

# artikel elpi sofyan

*by* Jaka Dernata

---

**Submission date:** 26-Jun-2023 05:37PM (UTC-0700)

**Submission ID:** 2092063486

**File name:** artikel\_elpi.docx (59.43K)

**Word count:** 4569

**Character count:** 31356

**EKTIVITAS KEPEMIMPINAN DAN KINERJA PEGAWAI DALAM  
MENINGKATKAN KUALITAS PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH  
KABUPATEN KAUR**

**Elpi Sofyan<sup>1</sup>, Henny Aprianty<sup>2</sup>, Rahiman Dani<sup>3</sup>  
Magister Administrasi Publik  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Prof. Dr. Hazairin SH Bengkulu**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan melihat efektivitas kepemimpinan dan kinerja pegawai dalam meningkatkan kualitas perencanaan pembangunan di Kabupaten Kaur. Jenis penelitian yang digunakan dalam tesis ini adalah deskriptif kualitatif, data dalam penelitian ini diperoleh dari data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi. Adapun teknik analisis datanya yaitu menggunakan analisis data kualitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: efektivitas kepemimpinan dan kinerja pegawai dalam meningkatkan kualitas perencanaan pembangunan di Kabupaten Kaur sudah diterapkan dengan baik dan bertanggung jawab, baik dilihat dari aspek efektivitas kepemimpinan yang meliputi: a) Kepribadian, pengalaman masa lalu dan harapan pimpinan, b) Penghargaan dan perilaku atasan, c) Karakteristik, harapan dan perilaku bawahan, d) Kebutuhan tugas, e) Iklim dan kebijakan organisasi, dan f) Harapan dan Perilaku rekan. Kemudian dari aspek kinerja pegawai, yang meliputi: a) Kualitas kerja, b) Kuantitas, c) Ketetapan kerja, d) Efektivitas, dan e) Kemandirian kerja. Para pegawai pun sudah berusaha mengefektifkan kepemimpinan dan kinerja pegawai dalam meningkatkan kualitas perencanaan pembangunan di Kabupaten Kaur ini.

**Kata Kunci:** Efektivitas Kepemimpinan, Kinerja Pegawai, Kualitas Perencanaan pembangunan.

**14  
ABSTRACT**

*This study aims to analyze and see the effectiveness of leadership and employee performance in improving the quality of development planning in Kaur District. The type of research used in this thesis is descriptive qualitative, the data in this study were obtained from primary data and secondary data. Data collection techniques used are observation, interviews, and documentation. The data analysis technique is using qualitative data analysis. The results of this study indicate that: the effectiveness of leadership and employee performance in improving the quality of development planning in Kaur Regency has been implemented properly and responsibly, both seen from the aspect of leadership effectiveness which includes: a) Personality, past experience and expectations of leaders, b) Awards and behavior of superiors, c) Characteristics, expectations and behavior of subordinates, d) Task requirements, e) Organizational climate and policies, and f) Expectations and Behavior of colleagues. Then from the aspect of employee performance, which includes: a) Quality of work, b) Quantity, c) Determination of work, d) Effectiveness, and e) Work independence. Employees have also tried to make leadership and employee performance more effective in improving the quality of development planning in Kaur District.*

**Keywords:** Leadership Effectiveness, Employee Performance, Development Planning Quality.

## PENDAHULUAN

22 Untuk menjadi kompetitif, aspek yang sangat penting bagi organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat memberikan kontribusi besar dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan dengan baik agar organisasi atau perusahaan dapat berjalan dengan efektif dan efisien. mesin utama organisasi untuk menjalankan segala aktivitasnya untuk Mencapai sasaran yang diinginkan adalah suatu hal yang penting. Meskipun teknologi semakin maju, pengetahuan semakin berkembang, modal dan material tersedia dalam jumlah yang mencukupi, namun organisasi yang tidak memiliki sumber daya manusia yang memadai akan kesulitan untuk mencapai tujuannya.

Meraih target yang diinginkan adalah hal yang krusial. Walaupun teknologi terus berkembang, pengetahuan semakin meluas, modal dan sumber daya yang cukup tersedia, namun organisasi yang kekurangan sumber daya manusia yang memadai akan mengalami kesulitan dalam mencapai sasarannya karyawan. Hal ini karena orang menentukan bagaimana organisasi bekerja untuk mencapai tujuannya, yang tentunya bergantung pada kemampuan individu Untuk mencapai sasaran tersebut, individu yang terlibat dalam badan usaha pemerintah disebut sebagai karyawan.

26 Untuk mencapai targetnya. Oleh karena itu, organisasi harus memastikan bahwa sumber daya manusia yang dimilikinya memiliki keterampilan dan kemampuan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Selain itu, organisasi juga harus memperhatikan aspek motivasi dan pengembangan karir karyawan agar mereka tetap termotivasi dan produktif dalam bekerja. Dengan demikian, pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan membantu organisasi mencapai tujuannya dengan lebih efektif dan efisien. operasinya (Simamora, 2004).

Gaya kepemimpinan merujuk pada metode yang dipakai oleh seorang pemimpin untuk memengaruhi tindakan lain Gaya kepemimpinan adalah standar perilaku yang diadopsi seseorang ketika berupaya memengaruhi perilaku orang lain. Tiap gaya kepemimpinan mempunyai keunggulan dan kelemahan yang berbeda-beda. Seorang pemimpin akan memilih gaya kepemimpinan

yang cocok dengan keterampilan dan kemampuannya karakternya.

