

ANALISIS KEPEMIMPINAN DALAM MENGELOLA SUMBER DAYA MANUSIA PADA KANTOR DINAS SOSIAL KOTA GUNUNGSITOLI

by Harefa Sepryance Cahyani

Submission date: 10-Nov-2023 12:03AM (UTC-0500)

Submission ID: 2223608317

File name: SKRIPSI-3.docx (224.37K)

Word count: 12910

Character count: 84921

**ANALISIS KEPEMIMPINAN DALAM MENGELOLA SUMBER DAYA
MANUSIA PADA KANTOR DINAS SOSIAL KOTA GUNUNGSITOLI**

SKRIPSI



Diajukan dalam
Forum Penelitian Skripsi

Oleh
SEPRYANCE CAHYANI HAREFA
NIM : 2319454

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NIAS
2023**

ABSTRAK

Harefa, C. Sepryance. 2023. *Analisis Kepemimpinan Dalam Mengelola Sumber Daya Manusia Pada Kantor Dinas Sosial Kota Gunungsitoli*. Skripsi. Pembimbing Fatolosa Hulu, S.E., MM.

Penelitian ini menganalisis kepemimpinan dalam Mengelola Sumber Daya Manusia Pada Kantor Dinas Sosial Kota Gunungsitoli, Kepemimpinan memainkan peran penting dalam keberhasilan sebuah organisasi karena tertuju pada bagaimana pemimpin memimpin dan mempengaruhi anggota organisasi dalam mencapai tujuan bersama. Berdasarkan pengamatan, masih terdapat SDM yang membutuhkan pengembangan dan motivasi, namun kepemimpinan masih kurang dalam merekomendasikan pelatihan dan kurang dalam berkomunikasi dengan tim terkait pengembangan kreativitas kerja. Tujuan penelitian untuk mengetahui Bagaimana sikap kepemimpinan dalam mengelola sumber daya manusia pada dinas sosial kota gunungsitoli.

Dalam melakukan penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan menggunakan teknik pengumpulan data yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisa datanya adalah reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Sumber informan penelitian ini yaitu sebanyak 5 orang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Sikap kepemimpinan di Dinas Sosial Kota Gunungsitoli sudah baik dalam aspek perencanaan kerja, motivasi, dan pengembangan sumber daya manusia melalui bimbingan, arahan, dan koordinasi. Pengelolaan SDM di Dinsos Kota Gunungsitoli bagus berkat kepemimpinan yang efektif, termasuk komunikasi terbuka, keterbukaan terhadap arahan atasan, dan fokus pada tujuan organisasi. Kendala dalam pengelolaan SDM di Dinas Sosial Kota Gunungsitoli adalah kurangnya penerimaan arahan dan bimbingan kerja, ketidakmampuan beradaptasi dengan perubahan, dan resistensi terhadap pengembangan dan pelatihan kerja.

Kata Kunci : *Kepemimpinan, Mengelola Sumber Daya Manusia, Kantor Dinas Sosial*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kepemimpinan menjadi salah satu faktor utama dalam sebuah organisasi maupun instansi, karena baik pemerintah maupun masyarakat semakin menyadari dan paham bahwa terciptanya tujuan dalam skala nasional, regional atau lokal tergantung pada bagaimana seorang pemimpin dalam memimpin sebuah organisasi, sehingga dapat dijelaskan bahwa suatu organisasi akan berhasil atau gagal ditentukan oleh sikap kepemimpinan. Seorang pemimpin harus mampu bertanggung jawab atas semua pelaksanaan pekerjaan dan tujuan dari organisasi tersebut. Menurut Purwanto (2020:24) kepemimpinan pada dasarnya, suatu cara seorang pemimpin mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi dan mengendalikan bawahan dengan cara tertentu, sehingga bawahan mampu menyelesaikan tugas dan tanggungjawab secara efisien dan efektif.

Keberadaan seorang pemimpin dan sumber daya manusia pada sebuah instansi memegang peranan sangat penting. Keberhasilan sebuah instansi sangat di tentukan oleh ki seseorang yang bekerja di dalamnya termasuk pimpinannya. Kepemimpinan yang baik akan berdampak baik bagi sumber daya manusia serta ketercapaian tujuan dari sebuah instansi. Menurut Ngalim Purwanto dalam Mugianti (2017), kepemimpinan yaitu bujukan atau ajakan, suatu keterampilan pembinaan atau pengarahan kelompok orang tertentu, melalui "*human relation*" dan motivasi yang tepat tanpa rasa ragu-ragu mereka mau bekerja, memahami dan mencapai apa yang menjadi tujuan dari instansi.

Kepemimpinan dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin dalam mengarahkan, mendorong, mengatur seluruh bawahannya untuk mencapai suatu tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan pengikat dalam suatu kelompok maupun organisasi, dan sebagai pemberi motivasi. Tanpa kepemimpinan yang efektif maka individu maupun kelompok tidak memiliki

arah dan tujuan. Kemampuan dan keterampilan dari seorang pimpinan adalah faktor penting dalam memotivasi pegawainya agar lebih baik lagi dalam bekerja. Menurut Siswanto dan Hamid (2017) kepemimpinan adalah seseorang yang memandu, menuntun, membimbing, membangun atau memberi motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan-jaringan organisasi yang baik serta membawa para pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan.

Peran dari seorang pemimpin dalam sebuah organisasi ataupun instansi sangat penting. Menurut Robert Tanembaum Pemimpin adalah seseorang yang menggunakan wewenang formal untuk mengorganisasikan, mengarahkan, mengontrol para bawahan agar tugas dan tanggungjawab dapat selesai sesuai dengan tujuan organisasi. Seorang pemimpin harus menjadi teladan yang baik bagi para pegawai. Keberadaan pemimpin dalam melaksanakan kepemimpinan sangat penting dalam sebuah organisasi, pemimpin yang memiliki sifat kepemimpinan yang baik akan berdampak pada sumber daya manusia dan tujuan bagi instansi.

Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan menggerakkan orang lain agar mau mengikuti pemimpin dalam rangka untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan Dauley (2017). kemampuan tersebut tidaklah mudah dimiliki oleh setiap orang karena kepemimpinan membutuhkan sikap kedewasaan dalam berpikir dan bersikap, begitu pula dibutuhkan kreativitas dan keberanian kepemimpinan. Seorang pemimpin sangat berpengaruh besar terhadap bawahannya, hal ini membawa konsekuensi bahwa setiap pemimpin berkewajiban untuk memberikan perhatian sungguh-sungguh dalam membina, menggerakkan dan mengembangkan potensi yang dimiliki para pegawai agar dapat mewujudkan stabilitas organisasi.

Menurut Nawawi (2015) bahwa pengelolaan sumber daya manusia kegiatan yang harus dilakukan oleh organisasi pemerintah, agar pengetahuan, kemampuan dan keahlian pegawai sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Salah satu bentuk dari pengelolaan sumber daya manusia adalah dengan cara merekrut para pegawai untuk mengikuti pelatihan terkait

bidang nya masing-masing. Dalam hal ini seorang pemimpin harus mampu mengidentifikasi pegawai serta memperhatikan para pegawai yang cara kerjanya minim pada bidang yang di tempatnya dengan cara mengusulkan pegawai untuk mengikuti pelatihan. Dengan kegiatan ini, maka diharapkan dapat memperbaiki serta mengatasi kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan yang lebih baik, sesuai dengan perkembangan ilmu dan teknologi yang digunakan.

Sesuai hasil pengamatan, masih terdapat sumber daya manusia yang membutuhkan pengembangan, pelatihan, motivasi dan dorongan untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawab. Sikap kepemimpinan yang masih kurang untuk merekomendasikan para bawahan untuk mengikuti undangan bimbingan dan pelatihan, Kurangnya komunikasi yang baik dengan tim terkait pengembangan kreativitas kerja.

Tercapainya tujuan instansi dengan efektif dan efisien maka perlu penerapan sikap kepemimpinan yang baik dalam hal mengelola sumber daya manusia, melakukan perubahan terhadap budaya kerja organisasi dan mempengaruhi bawahannya dengan menerapkan sikap budaya kerja yang baik, disiplin kerja serta mampu menjadi teladan yang baik dalam hal bekerja, serta memiliki strategi yang baik dalam mengembangkan keahlian kerja yang dimiliki bawahan dan mengidentifikasi sumber daya manusia yang lemah dalam bekerja serta melakukan perekrutan terhadap pegawai untuk mengikuti pelatihan guna menghasilkan kinerja yang baik untuk mencapai tujuan instansi. Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti sebuah judul **“Analisis Kepemimpinan Dalam Mengelola Sumber Daya Manusia Pada Dinas Sosial Kota Gunungsitoli.”**

1.2 Fokus Penelitian

Pada penelitian ini penulis membuat focus penelitian guna menghindari terjadinya pelebaran pokok masalah supaya penelitian ini lebih terarah serta memudahkan dalam pembahasan dan sehingga tujuan penelitian akan tercapai. Berdasarkan uraian di atas maka penulis membuat batasan masalah dengan fokus pada Analisis Kepemimpinan Dalam Mengelola Sumber Daya Manusia Di Dinas Sosial Kota Gunungsitoli.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas, adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu : Bagaimana sikap kepemimpinan dalam mengelola sumber daya manusia pada dinas sosial kota gunungsitoli?

1.4 tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka yang menjadi tujuan penelitian ini yaitu :

- a. Untuk mengetahui bagaimana sikap kepemimpinan dalam mengelola sumber daya manusia.
- b. Untuk mengetahui faktor-faktor penghambat penerapan sikap kepemimpinan dalam pengelolaan sumber daya manusia.
- c. Untuk mengetahui dampak dari pengelolaan sumber daya manusia.

1.5 manfaat Penelitian

a. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai kepemimpinan dalam mengelola sumber daya manusia serta diharapkan sebagai sarana pengembangan ilmu pengetahuan secara teoritis dipelajari di bangku perkuliahan.

b. Manfaat praktis

1. Manfaat bagi peneliti

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang kepemimpinan dalam mengelola sumber daya manusia serta melatih dan mengembangkan kemampuan berpikir ilmiah dan kemampuan untuk menuliskannya dalam bentuk karya ilmiah.

2. Manfaat bagi objek penelitian.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu bahan informasi dan sebagai bahan evaluasi untuk kepemimpinan dalam mengelola sumber daya manusia pada dinas sosial kota gunungsitoli.

3. Bagi fakultas ekonomi

Penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai referensi, dapat menambah koleksi dan kepustakaan khususnya di bagian skripsi Universitas Nias Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen, dan dapat dijadikan referensi atau acuan untuk penelitian-penelitian selanjutnya.

4. Bagi peneliti selanjutnya.

Penelitian ini dapat dijadikan acuan bagi peneliti yang akan datang serta tambahan pengetahuan dan wawasan mengenai kepemimpinan dalam mengelola sumber daya manusia pada dinas sosial kota gunungsitoli.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan atau keterampilan untuk mempengaruhi, membimbing atau memandu orang lain, tim atau organisasi agar mencapai tujuan instansi. menurut Firmansyah dan Mahardhika (2018:195) kepemimpinan merupakan fungsi bagian dari fungsi manajemen untuk mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi dan mengawasi orang lain dalam hal melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang telah direncanakan sebelumnya sehingga mencapai sasaran dan tujuan instansi. Kepemimpinan juga merupakan bidang riset dan seni praktis yang mencakup berbagai aspek seperti kepatuhan, kepercayaan, kehormatan dan kerja sama. Menurut Hugues Ginneth, dan Churpy dalam Sutarto Wijono (2018:2), kepemimpinan adalah sebuah fenomena yang meliputi tiga elemen penting diantaranya, pemimpin, pengikut dan situasi. Pemimpin adalah seseorang yang menjadi teladan bagi para bawahannya, serta penggerak bagi tim dalam organisasi. Menurut Ricky dan Ronald (2018:3), kepemimpinan adalah proses memotivasi orang lain, mendorong semangat kerja orang lain atau pengikutnya untuk mau bekerja untuk mencapai tujuan instansi. Kepemimpinan yang efektif harus mampu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin. Kepemimpin yang efektif menuntut seorang pemimpin untuk memiliki kemampuan berkomunikasi, berbicara di depan umum, menjadi pendengar yang baik sehingga mampu menyampaikan komunikasi yang efektif dan membantu meningkatkan motivasi para pegawai. Peran pemimpin dalam mengelola sumber daya manusia sangat penting, sejalan dengan Wilian dan Joseph dalam Sutarto Wijono (2018:3), kepemimpinan adalah suatu usaha, proses tindakan untuk mencapai tujuan instansi dengan memadukan kebutuhan para pengikutnya untuk berkembang sesuai dengan yang diharapkan instansi.

Menurut Robbins (dalam Sadikin, 2020:116) kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi kelompok menuju tercapainya sasaran organisasi. Artinya, seorang pemimpin harus mampu memberikan pengaruh serta dapat mengarahkan bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam hal ini peran seorang pemimpin sangat penting, pemimpin harus memiliki jiwa kepemimpinan yang baik dan efektif sehingga menciptakan tim kerja yang baik. Menurut Griffin (dalam Sadikin 2020:116) kepemimpinan adalah penggunaan pengaruh tanpa paksaan untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi, memotivasi perilaku kearah tujuan yang dimaksud dan membantu mendefinisikan kultur organisasi. Dengan demikian arahan serta perintah dari pimpinan harus dilakukan tanpa paksaan bahkan harus berbentuk kerelaan dan keikhlasan yang muncul sendiri dari orang-orang yang diperintahnya. Menurut Fledler (2019:174) pemimpin adalah seseorang yang berada dalam sebuah kelompok dan berperan sebagai pemberi tugas atau sebagai pengarah dan mengkoordinasi tugas para bawahan. Menjadi seorang pemimpin harus mampu turut serta mengimplementasikan fungsi manajemen yaitu mampu mempengaruhi, memotivasi, mengarahkan dan mengawasi, serta menjadi teladan yang baik dalam bekerja, sehingga para pegawai lainnya ikut turut serta melakukan/melaksanakan apa yang menjadi tanggungjawab bersama guna mencapai tujuan dari organisasi.

