

STRATEGI KEPEMIMPINAN KEPALA DINAS DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI (Studi Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Pasuruan)

Yusril Inwan Ahmadi¹

Administrasi Publik, Universitas Yudharta Pasuruan

ngalahindonesia@gmail.com

Abstrak

Dalam era globalisasi yang semakin kompetitif, organisasi, baik sektor publik maupun swasta, dihadapkan pada tantangan untuk terus meningkatkan kinerja agar dapat bertahan dan berkembang. Di sektor publik, dinas-dinas pemerintah memiliki peran penting dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, sehingga kinerja pegawai menjadi salah satu faktor kunci dalam menentukan kualitas pelayanan yang diberikan. Namun, peningkatan kinerja pegawai sering kali tidak mudah dicapai dan memerlukan pendekatan yang strategis dari para pemimpin organisasi.

Kepemimpinan memainkan peran yang sangat penting dalam memengaruhi kinerja pegawai. Kepala dinas sebagai pemimpin dalam organisasi pemerintah tidak hanya bertanggung jawab atas pengambilan keputusan strategis, tetapi juga bertugas untuk mengarahkan, memotivasi, dan mengoptimalkan potensi pegawai di bawahnya. Berbagai penelitian telah menunjukkan bahwa gaya dan strategi kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin memiliki dampak langsung terhadap motivasi, produktivitas, dan kinerja pegawai.

Kata Kunci ; Strategi kepemimpinan, Kinerja Pegawai, Kepala Dinas

Article History

Received: September 2024

Reviewed: September 2024

Published: September 2024

Plagiarism Checker No 223

DOI : Prefix DOI :

10.8734/Musytari.v1i2.365

Copyright : Author

Publish by : Musytari



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

PENDAHULUAN

Kepemimpinan menyangkut proses mempengaruhi orang lain dengan pengaruh yang disengaja digunakan oleh seseorang terhadap orang lain untuk mengorganisir kegiatan-kegiatan dan hubungan-hubungan dalam organisasi. Dalam kepemimpinan yang paling penting adalah menginterpretasikan peristiwa-peristiwa, memetakan jalannya organisasi, membangun kerja sama antar anggota organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sekecil apapun organisasi, peranan pemimpin sangat dominan dalam menciptakan, mengembangkan, memelihara dan meningkatkan kerja sama yang baik. Hal tersebut mempengaruhi semua bawahan atau pengikut agar dapat memberikan pengabdian untuk mencapai tujuan organisasi.

Dalam instansi pemerintahan Strategi kepemimpinan merupakan peran yang sangat penting dalam memengaruhi kinerja pegawai. Kepala dinas sebagai pemimpin dalam organisasi pemerintah tidak hanya bertanggung jawab atas pengambilan keputusan strategis, tetapi juga bertugas untuk mengarahkan, memotivasi, dan mengoptimalkan potensi pegawai di bawahnya. Berbagai penelitian telah menunjukkan bahwa gaya dan strategi kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin memiliki dampak langsung terhadap motivasi, produktivitas, dan kinerja pegawai. Meskipun demikian, tantangan yang dihadapi oleh kepala dinas dalam meningkatkan kinerja pegawai sangat kompleks. Kondisi birokrasi yang kaku, keterbatasan sumber daya, serta dinamika politik sering kali menjadi hambatan dalam penerapan strategi

kepemimpinan yang efektif. Oleh karena itu, diperlukan strategi kepemimpinan yang tidak hanya mampu mengatasi hambatan-hambatan tersebut, tetapi juga dapat menginspirasi dan memotivasi pegawai untuk memberikan kinerja terbaik mereka.