Pemimpinan yang sesuai terjadi ketika tujuan perusahaan atau instansi telah disampaikan secara jelas dan diterima oleh bawahan. Pemimpin harus menggunakan gaya kepemimpinan yang tepat dalam memimpin timnya karena mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Perusahaan menggunakan penghargaan atau insentif dan disiplin untuk memotivasi karyawan. Manajer mendengarkan pemikiran bawahannya sebelum mengambil keputusan. Gaya kepemimpinan yang tepat menginspirasi kinerja yang lebih tinggi. (Robbins, 2002) Motivasi adalah kemauan untuk berusaha semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kebutuhan individu. Terdapat tiga unsur utama dalam definisi motivasi, yaitu usaha, tujuan organisasi, dan kebutuhan.

Efisiensi adalah kemampuan untuk memilih tujuan atau peralatan yang tepat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan adanya efisiensi, gambaran kinerja keterampilan dan kemampuan profesional karyawan dapat diukur terhadap konsep efisiensi kinerja secara umum. Kinerja pegawai merupakan salah satu upaya untuk menentukan keberhasilan pencapaian tujuan, karena organisasi pegawai merupakan faktor yang dapat mewujudkan efisiensi dalam melaksanakan tugas dan kegiatan organisasi. Kinerja karyawan adalah kemampuan seorang karyawan untuk melakukan keterampilan tertentu. Kinerja pegawai sangat penting karena kinerja mencerminkan sejauh mana kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa karyawan memikul tanggung jawab dan beban yang besar.

8 Dinyatakan bahwa efisiensi Karyawan adalah hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan karyawan untuk menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya. (Mangkunegara, 2003). Karyawan yang mampu mencapai Dengan bekerja secara efisien dan efektif, serta hasil kerja kualitatif dan kuantitatif, karyawan mengetahui cara mengalokasikan Individu harus memperhatikan waktu dan menggunakan peralatan dengan tepat. Prestasi kerja karyawan adalah hal yang signifikan yang harus diperhatikan oleh setiap orang. institusi.

Kinerja karyawan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja organisasi. Oleh karena itu, perlu dikelola dengan cermat. Demi mengoptimalkan kinerja seorang pegawai perlu dimulai dari perencanaan yang baik, dalam hal ini diperlukan kegiatan perencanaan kerja yang dilakukan bersama antara atasan dan pegawai. Perencanaan yang terencana harus dilakukan bersama-sama, sehingga keterampilan pribadi diakui secara pasti. Jadwal kerja disosialisasikan dan disepakati bersama, sehingga dapat menjadi acuan kerja para karyawan.

Bappeda merupakan suatu instansi pemerintah dimana fungsinya adalah menyusun perencanaan pembangunan daerah yang meliputi :

1. Rancangan Program Jangka Panjang Wilayah (RPJPW).
2. Rancangan Pembangunan Jangka Menengah Wilayah (RPJMW).
3. Rancangan Kegiatan Pemerintah Lokal (RKPL).
4. Rancangan Strategi Unit Pelaksana Teknis Daerah (Rensutra UPTD).
5. Rancangan Kerja Unit Pelaksana Teknis Pemerintah Daerah (Renkra UPTD).

Penyusunan dokumen perencanaan pembangunan di Kabupaten Kaur ini mempertimbangkan hasil penilaian pelaksanaan proyek-proyek sebelumnya dengan memperhatikan pencapaian yang telah terjadi. Kendala yang dihadapi dan pertimbangan keinginan para tahanan dalam berbagai forum dan seminar pembangunan yang berkelanjutan. Bappeda kabupaten kaur adalah badan kepegawaian yang bertanggung jawab kepada gubernur dan bertanggung jawab langsung untuk menetapkan kebijakan perencanaan pembangunan dan mengevaluasi pelaksanaannya.

Bappeda, fenomena yang muncul di Kabupaten Kaur, masih menghadapi kendala dalam menjalankan tugasnya, antara lain. kurangnya Tenaga kerja untuk perencanaan operasional dan penempatan tenaga kerja. di daerah yang tidak sesuai dengan jenjang pendidikan, kualifikasi dan kualifikasi dan kompetensi. Berdasarkan Laporan Tanggung Jawab Kinerja Bappeda Tahun 2022, realisasi beban keuangan tidak langsung dalam menyerap Rp sebesar 87%. 5.397.233.652 dan realisasi pembiayaan beban langsung sebesar 82%,

sedangkan penggunaan dana sebesar 5.397.233.652 Rp. 3.594.996.253 dalam hal pelaksanaan program dan kegiatan, Puslitbang Kabupaten Kaur melaksanakan 4 program dan 16 kegiatan dan 44 sub kegiatan, perkembangan pelaksanaan program dan kegiatan pada akhir Desember 2022 merupakan pelaksanaan fisik. 85%. Dimana terdapat beberapa kinerja organisasi yang masih dibawah 90% yaitu pada indikator kinerja Proporsi personel Litbang Bappeda yang mengikuti pelatihan desain telah mencapai 25%, dan proporsi indikator pencapaian target tahunan RPJMD adalah 85%.

Berdasarkan situasi tersebut, terlihat adanya perbedaan (discrepancy) antara Harapan dari sebuah organisasi adalah agar setiap karyawan memahami tugas yang diberikan dengan baik, sehingga dapat mendukung pelaksanaan tugas yang ada. Namun, kenyataannya di lapangan menunjukkan rendahnya pemahaman karyawan terhadap tugas mereka dalam mendukung pelaksanaan tugas, yang mengindikasikan bahwa kinerja karyawan belum mencapai optimal.

Fokus kajian ini adalah untuk mengetahui efektivitas manajemen dan staf dalam meningkatkan kualitas perencanaan pembangunan Kabupaten Kaur.