Adapun yang menjadi unsur kepemimpinan menurut Sadikin dkk (2020:17) sebagai berikut :

a. Kumpulan orang.

Terdapat kumpulan orang yang menjadi pengikut untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Para pengikut akan menerima pengarahan dan perintah dari pemimpin. Demikian pula, wewenang seorang pemimpin ditentukan oleh kepatuhan para pengikutnya untuk melaksanakan arahan dan perintah pemimpin. Semakin dilaksanakan dengan baik arahan dan perintah maka semakin besar wewenang pemimpin untuk mengatur para pengikutnya untuk melaksanakan tugasnya.

b. **Kekuasaan.**

Kekuasaan merupakan kekuatan yang dimiliki seorang pemimpin untuk mempengaruhi para pengikutnya dalam melaksanakan tugasnya. Pemimpin memiliki kekuasaan yang lebih besar dari kekuasaan yang dimiliki anggota organisasi.

c. **Mempengaruhi.**

Kemampuan pemimpin dalam menggunakan berbagai bentuk kekuasaan yang dimilikinya untuk mempengaruhi anggota organisasi agar mau melaksanakan tugasnya. Pimpinan harus memiliki keahlian untuk mempengaruhi anggota organisasinya. Para pemimpin memiliki kualitas daya tarik yang dapat menimbulkan kesetiaan, pengabdian, dan keinginan yang kuat dari para anggota organisasi untuk melakukan hal-hal yang diinginkan pemimpin.

d. **Nilai.**

Moral sangat berkaitan dengan nilai-nilai dan persyaratan bahwa para pengikut diberi cukup pengetahuan mengenai alternatif agar dapat membuat pilihan yang telah dipertimbangkan jika tiba saatnya memberikan respon pada usulan pemimpin untuk memimpin.

2.1.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Menurut Komang Ardana dan Ni Wayan Mujiati di dalam buku *perilaku organisasi atau perusahaan* mengatakan ada beberapa faktor tertentu yang dapat mempengaruhi proses kepemimpinan dalam suatu organisasi faktor-faktor tersebut yaitu :

1. **Karakteristik pribadi pemimpin**

Umumnya pemimpin akan mempunyai sifat inteligensi yang lebih tinggi dari pada yang dipimpin. Selain itu, ada karakteristik seperti kecerdasan dan motivasi.

2. **Kelompok yang dipimpin**

Kumpulan dari karakteristik pribadi seorang pemimpin seperti yang diuraikan di atas itu belum berarti apa-apa, sebelum ia

menggunakan sebagai alat untuk menginterpretasi tujuan yang harus dicapai olehnya.

3. Situasi

Setiap pemimpin akan berfungsi pada suatu situasi, yang berupa situasi manusia, waktu dan fisik. Setiap perubahan situasi membutuhkan perubahan dalam macam kemampuan pemimpin. Bahwa setiap situasi adalah unik, maka untuk setiap situasi dibutuhkan pemimpin yang spesifik dan fleksibel untuk menghadapi situasi tertentu.

Dari ke tiga faktor di atas dapat disimpulkan bahwa seorang pemimpin harus mampu menjadi sosok pemimpin yang dapat menyesuaikan diri di segala situasi serta dapat menyesuaikan sifat kepemimpinannya terhadap orang-orang di pimpinnya sehingga tujuan dari organisasi dapat tercapai dengan adanya kerjasama antar tim keereja dalam sebuah organisasi.

Menurut Firmansyah dan Mahardhika (2018:196), keterampilan kepemimpinan merupakan gabungan dari paling sedikit 4 unsur kepemimpinan yaitu sebagai berikut :

1. Kekuasaan, yaitu kemampuan memakai kekuasaan dengan efektif dan dengan cara bertanggungjawab. Seorang pemimpin memiliki kekuasaan untuk melakukan sesuatu dengan efektif dan bertanggungjawab akan apa yang sudah dilakukan.
2. Pemahaman orang-orang, yaitu seorang pemimpin harus mampu memahami bahwa manusia mempunyai motivasi yang berbeda-beda pada waktu yang bebea-beda dan dalam situasi yang berbeda-beda. Artinya seorang pemimpin harus mampu menyesuaikan diri dengan situasi dan kondisi para pegawai, serta iklim kerja.
3. Kemampuan untuk mengilhami, yaitu mengilhami para pengikut untuk mencurahkan seluruh kemampuannya pada suatu pekerjaan atau proyek yang harus dilakukan. Artinya seorang pemimpin harus mampu berbagi ilmu dan kemampuannya kepada bawahannya.

- 7
4. Kemampuan untuk bertindak, yaitu seorang pemimpin harus mampu bertindak dengan cara yang dapat mengembangkan iklim yang menguntungkan untuk mencapai dan membangkitkan motivasi.

2.1.2 Indikator Kepemimpinan

Menurut Safaria dalam Dalimunthe (2018:56) indikator-indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut :

1. Kepemimpinan direktif, yaitu pemimpin yang memberi tahu apa yang akan di kerjakan selanjut nya. Pemimpin sebelumnya sudah merencanakan hal-hal apa saja yang akan di kerjakan untuk waktu selanjutnya. Melaksanakan bimbingan khusus terhadap pegawai yang memang menurutnya lemah dalam bidang tersebut.
2. Kepemimpinan suportif, memperhatikan apa yang menjadi kebutuhan pegawai dalam bekerja, serta dapat melihat iklim kerja yang baik.
3. Kepemimpinan partisipatif, dalam pengambilan keputusan seorang pemimpin harus meberikan kebebasan berpendapat bagi pegawai lainnya, mampu menampung saran serta pendapat para pegawai serta mempertimbangkan semua ide lainnya kemudian mengambil keputusan baik.
4. Kepemimpinan orientasi prestasi, perilaku kepemimpinan dimana pemimpin memotivasi serta mendorong bawahan untuk menerapkan tujuan untuk menerima tanggung jawab dalam mencapai tujuan, dan memberikan reward bagi pencapaian tujuan tersebut.

2.2 Pengertian Pengelolaan Sumber Daya Manusia

Secara umum, pengelolaan sumber daya manusia adalah salah satu upaya yang dilakukan organisasi atau instansi untuk mengatur sumber daya manusia nya dalam mencapai apa yang menjadi tujuan dari instansi tesebut. Dalam sebuah organisasi atau instansi yang namanya sumber daya manusia itu sangat penting. Dimana sumber daya manusia berperan penting dalam pelaksanaan tujuan daripada instansi. sumber daya manusia juga menjadi faktor penting dalam mengoperasikan teknologi dalam menjalankan tugas dan tujuan dari instansi.

Pengelolaan sumber daya manusia mencangkup beberapa aspek seperti rekrutmen, seleksi, pengembangan, pelatihan, dan penilaian kerja. Dalam hal

ini yang berperan penting adalah pemimpin sebuah organisasi ataupun instansi. pemimpin memperhatikan kelemahan dari sumber daya manusia kemudian merekrut dan menelusuri nama-nama pegawai dalam mengikuti pelatihan sesuai kebutuhan instansi.

Menurut Mathis dan Jackson (2017:5) pengelolaan sumber daya manusia adalah sistem formal yang dirancang dalam organisasi untuk mengelola bakat manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam sebuah organisasi manusia menjadi aset yang paling penting sehingga harus dipelihara dan dikembangkan kemampuannya. Faktor yang menjadi perhatian dalam sumber daya manusia adalah manusia itu sendiri. Fungsi dari pengelolaan sumber daya manusia bertujuan guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui pelatihan dan pengembangan.

Pengelolaan sumber daya manusia dapat dilakukan dengan cara :

1. Melakukan perencanaan sumber daya manusia
2. Melakukan evaluasi dan penilaian kerja
3. Melakukan pelatihan dan pengembangan
4. Memastikan kesejahteraan pegawai
5. Menerapkan hubungan kerja yang efektif

10 2.2.1 Faktor Yang Mempengaruhi Pengelolaan Sumber Daya Manusia

2 Pengelolaan sumber daya manusia dapat mempengaruhi kinerja instansi dan keberhasilan dalam mencapai tujuan instansi. Oleh karena itu, faktor-faktor yang mempengaruhi pengelolaan sumber daya manusia menurut (Marwansyah 2019) adalah sebagai berikut :

- 2 1. Pendidikan dan pelatihan, merupakan faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Seorang pegawai yang memiliki latar belakang pendidikan yang baik dan mengikuti pelatihan akan lebih cenderung memiliki keterampilan yang baik dan dapat menyelesaikan tugas dengan lebih efektif dan efisien. Pelatihan juga membantu tenaga kerja untuk memperbarui pengetahuan dan keterampilan sehingga dapat memenuhi kebutuhan pekerjaan yang terus berkembang.
- 2 2. Pengalaman kerja, seorang tenaga kerja yang memiliki pengalaman kerja yang luas dapat lebih mudah menangani tugas-tugas yang kompleks dan menyelesaikan dengan baik dan cepat.

3. Motivasi, seorang pegawai yang termotivasi akan lebih cenderung bekerja dengan giat dan berusaha untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi juga mempengaruhi kreativitas pegawai dan kemampuan mereka untuk menciptakan solusi inovatif dalam situasi yang sulit.
4. Budaya organisasi, sangat mempengaruhi kualitas sumber daya manusia dalam banyak hal, termasuk kinerja, motivasi dan kreativitas. Budaya organisasi yang mendukung dan menghargai kerja keras, keberhasilan dan kreativitas dapat memotivasi para pegawai untuk memberikan yang terbaik. Selain itu, budaya organisasi mendorong keterbukaan, kerja sama dan dukungan yang dapat memperkuat kualitas sumber daya manusia dengan meningkatkan efektivitas komunikasi dan kolaborasi.
5. Kompensasi dan tunjangan, sebuah kompensasi dan tunjangan yang adil dan kompetitif dapat membantu organisasi untuk mempertahankan para pegawai dan mendorong kinerja yang baik.
6. Lingkungan kerja, lingkungan kerja yang aman dan nyaman dapat membantu para tenaga kerja untuk melakukan aktivitas mereka dengan nyaman.
7. Kepemimpinan, seorang pemimpin yang baik dapat memotivasi dan menginspirasi para bawahan untuk memberikan yang terbaik.

Dari beberapa faktor di atas dapat disimpulkan bahwa kualitas sumber daya manusia sangat dipengaruhi oleh pendidikan, pengalaman kerja dan termasuk kepemimpinan yang dapat diteladani oleh bawahannya. Hal ini harus diperhatikan guna mencapai tujuan yang diinginkan dan menghasilkan sumber daya manusia yang berkinerja baik.

2.1.2 Indikator Pengelolaan Sumber Daya Manusia

Indikator dari pengelolaan sumber daya manusia menurut Afandi (2018:10) adalah sebagai berikut :

1. Tugas kerja, yaitu rincian kegiatan yang harus dijalankan oleh para pegawai guna untuk mencapai tujuan dari instansi.
2. Kualitas kerja, yaitu hasil kerja yang terstandar dan sesuai dengan yang diinginkan.
3. Kuantitas, yaitu jumlah kerja yang pemanfaatan waktu yang digunakan selama jam kerja yang ditetapkan. Jenis kuantitas ini bisa dilihat dari hasil kinerja para pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan.
4. Ketepatan waktu, yaitu hasil kerja pegawai.

5. Efektivitas biaya, yaitu menggunakan biaya yang tepat dan efisien.

2.3 Penelitian Terdahulu

Dalam pelaksanaan penelitian ini, penulis juga membandingkan hasil dari para peneliti sebelumnya untuk mengetahui Kepemimpinan Dalam Mengelola Sumber Daya Manusia. Adapun peneliti terdahulu sebagai berikut:

Table 2.1

Peneliti terdahulu

Sumber : diolah oleh peneliti 2023

No	Nama	Judul penelitian	Hasil Penelitian
1.	JR Riwakore, M Alie, F Habaora (2021)	Kepemimpinan transformasional dalam manajemen sumber daya manusia (studi kasus aparat sipil Negara pemerintah kota kupang nusa tenggara timur)	Berdasarkan analisis dan pembahasan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional di lingkungan pemerintah kota oleh pengambil kebijakan umumnya telah terlaksana dengan baik. Hal tersebut tampak dari kemampuan dalam membangun visi, komunikasi inspirasional, pemimpin yang memberikan dukungan, peningkatan kemampuan intelektual dan penghargaan terhadap individu.
2	A Priharwantiningsih (2019)	Analisis manajemen sumber daya manusia, kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi dan etos kerja pada sekolah menengah.	Kepemimpinan kepala sekolah memberikan pengaruh dan kontribusi yang positif dan signifikan terhadap manajemen sumber daya manusia pada SMA Negeri di kabupaten gunungkidul Yogyakarta, dibuktikan dari hasil analisis korelasi parsial. Kepala sekolah memberikan sumbangan paling besar pada manajemen

			<p>sumber daya manusia. Hasil penelitian ini juga menjelaskan bahwa salah satu faktor utama yang mempengaruhi manajemen sumber daya manusia adalah kepemimpinan kepala sekolah. Manajemen sumber daya manusia akan berjalan dengan baik apabila kepemimpinan kepala sekolah terlaksana dengan baik.</p>
3.	Indra marjaya dan fajar pasaribu	Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai	<p>Berdasarkan data yang diperoleh maupun hasil analisis data yang telah dilakukan serta pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan mengenai pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Deli Kabuptaen Serdang adalah sebagai berikut, kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang, motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang, pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang, kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan secara simultan berpengaruh positif dan</p>

			signifikan terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang
4.	Endang Pujiastuti (2022)	Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mengelola Sumber Daya Manusia Guru Bagi Pencapaian Prestasi Belajar Siswa	Setiap tahun ajaran abru kepala sekolah beserta jajarannya membuat Rencana Anggaran Belanja Sekolah (RAPBS). Mencakup didalamnya untuk peningkatan mutu pendidikan termasuk kesejahteraan guru dan karyawan semua diinventarisir keperluan yang menyangkut KBM. Termasuk sarana yang berkaitan peningkatan mutu pendidikan selain sarana guru pun dipersiapkan dalam pembagian tugas mengajar. Jadwal mengajar, pembagian tugas tambahan. Untuk peningkatan mutu pendidikan diperlukan dana yang cukup maka sekolah bekerja sama dengan komite sekolah secara organisasi dan orang tua siswa secara faktual.
5.	Muhammad Abrori1, Chusnul Muali2 (2020)	Peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui peran kepemimpinan kepala sekolah	Kepala sekolah harus mampu mengelola sumber daya manusia yang ada dengan baik. Hal itu tertuang dalam peranannya sebagai edukator, motivator, supervisor, leader, inovator, dan motivator (EMASLIM). Hal tersebut sangat penting dilakukan oleh kepala sekolah karena guru