Dalam konteks ini, penelitian tentang strategi kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai menjadi sangat relevan dan penting. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi strategi kepemimpinan yang efektif yang dapat diterapkan oleh kepala dinas, serta menganalisis bagaimana strategi tersebut mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan memahami hubungan antara strategi kepemimpinan dan kinerja pegawai, diharapkan dapat ditemukan cara-cara yang lebih efektif untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik melalui peningkatan kinerja pegawai. Selain itu, penelitian ini juga berupaya untuk memberikan rekomendasi praktis bagi kepala dinas dalam memilih dan menerapkan strategi kepemimpinan yang paling sesuai dengan konteks dan kebutuhan organisasi mereka. Dengan demikian, hasil penelitian ini tidak hanya akan berkontribusi terhadap pengembangan teori kepemimpinan, tetapi juga akan memberikan manfaat praktis bagi peningkatan kinerja di sektor publik. Pada dasarnya kinerja pegawai dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang, meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya dan variabel-variabel personal lainnya. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari lingkungan, kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan kerja, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial. Sedangkan salah satu elemen yang bernilai sangat penting dalam sistem manajemen perusahaan selain sumber daya manusia dan kompensasi adalah kepemimpinan (leadership). Kepemimpinan adalah suatu proses dimana seseorang dapat menjadi pemimpin (leader) melalui aktivitas yang terus menerus sehingga dapat mempengaruhi orang yang dipimpinnya (followers) dalam rangka mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Hubungan antara seorang pemimpin maupun yang dipimpin merupakan suatu proses kepemimpinan karena leader needs followers and followers needs leader. Meskipun leader dan followers saling terkait, namun pemimpin lah yang seharusnya berinisiatif untuk menjalin hubungan, komunikasi dan memelihara hubungan sehingga tujuan perusahaan atau organisasi sebagaimana yang telah dirumuskan dalam visi, misi, rencana dan strategi perusahaan / organisasi dapat tercapai.

Peningkatan kinerja pegawai pada suatu organisasi sangat ditentukan dengan keberadaan kepemimpinan pada organisasi tersebut. Kepemimpinan merupakan faktor utama dalam menentukan maju mundurnya kinerja pegawai dalam suatu organisasi, karena dengan kepemimpinan itu dapat mengarahkan dan menggerakkan orang lain agar bersedia melakukan sesuatu secara sukarela untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karenanya keberadaan kepemimpinan dalam suatu organisasi sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi baik sebagai keseluruhan individu maupun keberhasilan kelompok. Dengan pemahaman akan tugas-tugas yang diemban, dan pemahaman karakteristik bawahannya, maka seorang pemimpin akan dapat memberikan bimbingan, dorongan serta motivasi kepada seluruh anggotanya untuk mencapai tujuan. Jika dalam proses interaksi tersebut berhasil dengan baik, maka ia akan mampu memberikan kepuasan sekaligus dapat meningkatkan kinerjanya. Hal ini membawa konsekuensi bahwa setiap pemimpin berkewajiban memberikan perhatian yang sungguh-sungguh untuk membina, menggerakkan, mengarahkan semua potensi pegawai dilingkungan kerjanya agar terwujud volume dan beban kerja yang terarah pada tujuan. Pemimpin perlu melakukan pembinaan yang sungguh-sungguh terhadap pegawai agar dapat menciptakan kepuasan dan komitmen organisasi sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja yang tinggi. Kompetensi Pegawai merupakan faktor penting, untuk kemampuan seseorang dalam melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan, serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Dalam situasi kolektif, kompetensi merupakan faktor penentu keberhasilan organisasi. Hal ini sesuai dengan kondisi pegawai yang ada di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten pasuruan, dimana Keberhasilan instansi akan berjalan apabila orang-orang yang bekerja di dalam instansi ini memberikan kontribusi maksimal sesuai dengan tugas dan kemampuannya atau dengan kata lain orang-orang tersebut mampu bekerja dengan prestasi terbaik mereka.

Menurut Domai, (2012:68) Empat sifat umum yang mempunyai pengaruh terhadap keberhasilan kepemimpinan organisasi, yaitu: “(1) kecerdasan, (2) kedewasaan, (3) motivasi diri dan dorongan berprestasi, dan (4) sikap hubungan kemanusiaan”. Selanjutnya masih menurut Domai, (2012:31) mendefinisikan “kepemimpinan sebagai kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi”.

