan organisasi bukan untuk saat ini tetapi dimasa datang juga. Pemimpin transformasional merupakan agen perubahan dan bertindak sebagai katalisator, yaitu memberi peran mengubah sistem kearah yang lebih baik.

Kepemimpinan transformasional adalah keteladanan, kewibawaan, peningkatan pemberian motivasi, memantapkan kemampuan dan keterampilan berkomunikasi, pendelegasian dan pemberdayaan, serta pemberian bimbingan. Pemimpin transformasional adalah dia yang senantiasa merangkul segala hambatan maupun halangan yang terdapat dalam organisasi, seperti : seorang pemimpin yang suka berbagi kekuasaannya kepada bawahan dan pengikutnya; Menasehati dan memberi peluang untuk kemajuan organisasi; berusaha untuk mempersiapkan segala keperluan demi kemajuan dan kemauan bawahan dan para pengikutnya agar lebih bertanggung jawab. Dalam bidang perkantoran, kepemimpinan transformasional harus diterapkan sesuai dengan prinsip-prinsip kepemimpinan transformasional kepala kantor, prinsip merupakan ketentuan yang harus dijadikan acuan dalam melaksanakan suatu kegiatan.

Terkait faktor yang menghambat kepemimpinan transformasional kepala kantor terhadap kinerja pegawai yakni, masih ada pegawai yang kurang menerima pendapat dari pimpinan dalam melakukan kinerja sehingga yang menjadi penghambat dalam pelaksanaan kinerja. Manajemen waktu yang belum terorganisir dengan baik oleh kepala kantor, kepala kantor

masih lemah memberikan dorongan serta motivasi kepada pegawai masih ada pegawai yang tidak percaya diri melaksanakan tugasnya, memiliki karakter yang kurang bersosialisasi, merasa minder, kurang motivasi, dan kurang disiplin dan keterbatasan waktu dalam melaksanakan semua program yang ada. Dengan adanya suatu faktor menghambat yang ada maka kepala kantor harus segera fokus pada pembinaan dan memberi semangat berupa motivasi bekerja untuk pegawai.

Faktor-faktor yang menghambat efektivitas kepemimpinan transformasional kepala kantor di Kementerian Agama Kota Manado adalah permasalahan keterbatasan waktu kepala kantor dalam melaksanakan program yang ada. Mengidentifikasi karakter seorang pemimpin transformasional yang Individualized consideration yaitu pemimpin mampu memahami perbedaan individual para bawahannya, pemimpin transformasional mau dan mampu untuk mendengar aspirasi, mendidik, dan melatih bawahan. Selain itu, seorang pemimpin transformasional mampu melihat potensi prestasi dan kebutuhan berkembang para bawahan serta memfasilitasinya.

Berdasarkan temuan penelitian ini peneliti memperoleh informasi bahwa faktor penghambat kepemimpinan transformasional Kementerian Agama Kota Manado, pada dasarnya kinerja dari seseorang merupakan hal yang bersifat individu karena masing-masing pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda. Kinerja tenaga pegawai tergantung pada kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh. Dan menjadi faktor tenaga dalam meningkatkan kinerja pegawai meliputi : pengetahuan, keterampilan.

Terkait faktor yang menunjang dalam kepemimpinan kepala kantor, berdasarkan hasil wawancara kepada pegawai, peneliti mendapat informasi tentang faktor-faktor yang menunjang yaitu sebagai Kepala kantor yaitu seorang pemimpin dalam melaksanakan tugasnya mempunyai faktor pendukung yang menunjang sehingga dapat mendorong keberhasilan dan kesuksesan dalam menjalankan tugasnya. Faktor penunjang yaitu, kepala kantor yang memiliki sifat penuh semangat, kerja sama yang baik antara pegawai, dan peduli terhadap pekerjaan hal ini bisa dilihat dari kehadiran, disiplin, motivasi kerja, dan komitmen kerja. Pemimpin harus mampu memberikan motivasi dan mampu memberikan arahan sehingga pegawai mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Pemimpin yang memiliki wawasan jauh ke depan dan berupaya memperbaiki dan mengembangkan organisasi bukan untuk saat ini tetapi di masa datang oleh karena itu pemimpin ini dapat dikatakan pemimpin visioner. Pemimpin sebagai agen perubahan dan bertindak sebagai katalisator, yaitu yang memberi peran mengubah sistem ke arah yang lebih baik. Katalisator adalah sebutan lain untuk pemimpin transformasional karena ia berperan

meningkatkan segala sumber daya manusia yang ada. Berusaha memberikan reaksi yang menimbulkan semangat dan daya kerja cepat semaksimal mungkin, selalu tampil sebagai pelopor dan pembawa perubahan. Kepemimpinan transformasional yaitu pemimpin yang mencurahkan perhatiannya kepada persialan-persoalan yang dihadapi oleh para pengikutnya dan kebutuhan pengembangan dari masing-masing pengikutnya dengan cara memberikan semangat dan dorongan untuk mencapai tujuannya.