Dengan latar belakang yang telah disebutkan, peneliti menemukan beberapa permasalahan yang perlu diidentifikasi, yaitu:

1. Seberapa efektif manajemen dalam meningkatkan kualitas perencanaan pembangunan Kabupaten Kaur?
2. Bagaimana cara staf dalam meningkatkan kualitas perencanaan pembangunan daerah Kabupaten Kaur?

Maksud dari studi ini adalah untuk mengevaluasi dan memahami keberhasilan pengelolaan dan pengaturan yang dilakukan staf untuk meningkatkan kualitas perencanaan pembangunan Kabupaten Kaur.

### 8 METODE PENELITIAN

Metode deskriptif Dalam melakukan penelitian ini, digunakanlah metode kualitatif. Penelitian ini merupakan suatu studi kasus. kualitatif, yang merupakan deskripsi dan analisis intensif tentang fenomena atau Sebuah kelompok sosial tertentu dari individu, institusi, masyarakat atau organisasi. Sebuah jenis investigasi kasus. ini digunakan karena peneliti dapat mengkaji

peristiwa, kegiatan dan fungsi Bappeda Kabupaten Kaur. Jhon Creswell mendefinisikan Penelitian kualitatif merupakan metode penelitian yang bertujuan untuk memperoleh pemahaman terhadap permasalahan sosial. dan didasarkan pada penciptaan gambaran yang lengkap dan holistik yang terdiri dari kata-kata, laporan rinci tentang pendapat informan, dan penempatan dalam lingkungan yang alami (Ulber Silalahi, 2006).

Dalam pekerjaan ini terdapat 7 informan yaitu direktur pusat penelitian pembangunan dan Perencanaan Pembangunan Daerah, Perencanaan Pembangunan Daerah, Manajer Monitoring dan Evaluasi, Direktur Pelaksana dan departemen pembangunan manusia, direktur ekonomi daerah. Pembangunan, Sumber Daya Alam, Bidang Infrastruktur dan Kewilayahan, Kepala Bidang Litbang, Kepala Bagian Umum dan Sumber Daya Manusia dan terakhir Perancang Ahli Muda.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### 1) Efektivitas Kepemimpinan

Berdasarkan dari hasil penelitian ini Keberhasilan seorang manajer dalam pekerjaannya keahlian yang cukup dari kedua belah pihak. Keberhasilan manajemen sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor ini, sehingga tujuan dapat tercapai dengan baik ketika terdapat koordinasi dan kerja sama yang harmonis antara pimpinan dan karyawan serta adanya kemampuan yang memadai dari keduanya. administrasi juga memiliki pengaruh. Pemimpin menyukai motivasi Menunjukkan prestasi, kematangan, dan adaptabilitas dalam interaksi sosial dengan perilaku. interpersonal dan semua ini tercermin dalam gaya kepemimpinan pemimpin.

#### 2) Kinerja Pimpinan

28 Berdasarkan hasil wawancara dengan informan di atas, dapat dinyatakan bahwa hasil kerja tercapai baik secara kualitatif

maupun kuantitatif apabila pegawai melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi dan hasil kerja disesuaikan dengan yang ditentukan oleh organisasi. Produk kerja yang diharapkan organisasi dengan kriteria yang diterapkan dalam organisasi atau standar kinerja karyawan.

## Pembahasan

### a. Aspek efektivitas Kepemimpinan

Berangitoan dengan efek kelimin, Jon L Pierce dan Jhon W Newstrom (2008:18). Hasilnya adalah efisiensi Sweeney dan McFarlin (2002:178), yaitu, "Manajemen yang efektif memerlukan penilaian yang akurat terhadap kemampuan dan faktor situasional Bawahan (baik internal maupun eksternal organisasi. 11-12)" Seperti definisi kepemimpinan, persepsi efektivitas kepemimpinan berbeda-beda di antara penulis. Kriteria yang dipilih untuk mengevaluasi efektivitas kepemimpinan mencerminkan pemahaman eksplisit atau implisit. peneliti tentang kepemimpinan."

Maka, efektivitas kepemimpinan diukur dari keberhasilan seorang pemimpin dalam melaksanakan tugas kepemimpinannya secara cermat dengan tolok ukurnya meliputi (1) sukses merancang dan menjadwalkan program pelatihan, (2) sukses mengkoordinasikan program pelatihan, (3) sukses dalam menyediakan sumber daya yang dibutuhkan program pelatihan, (4) sukses dalam mengatasi rintangan program pelatihan, dan (5) sukses mencapai hasil pelatihan.

#### 1. Kepribadian, pengalaman masa lalu dan harapan pimpinan

Karakter, pengalaman terdahulu, dan aspirasi kepemimpinan. Ini mencakup prinsip-prinsip, sejarah, dan pengalaman yang akan memengaruhi pemilihan gaya Misalnya, jika dia berhasil menghormati bawahannya dalam memenuhi kebutuhan mereka, dia lebih cenderung mengadopsi gaya kepemimpinan yang berpusat pada bawahan. /individu.

Maka untuk mengetahui bagaimana nilai kepribadian pimpinan yang ada di Bappeda Kabupaten Kaur, maka peneliti

mengajukan pertanyaan kepada informan. Berdasarkan hasil wawancara dengan para informan didapat kesimpulan bahwa di Bappeda Kabupaten Kaur nilai-nilai dasar kepemimpinan yang baik seperti integritas yang sudah cukup tinggi, pengembangan berkelanjutan yang sudah dilakukan, keunggulan para pegawai masing-masing, proaktif dalam memimpin, tanggung jawab atas semua perintah/perkataaan dan Tindakan yang dilakukan, dan kerjasama kelompok sudah diterapkan dengan cukup baik di Bappeda Kabupaten Kaur saat ini.