Kepemimpinan juga terkait dengan sebuah proses yang disengaja dari seseorang untuk menekankan pengaruhnya yang kuat terhadap orang lain untuk membimbing, membuat struktur, memfasilitasi aktivitas dan hubungan kelompok dalam suatu organisasi. Menurut Simanjutak (2012:76) menyatakan “kepemimpinan sebagai proses psikologis dalam menerima tanggung jawab tugas, diri sendiri, dan nasib orang lain, dari beberapa definisi kepemimpinan tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa kepemimpinan merupakan suatu kemampuan untuk mempengaruhi semangat, kegairahan, keamanan, kualitas kerja dan prestasi organisasi, serta kemampuan memberikan peranan dalam mendorong individu dan kelompok untuk mencapai tujuan organisasi”. Selain itu adanya proses serta hubungan antara pemimpin dan pengikut, adanya pengaruh sosial, peran kepemimpinan ada di hampir setiap level di organisasi, dan adanya fokus pada pencapaian tujuan.

Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas tinggi. Motivasi hanya diberikan kepada orang-orang yang mampu untuk mengerjakan pekerjaan tersebut. Bagi orang-orang yang tidak mampu mengerjakan pekerjaan tersebut tidak perlu di motivasi karena akan percuma dan sia-sia saja. Memotivasi adalah pekerjaan pimpinan terhadap bawahan, sebagaimana pendapat Siswanto, (2005:119) bahwa : “motivasi adalah fungsi kegiatan dan juga alat daripada pimpinan untuk menggerakkan bawahan agar bekerja dengan lebih efisien dan efektif dalam mencapai tujuan organisasi”.

Organisasi atau lembaga sangat membutuhkan peranan seorang pemimpin karena pemimpin memiliki pengaruh yang sangat signifikan dalam menggerakkan organisasi dan mencapai tujuan organisasi. Oleh sebab itu menurut Thoha, (2012:221) gaya seorang pemimpin dapat muncul dari dalam suatu kelompok juga lewat pengangkatan formal untuk memimpin suatu kelompok. Luthans (2006:131) mendefinisikan gaya kepemimpinan sebagai sekelompok proses, kepribadian, pemenuhan, perilaku tertentu, persuasif, wewenang, pencapaian tujuan, interaksi, perbedaan peran, inisiasi struktur, dan kombinasi dari dua atau lebih dari hal-hal tersebut”.

Menurut Thoha, (2012:212) “Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain”. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Masing-masing gaya tersebut memiliki keunggulan dan kelemahan. Seorang pemimpin akan menggunakan gaya kepemimpinan sesuai kemampuan dan kepribadiannya. Setiap pimpinan dalam memberikan perhatian untuk membina, menggerakkan dan mengarahkan semua potensi karyawan di lingkungannya memiliki pola yang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya.

Menurut Wirawan, (2014:396-402) dalam buku Kepemimpinan mengatakan bahwa “Gaya kepemimpinan adalah cara atau seni yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mengatur dan mengarahkan bawahannya dalam pencapaian visi atau tujuan bersama yang telah ditetapkan dalam suatu organisasi”. Berikut beberapa model dari gaya kepemimpinan menurut Wirawan, (2014: 403); Gaya Kepemimpinan Memberitahu Gaya kepemimpinan ini cocok

diaplikasikan kepada karyawan yang tidak berani memikul tanggung jawab, yang memiliki perilaku tugasnya di atas rata-rata dan perilaku hubungannya di bawah rata-rata. Pada gaya kepemimpinan memberitahu ini, pemimpin memberikan instruksi khusus dan mensupervisi ketat kinerja para pengikutnya. Ciri-ciri gaya kepemimpinan ini adalah; 1) Memberikan petunjuk secara jelas dan rinci mengenai tugas yang harus dikerjakan para karyawan. 2) Mendefinisikan secara operasional peran pengikut. 3) Komunikasi sebagian besar satu arah. 4) Pemimpin yang membuat keputusan 5) Supervisi ketat dan meminta pertanggungjawaban pengikut. 6) Instruksi secara bertingkat.

Gaya Kepemimpinan Menjual. Gaya kepemimpinan ini terbentuk dari perilaku tugas dan perilaku hubungan di atas rata-rata. Pada gaya kepemimpinan ini 30 pemimpin menjelaskan keputusan dan memberikan peluang untuk menjelaskan klarifikasi tugas kepada para pengikut. Ciri-ciri gaya kepemimpinan ini adalah;

- 1) Menyediakan petunjuk mengenai siapa, apa, dimana, bagaimana, dan mengapa mengenai tugas atau perintah yang harus dilakukan para pengikut.
- 2) Pemimpin membuat keputusan dan menjelaskan keputusan serta memungkinkan peluang untuk klarifikasi.
- 3) Menjelaskan peran para pengikut.
- 4) Mengajukan pertanyaan untuk mengidentifikasi level kemampuan.

