

PERANAN KEPEMIMPINAN VISIONER DALAM MENINGKAT KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA DINAS SOSIAL PROVINSI SUMATERA SELATAN

Siska Kurnia

Administrasi Negara, STIA Satya Negara Palembang

email: Kurniasiska943@gmail.com

Abstract. Siska kurnia, NIM : 19.11.048, 2023 The Role of Leadership in Improving the Performance of Civil Servants in the South Sumatra Social Service, Department of State Administration at the Satya Negara Palembang College of Administrative Sciences (STIA). Supervisor I Tarmizi Endrianto, S.Sos., M.Si Supervisor II Mr. M. Sattarudin, S.Sos., M.Si The purpose of this research is to determine the factors of the Leadership Role in the Social Service of South Sumatra Province and the obstacles to employee performance in the social service South Sumatra province and to determine the factors inhibiting employee performance.

The method used in this research is a qualitative research method with data collection through observation, interviews, literature study and documentation

Based on the results of research regarding the role of leadership in improving employee performance in the social services of South Sumatra province.

It has been implemented well for employees and all staff at the South Sumatra Province Social Service. Where the regulations and duties of superiors have gone very smoothly in responding to employees' strictness regarding the work system and time discipline for factors inhibiting leadership, employees often do not carry out tasks by deadlines and employees often ask for time permission suddenly so they leave work without giving time that has been confused by leadership.

Keywords: Leadership Role and Employee Performance.

ini. Inisiatif

I. PENDAHULUAN

Tindakan mempengaruhi tindakan individu dan kelompok dalam upaya menetapkan dan mencapai tujuan dikenal dengan istilah kepemimpinan. Tentu saja administrasi adalah jalannya seseorang untuk mencapai suatu tujuan dengan mempersiapkan dan mengendalikan orang lain untuk mengejar pencapaian tujuan yang direncanakan. Karena individu dan kelompok yang terlibat dalam mencapai tujuan tersebut tidak akan terkoordinasi atau dikendalikan dengan baik, maka akan sulit mencapai tujuan tanpa kepemimpinan. Kinerja yang dapat dicapai akan rendah akibat pola kerja individu dan kelompok yang tidak teratur.

Tujuan bawahan adalah memenuhi harapan hidup, sedangkan tujuan kepemimpinan adalah mencapai tujuan organisasi. Hal ini benar-benar berarti bahwa terdapat perbedaan yang nyata antara tujuan inisiatif dan tujuan bawahannya, sehingga diperlukan gaya otoritas yang dapat mengatur perbedaan

harus berhasil jika dapat mewujudkan keselarasan antara kebutuhan atau tujuan perwakilan dan tujuan inisiatif hierarkis. Situasi ini muncul karena pencapaian kinerja organisasi memerlukan kinerja individu pekerja; Oleh karena itu, semakin tinggi kinerja seorang pegawai, maka semakin tinggi juga kinerja organisasinya.

Berdasarkan studi pendahuluan pada Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan diketahui bahwa kinerja pegawai pada instansi tersebut masih terindikasi sudah cukup baik dari sistem dan Kualitas kerja yang dihasilkan para pegawai. Adapun unsur-unsur penilaian Kinerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan adalah mengenai kepribadian pegawai, yaitu orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, dan kerjasama. Hasil penilaian kinerja pegawai dapat dilihat pada Tabel dibawah ini :

Laporan Hasil Penilaian Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2022/2023

Unsur Penilaian Kinerja	Tahun 2022	Tahun 2023	Perbandingan
Orientasi pelayanan	82,58	83,24	Naik
Integritas	81,26	82,39	Naik
Komitmen	82,33	81,59	Turun
Disiplin	82,28	79,49	Turun
Kerjasama	81,53	82,53	Naik
Rata-rata	82,40	81,65	Turun
SKP	91,77	83,24	Turun

Sumber: Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan, 2023.