			<p>dan tenaga administrasi merupakan ujung tombak keterlaksanaan semua program atau kegiatan sekolah. Seorang guru akan menentukan efektifitas pembelajaran sehingga akan mampu menyiapkan peserta didik agar menguasai kompetensi yang diharapkan dan menghasilkan lulusan yang bermutu, sedangkan tenaga administrasi menentukan keterlaksanaan tata usaha di sekolah guna mendukung keberhasilan pembelajaran. Peningkatan kualitas sumber daya manusia yang baik perlu dilakukan oleh kepala sekolah melalui kegiatan yang ada dalam fungsi-fungsi manajemen, yaitu dengan melaksanakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap semua tugas yang telah diberikan kepada seluruh warga sekolah, sehingga akan menghasilkan kinerja yang baik dan akan mampu mewujudkan visi, misi, dan tujuan sekolah.</p>
--	--	--	--

2.4 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir adalah dasar pemikiran dari penelitian yang disusun dalam suatu pola atau gambaran berupa suatu konsep penelitian. Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Gambar 2.1
Kerangka berpikir



Sumber : diolah oleh peneliti 2023

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Menurut Darmadi (2013:153), Metode penelitian adalah suatu cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan kegunaan tertentu. Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan yaitu rasional, empiris, dan sistematis. Berdasarkan pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa metode penelitian adalah suatu cara ilmiah untuk memperoleh data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian metode Kualitatif. Sugiyono (2020:9) mengemukakan bahwa Metode Penelitian Kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme atau enterpretif, digunakan untuk meneliti kondisi obyek yang alamiah, dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan observasi, wawancara, dokumentasi), data yang diperoleh cenderung data kualitatif, analisis data, bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif bersifat untuk memahami makna, memahami keunikan, mengkontruksi fenomena.

3.2 Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2019:38), variable penelitian adalah segala sesuatu yang berbrntuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun yang menjadi variable dalam penelitian ini yaitu Kepemimpinan dan Pengelolaan Sumber Daya Manusia.

Indikator kepemimpinan :

1. Kepemimpinan direktif
2. Kepemimpinan suportif.

3. Kepemimpinan partisipatif .
4. Kepemimpinan orientasi prestasi

Indikator pengelolaan sumber daya manusia :

1. Tugas kerja
2. Kualitas kerja
3. Kuantitas
4. Ketepatan waktu
5. Efektivitas biaya

3.3 Lokasi Penelitian

3.3.1. lokasi penelitian.

Dalam melakukan penelitian ini, penulis memilih lokasi penelitian pada Kantor Dinaas Sosial Kota Gunungsitoli, desa dahana tabaloho, kecamatan gunungsitoli, kota gunungsitoli.

3.3.2. waktu penelitian.

Waktu pelaksanaan penelitian akan dilaksanakan terhitung dari bulan juni hingga bulan agustus 2023.

Tabel 3.1

Jadwal Penelitian

Kegiatan	Jadwal (Tahun 2023)																			
	April				Mei				Juni				Juli				Agustus			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pembuatan Proposal	■	■	■	■	■	■	■	■												
Konsultasi Dosen I									■	■	■	■								
Pendaftaran Seminar																	■			
Seminar																				

diharapkan dapat melengkapi data dan membandingkan dengan data yang telah ditemukan melalui observasi dan wawancara (Sugiyono, 2020).

Menurut Andriani et. all, (2021) “Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengumpulkan data dan informasi yang diinginkan/dibutuhkan oleh peneliti”. Maka dalam penelitian ini yang menjadi instrumen penelitiannya yaitu peneliti sendiri melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Dengan informan penelitian sebanyak 5 orang di Kantor Dinas Sosial Kota Gunungsitoli yaitu antara lain :

1. Kepala Dinas Sosial Kota Gunungsitoli
2. Sekretaris Dinas Sosial Kota Gunungsitoli.
3. Kepala Bagian Tata Usaha Dinas Sosial Kota Gunungsitoli
4. Kepala Bidang Bidang Pemberdayaan Sosial Dan Fakir Miskin.
5. Pegawai (Bagian Analisis Keuangan Dan Ahli Muda).

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan Teknik pengumpulan data dengan cara observasi (pengamatan), interview (wawancara), dokumentasi (Sugiyono: 2020 104-105).

a. Observasi atau pengamatan

Observasi atau pengamatan yaitu teknik pengumpulan data dengan melakukan pengamatan terhadap kegiatan yang sedang berlangsung. Pengamatan peneliti yaitu mengamati kegiatan pegawai sehari-hari di Kantor Dinas Sosial Kota Gunungsitoli.

b. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data dengan kegiatan melakukan Tanya-jawab secara lisan untuk memperoleh informasi. Artinya pertanyaan datang dari yang mewawancarai dan jawaban diberikan oleh yang diwawancarai. Teknik wawancara yang digunakan dalam penelitian ini yaitu secara tidak terstruktur, karena peneliti belum mengetahui secara pasti data yang akan diperoleh, sehingga peneliti lebih banyak mendengarkan apa yang diceritakan oleh responden.

c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data dengan mengumpulkan dokumen untuk memperoleh data yang membantu dalam penelitian yaitu gambaran umum objek penelitian.

3.7 Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pol, memilih yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain (Sugiyono, 2020).

Analisis data merupakan bagian yang amat penting dalam metode ilmiah, karena dengan analisa, data tersebut dapat diberi arti dan makna. Hasil analisa tersebut sangat berguna dalam memecahkan masalah penulisan dan hal ini dapat ditempuh melalui langkah-langkah sebagai berikut :

a. Reduksi Data (*Data Reduction*)

Mereduksi data merangkum, memilih dan memilih hal-hal pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan.

b. Penyajian Data (*Data Display*)

Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan dan sejenisnya. Dengan menyajikan data, maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami tersebut.

c. Penarikan Kesimpulan (*Conclusion Drawing*)

Kesimpulan merupakan tujuan ulang yang muncul dari data setelah di periksa yang merupakan tahap akhir dari teknik analisis data kualitatif

yang bersifat sementara, dan akan berkembang atau berubah jika ditemukan bukti pendukung yang kuat. Serta mencari hubungan, persamaan dan perbedaan untuk di tarik kesimpulan sebagai jawaban dari permasalahan yang ada.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum objek penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat Dinas Sosial Kota Gunungsitoli

Sejarah Kantor Dinas Sosial Kota Gunungsitoli berawal dari pemekaran Kabupaten Nias pada Tahun 2009, yang sebelumnya hanya terdiri dari 1 (satu) kabupaten menjadi 4 (empat) kabupaten dan 1 (satu) kota. Yaitu Kabupaten Nias, Kabupaten Nias Barat, Kabupaten Nias Utara Dan Kabupaten Nias Selatan. Serta 1 (satu) Kota Madya Yaitu Kota Gunungsitoli.

Sebagai konsekuensi dari Undang-Undang No.25 Tahun 2005 tentang sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, maka Dinas Sosial Kota Gunungsitoli yang merupakan salah satu SKPD sebagaimana ditetapkan dalam peraturan Walikota Gunungsitoli No.3 Tahun 2009 Tanggal 28 September 2009 tentang Organisasi Dan Tata Kerja Dinas-Dinas Daerah Kota Gunungsitoli, mempunyai tugas melaksanakan urusan Pemerintah Daerah Di Bidang Sosial berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan.

Kantor dinas sosial kota gunungsitoli :

- a. Sekretariat membawahi 2 sub bagian yaitu : sub bagian Tata Usaha Dan Keuangan serta sub bagian Program Dan Data.
- b. Bidang terdiri dari :
 1. Bidang Pemberdayaan Sosial Dan Fakir Miskin, membawahi 2 (dua) seksi yaitu : Seksi Pemberdayaan Sosial Dan Seksi Perlindungan Sosial.
 2. Bidang Rehabilitasi Dan Perlindungan Jaminan Sosial, membawahi 2 (dua) seksi yaitu : Seksi Rehabilitasi Sosial Dan Seksi Perlindungan Jaminan Sosial.

Dalam perjalannya, dinas sosial kota gunungsitoli telah dipimpin oleh beberapa kepala dinas, dimulai dari awal hingga sekarang. Berikut urutan kepala dinas sosial kota gunungsitoli :

1. Faoziduhu Telaumbanua
2. Olewata Zebua
3. Soziduhu Lombu
4. Fauduasa Hulu
5. Basrah Zebua
6. Hardi Telaumbanua
7. Meilinda Rostanti Larosa
8. Asieli Zega, SE
9. Everoni Mendrofa, SKM,M.Kes
10. Bonifasius Telaumbanua, SSTP.,M.Si

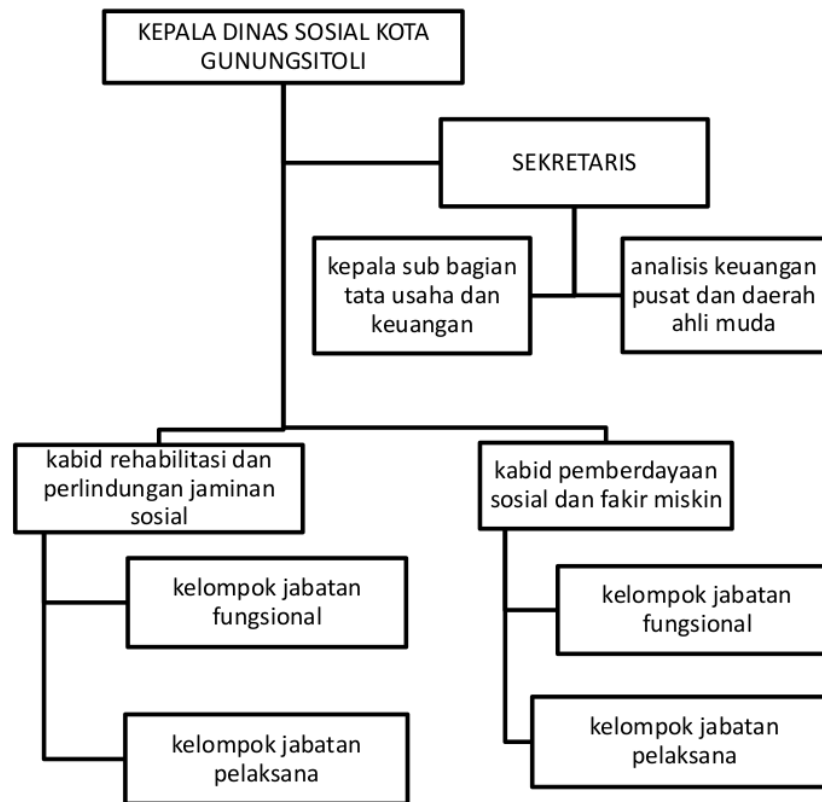
Selanjutnya dalam tugasnya, kantor Dinas Sosial Kota Gunungsitoli saat ini beralamat di kompleks Perkantoran Desa Dahana Tabaloho Kecamatan Gunungsitoli.

4.1.2 Visi dan Misi Dinas Sosial Kota Gunungsitoli

- a. Visi Dinas Sosial Kota Gunungsitoli
Pelayanan sosial yang berkualitas dan professional
- b. Misi Dinas Sosial Kota Gunungsitoli
 1. Meningkatkan pelayanan dan pemberdayaan sosial bagi penyandang masalah kesejahteraan sosial (PMKS) / pemerlu pelayanan kesejahteraan sosial (PSKS).
 2. Membangun kemitraan dengan lembaga kesejahteraan sosial (LKS).
 3. Meningkatkan pelayanan berbasis teknologi.
 4. Meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sumber daya manusia dinas sosial kota gunungsitoli dan potensi sumber kesejahteraan.

4.1.3 Struktur Organisasi

Struktur organisasi dibuat untuk mempermudah tugas dan tanggung jawab terhadap suatu pekerjaan yang mempunyai sasaran yang telah ditetapkan pada suatu instansi.



Gambar 4.1 struktur organisasi

Sumber : kantor dinas sosial kota gunungsitoli

Pada dinas sosial kota gunungsitoli, para pegawai bekerja sesuai dengan jabatan dan tugas yang telah di tetapkan berdasarkan struktur

yang telah ditetapkan untuk organisasi pemerintahan kantor dinas sosial kota gunungsitoli.

Tabel 4.1 daftar pegawai kantor dinas sosial kota gunungsitoli.