Kemudian untuk mengetahui lebih lanjut tentang para pegawai di Bappeda Kabupaten Kaur saat ini, maka perlu juga mengetahui tentang apakah latar belakang pimpinan yang ada di bappeda Kab Kaur sesuai dengan tugas yang diemban, maka peneliti mengajukan pertanyaan kepada informan. Maka dari jawaban para informan didapat kesimpulan bahwa di Bappeda Kabupaten Kaur latar belakang Bappeda Kabupaten Kaur saat ini sesuai dengan tugas yang mereka emban.

Untuk mengetahui apakah pengalaman kepemimpinan mempengaruhi gaya kepemimpinan para pemimpin di Bappeda Kabupaten Kaur, maka peneliti mengajukan pertanyaan kepada informan. Dari jawaban dari para informan didapat kesimpulan bahwa di Bappeda Kabupaten Kaur pengalaman sangat berpengaruh dengan gaya kepemimpinan seseorang pemimpin karena mereka bertindak sesuai dengan pengalaman-pengalaman yang telah mereka peroleh dengan seiring waktu, namun ada juga pemimpin yang belum begitu berpengalaman mempunyai gaya kepemimpinan yang baik tergantung bakat dan potensi dari masing-masing individu yang menjadi pemimpin tersebut.

## 2. Penghargaan dan perilaku atasan

Antisipasi dan tindakan pimpinan, sebagai contoh pimpinan yang jelas-jelas menerapkan tergantung pada gaya kepemimpinannya yang disetujui oleh atasan.

Mengarah pada tugas, kecenderungan manajer menggunakan gaya yang sama. Gaya kepemimpinan yang disetujui oleh atasan sangat menentukan arah yang diambil oleh seorang manajer. Sebagai contoh, atasan yang

5  
jelas lebih menyukai pengarahan pada tugas dapat memengaruhi manajer untuk memilih gaya kepemimpinan yang sama. Atasan yang lebih menyukai pengarahan pada karyawan akan memilih gaya tersebut dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini sangat penting bagi seorang manajer, karena kekuasaannya dalam memberikan penghargaan seperti bonus dan promosi, jelas tergantung pada gaya kepemimpinannya yang disetujui oleh atasan. dipengaruhi oleh atasan dan mempengaruhi perilaku manajer di tingkat bawah.

Dari penjelasan diatas maka sangat perlu untuk mengetahui bagaimana prestasi/penghargaan yang diperoleh pimpinan, maka peneliti mengajukan pertanyaan kepada informan. Maka berdasarkan jawaban para informan maka didapat kesimpulan bahwa di Bappeda Kabupaten Kaur memang ada beberapa prestasi/penghargaan yang diperoleh pimpinan di Bappeda kabupaten Kaur selama kepemimpinan mereka, baik yang sekarang menjabat maupun para pemimpin sebelumnya.

Kemudian perlu juga untuk mengetahui bagaimana perilaku atasan dalam memimpin terhadap bawahan, maka peneliti mengajukan pertanyaan kepada informan. Berdasarkan jawaban para informan didapat kesimpulan bahwa di Bappeda Kabupaten Kaur sikap pemimpin Sikap yang ramah dan rendah hati terhadap pegawai dapat menjadi teladan yang baik bagi bawahan. Hal ini akan membuat mereka merasa dihargai dan diperhatikan meskipun berada di posisi yang lebih rendah. Itulah pemimpin yang kami harapkan oleh setiap pegawai. Tentunya hal itu akan membuat suasana lingkungan kerja yang baik dan Tentu hal ini juga akan membuat bawahan menyukai pemimpinnya.

## 3. Karakteristik, harapan dan perilaku bawahan

Karakteristik, harapan, dan perilaku bawahan mempengaruhi gaya kepemimpinan. Misalnya, individu karyawan yang sangat terampil umumnya tidak membutuhkan arahan yang tegas dari atasan.

Maka untuk mengetahui bagaimana karakteristik pimpinan, maka peneliti mengajukan pertanyaan kepada informan.

Berdasarkan jawaban para informan didapat kesimpulan bahwa di Bappeda Kabupaten Kaur pemimpin dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Seorang individu yang cerdas, bertanggung jawab, jujur, dapat dipercaya, memiliki inisiatif, konsisten, tegas, dan lugas adalah seseorang yang memiliki karakter yang baik. Karakter yang baik ini akan membawa manfaat bagi seluruh anggota organisasi dan dapat meningkatkan keberhasilan organisasi secara keseluruhan. karakteristik tersebut sudah kami tanamkan sebaik mungkin di diri kami para pemimpin di Bappeda Kabupaten Kaur. Bagi para Seorang kepala yang baik perlu memiliki moralitas, ketegasan, penghormatan, kesadaran diri, simpati, dan rasa terima kasih. Mereka juga harus memiliki kebijaksanaan dalam mengambil keputusan dan memahami bagaimana melakukan delegasi dan berkomunikasi dengan efisien.

Selanjutnya perlu juga kita untuk mengetahui bagaimana harapan bawahan terhadap pimpinan yang ada di Kabupaten Kaur, maka peneliti mengajukan pertanyaan kepada informan. Dari jawaban para informan didapat kesimpulan bahwa para pegawai di Bappeda Kabupaten Kaur menginginkan memiliki pemimpin yang dapat mengemban dengan baik tanggungjawab mereka, rendah hati dan rama tama, serta dapat diandalkan oleh bawahannya dalam menyelesaikan dan menghadapi berbagai situasi.