Terbukti orientasi pelayanan akan menjadi satu-satunya komponen evaluasi kinerja yang meningkat pada tahun 2023, yang mengindikasikan adanya perbaikan dalam pelayanan publik. Namun jika dibandingkan dengan tahun 2022, nilai komponen disiplin dan unsur kinerja lainnya justru mengalami penurunan pada tahun 2023. Selain itu, rata-rata nilai kinerja jauh lebih rendah dibandingkan Target Kinerja Pegawai (SKP) yang ditetapkan. Berdasarkan observasi dan penilaian adanya indikasi di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan. sudah cukup baik dari sistem dan Kualitas kerja yang dihasilkan para pegawai.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah peneliti paparkan, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah Bagaimana peran kepemimpinan visioner dalam meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan. Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah antara lain:

1. Untuk mengetahui peran Kepemimpinan Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan.
2. Untuk mengetahui kinerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan.
3. Untuk mengetahui peran kepemimpinan dalam peningkatan kinerja pegawai Kantor Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan

II. TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Darth dan Paulus dalam

Yukl (2015:3): Memahami apa yang dilakukan orang-orang secara bersama-sama sehingga mereka memahami dan mau melakukannya adalah proses kepemimpinan.

Sutikno, sebagaimana dikemukakan dalam tahun 2014: 16), administrasi dalam perkumpulan bertujuan untuk memberikan dampak kepada orang-orang yang dipimpinnya, sehingga harus berjalan sesuai bentuk atau dikoordinasikan oleh orang-orang yang memimpinnya.

Menurut Veithzal Rivai (2013:3): Otoritas adalah suatu cara berperilaku dengan cara tertentu untuk mempengaruhi latihan pengumpulan individu untuk mencapai tujuan bersama yang dimaksudkan untuk memberikan keuntungan individu dan hierarki, sehingga dalam suatu inisiatif asosiasi merupakan tokoh penting yang menentukan tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh asosiasi.

Menurut Katz dan Kahn dalam Cepi Priatna (2015:30), kepemimpinan memberikan pengaruh yang lebih besar dibandingkan kepatuhan terhadap arahan rutin organisasi.

Mengingat banyaknya definisi yang dikemukakan oleh para ahli di atas, maka dapat diasumsikan bahwa inisiatif adalah sebuah siklus atau perilaku. Seorang pemimpin yang mempengaruhi perilaku dan memanfaatkan bawahannya untuk bekerja sama dalam menyampaikan tanggung jawab dan tanggung jawab mereka untuk mencapai tujuan organisasi.

Fungsi Kepemimpinan

Menurut Thoha (2010:52), berikut rangkuman fungsi kepemimpinan: Meningkatkan aktivitas dan efisiensi organisasi

1. Peran kepemimpinan sebagai inovator
Kepemimpinan mampu melakukan berbagai inovasi, termasuk pengembangan produk baru, praktik manajemen yang efektif, dan konsep-konsep yang kesemuanya dipraktikkan dengan tujuan untuk mempertahankan atau meningkatkan keunggulan. kinerja perusahaan.
2. Kemampuan inisiatif sebagai komunikator.
Sebagai komunikator, penggagas harus mampu menyampaikan pokok-pokok dan sasaran korespondensi secara nyata kepada masyarakat atau perkumpulan pekerja dengan tujuan yang mereka pahami. siap menyampaikan pokok-pokok dan sasaran korespondensi dengan baik kepada masyarakat atau pertemuan para wakil

agar dapat dipahami. Kemampuan untuk memahami, memahami, dan memisahkan substansi dari apa yang dibicarakan orang lain merupakan dasar dari inisiatif.

3. Sebagai inspirasi, para pionir membentuk dan melaksanakan berbagai strategi untuk mendorong perwakilan melakukan latihan khusus sesuai kewajiban mereka untuk menambah pencapaian tujuan organisasi secara efektif.
4. Fungsi kepemimpinan sebagai pengontrol Sebagai pengontrol, kepemimpinan mengawasi berbagai kegiatan perusahaan untuk menjamin pencapaian tujuan yang efektif dan efisien dengan mencegah penyimpangan dalam penggunaan sumber daya dan pelaksanaan rencana dan/atau program kerja perusahaan.

2.2 Pengertian Visioner

Menurut Danim dan Suparno (2012:6):

“Mimpi adalah sesuatu selain pemikiran atau gambaran masa depan yang unggul bagi perkumpulan. Visi yang sebenarnya adalah gagasan yang sangat mendesak dan memulai masa depan dengan mengandalkan keterampilan, bakat, sumber daya, dan kemampuan untuk mewujudkannya. Secara pribadi, individu visioner mampu menetaskan konsep-konsep yang berpengaruh dan memotivasi individu-individu kreatif untuk mewujudkan konsep-konsep pendidikan. Individu yang cakap dan pencipta strategi umumnya perlu berada di tempat dimana aktivitas dan inisiatif asosiasi instruktif menunjukkan kemana tujuan mereka, khususnya dengan memberikan impian tentang besok yang lebih baik.”