No	Nama	Pendidikan	Jabatan
1	Bonifasius Telaumbanua, SSTP,M.Si	S2/Magister Sains	Kepala Dinas Sosial Kota Gunungsitoli
2	Firman Zebua, S.Pd.SD	S1/Pendidikan Guru Sekolah	Sekretaris Dinas Sosial Kota Gunungsitoli
3	Bowonama Lase, S.Pd	IKIP	Penyuluh Sosial Ahli Muda
4	Anehe Harefa	SMA/IPA	Pengadministrasi Umum
5	Nurmisnawati Harefa, SE	S1/Manajemen	Penyuluh Sosial Ahli Muda
6	Mashuri Baeha, SE	S2/Magister Manajemen	Pengevaluasi Hasil Kegiatan Bantuan Sosial Masyarakat
7	Selfisleksiani Zebua,ST.MM	S1/Manajemen	Penyuluh Sosial Ahli Muda
8	Arosa Parulian Rahman Zebua, SH	S1/Hukum	Kepala Bidang Pemberdayaan Sosial Dan Fakir Miskin
9	Damaihati Laoli, SSTP	Institut Pemerintahan Dalam Negeri	Kepala Bidang Rehabilitasi Dan Perlindungan Jaminan Sosial
10	Yeliani Buuloo, S.Kom	S1/Teknik Informatika	Perencana Ahli Muda
11	Asmirawati Zebua	SMA/IPS	Kasubbag Tata Usaha Dan Keuangan

12	Marlinawati Harefa, Am.Keb	D3/Kebidanan	Pengelola Data Pelaksana Program Dan Anggaran
13	Hepilima Zega, SE	S1/Manajemen	Penyuluh Sosial Ahli Muda
14	Rohmeini Kristina Telaumbanua, SE	S1/akuntansi	Analisis Masalah Sosial
15	Resna Mentara Harefa, S.Tr.Sos	D.IV/Pekerja sosial	Analisis Program Pemberdayaan Masyarakat Dalam Penanganan Masalah Sosial
16	Arianto Hulu, SE	S1/Manajemen	Penyusun Laporan Keuangan
17	Desti Nirmala Harefa,A.M.K,SE	S1/Manajemen	Penyuluh Penanganan Masalah Sosial
18	Siti Aisyah, SE	S1/Manajemen	Bendahara Pengeluaran
19	Sudirman Batee	STM/Bangunan	Pengadministrasi Anak Terlantar

4.2 Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil observasi sebelumnya, bahwa peran kepemimpinan dalam pengelolaan sumber daya manusia masih kurang. Masih terdapat beberapa pegawai yang kurang mampu melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan, beberapa pegawai membutuhkan pendidikan dan pelatihan serta pengembangan kreativitas dalam bekerja. Hal ini sangat berdampak pada kualitas kerja para pegawai. Jadi, dalam hal ini peneliti menganalisis bagaimana sikap kepemimpinan dalam mengelola sumber daya manusia. Peneliti melakukan wawancara dengan 5 informan yaitu : Kepala Dinas, Sekretaris, Kasubag, Kabid Dan Perencana Ahli Muda.

Table 4.2 informan penelitian

No	Nama	Jabatan
1.	Bonifasius Telaumbanua, SSTP,M.Si	Kepala Dinas
2.	Firman Zebua, S.Pd.SD	Sekretaris
3.	Arosa Parulian Rahman Zebua, SH	Kepala Bidang Pemberdayaan Sosial Dan Fakir Miskin
4.	Asmirawati Zebua	Kasubbag Tata Usaha Dan Keuangan
5.	Yeliani Buuloo, S.Kom	Perencana Ahli Muda

Sumber : diolah oleh peneliti 2023

Peran kepemimpinan sangat penting dalam mengelola sumber daya manusia, guna menghasilkan kualitas kerja yang baik dan efektif sehingga tujuan dari instansi tercapai. Dalam hal ini peneliti telah melakukan wawancara dengan informan untuk mengetahui sikap kepemimpinan dalam mengelola sumber daya manusia pada dinas sosial kota gunungsitoli.

a. Kepemimpinan direktif

Kepemimpinan direktif yaitu kepemimpinan yang memberi tahu apa yang akan di kerjakan selanjutnya. Seorang pemimpin melakukan perencanaan hal-hal apa saja yang akan dikerjakan untuk waktu selanjutnya. Melaksanakan bimbingan khusus terhadap pegawai yang menurut nya lemah dalam bidang tersebut. Agar pegawai dapat bekerja secara terstruktur serta terarah, bagaimana sikap kepemimpinan yang diterapkan dalam membimbing/mengarahkan pegawai yang memiliki kelemahan dalam bekerja? Berdasarkan wawancara dari lima informan yaitu :

Bapak Bonifasius Telaumbanua, SSTP,M.Si, sebagai kepala dinas sosial kota gunungsitoli, pada hari jumat, 25 agustus 2023 mengatakan bahwa :

“Sikap yang diterapkan dalam membimbing serta mengarahkan pegawai yang memiliki kelemahan dalam bekerja yaitu dengan Mengkomunikasikan rencana kerja secara terbuka terhadap para

pegawai. Sehingga dengan sudah adanya perencanaan kerja terlebih dahulu para pegawai mempersiapkan diri untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawab sesuai yang di berikan dan yang menjadi kelemahan nya dapat di diskusikan bersama, sehingga adanya jalan keluar untuk permasalahan tersebut. jika terdapat pegawai yang lemah dalam bekerja tentunya akan terus diarahkan, dibina dan diberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihandi tingkat gunugsitoli maupun tingkat provinsi”.

Dari penjelasan di atas oleh bapak kepala dinas, ada beberapa pegawai yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan di antaranya :

Tabel 4.2 nama-nama pegawai dan jenis pelatihan.

No	Nama Pegawai	Jenis Pelatihan	Tahun
1.	Asmirawati Zebua	Bimtek keuangan	2022
2.	Setiawati Sarumaha, A.Md	SDA	2022
3.	Arianto Hulu SE	Diklat SIKS-NG	2023
4.	Mashuri Baeha, SE	SDA	2023

Sumber : dilah ole peneliti 2023

Selain dari mengikuti pendidikan dan pelatihan, komunikasi dan saling kerja sama antar pegawai juga termasuk salah satu hal pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kualitas kerja para pegawai. Selain itu, bapak firman zebua, S.Pd.SD sebagai sekretaris dinas sosial, pada hari senin, 28 agustus 2023 menjelaskan bahwa :

“Dalam perencanaan kerja, tentunya ini salah satu hal yang sangat penting dalam organisasi, mengagendakan hal-hal apa saja yang akan dilakukan sehingga tidak ada kekosongan kerja setiap harinya. Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif terhadap pegawai perlu diterapkan guna untuk menghasilkan kualitas kerja pegawai yang efektif”.

Jadi, bapak sekretaris menambahkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia dapat berupa kerja sama antar tim kerja, komunikasi yang baik serta meminta petunjuk atau koordinasi dengan pimpinan.

Kemudian bapak Arosa Parulian Rahman Zebua, SH sebagai Kepala Bidang Pemberdayaan Sosial Dan Fakir Miskin. Pada hari senin, 28 agustus 2023 menambahkan bahwa :

“Dalam perencanaan kerja, komunikasi adalah salah satu hal yang penting dalam melaksanakan perencanaan kerja. Melakukan pertemuan untuk merencanakan hal apa saja yang akan dilakukan selanjutnya untuk mencapai tujuan yang di inginkan oleh instansi”.

Jadi, perencanaan kerja sangat penting dalam sebuah organisasi maupun instansi. menerapkan ilmu manajemen agar tujuan dari instansi dapat tercapai. Ibu asmirawati zebua sebagai Kasubbag Tata Usaha Dan Keuangan pada hari jumat, 25 agustus 2023 menjelaskan bahwa :

“Dalam perencanaan kerja ini, kami bersama dengan pimpinan selalu mendapat arahan serta bimbingan sebelum pelaksanaan tugas dan tanggungjawab sebelum kami melaksanakannya, guna untuk mencapai tujuan yang diharapkan instansi”.

Jadi komunikasi dengan pimpinan juga sangat penting dalam sebuah instansi, menerima arahan serta melaksanakan perintah kerja dari pimpinan untuk mencapai tujuan instansi. Yang terakhir ibu Yeliani Buuloo, S.Kom , pada hari jumat, 25 agustus 2023 sebagai perencana ahli muda menambahkan bahwa :

“Dalam perencanaan kerja sangat di pentingkan yang namanya keterlibatan tim dan komunikasi antar pimpinan dan bawahan untuk menghasilkan perencanaan kerja yang terstruktur, Guna mencapai tujuan instansi”.

Jadi, perencanaan kerja dan komunikasi antar pegawai dalam sebuah organisasi atau instansi sangat penting guna mengasihkan kualitas kerja yang baik dan efektif serta mencapai tujuan instansi.

Dari hasil wawancara di atas maka dapat disimpulkan bahwa, Dalam sifat kepemimpinan yang direktif tentunya tidak semua dapat dilaksanakan oleh pemimpin tanpa adanya kerja sama tim, komunikasi yang baik dengan tim.

Sifat kepemimpinan yang direktif ini sangat penting untuk diterapkan guna menghasilkan kualitas kerja yang baik dan efektif. Namun dalam pelaksanaannya terdapat kelemahan dan kendala, berdasarkan hasil wawancara dari lima informan yaitu, bapak Bonifasius Telaumbanua, SSTP,M.Si pada hari jumat, 25 agustus 2023 mengatakan bahwa :

“Dalam memberikan bimbingan/arahan terhadap pegawai yang lemah dalam bekerja degan membuka peluang kepada pegawai untuk bertanya terkait hal-hal yang menjadi kelemahan dalam bekerja masih terdapat pegawai yang mau bertahan pada kebiasaan kerja yang susah untuk diubah, sehingga jika diarahkan untuk lebih baik pun akan susah untuk beradaptasi/menyesuaikan dengan gaya kerja baru yang lebih baik sebelumnya”.

Bapak kepala dinas mengatakan bahwa kurangnya kepedulian pegawai terhadap arahan kerja yang disampaikan oleh pimpinan serta kurangnya rasa tidak mau tahu tentang hal baru sangat berdampak hasil kerja pegawai. Selanjutnya, bapak firman zebua, S.Pd.SD sebagai sekretaris dinas sosial pada hari senin, 28 agustus 2023 mengatakan bahwa :

“Masih terdapat pegawai yang tidak mau diarahkan atau di bimbing. Tidak menerima sikap kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin. Namun, mereka lebih cenderung bertahan pada gaya kerja yang seharusnya harus lebih dikembangkan. Jika diarahkan atau diberitahu kelemahannya, mereka menganggap hasil kerja sebelumnya tidak dihargai”.

Jadi masih terdapat pegawai yang tidak mau peduli serta bertanggungjawab akan tugas yang diberikan, sehingga lalai dalam melaksanakan tugas dan tidak mau menerima bimbingan ataupun masukan guna untuk mencapai hasil kerja yang baik dan efektif. Beberapa pegawai yang bertahan dengan sikap atau gaya kerja lama menganggap hasil kerjanya tidak diharga jika terus di bimbing atau pun di arahkan dengan gaya kerja yang menggunakan kecanggihan

teknologi masa kini. Kemudian bapak Arosa Parulian Rahman Zebua, SH sebagai Kepala Bidang Pemberdayaan Sosial Dan Fakir Miskin pada hari senin, 28 agustus 2023 menambahkan bahwa :

“Kurangnya rasa tanggungjawab yang dimiliki pegawai, serta kurangnya koordinasi antara sesama tim kerja maupun dengan pimpinan”.

Jadi, salah satu kendala yaitu kurang aktif nya pegawai untuk berkoordinasi baik terhadap tim kerja maupun pimpinan, tidak peduli dengan arahan kerja yang disampaikan oleh pimpinan. Selanjutnya ibu asmirawati zebua sebagai Kasubbag Tata Usaha Dan Keuangan pada hari jumat, 25 agustus 2023 menjelaskan bahwa :

“Dalam hal mengelola sumber daya manusia, masih ada beberapa pegawai yang tidak mau mengikuti pelatihan karena tidak memiliki waktu, adanya tuntutan kerja yang harus diselesaikan dalam waktu dekat, tidak adanya ketertarikan untuk mengikuti pelatihan karena tidak adanya insentif”.

Dalam hal mengikuti pendidikan dan pelatihan ada beberapa pegawai yang tidak mau terlibat dan tidak mau mengikuti pelatihan karena alasan tuntutan kerja atau banyaknya tumpukan pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu dekat. Dan yang terakhir ibu Yeliani Buuloo, S.Kom sebagai perencana ahli muda pada hari jumat, 25 agustus 2023 menambahkan bahwa :

“kurangnya pemahaman akan tujuan perubahan gaya kerja yang diterapkan, kurangnya rasa percaya diri untuk melakukan hal baru dan tidak peduli akan arahan yang disampaikan sehingga mempertahankan gaya kerja lama yang berdampak pada kualitas hasil kerja pegawai”. Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa, sikap kepemimpinan direktif yang diterapkan oleh pemimpin sebagian diterima oleh pegawai dan sebagian tidak diterima oleh pegawai. Karna terdapat beberapa pegawai yang bertahan dengan cara kerja kerja atau kebiasaan kerja yang lama,

sehingga berdampak pada kualitas kerja dan pencapaian tujuan instansi.

b. Kepemimpinan suportif.

Kepemimpinan yang suportif adalah memperhatikan apa yang menjadi kebutuhan pegawai dalam bekerja, serta dapat melihat iklim kerja yang baik. Dalam sikap kepemimpinan ini, seorang pemimpin harus memiliki sikap yang kreatif dalam mendorong para pegawai untuk lebih semangat lagi dalam bekerja. Peneliti melakukan wawancara dengan informan, bagaimana sikap kepemimpinan dalam memberikan motivasi bagi para pegawai pada dinas sosial kota gunungsitoli. Hasil wawancara dari lima informan yaitu, bapak Bonifasius Telaumbanua, SSTP,M.Si sebagai kepala dinas sosial kota gunungsitoli pada hari jumat, 25 agustus 2023 mengatakan, bahwa :

“Dalam meningkatkan kinerja serta kualitas kerja para pegawai, tentunya sebagai seorang pemimpin harus berperan sebagai motivator bagi para pegawai, saya selaku pemimpin selalu memberikan dorongan kepada para pegawai guna untuk meningkatkan semangat kerja para pegawai”.

Menurut bapak kepala dinas, sebagai seorang pemimpin perannya sangat penting dalam hal menjadi pendorong dan motivator bagi para pegawai. Menjadi teladan yang baik dalam hal bekerja guna untuk mencapai tujuan instansi. Selanjutnya bapak firman zebua, S.Pd.SD sebagai sekretaris dinas sosial pada hari senin, 28 agustus 2023 mengatakan bahwa :

“Dalam memotivasi para pegawai tentunya harus mampu memberikan umpan balik yang positif terhadap hasil pencapaian para pegawai, guna lebih meningkatkan kan lagi kinerja dari pada pegawai”.