Prilaku bawahan tentunya juga sangat mempengaruhi gaya kepemimpinan para pemimpin, untuk mengetahui hal tersebut, maka peneliti mengajukan pertanyaan kepada informan. Berdasarkan jawaban dari para informan didapat kesimpulan bahwa memang di Bappeda Kabupaten Kaur prilaku bawahan sangat mempengaruhi gaya kepemimpinan seorang pemimpin dikarenakan seorang pemimpin ahrus memikirkan bagaimana menghadapi prilaku yang ditunjukkan oleh bawahannya. Tentunya pengaruh prilaku bawahan sangat menentukan gaya pimpinan seorang pemimpin. Karena bawahanlah yang harus diarahkan dan dituntun oleh para pemimpin dalam mengemban sebuah tugas.

#### 4. Kebutuhan tugas

Persyaratan tugas, tugas masing-masing Karyawan juga berdampak pada gaya

kepemimpinan. Contohnya, karyawan yang bekerja dalam pemrosesan informasi (R&D) mungkin menyukai tugas yang lebih berorientasi pada tugas.

Untuk mengetahui hal tersebut perlu untuk mengetahui terlebih dahulu apakah tugas bawahan juga mempengaruhi gaya kepemimpinan, maka peneliti mengajukan pertanyaan kepada informan. Maka berdasarkan jawaban dari para informan tersebut dapat disimpulkan bahwa di Bappeda Kabupaten Kaur tugas bawahan sangat berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan seorang pemimpin karena tugas yang dikerjakan oleh bawahan merupakan tugas yang diberikan oleh pimpinan mereka, dan hasil dari tugas tersebut dapat mempengaruhi gaya kepemimpinan seorang pemimpin.

Kemudian perlu juga untuk mengetahui bagaimana arahan pimpinan kepada bawahan dalam menyelesaikan tugas, maka peneliti mengajukan pertanyaan kepada informan. Berdasarkan jawaban dari para informan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa para pemimpin di Bappeda Kabupaten Kaur sudah berusaha memberikan arahan sebaik dan sejelas mungkin kepada bawahan tugas yang dibuat dapat diselesaikan dengan benar tanpa kesalahan besar dan hasil yang diperoleh memuaskan berbagai pihak.

#### 5. Iklim dan kebijakan organisasi

Suasana dan kebijakan Institusi memiliki pengaruh terhadap harapan dan tindakan bawahannya. Contohnya adalah kebijakan kompensasi, motivasi kerja bawahan dipengaruhi oleh kompensasi, besaran gajinya didukung oleh insentif lain (dana pensiun, bonus, liburan). Dalam konteks ini perlu diketahui iklim organisasi saat ini seperti apa, sehingga peneliti mengajukan pertanyaan kepada informan. Berdasarkan pendapat dari para informan didapat kesimpulan bahwa iklim kerja di Bappeda Kabupaten Kaur saat ini saya rasa cukup kondusif, karena para pegawai akan mendapatkan ganjaran sesuai hasil dari apa yang mereka kerjakan, jika hasil pekerjaan mereka bagus maka mereka akan mendapat penghargaan dalam berbagai bentuk, baik penghargaan yang berupa fisik maupun non-fisik yang akan memacu semangat kerja

mereka kedepannya. Sebaliknya jika hasil kerja mereka kurang memuaskan maka akan mendapat ganjaran berupa teguran maupun ganjaran yang lainnya

Selanjutnya perlu juga untuk mengetahui apakah kebijakan dalam pemberian penghargaan, imbalan dan insentif lain dapat mempengaruhi motivasi kerja bawahan, maka peneliti mengajukan pertanyaan kepada informan. Dari jawaban para informan kesimpulan didapat bahwa lingkungan Bappeda Kabupaten Karur ini, pemberian penghargaan, imbalan dan insentif lain dapat mempengaruhi motivasi kerja bawahan karena hal tersebut memacu etos kerja para pegawai supaya menghasilkan hasil kerja yang lebih baik demi kepentingan diri sendiri maupun tim. Karena hasil kerja mereka tersebut akan mempengaruhi karier pekerjaan mereka kedepannya.

## 6. Harapan dan Perilaku rekan

Misalnya, ekspektasi dan perilaku rekan memandu pemimpin untuk berteman dengan orang-orang dalam organisasi. Beberapa perilaku mereka memfitnah, tidak kooperatif, dan bersaing bersaing untuk sumber daya, sehingga mempengaruhi perilaku rekan-rekan kerja.

Dengan hal ini, pertama sangat perlu mengetahui bagaimana perilaku sesama rekan, maka peneliti mengajukan pertanyaan kepada informan. Maka dari jawaban para informan didapat kesimpulan bahwa Sesama rekan kerja di Bappeda Kabupaten kaur, mereka saling membantu supaya dapat menghasilkan pekerjaan yang baik dan lingkungan kerja yang nyaman baik untuk diri merka sendiri maupun tim, jika salah satu rekan kerja mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya maka pegawai yang lain akan berinisiatif membantu rekan kerjanya tersebut.

Kemudian untuk menunjang penjelasan tersebut sangat perlu juga untuk mengetahui bagaimana sikap pimpinan terhadap bawahan, maka peneliti mengajukan pertanyaan kepada informan. Didapat kesimpulan dari jawaban para informan bahwa para pemimpin di Bappeda Kabupaten Kaur besikap sopan santun, ramah, tegas, dapat diandalkan dan rendah hati kepada bawahannya. Seta tegas dalam memberikan perintah dan sanksi supaya

pekerjaan yang sedang dilaksanakan oleh bawahan akan lebih baik. Seorang pemimpin yang handal akan dapat mengarahkan bawahannya dengan baik. pegawainnya untuuk menghasilkan pekerjaan yang lebih baik dan suasana kerja yang nyaman.