Tugas penting dari visi tidak hanya pada tahap awal ketika persiapan atau perbaikan resmi dimulai, namun visi ada dalam keseluruhan siklus hidup hierarkis. Selain itu, visi juga merupakan pedoman bagi setiap individu yang perlu memahami suatu asosiasi dan ke mana arahnya. Langkah pertama selalu berupa visi baru karena perusahaan pada akhirnya perlu mengevaluasi kembali jalannya atau menjalani transformasi menyeluruh. (Danim dan Suoarno, 2012:7) Hal ini menginspirasi

semua orang di organisasi untuk melihat bahwa perubahan memang sedang terjadi.

Satu lagi penilaian yang disampaikan menurut Block yang dikutip oleh Greenery dan Coleman (2008:36), visi adalah masa depan yang dipilih, keadaan yang optimal. Baik dalam lingkungan birokrasi maupun non-birokrasi, visi merupakan tanda optimisme.

Santosa dan Sinamo (2012: 217) menyatakan bahwa visi adalah suatu alat di tangan pimpinan pada tingkat operasional untuk menyatukan ekosistem dan membentuk keselarasan tujuan yang konsisten, ibarat sebuah vektor yang bergerak searah menuju sasarannya. Semua inisiatif visioner jelas lebih cocok untuk memungkinkan konsistensinya. Banyak pakar kepemimpinan yang meyakini bahwa visi dapat membantu kepemimpinan dalam mengarahkan energi organisasi menuju kesuksesan.

Dapat ditarik kesimpulan, berdasarkan seluruh definisi yang diberikan oleh para ahli di atas, bahwa visioner adalah suatu gagasan dan inovasi untuk masa depan yang dapat digunakan organisasi untuk berhasil mencapai tujuannya.

2.1.4 Pengertian Kepemimpinan Visioner

Menurut Marno (2007:37), kepemimpinan visioner sangat menentukan dan menentukan masa depan suatu organisasi.

Menurut Saiful Sagala (2000:164), setiap lembaga memerlukan kepemimpinan visioner yang dekat dengan pemangku kepentingan atau masyarakat yang membutuhkan jasa organisasi, mempunyai ide-ide inovatif yang luas, akrab, dan mempunyai motivasi kerja yang tinggi.

Kepemimpinan visioner sebagaimana didefinisikan oleh Marno (2007:89) adalah kapasitas seorang pemimpin dalam merumuskan visi dan mewujudkannya. Administrasi visioner adalah tujuan yang menarik dengan tujuan agar tanggung jawab dan seluruh angkatan kerja mampu mencapainya.

Dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan visioner adalah suatu tindakan yang diambil oleh pimpinan organisasi dengan pandangan ke masa depan agar organisasi dapat tumbuh dan berkembang. Tujuan ini dapat diambil berdasarkan semua pengertian yang telah disampaikan oleh para ahli di atas

2.1.5 Karakteristik dan Ciri-ciri Kepemimpinan Visioner

Inisiatif visioner memiliki kualitas yang menggambarkan seluruh mentalitas dan perilaku yang menunjukkan otoritas yang diarahkan untuk mencapai impian, melihat jauh ke depan dan terbiasa menghadapi segala kesulitan dan bahaya. Ciri-ciri inisiatif visioner seperti yang ditunjukkan oleh (McLaughlin, 2001) adalah:

1. Kewajiban terhadap Kualitas Dunia Lain sebagai ciri paling nyata dari administrasi visioner. Mereka memancarkan rasa vitalitas, energi, dan kemauan serta integritas pribadi.
2. Mampu mencapai tujuan mendasar yang telah ditetapkan, didukung oleh pandangan positif terhadap masa depan dan petunjuk yang jelas tentang cara mencapainya, maka Anda akan memiliki visi yang jelas.
3. Penghargaan terhadap koneksi yang baik terlihat melalui fokus pada orang lain dan memperhitungkan bahwa mereka adalah sumber daya terbaik dalam sebuah asosiasi. Pendekatan berbasis kemitraan dan pengembangan rasa memiliki tujuan dan visi bersama dengan pihak lain merupakan ciri-ciri kepemimpinan visioner. Mereka lebih perhatian satu sama lain dan dengan hati-hati memupuk rasa kerja tim.
4. Cobalah untuk membuat langkah kreatif; melalui kapasitas inisiatif visioner, mengubah standar lama dan merumuskan teknik yang “segar” dari penalaran tradisional dengan penalaran mendasar.