Gaya Kepemimpinan Partisipasi menurut Wirawan, (2014:396-402) dapat diketahui dari banyak aspek yaitu: Gaya kepemimpinan ini mempunyai karakteristik perilaku hubungan di atas rata-rata dan perilaku tugasnya di bawah rata-rata. Dalam gaya kepemimpinan ini pemimpin memberikan ide-ide kepada para pengikutnya dan memfasilitasi pembuatan keputusan kepada para pengikutnya.

Ciri-ciri gaya kepemimpinan ini adalah

- 1) Membagi tanggung jawab untuk membuat keputusan dengan para pengikut.
- 2) Memfokuskan kegiatan untuk mencapai hasil.
- 3) Mengikut sertakan karyawan dalam konsekuensi tugas untuk meningkatkan komitmen dan motivasi.
- 4) Menggabungkan dan pembuatan keputusan pemimpin dan karyawan.
- 5) Menentukan langkah-langkah berikutnya.
- 6) Memberikan dorongan dan dukungan.
- 7) Mendorong untuk memberikan masukan.
- 8) Secara aktif mendengarkan apa yang dikemukakan para karyawan.

Menurut Bernard M. Bass Kepemimpinan Transformasional sebagai gaya kepemimpinan yang dapat membawa perubahan signifikan pada individu dan organisasi. Kepemimpinan ini fokus pada meningkatkan motivasi, moral, dan kinerja pengikut melalui berbagai cara.

Empat Komponen Utama teori kepemimpinan transformasional menurut Bass terdiri dari empat komponen utama, yang dikenal sebagai (4I):

1. **Idealized Influence** (Pengaruh Idealis/Kharisma): dimana pemimpin dikagumi, dihormati, dan dipercaya. Pengikut meniru pemimpin mereka dan mengidentifikasi bersama mereka. Para pemimpin menempatkan kebutuhan pengikut mereka di atas kebutuhan mereka sendiri. Pemimpin berbagi risiko dengan pengikut dan berperilaku dalam acara yang sejalan dengan etika, prinsip, dan nilai yang mendasarinya.
2. **Inspirational Motivation** (Motivasi Inspiratif): dimana para pemimpin berperilaku dengan cara yang memotivasi orang-orang di sekitar mereka, memberikan makna untuk semua aktivitas yang mereka lakukan. Mereka mengatur pribadi yang menantang tujuan. Semangat individu dan tim dibangkitkan. Kelompok menunjukkan antusiasme dan optimisme. Pemimpin mendorong anggotanya untuk membayangkan keadaan masa depan yang menarik.

3. **Intellectual Stimulation** (Stimulasi Intelektual): dimana para pemimpin merangsang upaya anggotanya untuk menjadi inovatif dan kreatif, dengan mempertanyakan asumsi, membingkai ulang masalah, dan mendekati situasi lama dengan cara baru. Tidak ada kritik public terhadap individu tersebut atas kesalahan anggota. Ide baru dan solusi kreatif untuk masalah adalah didorong.
4. **Individualized Consideration** (Pertimbangan Individual): Pemimpin memberikan perhatian khusus pada kebutuhan individu pengikut, bertindak sebagai mentor atau pelatih, dan menciptakan lingkungan di mana pengikut dapat berkembang secara pribadi dan profesional.

Perilaku pemimpin Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kab. Pasuruan pada dasarnya mengarah pada Gaya Kepemimpinan Transformasi. Struktur awal mengacu pada sejauh mana seorang pemimpin berkemungkinan menetapkan dan menstruktur perannya dan peran bawahannya dalam mengusahakan tercapainya tujuan. Struktur ini mencakup perilaku yang berupaya mengorganisasi kerja, hubungan kerja dan tujuan pertimbangan adalah sejauh mana seorang pemimpin berkemungkinan memilih hubungan pekerjaan yang dicirikan saling percaya menghargai gagasan bawahan, dan memperhatikan perasaan mereka.