Proaktif terhadap perubahan. Oleh karena itu, untuk mencapai kesuksesan dalam manajemen, seorang manajer harus memperhatikan faktor-faktor ini dan berupaya untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan tugasnya dengan baik. interpersonal, dan semua ini tercermin dalam gaya kepemimpinan pemimpin.

## b. Aspek Kinerja pegawai

Robbins (2016:260) menyatakan bahwa Indikator prestasi merupakan sebuah alat untuk menilai tingkat produktivitas dari pekerja. Ada beberapa indikator yang dapat digunakan untuk menilai kinerja karyawan, yaitu: (1) kualitas pekerjaan; (2) jumlah; (3) tepat waktu; (4) efisiensi; (5) otonomi.

### 1. Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah hasil kerja yang dicapai dengan tingkat kebugaran dan kemauan yang tinggi, sehingga dapat memberikan imbalan, kemajuan, dan pengembangan bagi organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai dengan kebutuhan ilmu pengetahuan dan teknologi yang berkembang pesat. Kualitas kerja juga dapat diukur dengan standar ketelitian, kompetensi, dan keberhasilan kerja, sehingga mencapai standar yang telah ditetapkan.

Kualitas pekerjaan seorang Penilaian terhadap kinerja karyawan dapat diukur melalui pandangan karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dilakukan dan kelengkapan tugas yang diselesaikan berdasarkan keterampilan dan kapasitas karyawan (Robbins, 2016:260). Kualitas pekerjaan dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dengan baik atau buruk, serta kemampuan dan keterampilan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang ditugaskan padanya. Kuantitas dapat diukur dari jumlah produksi yang dihasilkan, yang dinyatakan dalam satuan unit

atau jumlah siklus operasional yang berhasil diselesaikan (Robbin, 2016:260).

Untuk mengetahui bagaimana ketepatan/kualitas hasil penyelesaian pekerjaan pegawai, maka peneliti mengajukan pertanyaan kepada informan. Dapat disimpulkan dari jawaban para informan bahwa ketepatan/kualitas hasil penyelesaian pekerjaan pegawai Bappeda Kabupaten Kaur sudah sangat baik, cukup kompeten, dan cukup memuaskan.

Kemudian untuk mengetahui bagaimana kemampuan petugas dalam menyelesaikan pekerjaan, maka peneliti mengajukan pertanyaan kepada informan. Maka dari jawaban para informan didapat kesimpulan bahwa para petugas di Bappeda Kabupaten Kaur sudah dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cukup baik, kompeten, serta bertanggungjawab dengan napa yang mereka kerjakan supaya memnhasilkan hasil kerja yang baik dan memuaskan.

Selanjutnya untuk menambah penjelasan diatas sangat perlu juga untuk mengetahui bagaimana keterampilan petugas dalam menyelesaikan pekerjaan, maka peneliti mengajukan pertanyaan kepada informan. Berdasarkan jawaban para informan dapat disimpulkan bahwa keterampilan para petugas di Bappeda Kabupaten Kaur sudah cukup baik dan mumpuni dalam menyelesaikan tugas yang mereka emban.

## 2. Kuantitas

Jumlah pekerjaan, mis. jumlah hasil pekerjaan menurut waktu yang tersedia, bukan tentang hasil rutin, tetapi tentang seberapa cepat pekerjaan selesai. Kualitas pekerjaan meliputi output, dan selain hasil rutin, juga harus memperhatikan seberapa cepat ia dapat melakukan pekerjaan tambahan. Kuantitas merupakan ukuran Jumlah tugas yang diselesaikan oleh karyawan dan jumlah siklus aktivitas yang dilaksanakan, sehingga produktivitas karyawan dapat diukur dengan satuan (tugas/siklus). Contohnya, karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan efisien dalam waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Maka sangat perlu untuk mengetahui bagaimana jumlah hasil pekerjaan yang diselesaikan pegawai terhadap target yang

diberikan, maka peneliti mengajukan pertanyaan kepada informan. Dari Jawaban para informan kesimpulan yang dapat ditarik ialah ditetapkan oleh atasan mereka diberikan kepada para pegawai dan para pegawai sudah berusaha semaksimal mungkin dalam memenuhi target tersebut.

## 3. Ketepatan waktu

Ketepatan Waktu (Promptness) Terhubung dengan kesesuaian atau ketidaksesuaian waktu penyelesaian tugas dengan target waktu yang telah direncanakan. Tiap-tiap tugas harus diselesaikan sesuai jadwal yang telah ditetapkan agar tidak mengganggu tugas-tugas lainnya. Ketepatan waktu mencerminkan tingkat aktivitas yang dilakukan pada awal waktu yang direncanakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil yang dihasilkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan lainnya (Robbins, 2016: 261). Kinerja Karyawan juga dapat dinilai dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan kepadanya. Ini sangat penting untuk memastikan bahwa tugas-tugas lain yang menjadi tanggung jawab karyawan tidak terganggu.

Untuk mengetahui bagaimana ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan pegawai bappeda Kab Kaur dibandingkan dengan target waktu yang telah ditetapkan, maka peneliti mengajukan pertanyaan kepada informan. Maka dari jawaban para informan dapat ditarik kesimpulan bahwasanya para pegawai di Bappeda Kabupaten Kaur selalu berusaha menyelesaikan tugasnya sesuai dengan target waktu yang sudah ditetapkan oleh pihak atasan sebelumnya.