2.1.6 Indikator Kepemimpinan Visioner

Menurut Taty dan Achmad (2009:143) ada 9 ciri gaya otoritas visioner antara lain:

5. Mempertimbangkan masa depan perusahaan
6. Mengembangkan budaya dan perilaku di tempat kerja yang maju dan antisipatif
7. Mengupayakan terwujudnya organisasi yang berkualitas
8. Membuat tujuan dan arah bisnis jelas dan mudah dipahami.
9. Menetapkan standar yang tinggi dan mencerminkan cita-cita yang tinggi.

10. Mendorong motivasi, kegembiraan, energi dan tanggung jawab
11. Menunjukkan nilai-nilai organisasi
12. Mendorong karyawan untuk mengambil tindakan positif
13. Mengkoordinasikan aktivitas spesifik dan kapasitas pekerja

2.1 Kinerja

Kinerja Pegawai Dipengaruhi Kualitas Kehidupan Kerja dan Disiplin Kerja seperti diungkapkan Lita Wulantika (2018) yang dimuat dalam jurnal.

“Eksekusi perwakilan merupakan salah satu aspek yang dapat digunakan untuk mengukur dan menilai solidaritas seorang perwakilan dalam memenuhi kewajiban dan komitmennya terhadap asosiasi tempat ia bekerja. Perwakilan diharapkan mempunyai pilihan untuk melaksanakan kesalahan yang diberikan kepadanya. baiklah, lebih spesifiknya dengan meningkatkan waktu kerja, disiplin dan kesungguhan untuk mencapai pekerjaan yang unggul dan bermakna.”

Dalam Isnar Budiarti (2013) dikatakan bahwa presentasi yang sering disebut eksekusi juga disebut hasil (Cash dan Fischer, 1987 dalam Sudjono) yang mengisyaratkan apa yang telah disampaikan oleh agen individu. Istilah yang berbeda adalah hasil manusia yang dapat diantisipasi dari efektivitas, non-eksekusi, pergantian, kewarganegaraan dan pemenuhan (Robbins, 2003: 27).

Moehariono dalam pernyataan Indarjanti dan Bodroastuti (2012) Eksekusi merupakan gambaran tingkat kemajuan dalam menjalankan suatu program atau sistem kegiatan dalam memahami tujuan, sasaran, visi dan misi suatu afiliasi yang dirasakan melalui kesiapan mendasar suatu afiliasi. afiliasi. Kinerja seseorang atau sekelompok pegawai dapat diketahui dan diukur apabila suatu organisasi telah menetapkan standar atau kriteria keberhasilannya.

Menurut Widiaswari (2011), hasil kerja memberikan kekuatan pada tujuan esensial asosiasi, loyalitas konsumen dan komitmen finansial, sehingga pelaksanaan dicirikan sebagai konsekuensi dari pekerjaan sebenarnya (hasil kerja). Sesuai Kurniati dkk. (2012), eksekusi perwakilan merupakan pemeriksaan terhadap nilai hasil kerja dengan pedoman yang ditetapkan untuk menyelesaikan usaha yang menjadi tanggung jawab pekerja secara sah, tidak mengabaikan

hukum, serta sehat secara etika dan moral.

Mangkunegara (2009) menyatakan bahwa delegasi show (pelaksanaan pekerjaan) merupakan akibat kerja sepanjang mutu dan jumlah yang diselesaikan oleh seorang pekerja dalam melaksanakannya sesuai dengan komitmen yang diberikan. Menurut Wahyuni (2012):38, kinerja adalah hasil usaha individu atau kelompok dalam memenuhi peran dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi.

2.2.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Sesuai Gibson dalam Saragih (2009:57) menyatakan ada tiga Faktor-faktor yang mempengaruhi pameran seseorang antara lain:

1. Faktor individu adalah kualitas dan kemampuan yang tertanam dalam diri seorang pegawai, serta hal-hal yang ada di balik diri pegawai itu sendiri.
2. Ilmu penyesuaian jiwa atau tujuan kontak dan persatuan pribadi, serta penerimaan seseorang terhadap dirinya sendiri dan penerimaan orang lain, semuanya merupakan faktor kejiwaan yang turut menimbulkan perasaan bahagia dan gembira jiwa.
3. Unsur hirarki adalah suatu perkumpulan yang mempunyai kesamaan tujuan dan pembagian kerja yang layak.