Berdasarkan pra penelitian yang dilakukan penulis bahwa Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kab. Pasuruan sudah memiliki sumber daya manusia yang cukup yang terdiri dari pemimpin dan pegawai, untuk mewujudkan kinerja pegawai yang baik. Hal lain yang perlu diteliti adalah bagaimana motivasi dari Kepala Dinas yang diperlukan agar pegawai keKepala Dinas bersemangat dalam beraktivitas dan menghasilkan kinerja yang baik. dengan menggunakan gaya kepemimpinan yang tepat. Peranan seorang pemimpin sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi yang diinginkan termasuk organisasi pemerintahan di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kab. Pasuruan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah jenis penelitian kualitatif, yaitu mencari informasi atau dengan mengumpulkan data berupa uraian kata-kata yang dilakukan peneliti melalui pengamatan, observasi, wawancara, maupun dokumentasi hingga akhirnya peneliti mengupayakan memahami dan menafsirkan data tersebut kemudian diolah untuk dapat menyimpulkan hasil akhir dari penelitian ini.

Menurut Moleong (2006:11). "Penelitian deskriptif adalah data yang dikumpulkan berupa kata-kata, gambar, dan bukan angka-angka".

Berdasarkan pengertian tentang penelitian deskriptif menurut para ahli tersebut di atas, maka penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti berupa penelitian deskriptif karena bukan tampilan atau narasi angka-angka, grafik atau sejenisnya. Jenis penelitian ini tidak membandingkan, atau menghubungkan variabel satu dengan variabel lainnya.

Menurut Nazir (2005:54), penelitian deskriptif adalah; "suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang". Sementara penelitian deskriptif memiliki tujuan berbeda dari model penelitian lainnya. Lebih lanjut Nazir (2005:55) memaparkan tujuan dari penelitian deskriptif adalah; "untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki".

Peneliti memilih jenis penelitian ini seperti yang disebutkan Creswell (2014:298) karena "data-data atau fakta empiris, yang diperoleh di lapangan juga akan peneliti narasikan (naratif) atau gambarkan dalam narasi pada penelitian ini". Metode penelitian yang peneliti pilih adalah penelitian kualitatif. Menurut Bungin (2012:105) "data-data pada penelitian ini adalah kualitatif, bukan kuantitatif yang berujung pada pemaknaan, pembahasan data atau verstehen, maksudnya data-data yang diperoleh harus ditafsirkan atau dimaknai dan dituangkan dalam bentuk narasi kualitatif".

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Strategi kepemimpinan Kepala Dinas dalam meningkatkan Kinerja Pegawai Studi di dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kab. Pasuruan. Ada beberapa strategi yang perlu dikembangkan dalam kepemimpinan di dinas ini yaitu:

Strategi Kepemimpinan Transformasional Kepala Dinas dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai

Kepemimpinan transformasional menjadi salah satu model kepemimpinan pendidikan yang mendorong terciptanya efektivitas dalam lembaga kedinasan. Kepemimpinan transformasional berarti mentransformasikan atau mengubah sesuatu menjadi struktur alternatif. Misalnya, mengubah tujuan organisasi agar terealisasi. Dengan demikian, kepala Dinas dapat dikategorikan menerapkan standar ini, dengan asumsi bahwa ia dapat mengubah energi sumber daya manusia. Kepemimpinan transformasional merupakan tipe yang dapat mengefektifkan sebuah organisasi.

Pada praktiknya dan berdasarkan hasil wawancara serta studi dokumen, peneliti dapat menyimpulkan pengertian kepemimpinan transformasional merupakan bentuk kepemimpinan dimana pemimpin memberdayakan sumber daya manusia dan melakukan perubahan positif secara bertahap dengan cara memberikan semangat kepada anggota/bawahan serta memberi motivasi untuk maju pada tingkat yang lebih tinggi untuk memajukan Dinas dalam berbagai aspek. Bentuk kepemimpinan transformasional baik diterapkan di lingkungan Dinas. Dimana perubahan positif sangat diperlukan demi kemajuan Dinas sehingga dapat bersaing dengan Dinas lain dalam hal Pelayanan Masyarakat.

Menurut peneliti, sosok kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kab. Pasuruan telah mumpuni disebut sebagai pemimpin transformatif, hal ini berdasarkan karakteristik yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin transformatif.