## 4. Efektifitas

Efisiensi disini adalah tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga kerja, uang, teknologi dan material) dimaksimalkan untuk meningkatkan hasil penggunaan sumber daya setiap unit (Robbins, 2016: 261). Bahwa ketika sumber daya digunakan, baik sumber daya manusia maupun sumber daya organisasi berupa teknologi, modal, pengetahuan, dan material mentah digunakan selengkap mungkin oleh karyawan.

Untuk mengetahui bagaimana pemanfaatan sumber daya yang ada, maka peneliti mengajukan pertanyaan kepada informan. Maka berdasarkan jawaban dari para informan kesimpulan yang dapat ditarik ialah bahwa pemanfaatan sumber daya yang ada di Bappeda Kab. Kaur itu dapat dikatakan sudah dikelola seoptimal mungkin dan dimanfaatkan Dengan bagus, khususnya tenaga kerja yang dimiliki oleh mereka.

##### 5. Kemandirian Kerja

Mandiri adalah kemampuan seseorang untuk dapat melaksanakan tugasnya tanpa memerlukan bantuan, arahan, atau pengawasan (Robbins, 2016: 261). Kinerja pegawai diukur dari kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan mandiri dalam bekerja. Ini berarti bahwa pegawai yang mandiri dapat menyelesaikan tugasnya tanpa pengawasan dan memerlukan sedikit bantuan atau arahan dari orang lain.

Untuk mengetahui apakah pegawai di Bappeda Kabupaten Kaur memiliki inisiatif kerja sendiri, maka peneliti mengajukan pertanyaan kepada informan. Dapat disimpulkan dari jawaban para informan bahwa terkadang para pegawai di Bappeda Kabupaten Kaur memiliki inisiatif kerja sendiri agar hasil yang didapatkan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan lebih sempurna dan juga memuaskan berbagai pihak.

Kemudian untuk mengetahui bagaimana kemampuan kerja pegawai secara mandiri dalam menyelesaikan pekerjaan, maka peneliti mengajukan pertanyaan kepada informan. Berdasarkan jawaban dari para informan dapat diketahui bahwa para pegawai di Bappeda Kabupaten kaur sudah berusaha semaksimal mungkin untuk secara mandiri menyelesaikan tugas yang mereka dapatkan agar menghasilkan hasil pekerjaan yang optimal dan sesempurna mungkin.

Berdasarkan hasil interaksi dengan narasumber yang disebutkan di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai telah berhasil mencapai standar yang telah ditetapkan oleh organisasi dalam hal kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan. Para pegawai telah memenuhi tanggung jawabnya Sesuai dengan tugas yang diberikan oleh institusi dan prestasinya telah disesuaikan dengan norma

kinerja yang diinginkan oleh institusi melalui persyaratan atau norma yang berlaku..

## SIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Dari analisis yang disusun dari tinjauan teori dan hasil penelitian terhadap subjek bagaimana efektivitas kepemimpinan dan kinerja pegawai dalam meningkatkan kualitas perencanaan pembangunan di Kabupaten Kaur, Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa keberhasilan kepemimpinan dan efektivitasnya. kinerja pegawai dalam meningkatkan kualitas perencanaan pembangunan di Kabupaten Kaur sudah diterapkan dengan baik dan bertanggung jawab, baik dilihat dari aspek efektifitas kepemimpinan yang Mencakup: a) Sifat-sifat individu, pengalaman dan tujuan masa lalu pemimpin, b) evaluasi dan tindakan atasan, c) karakteristik, harapan dan perilaku bawahan, d) persyaratan mandat, e) lingkungan dan kebijakan organisasi, dan f) harapan dan perilaku rekan kerja. Selanjutnya dari segi kinerja pegawai meliputi: a) kualitas kerja, b) kuantitas, c) konsistensi, d) efisiensi, dan e) kemampuan. bekerja mandiri. Para pegawai pun sudah berusaha mengefektifkan kepemimpinan dan kinerja pegawai dalam meningkatkan kualitas perencanaan pembangunan di Kabupaten Kaur ini.

### Saran

Dari Laporan riset yang dilakukan untuk mengevaluasi keefektifan kepemimpinan dan kinerja staf. dalam meningkatkan kualitas perencanaan pembangunan di Kabupaten Kaur, maka dapat diketahui bahwa efektivitas kepemimpinan dan kinerja pegawai dalam meningkatkan kualitas perencanaan pembangunan Meskipun telah dioperasikan secara optimal, namun belum mencapai hasil maksimal. Oleh karena itu, para peneliti memberikan rekomendasi agar di masa depan dapat berjalan secara optimal dan maksimal. Efektivitas kepemimpinan dan kinerja pegawai dalam meningkatkan kualitas perencanaan pembangunan di Kabupaten Kaur Telah berjalan lancar, namun masih perlu memperhatikan beberapa hal terkait. etos kerja para pegawai dan pemimpin, rasa tanggungjawab dan iniatif, serta

rencana masa depan yang harus selalu diprioritaskan dalam menjalankan tugas.

Ulber Silalahi. (2006). *Metode penelitian sosial*. Unpar press.

#### DAFTAR PUSTAKA

Bambang Sunggono. (1994). *Hukum dan kebijaksanaan publik*. Sinar Grafika.

Wirawan. (2015). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*. Salemba Empat.  
<https://doi.org/10.14710/gp.2.1.2016.34-54>

HASIBUAN. (2014). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. BUMI AKSARA.