2.2.1 Dimensi dan Indikator Kinerja Pegawai

Sebagaimana Per Bangun (2012:233) suatu tugas dapat diperkirakan, selain hal-hal lain:

1. Jumlah Pekerjaan
Berapa banyak pekerjaan yang diselesaikan oleh seorang individu atau suatu kelompok merupakan suatu kebutuhan yang menjadi standar kerja.
2. Kualitas Kerja
Agar setiap karyawan dapat menghasilkan pekerjaan yang sesuai dan berkualitas tinggi, serangkaian persyaratan harus dipenuhi.
3. Kepraktisan
Setiap pekerjaan harus diselesaikan tepat waktu sesuai pengaturan.
4. Kehadiran

Setiap pekerjaan mengharuskan pegawainya hadir atau tidak hadir pada waktu kerja yang telah ditentukan.

5. Kapasitas
untuk Berkolaborasi Kinerja karyawan berkorelasi langsung dengan kapasitas mereka untuk berkolaborasi dengan rekan kerja, sehingga karyawan harus berkolaborasi satu sama lain.

Memenuhi Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979 pasal 4 tentang penilaian pelaksanaan pekerja dilakukan dengan memperhatikan standar:

1. Kualitas Kerja
2. Ketulusan
3. Inisiatif
4. Mentalitas
5. Kehadiran
6. Kolaborasi

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif digunakan untuk meneliti pada kondisi objektif yang ilmiah. Metode kualitatif juga digunakan untuk mengungkap dan menangkap sesuatu di balik suatu kekhasan.

Definisi konsep dalam penelitian ini adalah:

- a. Kepemimpinan Visioner Ini menyangkut kepemimpinan dan bagaimana memberikan pengaruh terhadap bawahan, pengikut, atau individu lain untuk mencapai hasil yang diinginkan.
- b. Kinerja Pegawai merupakan proyek yang memberikan penjelasan komprehensif dan sukses atas capaian kinerja yang tercipta berdasarkan rencana kerja yang ditetapkan dalam rangka pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara/Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.

Dalam penelitian ini digunakan purposive sampling untuk memilih empat orang untuk dijadikan informan. Untuk mendapatkan informasi yang tepat, para ahli memilih sumber sebagai berikut:

Informan Penelitian

No	Informan	Jumlah Orang
1	Kepala Dinas	1 Orang
2	Sekretaris Dinas	1 Orang
3	Kasub bag Kepegawaian	1 Orang
4	Staf pegawai	1 Orang
Jumlah		4 Orang

Ada beberapa teknik pengumpulan data kualitatif yaitu observasi, wawancara, dokumentasi dan studi perpustakaan. Teknik wawancara digunakan untuk mengkaji permasalahan dalam pemeriksaan ini, dan keterangan yang diberikan oleh para saksi merupakan keterangan yang jujur, khususnya mengenai sentimen mereka. perspektif dan perspektif sehubungan dengan pelaksanaan pekerjaan mereka.

Miles dan Hubberman (Sugiyono, 2007:204) prosedur pemeriksaan informasi subjektif diselesaikan dengan mengumpulkan informasi, mengurangi informasi, memperkenalkan informasi dan langkah terakhir adalah mengambil keputusan.

Adapun teknik analisis data yang dipakai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Reduksi data

diartikan sebagai suatu proses pemilihan data yang menitikberatkan pada penyederhanaan, pengabstraksian, dan transformasi data “kasar” dari catatan lapangan. Prosedur pengumpulan data, dimana data yang masuk dapat langsung direduksi atau disajikan, akan mendahului proses ini. Fakta bahwa manusia tidak mampu memproses informasi dalam jumlah yang sangat besar menjadi alasan utama dilakukannya tahap ini.

2. Penyajian dan analisis data

diartikan sebagai kumpulan informasi yang disusun, dianalisis, dan disajikan dalam format naratif atau tabel untuk menggabungkan informasi terstruktur menjadi suatu bentuk yang runtut. Hal ini memungkinkan adanya kemungkinan untuk menarik kesimpulan dan mengambil tindakan.