Secara detail sebagai berikut :

Individualized Consideration

Karakteristik ini meliputi bagaimana Kepala dinas melakukan tindakan saat supervisi, hak yang didapat oleh individu (pegawai) serta bagaimana Kepala dinas mampu mendorong individu pegawai/staff untuk dapat berkembang serta mampu membantu mereka (pegawai/staff) untuk dapat mencapai apa yang diinginkan. Contohnya dalam hal ini yakni kepala Dinas dapat meluangkan waktu dengan memperlakukan pegawai/staff dengan cara yang unik serta peduli dalam penyelesaian tanggung jawab.

Pemimpin transformasional memberi hak bagi setiap individu dalam organisasinya untuk berkembang dan mencetak prestasi melalui cara berperilaku sebagai seorang pelatih (coach) atau penasehat (mentor) bagi anggota atau bawahannya. Di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Pak ridho merupakan sosok Kepala dinas yang rajin memberikan apresiasi kepada bawahannya. Apapun hal kecil yang telah dilakukan oleh bawahannya. Menurutnya, seseorang akan merasa dihargai jika sekecil apapun usaha yang dilakukan mendapatkan apresiasi. Dari adanya penghargaan-penghargaan tersebut, pegawai/staff akan merasa nyaman dalam melakukan kinerja dan membentuk individu pegawai/staff tersebut semangat dalam melakukan kegiatan di Dinas. kemudian pak Ridho juga melakukan supervisi terhadap pegawai Dinas itu sendiri.

Perilaku pemimpin transformasional untuk pertimbangan individu telah ada pada diri Kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, dimana beliau memikirkan dan mengidentifikasi kebutuhan setiap bawahannya dalam melakukan kinerja sesuai tugas pokok dan fungsi masing-masing. Beliau juga senantiasa melakukan perbaikan-perbaikan terhadap kinerja bawahannya dengan mengadakan evaluasi.

Mengenai kepemimpinan transformasional Kepala dinas perempuan, kepemimpinan transformasional Kepala dinas mempunyai arti sebagai bentuk kepemimpinan yang berfokus pada perubahan-perubahan positif yang kemudian harus dilakukan oleh seorang pemimpin.

Penerapan kepemimpinan transformasional Kepala dinas yang di terapkan di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa sebagai upaya merencanakan serta mengatur bagaimana Dinas PMD akan berjalan kedepan yang tentunya. Kepala dinas harus memiliki strategi dan keahlian meramalkan apa saja yang dibutuhkan oleh Dinas. Melalui bentuk kepemimpinan transformasional, Kepala dinas untuk berkomitmen penuh dalam memajukan Dinas PMD dengan pelayanan Masyarakat dengan baik.

Inspirational Motivation

Karakteristik ini menggambarkan bahwa pemimpin dapat mendorong serta memberikan motivasi dalam bekerja bagi bawahannya. Pemimpin transformasional harus senantiasa memberikan motivasi kepada bawahan atau anggotanya dengan cara mengkomunikasikan tentang tantangan kerja atau harapan-harapan tinggi yang jelas serta mengekspresikan tujuan penting dengan cara yang sederhana. Pemimpin transformasional sendiri merupakan seseorang yang memiliki motivasi dan inspirasi. Karena motivasi merupakan semangat maka motivasi dilakukan agar perilaku terjaga dan dapat menjalankan pekerjaan sesuai apa yang menjadi tujuan. Adapun bentuk pemberian semangat oleh Kepala dinas dapat berupa tindakan maupun lisan.

Di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan desa Kab.pasuruan, kegiatan yang mewakili karakteristik ini adalah kegiatan briefing Setiap Pagi. Dimana briefing pagi merupakan kegiatan rutin yang dilakukan untuk memberi motivasi kepada Pegawai oleh Kepala dinas dan juga mengingatkan betapa pentingnya membangun karakter pegawai.