Motivasi dari seorang pimpinan sangat berpengaruh besar terhadap bawahan, memberikan umpan balik terhadap hasil kerja yang baik terhadap pegawai juga sangat mempengaruhi semangat kerja pegawai. Pemimpin harus mampu membaca dan memperhatikan iklim

kerja pegawai guna menciptakan suasana kerja yang baik dan efektif. Selanjutnya bapak Arosa Parulian Rahman Zebua, SH sebagai Kepala Bidang Pemberdayaan Sosial Dan Fakir Miskin pada hari senin, 28 agustus 2023 menambahkan bahwa :

“Sikap kepemimpinan yang suportif yang di terapkan kepada pegawai seperti berkomunikasi dengan para pegawai, mengarahkan serta mengembangkan kemampuan yang dimiliki para pegawai dengan cara belajar hal-hal baru melalui kecanggihan teknologi”.

Motivasi sangat berpengaruh besar terhadap diri seseorang hasil kerja seseorang. Motivasi tidak hanya berupa dorongan ataupun menyemangati, dengan sama-sama belajar hal baru juga semangat kerja seseorang dapat meningkat. Informan selanjutnya ibu asmirawati zebua sebagai Kasubbag Tata Usaha Dan Keuangan pada hari jumat, 25 agustus 2023 menjelaskan bahwa :

“Bentuk motivasi yang diterapkan berupa menginspirasi serta memberikan dorongan kerja bagi para pegawai”.

Peran penting seorang pemimpin sebagai motivator bagi pegawai sangat mempengaruhi kualitas hasil kerja yang dihasilkan untuk mencapai tujuan instansi. Dan yang terakhir ibu Yeliani Buuloo, S.Kom sebagai perencana ahli muda pada hari jumat 25 agustus 2023 menambahkan bahwa :

“Pemimpin mehami apa yang menjadi kebutuhan pegawai dalam bekerja, memahami situasi iklim kerja pegawai, sehingga dengan adanya perhatian pemimpin maka para pegawai lebih semangat dan temotivasi”.

Sebagai seorang pemimpin harus mampu mengetahui situasi dan iklim kerja para pegawai, menjadi motivator terhadap pegawai dan memperhatikan kinerja pegawai. Berdasarkan hasil wawancara dengan ke lima informan dia atas maka dapat di simpulkan bahwa para pegawai mendapatkan motivasi serta dorongan dari pemimpin melalui sikap dan cara memperlakukan mereka dalam hal bekerja.

Dalam melaksanakan tugasnya, apakah para pegawai merasa termotivasi dengan cara atau sikap pimpinan yang sudah diterapkan dalam memberikan motivasi, hasil wawancara dari lima informan adalah sebagai berikut :

Bapak Bonifasius Telaumbanua, SSTP,M.Si sebagai kepala dinas sosial kota gunungsitoli pada hari jumat, 25 agustus 2023 mengatakan, bahwa :

“Jadi, terdapat beberapa pegawai yang merasa termotivasi dengan sikap dan cara yang telah diterapkan untuk meningkatkan kualitas kerja, dan beberapa juga kurang termotivasi, bisa jadi disebabkan oleh masalah pribadi seorang pegawai yang menyebabkan menurunnya motivasi kerja. Namun walaupun begitu demikian sebagai seorang pemimpin harus mampu membaca dan memahami iklim kerja para pegawai”.

Jadi, dalam memotivasi para pegawai, pemimpin harus melihat situasi dan keadaan pegawai. Terkadang pegawai tidak dapat menerima dorongan ataupun motivasi dari orang lain ketika sedang mengalami masalah pribadi ataupun tugas yang menumpuk. Selanjutnya bapak firman zebua, S.Pd.SD sebagai sekretaris dinas sosial pada hari senin, 28 agustus 2023 mengatakan bahwa :

“Hal-hal yang menyebabkan pegawai tidak termotivasi biasanya karena adanya konflik antar tim yang mempengaruhi semangat kerja para pegawai menurun”.

Sebagai seorang pemimpin harus mengetahui keadaan pegawai dengan sesama tim. Menjalin komunikasi yang baik serta memotivasi para pegawai untuk meningkatkan semangat kerja para pegawai untuk mencapai tujuan instansi. Selanjutnya Arosa Parulian Rahman Zebua, SH sebagai Kepala Bidang Pemberdayaan Sosial Dan Fakir Miskin pada hari senin, 28 agustus 2023 menambahkan bahwa :

“Menurunnya motivasi dari diri seseorang bisa jadi karena rasa bosan terhadap pekerjaan yang dikerjakan, menumpuknya pekerjaan

serta lingkungan kerja yang kurang efisien diwaktu pekerjaan sedang menumpuk”.

Ada beberapa pegawai yang tidak bisa menyesuaikan keadaan kerja dengan masalah pribadi yang sedang dihadapi. Kurangnya profesional kerja sehingga semangat kerja menurun. Kemudian ibu asmirawati zebua sebagai Kasubbag Tata Usaha Dan Keuangan pada hari jumat, 25 agustus 2023 menjelaskan bahwa :

“Motivasi pegawai menurun bisa disebabkan karena kurangnya pengakuan atau penghargaan dari atasan sehingga dapat menimbulkan turunya kinerja”.

Terdapat pegawai yang merasa hasil kerjanya tidak dihargai atau tidak diakui oleh pimpinan. Hal ini sangat berdampak pada semangat kerja seseorang. Terakhir Yeliani Buuloo, S.Kom sebagai perencana ahli muda pada haru jumaat, 25 agustus 20023 menambahkan bahwa :

“Para pegawai akan lebih termotivasi jika terus mendapatkan dukungan dorongan, serta pengakuan dari hasil kerja atau kualitas kerja yang dihasilkan sehingga rasa giat untuk bekerja terus ada pada diri pegawai”.

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa, sikap kepemimpinan yang suportif sudah diterapkan terhadap para pegawai, namun kembali pada diri pegawai apakah mau menerima cara atau sikap pemimpin tersebut dalam memotivasi atau tidak, watak dan karakter kerja pegawai berbeda- beda, untuk itu kekreatifan seorang pemimpin dalam memotivasi para pegawai sangat dibutuhkan untuk menghasilkan kualitas kerja yang efektif.

c. Kepemimpinan partisipatif

Kepemimpinan partisipatif adalah sikap kepemimpinan dalam mengambil keputusan. Dalam hal ini seorang pemimpin harus memberikan kebebasan berpendapat bagi pegawai lainnya, mampu menampung saran serta pendapat para pegawai dan mempertimbangkan semua ide kemudian mengambil keputusan dengan baik. Oleh karena itu, bagaimana sikap kepemimpinan dalam

mengambil keputusan dalam memecahkan masalah yang sedang dihadapi? Hasil wawancara dari lima informan yaitu, Bapak Bonifasius Telaumbanua, SSTP,M.Si sebagai kepala dinas sosial kota gunungsitolipada hari umat, 5 agustus 2023 mengatakan, bahwa :

“Jadi menurut bapak kepala dinas, bahwa peran seorang pemimpin dalam mengambil keputusan adalah sangat penting. Dalam mengambil sebuah keputusan perlu analisis permasalahan yang sedang di hadapi sehingga menemukan titik masalah yang akurat. Pemimpin juga harus bisa menerima pendapat dan saran dari pegawai lainnya, menampung dan kemudian di diskusikan bersama. Pemimpin mengambil keputusan yang tepat sesuai dengan sasaran masalah yang sedang dihadapi”.

Mengambil sebuah keputusan adalah tugas pemimpin yang sangat penting dan berpengaruh terhadap bawahannya. Sikap pemimpin dalam mengambil keputusan sangat berdampak terhadap bawahan. Jika pemimpin bisa mengambil keputusan dengan tepat maka bawahan akan menerima dengan baik sikap kepemimpinan dan nyaman akan sikap kepemimpinan dalam mengambil keputusan. Selanjutnya bapak firman zebua, S.Pd.SD sebagai sekretaris dinas sosial pada hari senin, 28 agustus 2023 mengatakan bahwa :

“Dalam hal mengambil keputusan, pemimpin tidak hanya mengambil keputusan sendiri. Adanya keterbukaan atau mengadakan diskusi terkait masalah yang sedang dihadapi. Namun, dalam memberikan pendapat tentunya terdapat keberagaman pendapat, dalam hal ini pemimpin harus mampu menampung serta mengambil kebijakan dan keputusan yang menurutnya bisa untuk memecahkan masalah tersebut”. Selanjutnya Arosa Parulian Rahman Zebua, SH sebagai Kepala Bidang Pemberdayaan Sosial Dan Fakir Miskin pada hari senin, 28 agustus 2023 menambahkan bahwa :

“Menurutnya sikap kepemimpinan dalam mengambil keputusan, pemimpin harus mengetahui apa yang menjadi dasar permasalahan sehingga dalam mengambil keputusan tepat sasaran terhadap

masalah yang sedang dihadapi. Dalam mengambil keputusan pemimpin tidak hanya memustuskan sendiri, namun menampung saran dari bawahan dan menarik kesimpulan, Sehingga keputusan yang di ambil dapat menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi”.

Dalam hal mengambil keputusan perlu diskusi serta pertukaran pendapat dengan bawahan sehingga mengasilkan keputusan yang baik yang dapat menyelesaikan masalah. Kemudian ibu asmirawati zebua sebagai Kasubbag Tata Usaha Dan Keuangan pada hari jumat 25 agustus 2023 menjelaskan bahwa :

“Sikap kepemimpinan dalam mengambil keputusan dalam masalah yang sedang dihadapi selalu melakukan perundingan atau diskusi dengan pegawai. Namun, dalam pengambilan keputusan terdapat beberapa yang tidak setuju dengan apa yang telah diputuskan oleh pemimpin. Sehingga hal ini menyebabkan menurunnya motivasi kerja pegawai tersebut yang berdampak pada instansi”.

Dalam hal mengambil keputusan diperlukan perundingan atau diskusi, sebagai seorang pemimpin harus menampung saran dan pendapat dari yan lain namun bukan berarti mengikuti kemauan ataupun keputusan bawahan. Sebagai seorang pemimpin harus bijak dalam mengambil keputusan walaupun disisi lain terdapat beberapa orang yang kuraang setuju dengan keputusan tersebut. Yang terakhir Terakhir Yeliani Buuloo, S.Kom sebagai perencana ahli muda pada hari jummat, 25 agustus 2023 menambahkan bahwa :

“Sikap kepemimpinan dalam mengambil keputusan salah satunya, pemimpin bertanggungjawab dalam keputusan yang telah diputuskan. Namun kurangnya keterlibatan atau kepedulian anggota tim dalam bertindak untuk menyelesaikan masalah menjadi hambatan bagi instansi untuk memecahkan masalah”

komunikasi yang baik dengan bawahan terkait keputusan yang telah diputuskan sangat penting. Keterlibatan anggota tim dalam menyelesaikan maasalah juga sangat penting. Pemimpin harus mampu

merangkul bawahan untuk bisa menyelesaikan masalah sesuai dengan tindakan dan keputusan yang telah ditetapkan. Berdasarkan hasil wawancara di atas maka dapat disimpulkan bahwa sikap kepemimpinan partisipatif dalam mengambil keputusan terkait masalah yang sedang dihadapi yaitu terdapat beberapa pegawai yang tidak mau terlibat dalam bertindak sesuai dengan keputusan yang telah di putuskan oleh pemimpin. Dalam hal ini pemimpin harus bisa merangkul para tim untuk bisa memecahkan masalah secara bersama-sama dan kemudian melakukan evaluasi diri sendiri terkait masalah yang dihadapi dan keputusan yang sudah diambil.

Jika terdapat beberapa pegawai yang tidak setuju dengan keputusan yang ditetapkan pimpinan, bagaimana sikap dan tindakan yang harus dilakukan pemimpin? Hasil wawancara dengan lima informan yaitu Bapak Bonifasius Telaumbanua, SSTP,M.Si sebagai kepala dinas sosial kota gunungsitoli pada hari jumat, 25 agustus 2023 mengatakan, bahwa :

“tindakan yang saya lakukan adalah dengan tetap mempertahankan keputusan yang telah di ambil walaupun beberapa pegawai tidak menerima keputusan tersebut. sebagai seorang pemimpin harus mampu memberikan penjelasan yang mudah dipahami dan menjelaskan dampak dari keputusan yang telah di ambil”.

Seorang pemimpin harus memiliki pendirian yang tetap dan tidak mudah terpengaruh terhadap orang lain. Pemimpin juga harus mampu bertindak cepat dan tepat dalam mengambil keputusan di masalah yang sedang dihadapi. Selanjutnya bapak firman zebua, S.Pd.SD sebagai sekretaris dinas sosial pada hari senin, 28 aagustus 2023 mengatakan bahwa :

“dalam mengambil keputusan seorang pemimpin harus bijak dalam memutuskan keputusan. Pemimpin juga harus menerima dan menghargai saran dan pendapat orang lain, namun jika terdapat beberapa orang yang tidak berterima dengan keputusan yang sudah

di ambil, maka sikap pemimpin yang baik yaitu dengan menjelaskan apa yang menjadi dampak dari keputusan yang diambil dan dampak dari keputusan yang ditolak. Dengan begitu orang-orang yang merasa sarannya ditolak perlahan mengerti dan sejalan dengan keputusan yang telah ditetapkan”.

Sebelum memutuskan sesuatu, pemimpin memaparkan dampak-dampak dari keputusan yang diputuskan dan dampak dari keputusan yang tidak di terima, sehingga tidak ada rasa berkecil hati dari bawahan lainnya. Selanjutnya Arosa Parulian Rahman Zebua, SH sebagai Kepala Bidang Pemberdayaan Sosial Dan Fakir Miskin pada hari senin, 28 agustus 2023 menambahkan bahwa :

“seorang pemimpin harus bersikap bijak dalam memutuskan suatu keputusan, menampung saran dan pendapat dari pegawai lainnya dan menganalisis serta memutuskan tindakan yang menurutnya lebih gampang untuk dilakukan untuk menyelesaikan masalah”.