3. Menarik Kesimpulan/verifikasi

Khususnya cara paling umum untuk mencatat konsistensi, klarifikasi, rancangan potensial, aliran sebab akibat, dan saran ilmuwan. Implementasi kesimpulan bisa saja terjadi sebelum kesimpulan akhir selama penelitian, atau lebih awal dalam proses. Dengan menggunakan model interaktif dan hasil sementara ini, diperoleh hasil akhir yang konsisten dengan proposisi penelitian..

IV. GAMBARAN LOKASI PENELITIAN

Pada tanggal 26 Oktober 1999, Pemimpin Republik Indonesia (Bapak KH. Abdurahman Wahid) mendeklarasikan pembentukan Biro Solidaritas Masyarakat, menjual Pembagian Partai, kemudian kemampuan peningkatan di lapangan bantuan sosial pemerintah di Wilayah Sumatera Selatan dipindahkan ke Badan Umum Daerah Sumatera Selatan.

Berkaitan dengan penugasan pindah, kesanggupan tenaga Dinas Perhimpunan Wilayah Sumatera Selatan telah dilakukan penyempurnaan dan revisi terhadap Pedoman Kabupaten Tingkat I Sumatera Selatan Nomor 5 Tahun 1979 tentang Pembinaan Tenaga dan Tata Kerja Bansos Propinsi Sumatera Selatan. Menanggapi hal tersebut, Pimpinan DPRD Sumatera Selatan melalui Surat Keterangan nomor 57 Tahun 2000 tanggal 3 Mei 2000 menetapkan Organisasi Kerja Badan Penanggulangan Kewenangan Umum Pemerintah Sumatera Selatan Gabungan yang selanjutnya diatur dalam Peraturan Pokok Sumatera Selatan Nomor 11 Tahun 2000 Tanggal 29 Desember 2000 Tentang Progresif

Pembinaan dan Tata Kerja DPRD Provinsi Sumatera Selatan, Peraturan Daerah Daerah Sumatera Selatan Yang Terakhir Nomor: 10 Tahun 2007 Tentang Perubahan Keempat Atas Peraturan Daerah Sumatera Selatan Nomor 11 Tahun 2000 Tentang Perbaikan dan Kerja Sistem Tenaga Listrik Pekerjaan Umum Sumatera Selatan dan Pedoman Utusan Utama Nomor : 21 Tahun 2007 tentang Penggambaran Kewajiban dan Unsur-Unsur Administrasi Bantuan Pemerintah Sosial Wilayah Sumatera Selatan dan Pedoman Wakil Pimpinan Nomor 43 Tahun 2016 Tentang Hirarki Pembinaan, Penggambaran Kewajiban dan Unsur Bantuan Sosial Wilayah Sumatera Selatan.

Kondisi Fisik dan Sosial

Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan di bidang bangunan kantor dengan ketinggian dua lantai. Terdapat halaman parkir yang luas dan mushola di dalam kantor tersebut. Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan terletak di Jl. Kapten Anwar Sastro No.1246, Sungai Pangeran, Kec. Ilir Tim. I, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30163. Berada tepat di dekat Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Selatan. Merupakan lokasi yang banyak didominasi oleh Kantor Pemerintahan Provinsi Sumatera Selatan dan merupakan daerah bebas banjir, di daerah ini telah tersedia listrik, air dan telepon yang tersambung pada lokasi. Dinas Sosial dikemudikan oleh seorang Kepala Tata Usaha yang berada di bawah dan mampu menjadi Wakil Pimpinan melalui Sekretaris Daerah dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah.

V. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penulis dalam hal ini akan memaparkan hasil penelitian tentang Peran Kepemimpinan Visi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan.

Data yang diambil dalam penelitian ini merupakan hasil dari wawancara observasi, dokumentasi, dan studi pustaka. Dalam pengumpulan data peneliti memilih informan yang dirasa berkompetensi mampu memberikan informasi serta pemahaman kepada penulis. Pengumpulan data dimulai dari tanggal 22 Mei 2023 sampai dengan 07 Juni 2023 di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan.

5.1.1. Peran Kepemimpinan Visi

Peran Kepemimpinan Visi merupakan gaya kepemimpinan yang melihat visi kedepan dan mengambil langkah untuk mewujukannya mengatur dan mengontrol dalam suatu pekerjaan dan menyelesaikan masalah dalam efektivitas pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

1. Instruksi

(Thoha:2012) instruksi adalah suatu peran kepemimpinan dalam memberikan tugas kepada bawahan dan dimana mereka harus mengerjakannya.