Idealized Influence

Dapat pula disebut sebagai pengaruh ideal. Kharisma ini menunjukkan bagaimana pemimpin atau Kepala dinas memiliki pengaruh yang kuat bagi bawahannya atau Pegawai. Selain itu, karisma seorang pemimpin juga menunjukkan bagaimana komunikasi pemimpin dengan bawahannya. Pemimpin ini juga biasanya dapat memberikan standar yang tinggi terkait moral dan etika dalam bertindak. Mereka sangat dihargai oleh bawahannya. Pemimpin merencanakan pembuatan visi dan misi. Selain itu, karisma seorang pemimpin juga dapat dilihat dari kedisiplinan dan ketepatan waktu pemimpin.

Dari hasil wawancara dan studi dokumen yang dilakukan, Pak Ridho selaku Kepala dinas memiliki karisma seorang pemimpin. Hal ini terbukti dari kemampuan berkomunikasi yang mumpuni kepada para Pegawainya. Contohnya disebutkan bahwa apapun mandat yang diberikan kepada Pegawai Dinas, mereka langsung patuh dan mengemban mandat tersebut dengan baik. Di samping itu, Kepala dinas juga memberikan contoh perilaku yang baik. Misalnya, Pegawai dijadwalkan untuk datang ke Kantor Dinas lebih awal pukul 07.30 WIB, Kepala dinas datang lebih awal dan menyampaikan izin kepada bawahannya apabila beliau telat karena suatu hal. Komunikasi Kepala dinas dengan Pegawainya juga baik. Hal ini terbukti dari adanya komunikasi terkait kegiatan atau program yang akan dijalankan di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kab.Pasuruan.

Kepemimpinan transformasional memberikan visi dan perasaan misi serta memberikan kepuasan mendalam pada individunya. Adapun terkait perumusan visi, misi, tujuan dan mutu lulusan DinasPemberdayaan Masyarakat dan Desa, Kepala dinastelah aktif merumuskan bersama pegawai/staff Dinas. Hal ini disampaikan oleh Agus Setyani Muniroh selaku Wakil Kepala Bidang Kesiswaan bahwa terkait visi, misi, tujuan dan mutu lulusan Dinas biasanya dirapatkan dalam beberapa pertemuan seperti rapat intern Kepala Bidang atau rapat penyampaian aspirasi Wakil Kepala Bidang bersama bawahannya dan lainnya. Selain melakukan perumusan bersama, Kepala dinasjuga selalu mengingatkan kepada Seluruh Pegawainya untuk melaksanakan kegiatan di Dinas sesuai dengan visi atau mutu lulusan serta bagaimana strategi mencapainya.

Pemimpin berkarisma adalah salah satu kemampuan atau karakteristik pemimpin yang dapat menunjangnya menjadi pemimpin yang mampu mengelola organisasinya. Kepemimpinan Ridho selaku Kepala Dinas PMD telah sesuai dengan teori yang dikemukakan sebelumnya.

Kesesuaian teori dan praktik mengenai Strategi kepemimpinan Kepala Dinas dalam menyelaraskan visi dan program Dinas serta keteladanan Kepala dinas menjadi indikatornya. Data-data di atas menunjukkan bahwa Pak Ridho adalah sosok pemimpin yang berkarisma, maka salah satu indikator pemimpin transformasional telah dimiliki oleh Pak Ridho selaku Kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kab.Pasuruan.

Intellectual Simulation

Dengan gaya kepemimpinan transformasional, Ide-ide cemerlang yang inovatif dari bawahan atau anggotanya akan distimulasikan oleh seorang pemimpin. Hal ini meliputi sosok pemimpin yang memiliki capaian prestasi, memiliki kemampuan memecahkan masalah dan keintelektualan seorang pemimpin atau Kepala dinas dilihat dari cara beliau membebaskan pegawai untuk mengkonsep pelayanan dan mendukung setiap upaya pegawai untuk membuat pelayanan yang lebih baik.

Kepala dinas sebagai pemimpin transformasional harus mampu memunculkan ide-ide baru, memberikan solusi yang kreatif terhadap permasalahan yang ada. Selain itu, intelektual Kepala dinas juga dapat dilihat dari inisiatifnya dalam mengubah suatu keadaan di Dinas menjadi lebih baik.