Dalam mengambil keputusan pemimpin harus bersikap bijak dan memberikaan ruang untuk yang lain untuk memberikan saran dan pendapat. Kemudian ibu asmirawati zebua sebagai Kasubbag Tata Usaha Dan Keuangan pada hari jumat, 25 agustus 2023 menjelaskan bahwa :

“sikap pemimpin yaitu dengan memberikan pemahaman yang mudah dimengerti dan menjelaskan alasan mengambil keputusan tersebut”.

Dalam menjelaskan pemahaman terkait keputusan yang telah diambil, pemimpin harus mampu bersikap tenang dan menjelaskan dengan alasan yang mudah dimengerti dan diterima oleh orang lain. Yang terakhir Terakhir Yeliani Buuloo, S.Kom sebagai perencana ahli muda pada hari jumat, 25 agustus 2023 menambahkan bahwa :

“sikap yang baik dalam mengadapai situsi demikian, dengan cara menjelaskan apa dampak dari tindakan yang dipilih”.

Dengan demikian kemungkinan besar pegawai dapat memahami apa yang alasan mengambil keputusan tersebut. berdasarkan hasil wawancara di ats, dapat disimpulkan bahwa sikap pemimpin yaitu dengan mempertahankan keputusan yang telah diambil dan menjelaskan kepada bawahan apa alasan dan dampak keputusan tersebut di putuskan, agar pegawai lainnya tidak mmerasa bahwa saran dan pendapatnya ditolak dan tidak diterima.

d. Kepemimpinan orientasi prestasi

Kepemimpinan orientasi prestasi adalah perilaku kepemimpinan dimana memotivasi serta mendorong bawahan untuk menerapkan tujuan untuk menerima tanggungjawab dalam mencapai tujuan, dan memberikan reward bagi pencapaian tersebut. Untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai, bagaimana sikap kepemimpinan dalam memberikan penilaian kerja terhadap para pegawai? Hasil wawancara dengan lima informan adalah, Bapak Bonifasius Telaumbanua, SSTP,M.Si sebagai kepala dinas sosial kota gunungsitolipada hari jumat, 25 agustus 2023 mengatakan, bahwa :

“Tentunya dalam memberikan penilaian kepada pegawai dengan cara profesional, memberikan umpan balik terhadap pencapaian hasil kerja pegawai. Dalam memberikan penilaian kerja ini biasanya berupa penghargaan berupa usul keikan pangkat, usul kenaikan gaji berkala. Sehingga dengan menerapkan hal demikian maka pegawai akan lebih semangat lagi menyelesaikan tugas dan tanggungjawab yang di tugaskan. Dampak bagi pegawai lainnya juga akan ikut termotivasi akan apa yang di dapatkan oleh pegawai yang diberikan penghargaan”.

Dalam memberikan penilaian kerja terhadap pegawai dilakukan secara profesional. Namun dalam hal ini masih terdapat pegawai yang tidak berterima akan penilaian yang dilakukan karena merasa kinerjanya baik. Selanjutnya bapak firman zebua, S.Pd.SD sebagai sekretaris dinas sosial pada hari senin, 28 agustus 2023 mengatakan bahwa :

“Tentunya dalam memberikan penilaian kerja terhadap pegawai adalah hal yang sangat mempengaruhi kualitas hasil kerja pegawai. Namun, dalam memberikan penilaian kerja terkadang pemimpin tidak memiliki banyak waktu dalam mengamati cara kerja pegawai, proses kerja pegawai karena adanya pekerjaan yang lebih diutamakan selain memberikan penilaian kerja. Sehingga adanya ketidakpuasan pegawai terhadap hasil penilaian dari pemimpin yang dianggap tidak profesional dalam memberikan penilaian sehingga berdampak pada semangat kerja pegawai”.

Dalam memberikan penilaian kerja terkadang pemimpin kurang teliti sehingga adanya ketidaknyamanan kerja pegawai karena merasa hasil kerjanya kurang memuaskan di mata pimpinan. Selanjutnya Arosa Parulian Rahman Zebua, SH sebagai Kepala Bidang Pemberdayaan Sosial Dan Fakir Miskin pada hari senin, 28 agustus 2023 menambahkan bahwa :

“Dalam memberikan penilaian kerja ada beberapa yang paham akan tujuan dari penilaian kerja, ada juga yang mengagap bahwa penilaian kerja di terapkan untuk membeda-bedakan hasil kerja dari pada pegawai”.

tujuan penilaian kerja yaitu untuk meningkatkan semangat kerja pegawai lainnya, namun masih ada yang beranggapan lain karena masih kurang memahami tujuan dari penilaian kerja yang dilakukan oleh pimpinan. Kemudian ibu asmirawati zebua sebagai Kasubbag Tata Usaha Dan Keuangan pada hari jumaat, 25 agustus 2023 menjelaskan bahwa :

“Dalam memberikan penilaian kerja sikap yang diterapkan pemimpin dengan cara jujur dan tanpa pilih bulu. Namun, para pegawai lainnya yang belum mendapatkan penghargaan merasa hasil kerjanya tidak dihargai dan berdampak pada semangat kerja pegawai”.

Dalam memberikan penilaian kerja seorang pemimpin harus mampu bersikap jujur tanpa memandang sisi lain, memberikan

penilaian secara profesional sehingga tidak timbul rasa ketidaknyamanan dalam bekerja. Yang terakhir Terakhir Yeliani Buuloo, S.Kom sebagai perencana ahli muda pada hari jumat, 25 agustus 2023 menambahkan bahwa :

“Dalam memberikan penilaian kerja terhadap pegawai pemimpin menerapkan sikap evaluasi kinerja yang artinya terus memantau kinerja pegawai apakah sesuai dengan kriteria penilaian kerja atau tidak. Namun ada beberapa pegawai yang tidak nyaman dengan terus dipantau oleh pemimpin, merasa di tuntut oleh pekerjaan yang diberikan sehingga hal ini dapat menyebabkan turunnya motivasi kerja yang berdampak pada hasil kerja pegawai”.

Dalam memberikan penilaian kerja perlu pemantauan dari seorang pimpinan, namun terdapat beberapa pegawai yang tidak nyaman dengan sikap kepemimpinan tersebut. Namun sikap profesional tetap diterapkan guna untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Berdasarkan hasil wawancara di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa penilaian kerja yang dilakukan oleh pimpinan sebagian dapat diterima dan dipahami oleh pegawai dan sebaliknya. Beberapa mengagap bahwa tujuan dari penilaian semata-mata untuk mencari kelemahan dan pilih-pilih orang dalam memberikan penghargaan atas pencapaian pegawai.

e. Tugas kerja

Tugas kerja yaitu rincian kegiatan yang harus dijalankan oleh para pegawai guna untuk mencapai tujuan dari instansi. maka peneliti telah melakukan wawancara dengan informan, apakah para pegawai menjalankan pekerjaan sesuai dengan yang direncanakan sebelumnya? Hasil wawancara dengan lima informan yaitu, Bapak Bonifasius Telaumbanua, SSTP,M.Si sebagai kepala dinas sosial kota gunungsitoli pada hari jumat, 25 agustus 2023 mengatakan, bahwa :

“Dalam melaksanakan tugasnya, para pegawai bertanggungjawab sesuai dengan tugas dan tanggungjawab yang diberikan, dan menjalankannya sesuai dengan yang direncanakan

sebelumnya. Walaupun ada beberapa yang masih merasa kurang terbebani dengan tugas dan tanggungjawab yang diberikan”.

Dalam melaksanakan tugasnya masing-masing perlu pemantauan serta motivasi agar semua melaksanakan tugas dan tanggungjawab sesuai dengan bidangnya masing-masing. Selanjutnya bapak firman zebua, S.Pd.SD sebagai sekretaris dinas sosial pada hari senin, 28 agustus 2023 mengatakan bahwa :

“Dalam melaksanaka tugasnya, para pegawai melaksanakan sesuai dengan yang direncanakan sebelumnya. Walaupun masih terdapat kelemahan dalam penyelesaiannya, karena faktor usia dan kurangnya keahlian dalam mengoperasikan kecanggihan teknologi masa kini. namun, akan ditutupi dengan cara adanya kerja sama tim”.

Perlu pengembangan bagi pegawai-pegawai yang memiliki kelemahan mengoperasikan komputer serta kerja sama tim dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Selanjutnya Arosa Parulian Rahman Zebua, SH sebagai Kepala Bidang Pemberdayaan Sosial Dan Fakir Miskin menambahkan bahwa :

Dalam pelaksanaan tugas dan tanggungjawab tentunya sudah ada pembagian serta perencanaan sebelum pelaksanaan tugas tersebut. namun terkadang para pegawai sepele dengan waktu yang telah di targetkan. Kemudian ibu asmirawati zebua sebagai Kasubbag Tata Usaha Dan Keuangan menjelaskan bahwa :

Dalam pelaksanaannya semua pegawai menyelesaikan sesuai degan bagiannya masing-masing. Namun, dalam pelaksanaannya tidak semua dapat selesai dengan sempurna. Terkadang beban kerja yang berlebihan dapat mengganggu kefokusannya dalam menyelesaikan tugas tersebut. Yang terakhir Terakhir Yeliani Buuloo, S.Kom sebagai perencana ahli muda pada hari senin, 28 agustus 2023 menambahkan bahwa :

“Dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab, pegawai dapat menyelesaikan sesuai dengan apa yang sudah direncanakan

sebelumnya. Namun ada beberapa pegawai yang terhalang karena gangguan kesehatan yang di alami sehingga menjadi hambatan untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang diharapkan instansi”.

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa secara umum para pegawai dinas sosial kota gunungsitoli dapat menyelesaikan tugas nya sesuai dengan yang direncanakan sebelumnya. Walaupun masih ada beberapa pegawai yang perlu dimotivasi lebih lagi serta mengembangkan diri melalui komunikasi dengan tim kerja lainnya dan belajar hal baru melalui kecanggihan teknologi masa kini.

Kemudian apa upaya yang dilakukan untuk meningkatkan tingkat kesadaran akan tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepada pegawai? Hasil wawancara dari lima informan adalah sebagai berikut, Bapak Bonifasius Telaumbanua, SSTP,M.Si sebagai kepala dinas sosial kota gunungsitoli pada hari jumat, 25 aagustus 2023 mengatakan, bahwa :

“Dalam meningkatkan kesadaran para pegawai akan tugas dan tanggungjawab mereka perlu motivasi serta dorongan. Komunikasi yang baik dengan para pegawai juga menjadi salah satu faktor untuk meningkatkan kesadaran akan tugas tanggungjawab”.

Dukungan dari atasan sangat berpengaruh terhadap pegawai dalam melaksanakan tugas da tanggungjawab. Selanjutnya bapak firman zebua, S.Pd.SD sebagai sekretaris dinas sosial pada gari senin, 28 agustus 2023 mengatakan bahwa :

“Untuk meningkatkan kesadaran para pegawai perlu umpan balik serta pengakuan akan kinerja sebelumnya dari pimpinan, guna untuk meningkatkan semangat kerja dari pada pegawai”.

Umpan balik dari pimpinan membawa pengaruh terhadap bawahan dalam melaksanakan tugasnya, serta pengakuan hasil kerja yang berdampak terhadap semangat kerja pegawai. Selanjutnya Arosa Parulian Rahman Zebua, SH sebagai Kepala Bidang

Pemberdayaan Sosial Dan Fakir Miskin pada hari senin, 28 aagustus 2023 menambahkan bahwa :

“Dalam meningkatkan kesadaran pegawai, maka perlu dukungan pemimpin terhadap pegawai sehingga dalam pelaksanaannya pegawai termotivasi dan lebih semangat”. Kemudian ibu asmirawati zebua sebagai Kasubbag Tata Usaha Dan Keuangan menjelaskan bahwa :

“Upaya dalam meningkatkan kesadaran pegawai maka perlu pengawasan serta pelaporan hasil kerja, dengan adanya tuntutan pelaporan maka pegawai akan melaksanakan tugas serta tanggungjawab”.

Pengawasan serta pelaporan tanggungjawab dari pegawai mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan tanggungjawabnya. Yang terakhir Terakhir Yeliani Buuloo, S.Kom sebagai perencana ahli muda pada hari jumat, 25 aagustus 2023 menambahkan bahwa :

“Upaya yang dilakukan adalah dengan menyusun jadwal kerja, sehigga dengan adanya perencanaan kerja maka pegawai akan fokus pada tugas-tugas yang paling penting. Sehingga ketercapaian tujuan instansi dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan instansi”.

Menyusun rencana kerjaa adalah salah satu untuk mencapai target kerja. Bekerja dengan terstruktur akan membantu pegawai dalam menyelesaikan tgas dan tanggungjawab tepat waktu. Berdasarkan hasil wawancara diatas upaya dalam meningkatkan kesadaran akan tugas dan tanggungjawab terhadap pegawai pada dinas sosial kota gunungsitoli yaitu, dengan memotivasi para pegawai, memberikan umpan balik serta pengakuan akan hasil kerja pegawai, dukungan dari pimpinan, pengawasan serta perencanaan jadwal kerja yang terstruktur sehingga dengan cara demikian para pegawai akan sadar akan tugas dan tanggungjawab masing-masing.

f. Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah hasil kerja yang terstandar dan sesuai dengan yang yang di harapkan. Bagaimana kualitas kerja para

pegawai dinas sosial kota gunungsitoli? Hasil wawancara dengan lima informan yaitu, Bapak Bonifasius Telaumbanua, SSTP,M.Si sebagai kepala dinas sosial kota gunungsitoli pada hari jumat, 25 agustus 2023 mengatakan, bahwa :

“Kualitas hasil kerja pegawai dinas sosial sudah baik, dan wajar jika masih terdapat kelemahan serta kesalahan berulang dalam menyelesaikan tugas. Namun, akan terus kita benahi dan di kembangkan serta saling melengkapi kelemahan kerja dengan cara kerja sama tim”.

Selanjutnya bapak firman zebua, S.Pd.SD sebagai sekretaris dinas sosial paada hari senin, 28 agustus 2023 mengatakan bahwa :

“Kualitas kerja pegawai baik, namun masih terdapat beberapa yang masih kurang disiplin dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawab”.

