Jurnal Fokus Administrasi Publik (JUFAP)
Vol. 2. No. 2, September, 2025, Hal: 27-32
(p-ISSN XXXX-XXXX; e-XXXX-XXXX)

PERAN KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA ORGANISASI PUBLIK

Caludia Evelyn
Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas HKBP Nommensen Medan
claudia.evelyn@student.uhn.ac.id

ABSTRACT

This study aims to analyze the role of leadership in improving the performance of public organizations and to identify the leadership styles applied by leaders in public organizations. This research employs a qualitative approach with a descriptive method. Data were collected through in-depth interviews, observation, and documentation involving leaders and public sector employees. Data analysis was conducted through data reduction, data presentation, and conclusion drawing. The findings indicate that leadership plays a strategic role in enhancing public organizational performance, particularly through leaders' ability to provide direction, motivation, guidance, and to create a conducive work environment. The leadership style applied tends to be participative and situational, where leaders involve employees in decision-making and adapt their leadership style to organizational conditions. Effective leadership is proven to improve work discipline, employee commitment, and overall public organizational performance. This study is expected to contribute theoretically and practically to the development of leadership practices in the public sector.

Keywords: *leadership, organizational performance.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja organisasi publik serta mengidentifikasi gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan organisasi publik. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi, dan studi dokumentasi terhadap pimpinan dan aparatur organisasi publik. Analisis data dilakukan melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki peran strategis dalam meningkatkan kinerja organisasi publik, khususnya melalui kemampuan pimpinan dalam memberikan arahan, motivasi, pembinaan, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Gaya kepemimpinan yang diterapkan cenderung bersifat partisipatif dan situasional, di mana pimpinan melibatkan aparatur dalam pengambilan keputusan serta menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan kondisi dan kebutuhan organisasi. Kepemimpinan yang efektif terbukti mampu meningkatkan disiplin kerja, komitmen aparatur, serta pencapaian kinerja organisasi publik. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis dalam pengembangan kepemimpinan di sektor publik.

Kata kunci: kepemimpinan, kinerja organisasi.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Organisasi publik memiliki peran strategis dalam penyelenggaraan pelayanan kepada masyarakat serta pelaksanaan kebijakan pemerintah. Keberhasilan organisasi publik dalam mencapai tujuan sangat ditentukan oleh kinerja organisasi yang efektif, efisien, dan akuntabel. Kinerja organisasi publik tidak hanya dipengaruhi oleh ketersediaan sumber daya dan sistem kerja, tetapi juga sangat bergantung pada kualitas kepemimpinan yang dijalankan oleh pimpinan organisasi.

Kepemimpinan dalam organisasi publik memegang peranan penting dalam mengarahkan, mengoordinasikan, serta

memotivasi aparatur agar mampu bekerja secara optimal. Seorang pemimpin tidak hanya berfungsi sebagai pengambil keputusan, tetapi juga sebagai penggerak perubahan, pembentuk budaya kerja, serta teladan dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab. Kepemimpinan yang efektif mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan komitmen pegawai, serta mendorong terciptanya kinerja organisasi yang lebih baik.

Namun, dalam praktiknya masih ditemukan berbagai permasalahan terkait kepemimpinan di organisasi publik, seperti lemahnya komunikasi antara pimpinan dan bawahan, rendahnya kemampuan pimpinan dalam memberikan motivasi dan arahan, serta kurangnya keteladanan dalam menjalankan nilai-nilai profesionalisme dan integritas. Kondisi tersebut berdampak pada rendahnya disiplin kerja, kurangnya inovasi, serta belum optimalnya pencapaian kinerja organisasi publik dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Selain itu, tuntutan masyarakat terhadap kualitas pelayanan publik yang transparan, responsif, dan berorientasi pada kepentingan publik semakin meningkat. Hal ini menuntut organisasi publik untuk mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan, kebijakan, dan perkembangan teknologi. Dalam konteks tersebut, peran kepemimpinan menjadi sangat krusial sebagai faktor penentu keberhasilan organisasi dalam menghadapi tantangan dan perubahan tersebut.

Dalam era reformasi birokrasi, tuntutan masyarakat terhadap peningkatan kualitas kinerja organisasi publik semakin meningkat. Masyarakat mengharapkan pelayanan publik yang cepat, tepat, adil, dan berorientasi pada kepuasan publik. Namun, pada kenyataannya masih banyak organisasi publik yang menghadapi berbagai permasalahan kinerja, seperti rendahnya produktivitas aparatur, lemahnya koordinasi antarunit kerja, kurangnya inovasi dalam pelayanan, serta masih ditemukannya praktik kerja yang belum sepenuhnya mencerminkan prinsip profesionalisme dan akuntabilitas.