Dalam kemampuan sebagai problem solver, Pak Ridho mendiskusikan penyelesaian masalah secara berkala bersama para pegawai dan staff dinas. Menurut beberapa narasumber yang diwawancarai, Pak Ridho memiliki intellectual stimulation (rangsangan intelektual) yang telah mampu meningkatkan kepercayaan diri bawahan untuk lebih baik lagi dari pada sebelumnya. Hal ini mencerminkan bahwa sosok Pak Ridho adalah Kepala dinas transformasional.

KESIMPULAN

Aspek Kepemimpinan yang diterapkan oleh Kepala Dinas tidaklah selalu bersifat top down, namun juga bersifat bottom up yang juga berupa salah satu cara penting dalam mencari dan menemukan masukan dari berbagai pihak. Dari Aspek Motivasi. Strategi Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja mengedepankan keterbukaan dan Motivasi yang baik dan memberi semangat kepada pegawai dalam pelaksanaan tugas harian dan tanggung jawab masing-masing. Artinya pemimpin dinas mampu memberikan suasana yang sejuk dan menyenangkan sehingga pelaksanaan dan pengerjaan tugas berjalan dengan baik. Aspek Gaya Kepemimpinan Transformasional. Gaya kepemimpinan Kepala Dinas dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai adalah gaya kepemimpinan Transformasional, menerapkan Komponen Utama 4I. Hal ini terlihat dari peningkatan kinerja pegawai, keterlibatan pegawai dalam pembangunan. Aspek kinerja. Kinerja aparatur meningkat seiring dengan strategi kepemimpinan yang tepat.

DAFTAR PUSTAKA

- Fathya, V. N. (2017). *Reformasi Manajemen SDM Aparatur di Indonesia*. *Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 10(1), 1–8.
- A, Muri Yusuf, *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian Gabungan*, Jakarta: KENCANA, 2014.
- Afifudin, Beni Ahmad Saebani, *Metodologi Penelitian Kualitatif*; CV Pustaka Setia 2009.
- Arikunto, Suharsini, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2006.
- Bukhori M, dkk, *Azas Azas Manajemen*, Yogyakarta: Aditya Media, 2005.
- Danim, Sudarwan, *Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok*, Jakarta: Rineka Cipta, 2012.
- Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahnya Edisi Revisi*, Bandung: PT Sygma Examedia Arkanleema, 2009.
- Dirgantoro, *Manajemen Strategik, Konsep, Kasus dan Implementasi*, Jakarta: Grasindo, 2001.
- Fattah, Nanang, *Landasan Manajemen Pendidikan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 1996.
- Fred, David R, *Manajemen Strategis, Edisi Sepuluh*, Jakarta: Salemba Empat, 2006.

Tr <http://administrasipublik.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jap/arle/vie91> diakses pada tanggal 7 Oktober 2018.

Bungin, H.M. Burhan. 2012. *Metode Penelitian Kualitatif: Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, dan Ilmu Sosial lainnya*. Jakarta: Kencana Prenada Media

Creswell, John W. 2014. *Penelitian Kualitatif & Desain Riset*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Domai, Tj. 2012. *Sound Leadership: Paradigma Baru Nuansa Kepemimpinan*. Malang: Universitas Brawijaya Press

Guritno, dkk. 2015. *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja*. Bandung: Rosdakarya.

Handyaningrat, Soewarno, 2015. *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Jakarta: Gunung Agung.

Handoko, T. Hani, 2017. *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, BPFE – Yogyakarta.

Hasibuan, H.M.S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Kartono, Kartini. 2015. *Pemerintahan dan Kepemimpinan*. Jakarta : Rajawali Press.

Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi, Edisi Sepuluh*, Yogyakarta: Penerbit Andi

Martoyo, Susilo. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT. BPFE.

Maxwell, John.C. 2004. *Mengembangkan Kepemimpinan didalam Diri Anda*. Batam: Interaksara.

Maxwell, John C. 2014. *Kepemimpinan 101*.

Batam: Interaksara

Miles, Matthew B., Huberman a. M., & Saldana,

J. 2014. *Qualitative Data Analysis: A. Methods Sourcebook. Edition 3*. California: SAGE Publication Inc.

Moleong, Lexy J. 2016. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung. PT Rosdakarya

Mondy, R Wayne. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Erlangga

Ndraha, T. 2012. *Membangun Masyarakat Mempersiapkan Masyarakat Tinggal Landas*. Jakarta : Rineka Cipta.