Selanjutnya Arosa Parulian Rahman Zebua, SH sebagai Kepala Bidang Pemberdayaan Sosial Dan Fakir Miskin pada hari senin, 28 agustus 2023 menambahkan bahwa :

“Kualitas kerja pegawai baik, namun terdapat beberapa yang hasil kerja nya kurang dikarenakan kurangnya pengetahuan serta kemampuan dalam mengoperasikan komputer ataupun disebabkan oleh faktor usia”.

Kemudian ibu asmirawati zebua sebagai Kasubbag Tata Usaha Dan Keuangan pada hari jumat, 25 agustus 2023 menjelaskan bahwa :

“Kualitas hasil kerja pegawai baik, dan mampu bekerja sesuai dengan tugas dan tanggungjawab masing-masing”.

Yang terakhir Terakhir Yeliani Buuloo, S.Kom sebagai perencana ahli muda pada hari jumat, 25 agustus 2023 menambahkan bahwa :

“Kualitas kerja yang dihasilkan para pegawai baik”. berdasarkan hasil wawancara dengan lima informan di atas maka dapat disimpulkan bahwa, kualitas kerja pegawai pada dinas sosial kota gunungsitoli baik dan menjalankan pekerjaan sesuai dengan yang direncanakan, namun terdapat beberapa pegawai yang kurang mampu

serta kurang disiplin dalam melaksanakan tugas serta tanggungjawab sehingga berdampak pada kualitas kerja yang dihasilkan.

Dalam menghasilkan kualitas kerja yang baik maka sangat diperlukan pengembangan, pelatihan serta pendidikan bagi para pegawai. Tentunya setelah mengikuti beberapa pendidikan dan pelatihan adanya perubahan serta ilmu baru yang di dapatkan. Maka perlu diketahui Bagaimana kinerja pegawai yang sudah mengikuti pelatihan? Berdasarkan pendapat dari lima informan yaitu, Bapak Bonifasius Telaumbanua, SSTP,M.Si sebagai kepala dinas sosial kota gunungsitoli pada hari jumat, 25 agustus 2023 mengatakan, bahwa :

“Bapak kepala dinas sosial mengatakan bahwa tentunya ada beberapa yang sudah mengikuti pelatihan tentunya terdapat perkembangan serta peningkatan kerja dari sebelumnya”. Selanjutnya bapak firman zebua, S.Pd.SD sebagai sekretaris dinas sosial pada hari senin, 28 agustus 2023 mengatakan bahwa :

“Dampak dari mengikuti pelatihan adalah mengurangi kesalahan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab. Pegawai lebih memahami tujuan dari tugas dan tanggungjawab yang diberikan”. Selanjutnya Arosa Parulian Rahman Zebua, SH sebagai Kepala Bidang Pemberdayaan Sosial Dan Fakir Miskin pada hari senin, 28 agustus 2023 menambahkan bahwa :

“Meningkatnya kualitas kerja pegawai, pegawai yang sudah mengikuti pelatihan akan mempresentasikan ulang hasil pelatihan yang di dapatkan sehingga pengetahuan pegawai lain akan meningkat dan semakin berkembang”. Kemudian ibu asmirawati zebua sebagai Kasubbag Tata Usaha Dan Keuangan pada hari jumat, 25 agustus 2023 menjelaskan bahwa :

“Dampak dari pelatihan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang sudah mengikuti pelatihan tentunya pengetahuan serta skill kerja akan meningkat dan semakin berkembang”. Yang terakhir Terakhir Yeliani Buuloo, S.Kom sebagai

perencana ahli muda pada hari jumat, tanggal 25 agustus 2023 menambahkan bahwa :

“Kinerja pegawai yang sudah mengikuti pelatihan akan semakin baik dan meningkat”. Dari hasil wawancara di atas maka dapat disimpulkan bahwa hasil kinerja pegawai setelah mengikuti pelatihan yaitu semakin baik, meningkat dan berkembang.

g. Kuantitas

Kuantitas adalah jumlah kerja serta pemanfaatan waktu yang digunakan selama jam kerja yang ditetapkan. Jenis kuantitas ini bisa dilihat dari hasil kinerja para pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawab sesuai dengan waktu yang sudah ditetapkan. Apakah para pegawai dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan? Hasil wawancara dengan lima informan adalah sebagai berikut : Bapak Bonifasius Telaumbanua, SSTP,M.Si sebagai kepala dinas sosial kota gunungsitoli pada hari jumat, tanggal 25 agustus 2023 mengatakan, bahwa :

“Bapak kepala dinas sosial kota gunungsitoli mengatakan bahwa, pegawai dinas sosial kota gunungsitoli memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawab sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan”. Selanjutnya bapak firman zebua, S.Pd.SD sebagai sekretaris dinas sosial pada hari senin, 28 agustus 2023 mengatakan bahwa :

“Pegawai pada kantor dinas sosial kota gunungsitoli memiliki kinerja yang baik serta dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang telah di rencanakan sebelumnya”. Selanjutnya Arosa Parulian Rahman Zebua, SH sebagai Kepala Bidang Pemberdayaan Sosial Dan Fakir Miskin pada hari senin, 28 agustus 2023 menambahkan bahwa :

“Pegawai pada dinas sosial kota gunungsitoli mampu menyelesaikan tugas dan tanggungjawab sesuai dengan waktu yang sudah di tetapkan namun tidak terlepas dari kerja sama tim”.

Kemudian ibu asmirawati zebua sebagai Kasubbag Tata Usaha Dan Keuangan pada jumat, 25 agustus 2023 menjelaskan bahwa :

“Pegawai pada kantor dinas sosial kota gunungsitoli mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan yang diharapkan dan tidak terlepas dari menjalin komunikasi yang baik serta kerja sama tim”. Yang terakhir Terakhir Yeliani Buuloo, S.Kom sebagai perencana ahli muda pada jumat, 25 agustus 2023 menambahkan bahwa :

“Pegawai kantor dinas sosial kota gunungsitoli mampu menyelesaikan tugas dan tanggungjawab sesuai dengan waktu dan target yang telah di tetapkan sebelumnya”. Berdasarkan hasil wawancara di atas dengan ke lima informan maka dapat disimpulkan bahwa para pegawai dinas sosial kota gunungsitoli mampu menyelesaikan tugas dan tanggungjawab sesuai dengan waktu yang telah di tentukan sebelumnya, namun tidak terlepas dari komunikasi dan kerja sama tim.

h. Efektivitas biaya

Efektivitas biaya adalah menggunakan biaya dengan tepat dan efisien. Apakah para pegawai dapat meminimalisir penggunaan biaya terhadap pengeluaran yang dibutuhkan? Hasil wawancara dari lima informan adalah sebagai berikut, Bapak Bonifasius Telaumbanua, SSTP,M.Si sebagai kepala dinas sosial kota gunungsitoli pada jumat, 25 agustus 2023 mengatakan, bahwa :

“Bapak kepala dinas sosial kota gunungsitoli mengatakan bahwa, tentunya dalam penggunaan biaya mampu di minimalisir sesuai dengan yang di anggarkan sebelumnya. Pengeluaran dikeluarkan sesuai dengan kebutuhan yang telah di anggarkan”. Selanjutnya bapak firman zebua, S.Pd.SD sebagai sekretaris dinas sosial pada hari senin, 28 agustus 2023 mengatakan bahwa :

“Tentunya dalam penggunaan biaya, para pegawai dapat meminimalisir pengeluaran sesuai dengan yang di butuhkan”. Selanjutnya Arosa Parulian Rahman Zebua, SH sebagai Kepala Bidang Pemberdayaan Sosial Dan Fakir Miskin pada hari senin, 28 agustus 2023 menambahkan bahwa :

“Dalam penggunaan biaya, semua dapat diminimalisir sesuai dengan kebutuhan yang dibutuhkan tiap bidangnya masing-masing”.

Kemudian ibu asmirawati zebua sebagai Kasubbag Tata Usaha Dan Keuangan pada hari jumat, 25 agustus 2023 menjelaskan bahwa :

“Dalam penggunaan biaya dapat disesuaikan dengan kebutuhan dan yang telah di anggarkan sebelumnya”. Yang terakhir Terakhir Yeliani Buuloo, S.Kom sebagai perencana ahli muda pada hari jumat, 25 agustus 2023 menambahkan bahwa :

“Penggunaan biaya tentunya harus di sesuaikan dengan apa yang sudah di anggarkan sebelumnya dan di keluarkan juga sesuai dengan apa yang sudah di anggarkan sehingga pelaporan keuangan jelas”. Berdasarkan hasil wawancara dengan lima informan di atas maka dapat disimpulkan bahwa pegawai dinas sosial kota gunungsitoli mampu meminimalisir penggunaan biaya dan pengeluaran sesuai dengan yang sudah di anggarkan sebelumnya.

Data-data penelitian yang dihasilkan dari hasil wawancara di atas dan kemudian di analisis sehingga tertuang dalam penyajian data berikut :

No	Indikator	Hasil Wawancara	analisis
1.	Kepemimpinan direktif	Sikap kepemimpinan yang direktif yang sudah di terapkan dengan merencanakan perencanaan kerja secara terstruktur dan menjadi teladan yang baik di lingkungan kerja.	Sikap kepemimpinan direktif adalah sikap pemimpin dalam merencanakan perencanaan kerja yang akan dilaksanakan. Maka pimpinan dinas sosial sosial sudah mengimplementasikan sikap direktif terhadap para pegawai guna untuk mencapai

			tujuan instansi.
2.	Kepemimpinan suportif	Sikap kepemimpinan suportif yang sudah diterapkan yaitu memahami iklim kerja pegawai dan menjadi motivator bagi para pegawai.	Kepemimpinan yang suportif adalah memperhatikan apa yang menjadi kebutuhan pegawai dalam bekerja, serta dapat melihat iklim kerja yang baik sikap kepemimpinan yang suportif sudah diterapkan terhadap para pegawai, namun kembali pada diri pegawai apakah mau menerima cara atau sikap pemimpin tersebut dalam memotivasi atau tidak, watak dan karakter kerja pegawai berbeda-beda, untuk itu kreatifitas seorang pemimpin dalam memotivasi para pegawai sangat dibutuhkan untuk menghasilkan kualitas kerja yang efektif.
3.	Kepemimpinan partisipatif	Sikap kepemimpinan dengan bertindak dan mengambil keputusan. Namun, masih terdapat	Kepemimpinan partisipatif adalah sikap kepemimpinan dalam mengambil

		<p>pegawai yang tidak mau terlibat dan bertindak dalam memecahkan masalah.</p>	<p>keputusan. sikap pemimpin yaitu dengan mempertahankan keputusan yang telah diambil dan menjelaskan kepada bawahan apa alasan dan dampak keputusan tersebut di putuskan, agar pegawai lainnya tidak merasa bahwa saran dan pendapatnya ditolak dan tidak diterima.</p>
4.	<p>Kepemimpinan orientasi prestasi</p>	<p>Sikap kepemimpinan dengan melakukan penilaian kerja terhadap hasil kerja pegawai.</p>	<p>Kepemimpinan orientasi prestasi adalah perilaku kepemimpinan dimana memotivasi serta mendorong bawahan untuk menerapkan tujuan untuk menerima tanggungjawab dalam mencapai tujuan, dan memberikan reward bagi pencapaian tersebut. sikap orientasi prestasi ini sudah diterapkan terhadap pegawai dinas sosial kota</p>

			gunungstoli, dan adanya sisi timbal balik yang dihasilkan dari penilaian kerja yang dilakukan, yaitu peningkatan semangat kerja serta kualitas kerja terhadap yang mendapatkan reward atas pencapaian yang di hasilkan.
5.	Tugas kerja	Pegawai dinas sosial kota gunungstoli melaksanakan tugas dan tanggungjawab dengan baik. Namun, untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik, maka dibutuhkan dorongan serta motivasi dari tim kerja maupun pemimpin untuk meningkatkan semangat kerja.	Tugas kerja yaitu rincian kegiatan yang harus dijalankan oleh para pegawai gunu untuk mencapai tujuan dari instansi.
6.	Kualitas kerja	Kualitas kerja pegawai dinas sosial kota gunungstoli baik.	Kualitas kerja adalah hasil kerja yang terstandar dan sesuai dengan yang yang di harapkan. Kualitas kerja Pegawai dinas sosial kota gunungstoli baik dan menghasilkan kinerja yang baik sesuai dengan tugas dan tanggungjawab

			masing-masing.
7.	Kuantitas kerja	Pegawai dinas sosial kota gunungsitoli dapat menyelesaikan tugas dan tanggungjawab sesuai dengan waktu yang ditentukan, namun tidak terlepas dari komunikasi dan kerja sama tim.	Kuantitas adalah jumlah kerja serta pemanfaatan waktu yang digunakan selama jam kerja yang ditetapkan. Para pegawai dinas sosial kota gunungsitoli mampu menyelesaikan tugas dan tanggungjawab sesuai dengan waktu yang telah di tentukan sebelumnya, namun tidak terlepas dari komunikasi dan kerja sama tim.
8.	Efektivitas biaya	Pegawai dinas sosial kota gungungsitoli mampu meminimalisir penggunaan biaya sesuai dengan yang sudah ditetapkan dan dianggarkan sebelumnya.	Efektivitas biaya adalah menggunakan biaya dengan tepat dan efisien. Penggunaan biaya pada dnas sosial kota gunungsitoli dapat dipergunakan sesuai dengan anggaran yang telah di tetapkan sebelumnya, penggunaan biaya yaang terstruktur dan dapat meminimalisir pengeluaran.

Sumber : diolah oleh peneliti 2023

4.3 Pembahasan

Pada subbab ini, peneliti akan mendeskripsikan dan membahas data serta informasi yang diperoleh melalui wawancara kepada informan peneliti terkait kepemimpinan dalam mengelola sumber daya manusia di kantor dinas sosial kota gunungsitoli.