Berdasarkan temuan penelitian yang peneliti lakukan bahwa pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan telah menyelesaikan pekerjaannya dengan sesuai instruksi atau perintah atasan dalam waktu cepat dan deadline.

2. Konsultasi

Thoha (2012) Konsultasi menciptakan sarana komunikasi formal dan terstruktur antara otoritas dan pegawai dengan tujuan memudahkan proses penyelesaian masalah, memberikan arahan, dan menumbuhkan saling pengertian yang lebih dalam.

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah peneliti lakukan bahwa dalam konsultasi di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan telah berjalan dengan baik adanya setiap permasalahan dan keputusan dalam masalah pegawai selalu menjalankan konsultasi sesama pegawai dan atasan untuk menyelesaikan masalah saling bertukar pikiran dan saling memberi saran.

3. Partisipatif

Partisipasi menurut Isbandi (2007) adalah proses menentukan potensi dan permasalahan yang ada di tempat kerja, memilih dan memutuskan alternatif pemecahan masalah, dan melakukan upaya untuk memecahkan masalah.

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah peneliti lakukan bahwa dalam partisipatif di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan bahwa dalam mengambil keputusan dan menyelesaikan permasalahan seorang pegawai juga berhak memberi keputusan sehingga dapat mengasah kreatifitas para bawahan untuk berkembang.

4. Delegasi

Handoko, sebagaimana dikemukakan dalam tahun 2003: 212), Penunjukan dapat dicirikan sebagai suatu jenis kewajiban formal kepada orang lain untuk melaksanakan usaha yang telah diberikan.

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah peneliti lakukan bahwa dalam delegasi di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan semua kinerja

pegawai sudah melaksanakan kerja dengan maksimal dan disiplin sudah melakukan pekerjaan dengan waktu diline dan sudah menjalankan prosedur kerja pegawai dengan baik.

5. Pengendalian

Menurut Anthony dan Reece (2011:13) pengendalian merupakan kerangka kerja yang memiliki kemampuan mengendalikan setiap tindakan yang terjadi dalam suatu tugas dengan tujuan akhir untuk menentukan metodologi yang sesuai untuk melaksanakan dan mencapai tujuan tersebut

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah peneliti bahwa dalam pengendalian di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan di lingkungan kerja dapat berjalan dengan baik, maka kepemimpinan dapat mudah menyampaikan instruksi, informasi, dan dapat melakukan evaluasi hasil kerja pegawai.

5.2.2 Meningkatkan Kinerja pegawai

Setiap pegawai dalam organisasi dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya kinerja merupakan tingkatan pencapaian hasil atas tugas tertentu yang dilaksanakan. Kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu.

Kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang sesuai tugas dan perannya sesuai dengan tujuan yang dihubungkan dengan setandar kinerja tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja.

1. Kualitas Pekerjaan

Marcana dalam Rao (2013:11) menyatakan bahwa kualitas kerja adalah suatu jenis perilaku atau latihan yang diselesaikan sesuai asumsi dan persyaratan atau tujuan yang dicapai secara nyata dan

efektif.

Berdasarkan hasil dari penelitian penulis, dilakukan dimana penulis dapat menarik kesimpulan bahwa dalam kualitas pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan sudah berjalan dengan baik dalam bekerja ataupun intrusi atasan dan telah melakukan SOP di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan.

2. Kejujuran pegawai

Mustari (2011:11) menegaskan bahwa kejujuran adalah perilaku yang didasari oleh upaya untuk menjadi pribadi yang selalu dapat dipercaya dalam perkataan, tindakan, dan pekerjaan, baik terhadap diri sendiri maupun pihak lain. Dapat dipercaya adalah orang yang beretika dan mempunyai sifat positif.

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah peneliti bahwa dalam kejujuran pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan sudah berjalan dengan baik bahwa kejujuran Pegawai dapat berkata jujur kepada atasan maupun sesama pegawai. Dengan adanya sikap kejujuran pegawai dapat memberikan informasi yang sebenarnya kepada orang lain di lingkungan kerja dan diligkungan setempat.

3. Inisiatif

Inisiatif, menurut Suryana (2012:2), adalah kapasitas untuk memunculkan konsep dan pendekatan baru dalam pemecahan masalah, serta konsep, pendekatan, dan peluang baru.