Lohongsili, N. A., Lengkong, V. P. K., Sendow, G. M., Kepemimpinan, P. E., & Dan, D. K. (2022). *KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI TRIDJAYA MOTOR PALL 2 MANADO THE EFFECT OF LEADERSHIP EFFECTIVENESS, MOTIVATION, WORK DISCIPLINE AND INDIVIDUAL CHARACTERISTICS ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT TRIDJAYA MOTOR PALL* *Jurnal EMBA Vol . 10 No . 10(4)*, 595–607.

Mangkunegara. (2003). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Refika Aditama.

Marzuki. (2002). *metodologi riset*. fakultas ekonomi UII Yogyakarta.

Prasodjo, T. (2016). STRATEGI PEMBANGUNAN KUALITAS MANUSIA: Suatu Perspektif Administrasi Publik. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*, 6(2), 47.  
<https://doi.org/10.26858/jiap.v6i2.2480>

Robbins. (2002). *Prinsip-prinsip perilaku organisasi*. Erlangga.

Simamora, H. (2004). *Manajemen sumber daya manusia*. Bagian Penerbitan STIE YPKN.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*. Bandung: Alfabeta. In *Bandung: Alfabeta*. (p. 118). Alfabeta

Suranta, S. (2002). Dampak motivasi karyawan pada hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan perusahaan bisnis. *Jurnal Empirika*, 15(2), 116–138.

# artikel elpi sofyan

---

## ORIGINALITY REPORT

---

15%

SIMILARITY INDEX

15%

INTERNET SOURCES

6%

PUBLICATIONS

7%

STUDENT PAPERS

---

## PRIMARY SOURCES

---

1	<a href="http://repository.undar.ac.id">repository.undar.ac.id</a> Internet Source	1%
2	<a href="http://digilib.unila.ac.id">digilib.unila.ac.id</a> Internet Source	1%
3	<a href="http://id.123dok.com">id.123dok.com</a> Internet Source	1%
4	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	1%
5	<a href="http://e-journal.sari-mutiara.ac.id">e-journal.sari-mutiara.ac.id</a> Internet Source	1%
6	Submitted to Universitas Nasional Student Paper	1%
7	<a href="http://repository.ptiq.ac.id">repository.ptiq.ac.id</a> Internet Source	1%
8	<a href="http://journal.ubm.ac.id">journal.ubm.ac.id</a> Internet Source	<1%
9	<a href="http://www.coursehero.com">www.coursehero.com</a> Internet Source	<1%

---

10	<a href="http://repository.ub.ac.id">repository.ub.ac.id</a> Internet Source	<1 %
11	<a href="http://www.scribd.com">www.scribd.com</a> Internet Source	<1 %
12	<a href="http://journals.unihaz.ac.id">journals.unihaz.ac.id</a> Internet Source	<1 %
13	<a href="http://www.researchgate.net">www.researchgate.net</a> Internet Source	<1 %
14	<a href="http://123dok.com">123dok.com</a> Internet Source	<1 %
15	Submitted to Universitas Jember Student Paper	<1 %
16	<a href="http://repository.iainpalopo.ac.id">repository.iainpalopo.ac.id</a> Internet Source	<1 %
17	<a href="http://immankbkg.blogspot.com">immankbkg.blogspot.com</a> Internet Source	<1 %
18	Submitted to Universitas Respati Indonesia Student Paper	<1 %
19	<a href="http://journal.ipm2kpe.or.id">journal.ipm2kpe.or.id</a> Internet Source	<1 %
20	Submitted to Sim University Student Paper	<1 %
21	<a href="http://digilibadmin.unismuh.ac.id">digilibadmin.unismuh.ac.id</a> Internet Source	<1 %

22	<a href="http://ejournal.atmajaya.ac.id">ejournal.atmajaya.ac.id</a> Internet Source	<1 %
23	<a href="http://lampung.tribunnews.com">lampung.tribunnews.com</a> Internet Source	<1 %
24	Submitted to Universitas Papua Student Paper	<1 %
25	Submitted to Sriwijaya University Student Paper	<1 %
26	<a href="http://eprints.ui.ac.id">eprints.ui.ac.id</a> Internet Source	<1 %
27	<a href="http://koinworks.com">koinworks.com</a> Internet Source	<1 %
28	<a href="http://repository.iain-manado.ac.id">repository.iain-manado.ac.id</a> Internet Source	<1 %
29	<a href="http://repository.stieipwija.ac.id">repository.stieipwija.ac.id</a> Internet Source	<1 %
30	<a href="http://core.ac.uk">core.ac.uk</a> Internet Source	<1 %
31	<a href="http://docplayer.info">docplayer.info</a> Internet Source	<1 %
32	<a href="http://irnamawati.blogspot.com">irnamawati.blogspot.com</a> Internet Source	<1 %
33	<a href="http://lib.ui.ac.id">lib.ui.ac.id</a> Internet Source	<1 %

34 pt.scribd.com <1 %  
Internet Source

---

35 repository.fisip-untirta.ac.id <1 %  
Internet Source

---

36 stietrisnanegara.ac.id <1 %  
Internet Source

---

37 www.infodiknas.com <1 %  
Internet Source

---

38 lib.ibs.ac.id <1 %  
Internet Source

---

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography On

# artikel elpi sofyan

---

PAGE 1

---

PAGE 2

---

PAGE 3

---

PAGE 4

---

PAGE 5

---

PAGE 6

---

PAGE 7

---

PAGE 8

---

PAGE 9

---

PAGE 10

---