Pemimpin mampu meningkatkan makna dan mempromosikan harapan-harapan positif tentang kebutuhan-kebutuhan yang harus dikerjakan. Perilaku pemimpin inspirasional menurut Bass dapat merangsang antusiaisme bawahan terhadap tugas-tugas kelompok dan mengatakan hal-hal yang menimbulkan kepercayaan terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan kelompok.

Menurut Ngalim purwanto ada beberapa faktor-faktor yang pada umumnya dominan mempengaruhi perilaku seorang pemimpin. Adapun faktor-faktor yang dimaksud ialah : keahlian dan pengetahuan yang dimiliki oleh pemimpin untuk menjalankan kepemimpinannya. Termasuk latar belakang pendidikan dengan tugas-tugas kepemimpinan yang menjadi tanggung jawabnya; jenis pekerjaan atau lembaga tempat pemimpin itu melaksanakan tugas jabatannya; sifat-sifat kepribadian pemimpin. Secara psikologis manusia itu berbeda-beda sifat, watak, dan kepribadiannya. Ada yang selalu dapat bersikap dan bertindak keras dan tegas, tetapi ada pula yang lemah dan kurang berani.

Adapun faktor-faktor penunjang kinerja pegawai dapat digolongkan kedalam dua macam yaitu ; faktor yang berasal dari dalam diri sendiri (internal); faktor yang berasal dari luar diri sendiri (eksternal). Diantara faktor yang berasal dari dalam diri sendiri (internal) adalah; kecerdasan, keterampilan, kecakapan, bakat, kemampuan, motivasi, kesehatan, kepribadian, cita-cita dan tujuan dalam bekerja. Faktor yang berasal dari luar diri sendiri (ekstern) diantaranya adalah: lingkungan keluarganya, lingkungan kerja, komunikasi dengan kepala Kantor, sarana dan prasarana.

Berdasarkan temuan penelitian ini peneliti memperoleh informasi bahwa kepemimpinan transformasional kepala kantor memang ada faktor penunjang, dapat dikatakan bahwa faktor penunjang kepemimpinan transformasional kepala kantor yaitu memiliki sifat penuh semangat, kerja sama yang baik antara pegawai, dan peduli terhadap pekerjaan hal ini bisa dilihat dari kehadiran, disiplin, motivasi kerja, dan komitmen kerja. Pemimpin harus mampu memberikan motivasi dan mampu memberikan arahan sehingga pegawai mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Kesimpulan Dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Model Kepemimpinan yang dilaksanakan di Kementerian Agama Kota Manado adalah Kepemimpinan Transformasional, namun masih lemah dalam memberikan motivasi serta dorongan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab.

Faktor yang penghambat kepemimpinan Kepala Kantor terhadap kinerja pegawai di Kementerian Agama Kota Manado, pegawai sering menutupi diri ketika ada masalah yang dihadapi, pegawai tidak optimis pegawai tidak yakin atau tidak mampu menyelesaikan permasalahan yang dihadapinya, padahal pegawai sudah mendapatkan solusi dari kepala kantor untuk menyelesaikan permasalahan.

Faktor yang menjadi penunjang kepemimpinan transformasional kepala kantor yang memiliki sifat penuh semangat, kerja sama yang baik antara pegawai, dan peduli terhadap pekerjaan hal ini bisa dilihat dari kehadiran, disiplin, motivasi kerja, dan komitmen kerja. Pemimpin harus mampu memberikan motivasi dan mampu memberikan arahan sehingga pegawai mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Daftar Pustaka

- Aprilinda, Delpi, and Alim Putra Budiman. "Konsep kepemimpinan transformasional." *Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 2021.
- Aprilinda, D. & Budiman, A.P. Konsep kepemimpinan transformasional. *Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 2021.
- Daeli, Arnit Ventis. "Kepemimpinan Kristen.", 2021.
- Husainin Usman, Manajemen, teori Praktik Dan Riset Pendidikan, Jakarta: PT remaja rosdakarya, 2014.
- Purnamasari, Ai, and Ekasatya Aldila Afriansyah. "Kemampuan komunikasi matematis siswa smp pada topik penyajian data di pondok pesantren." *Plusminus: Jurnal Pendidikan Matematika*, 2021.
- Rivai, Ahmad. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2020.