4.3.1 Analisis kepemimpinan di kantor dinas sosial kota gunungsitoli

Kepemimpinan adalah kemampuan atau keterampilan untuk mempengaruhi, membimbing atau mendorong orang lain, tim atau organisasi agar mencapai tujuan instansi. menurut Robbins (dalam sadiki,2020:116) kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi kelompok menuju tercapainya sasaran organisasi. Artinya, seorang pemimpin harus mampu memberikan pengaruh serta dapat mengarahkan bawahannya untuk mencapai tujuan instansi. menjadi seorang pemimpin harus mampu turut serta mengimplementasikan fungsi manajemen dengan cara mengarahkan, mengawasi, memotivasi dan mempengaruhi serta menjadi teladan yang baik dalam bekerja, sehingga para pegawai lainnya ikut turut serta melakukan/melaksanakan apa yang menjadi tanggungjawab bersama guna mencapai tujuan dari organisasi.

Berdasarkan temuan penelitian yang diperoleh peneliti di lapangan di kantor dinas sosial kota gunungsitoli bahwa sikap kepemimpinan yang di terapkan yaitu dengan menjadi teladan yang baik, motivator bagi para pegawai. Sebagai seorang pemimpin harus mampu memberikan penilaian kerja terhadap bawahan serta meningkatkan kemampuan sumber daya manusia nya melalui pelatihan dan mengembangkan kemampuan sumber daya manusia dengan cara mengimplementasikan penggunaan kecanggihan teknologi masa kini. Sejalan dengan teori mathis dan Jackson (2017:5) pengelolaan sumber daya manusia adalah system formal yang dirancang dalam organisasi untuk mengelola bakat manusia untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian dari wawancara kepada lima informan, dapat diketahui bahwa sikap pemimpin dalam memberikan penilaian kerja diterima oleh pegawai dan sebagian tidak diterima dikarenakan sikap tersebut dianggap sikap membeda-bedakan hasil kerja pegawai. Namun, dalam memberikan penilaian kerja terkadang pemimpin tidak memiliki banyak waktu dalam mengamati cara kerja pegawai, proses kerja pegawai karena adanya pekerjaan yang lebih diutamakan selain memberikan penilaian kerja. Sehingga adanya ketidakpuasan pegawai terhadap hasil penilaian dari pemimpin yang dianggap tidak profesional dalam memberikan penilaian sehingga berdampak pada semangat kerja pegawai.

4.3.2 Analisis Pengelolaan Sumber Daya Manusia Di Kantor Dinas Sosial Kota Gunungsitoli

Pengelolaan sumber daya manusia adalah salah satu upaya yang dilakukan organisasi atau instansi untuk mengatur sumber daya manusia dalam mencapai apa yang menjadi tujuan dari instansi tersebut. menurut Mathis dan Jackson (2017:5) pengelolaan sumber daya manusia adalah sistem formal yang dirancang dalam organisasi untuk mengelola bakat manusia untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan temuan penelitian yang diperoleh peneliti di lapangan bahwa masih kurangnya pengelolaan sumber daya manusia terhadap pegawai di dinas sosial kota gunungsitoli. Terdapat beberapa pegawai yang perlu pengawasan dalam bekerja, cara kerja yang harus lebih dikembangkan melalui pendidikan dan pelatihan serta motivasi dan dorongan dalam bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian dari wawancara kepada lima informan bahwa masih kurangnya pengelolaan sumber daya manusia di dinas sosial kota gunungsitoli. Masih terdapat beberapa pegawai yang tidak mau peduli akan tugas dan tanggungjawab yang di bebankan. Para pegawai sudah bekerja dengan baik dan menghasilkan kualitas kerja yang baik. Maka sesuai dengan teori sedarmayanti (2017) faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain : sikap dan mental (motivasi kerja,

disiplin kerja dan etika kerja), pendidikan, keterampilan, manajemen kepemimpinan, gaji dan kesehatan, jaminan sosial dan iklim kerja. Dalam pengelolaan sumber daya manusia sikap kepemimpinan menjadi salah satu faktor pendukung dalam pengelolaan sumber daya manusia yang berdampak pada kualitas kerja pegawai.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti pada Kantor Dinas Sosial Kota Gunungsitoli, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Sikap kepemimpinan sudah diterapkan pada Dinas Sosial Kota Gunungsitoli.. Pemimpin sudah melakukan perencanaan kerja menjadi teladan yang baik dan menjadi motivator terhadap para pegawai. Melaksanakan pengembangan sumber daya manusia melalui bimbingan dan arahan terhadap pegawai, memotivasi para pegawai dan melakukan koordinasi terkait kelemahan para pegawai. Untuk mengetahui penerapan sikap kepemimpinan pada Dinas Sosial Kota Gunungsitoli, maka dapat diuraikan sebagai berikut :
 - a. Kepemimpinan direktif, sudah dilakukan terhadap pegawai dinas sosial kota gunungsitoli, melakukan perencanaan kerja dan melaksanakan pengembangan keahlian kerja melalui koordinasi, mengarahkan dan membimbing pegawai jika ditemukan kelemahan kerja pegawai.
 - b. Kepemimpinan suportif, sudah diterapkan terhadap pegawai Dinas Sosial Kota Gunungsitoli, pemimpin selalu memberikan motivasi dan dorongan kerja terhadap pegawai, dan memperhatikan kebutuhan pegawai dalam bekerja, contohnya memenuhi fasilitas kerja pegawai, memberikan penghargaan dan pengakuan atas hasil kerja pegawai.
 - c. Kepemimpinan partisipatif, sudah diterapkan terhadap pegawai Dinas Sosial Kota Gunungsitoli, dalam mengambil keputusan, pemimpin memutuskan tindakan yang harus dilakukan dan bertanggungjawab atas keputusan yang sudah diambil.

- d. Kepemimpinan orientasi prestasi, penilaian kerja sudah dilakukan terhadap pegawai Dinas Sosial Kota Gunungsitoli, dan hal ini menjadi salah satu faktor meningkatnya semangat kerja pegawai.
 - e. Tugas kerja, pelaksanaan tugas kerja para pegawai Dinas Sosial Kota Gunungsitoli sudah baik. Pelaksanaan tugas kerja pegawai tidak terlepas dari dukungan dan motivasi dari tim kerja dan pimpinan.
 - f. Kualitas kerja, Pegawai dinas sosial kota gunungsitoli menghasilkan kualitas kerja yang baik dan menghasilkan kinerja yang baik sesuai dengan tugas dan tanggungjawab masing-masing.
 - g. Kuantitas kerja, pegawai Dinas Sosial Kota Gunungsitoli mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab nya tepat waktu, namun tidak terlepas dari komunikasi dan kerja sama antar tim.
 - h. Efektivitas biaya, Penggunaan biaya pada dnas sosial kota gunungsitoli dapat dipergunakan sesuai dengan anggaran yang telah di tetapkan sebelumnya.
2. Pengelolaan Sumber Daya Manusia pada Dinas Sosial Kota Gunungsitoli menunjukkan hasil kerja yang baik berdasarkan sikap kepemimpinan yang telah diterapkan. Menjalin komunikasi yang baik dengan pemimpin dan tim kerja, mendengar dan melaksanakan arahan dan bimbingan kerja dari pimpinan yang bertujuan untuk mencapai tujuan instansi.
 3. Kendala-kendala dalam pengelolaan sumber daya manusia pada dinas sosial kota gunungsitoli yaitu, terdapat beberapa pegawai yang tidak menerima arahan dan bimbingan kerja dari pimpinan, bertahan terhadap gaya kerja yang lama, serta tidak mau memberi diri untuk melakukan pengembangan gaya kerja, dan pelatihan.

5.2 Saran

Dari hasil analisa data penelitian maka peneliti memberikan pada saran pada Pemerintahan Dinas Sosial Kota Gunungsitoli antara lain :

1. Disarankan kepada Pemerintahan Dinas Sosial Kota Gungsitoli mengusulkan kepada Pemerintah Kota maupun Tingkat Provinsi untuk

diselenggarakannya pendidikan dan pelatihan pegawai agar terus meningkatkan kompetensi para pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai ketentuan yang berlaku.

2. Apabila terdapat pegawai-pegawai yang bertahan dengan gaya kerja lama dan tidak mampu menyesuaikan cara kerja sesuai dengan aturan dan kecanggihan teknologi masa kini maka, selaku pimpinan disarankan untuk mencari solusi dan memberikan motivasi atau dorongan kerja dengan metode yang lain yang mudah dipahami dan diikuti oleh bawahannya.
3. Disarankan kepada Pemerintah Dinas Sosial Kota Gunungsitoli adanya kerja sama tim dan koordinasi antar pimpinan dan pegawai dalam hal melaksanakan tugas dan tanggungjawab. Kekreatifan pemimpin dalam memotivasi pegawai, mengubah cara kerja yang lama, mengikuti perkembangan kerja sesuai dengan kemajuan teknologi masa kini.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Dari Penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan yang menimbulkan memengaruhi hasil penelitian ini antara lain :

- a. Dalam melakukan penelitian ini, adanya keterbatasan waktu penelitian, tenaga, dan kemampuan peneliti.
- b. Penelitian ini hanya melakukan pengkajian pada kepemimpinan dalam mengelola sumber daya manusia pada Dinas sosial Kota Gunungsitoli.
- c. Berdasarkan hasil penelitian dan perolehan analisis data yang telah dilakukan oleh peneliti yang masih kurang sempurna, maka diharapkan adanya penelitian lebih lanjut mengenai kepemimpinan dalam mengelola sumber daya manusia dengan metode yang berbeda, informan yang lebih luas agar penelitian ini semakin berkembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Siswanto, R. D., & Hamid, D. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan divisi Human Resources Management Compensation and Benefits PT Freeport Indonesia). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 42(1), 189-198.
- Ajabar. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Grup Penerbit CV Budi Utama.
- Baharuddin, Dauly dan Indra. (2017). "The Development of Computer-Based Learning Media at a Vocational High School." *On International Journal of Geomate*, 12(30):96-101.
- Firmansyah, Anang M., & Mahardika, Bidi W. (2018). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: CV Budi Utama
- Sadikin, A., Misra, I., Hudin, M.S. (2020). *Pengantar manajemen dan bisnis*. Yogyakarta: K-Media.
- Krisnandi H., Efendi S., Sugiono E. (2019). *Pengantar manajemen*. Jakarta: LPU-UNAS.
- Adari, Nawawi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kelima, Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Sadikin, A., Misra, I., Hudin, M.S. (2020). *Pengantar manajemen dan bisnis*. Yogyakarta: K-Media.
- Komang, Ardana, dan Ni Wayan Mujiati, (2019), *Perilaku Keorganisasian, Graha Ilmu*, Yogyakarta.
- Sagala, Syaiful. 2018. *Pendekatan & Model Kepemimpinan*. Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP.
- Dalimunthe, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Usaha Pembungkusan Garam. *Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen*. Vol.5 No.1, November 2018, ISSN 2443-3071
- Mathis, dan Jackson, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 9*, dialihbahasakan oleh Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie, Salemba Empat, Jakarta.
- Marwansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (2nd ed.)*. Alfabeta.

Afandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator).
Nusa Media. Yogyakarta.

Darmadi, Hamid. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan dan Sosial*.
Bandung: Alfabeta.

Sugiyono, 2020. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.

Lampiran : Draf Wawancara.

1. Bagaimana sikap kepemimpinan yang diterapkan dalam membimbing/mengarahkan pegawai yang memiliki kelemahan dalam bekerja ?
2. Bagaimana sikap kepemimpinan dalam memberikan motivasi bagi para pegawai ?
3. Bagaimana sikap kepemimpinan dalam mengambil keputusan serta dalam memecahkan masalah yang sedang dihadapi ?
4. Bagaimana sikap kepemimpinan dalam memberikan penilaian kerja terhadap para pegawai ?
5. Apakah para pegawai menjalankan pekerjaan sesuai dengan yang direncanakan sebelumnya ?
6. Bagaimana kualitas kerja para pegawai ?
7. Apakah para pegawai dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan ?
8. Apakah para pegawai dapat meminimalisir penggunaan biaya terhadap pengeluaran yang dibutuhkan ?

ANALISIS KEPEMIMPINAN DALAM MENGELOLA SUMBER DAYA MANUSIA PADA KANTOR DINAS SOSIAL KOTA GUNUNGSITOLI

ORIGINALITY REPORT

10%

SIMILARITY INDEX

10%

INTERNET SOURCES

2%

PUBLICATIONS

3%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	serupa.id Internet Source	2%
2	www.talenta.co Internet Source	2%
3	core.ac.uk Internet Source	1%
4	repository.umsu.ac.id Internet Source	1%
5	www.medcom.id Internet Source	1%
6	jptam.org Internet Source	1%
7	Submitted to Universitas Pamulang Student Paper	1%
8	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	1%

jurnal.ustjogja.ac.id

9

Internet Source

1 %

10

repository.uin-suska.ac.id

Internet Source

1 %

11

www.detik.com

Internet Source

1 %

Exclude quotes Off

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography Off

ANALISIS KEPEMIMPINAN DALAM MENGELOLA SUMBER DAYA MANUSIA PADA KANTOR DINAS SOSIAL KOTA GUNUNGSITOLI

GRADEMARK REPORT

FINAL GRADE

GENERAL COMMENTS

/0

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10

PAGE 11

PAGE 12

PAGE 13

PAGE 14

PAGE 15

PAGE 16

PAGE 17

PAGE 18

PAGE 19

PAGE 20

PAGE 21

PAGE 22

PAGE 23

PAGE 24

PAGE 25

PAGE 26

PAGE 27

PAGE 28

PAGE 29

PAGE 30

PAGE 31

PAGE 32

PAGE 33

PAGE 34

PAGE 35

PAGE 36

PAGE 37

PAGE 38

PAGE 39

PAGE 40

PAGE 41

PAGE 42

PAGE 43

PAGE 44

PAGE 45

PAGE 46

PAGE 47

PAGE 48

PAGE 49

PAGE 50

PAGE 51

PAGE 52

PAGE 53

PAGE 54

PAGE 55

PAGE 56

PAGE 57

PAGE 58

PAGE 59

PAGE 60

PAGE 61

PAGE 62

PAGE 63

PAGE 64

PAGE 65

PAGE 66

PAGE 67