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah peneliti bahwa dalam inisiatif di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan sudah berjalan dengan baik sehingga pegawai melakukan sesuatu atau pekerjaan tanpa harus di beritau terlebih dahulu oleh atasan apa yang harus dikerjakan.

4. Kehadiran

Menurut RE gentari (2011:14) Karyawan menunjukkan kehadirannya di tempat kerja dengan melakukan aktivitas atau rutinitas yang disebut dengan kehadiran. Ketidakhadiran ini berkaitan dengan bagaimana masing-masing perusahaan atau lembaga menegakkan disiplin.

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah peneliti bahwa dalam kehadiran di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan kehadiran pegawai sudah berjalan dengan baik sesuai dengan peraturan dan SOP yang telah ditetapkan.

5. Sikap

Sikap kerja menurut Robbins dan Judge (2007) adalah suatu proses evaluasi terbuka seorang karyawan dalam kaitannya dengan tempat kerjanya.

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah peneliti bahwa dalam sikap di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan dalam bentuk sikap kepada pegawai dan atasan berjalan dengan baik sehingga satu sama lain selalu memberi suport dalam suatu pekerjaan.

6. Kerjasama

Menurut Tracy (2016) menyatakan bahwa sekelompok orang yang bekerja sama dalam satu proyek mengelola dan melaksanakan kegiatan kerjasama. Dalam mendongkrak kinerja pegawai, kerja sama dapat menumbuhkan persatuan.

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah peneliti bahwa dalam kerjasama di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan sudah terlaksana dengan baik, Aparatur telah menjalankan kerjasama serta kolaborasi dengan sesama rekan kerjanya baik itu dengan sesama aparatur sipil negara, bekerja sama dengan sesama pegawai di Dinas Sosial maupun dengan kepemimpinan.

VI. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, penulis dapat menyimpulkan bahwa :

Peran kepemimpinan pada dinas sosial provinsi kemampuan pegawai sebagai ukuran peningkatan prestasi kerja. Dan kemampuan pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan sudah baik, pegawai mampu menjabarkan dan melaksanakan tugas yang diberikan serta menyelesaikan tanggung jawab dengan baik melalui komunikasi dan koordinasi yang baik dalam bekerja. Dalam hal ini tingkat ketaatan kehadiran peraturan yang terdapat di di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan sudah dilaksanakan dengan baik sesuai dengan peraturan yang telah di terapkan.

6.2 Saran

Berdasarkan simpulan di atas maka, penulis dapat memberikan saran yaitu Peran inisiatif visioner dalam pelaksanaan perwakilan mempunyai kemampuan yang sangat besar dalam mengembangkan lebih lanjut pelaksanaan pekerja di lingkungan administrasi sosial wilayah Sumsel. Untuk lebih meningkatkan informasi, penguasaan dan kemampuan untuk lebih mengembangkan kapasitas pelaksanaan yang representatif, pemerintah harus lebih fokus dan lebih sering mendelegasikan kepada pekerja yang dapat melatih dan memacu perwakilan dalam pekerjaan mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Diana Kartanegara *Kecerdasan Emosional Dalam Kepemimpinan dan Organisasi*. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Goleman, Daniel .(2000). *Kecerdasan Emosional Kepemimpinan Transformasional*. Surabaya. Pustaka Ilmu.
- Hastra (2020). *Prosedur penelitian : Suatu pendekatan praktek*. Rineta Cipta. Bandung.
- Hendiyat Sutopo, *Kepemimpinan Dan Supervisi Pendidikan*, (Jakarta: Bina
- Kartono, Kartini, 2008 : *Kepemimpinan dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada. Aksara, 1984)
- Soleha (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kesembilan*, PT. Indeks Kelompok Gramedia
- Sondang P. Siagian. 2016. *Sistem Informasi Manajemen*, Bumi Aksara. Jakarta.
- Susi Purwoko (2004:65). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Veithzal Rivai. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.

Wahyuni. 2014. *Asas Manajemen, cetakan Ke II*. Jakarta: Rajawali Pers.

Wahyu Bhudiyanto. 2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Prima Inti Citra Rasa Manado*. Jurnal EMBA, Vol.3, No.2:908-916.

Sumber Internet :

www.duniamis.co.id, diakses 5 Maret 2009

www.jaygary.com/visionary_leadership,
diakses 5 Maret 2009