Salah satu faktor penting yang sangat memengaruhi kinerja organisasi publik adalah kepemimpinan. Kepemimpinan memiliki peran strategis dalam menentukan arah, kebijakan, serta pola kerja organisasi. Pemimpin dalam organisasi publik tidak hanya berfungsi sebagai pengambil keputusan, tetapi juga sebagai penggerak, motivator, dan teladan bagi seluruh aparatur. Kepemimpinan yang efektif mampu menciptakan visi yang jelas, membangun komunikasi yang baik, serta mendorong partisipasi pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan kondisi tersebut, diperlukan kajian yang mendalam untuk memahami bagaimana peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja organisasi publik. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk menggali secara komprehensif praktik kepemimpinan yang diterapkan, persepsi aparatur terhadap kepemimpinan pimpinan, serta dampaknya terhadap kinerja organisasi. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis bagi pengembangan kepemimpinan yang efektif dalam organisasi publik, serta menjadi bahan pertimbangan dalam upaya peningkatan kinerja dan kualitas pelayanan publik.

Teori Peran Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk memengaruhi, mengarahkan, dan mengoordinasikan individu atau kelompok dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2017), kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi suatu kelompok guna mencapai visi atau tujuan tertentu. Dalam konteks organisasi publik, kepemimpinan memiliki peran strategis karena berhubungan langsung dengan pengambilan keputusan, pengelolaan sumber daya manusia, serta penyelenggaraan pelayanan publik.

Thoha (2013), menyatakan bahwa kepemimpinan dalam organisasi publik tidak hanya berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga harus memperhatikan kepentingan masyarakat dan nilai-nilai publik seperti keadilan, transparansi, dan akuntabilitas.

Peran kepemimpinan mencakup berbagai fungsi penting, antara lain sebagai perencana, pengarah, pengendali, motivator, dan pengambil keputusan. Mintzberg (2009) mengemukakan bahwa pemimpin memiliki peran interpersonal, informasional, dan pengambilan keputusan yang saling berkaitan dalam menjalankan organisasi. Dalam organisasi publik, pemimpin dituntut untuk mampu menciptakan iklim kerja yang kondusif, meningkatkan disiplin dan komitmen pegawai, serta mendorong inovasi dalam pelayanan publik. Kepemimpinan yang efektif akan mampu meningkatkan kepercayaan pegawai dan masyarakat terhadap organisasi publik.

Teori Kinerja Organisasi

Kinerja organisasi publik dapat diartikan sebagai tingkat pencapaian hasil kerja organisasi dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Mahsun (2016) menyatakan bahwa kinerja organisasi publik merupakan gambaran mengenai tingkat keberhasilan pelaksanaan program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi.

Kinerja organisasi publik tidak hanya diukur dari aspek efisiensi dan efektivitas, tetapi juga dari kualitas pelayanan, kepuasan masyarakat, serta akuntabilitas penyelenggaraan pemerintahan.

Kinerja organisasi publik dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain kepemimpinan, budaya organisasi, kompetensi sumber daya manusia, sistem kerja, dan lingkungan organisasi. Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja pegawai dan organisasi, karena pemimpin memiliki peran dalam memberikan arahan, motivasi, serta pengawasan terhadap pelaksanaan pekerjaan. Kepemimpinan yang partisipatif dan komunikatif cenderung mampu meningkatkan kinerja organisasi publik karena mendorong keterlibatan pegawai dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaan tugas.

Menurut Gaspersz dalam Eko Boedhi Santoso (2018:42) kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang sering diartikan sebagai “penampilan”, “unjuk rasa” atau “prestasi”. Hal ini juga sependapat dengan yang dikatakan Mangkunegara (2008) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance*yakni prestasi kerja atau prestasi yang ingin dicapai. Terdapat pengukuran kinerja organisasi secara modern, bahwa pengukuran tidak hanya pada sisi *finansial* namun juga dari sisi

non finansial, yaitu dengan menggunakan *balanced scorecard.* Menurut Kaplan dalam Gasperz (2012) *balanced scorecard* adalah alat pengukur kinerja dalam mencatat rencana kerja yang akan dicapai pada masa yang akan datang beserta capaian kinerjanya dengan menerapkan keseimbangan antara faktor finansial dan non-finansial, strategi jangka panjang dengan jangka pendek, serta keseimbangan antara perspektif internal (kepentingan semua pihak dalam organisasi) dan eksternal. Lebih lanjut, Gaspersz (201

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini akan menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus. Studi kasus dipilih karena memungkinkan peneliti untuk melakukan investigasi mendalam terhadap fenomena peran kepemimpinan terhadap kinerja dalam suatu organisasi Dengan memilih satu atau beberapa kasus inovasi yang spesifik, peneliti dapat menganalisis secara holistik bagaimana peran kepemimpinan terhadap kinerja organisasi publik.

Jenis Penelitian: Penelitian ini bersifat deskriptif-kualitatif. Tujuannya adalah untuk mendeskripsikan secara rinci, menganalisis, dan menginterpretasikan data yang terkumpul untuk mendapatkan pemahaman holistik tentang peran kepemimpinan mempengaruhi kinerja organisasi tanpa berfokus pada pengujian hipotesis statistik.

Untuk mencapai tujuan penelitian, kombinasi teknik pengumpulan data akan digunakan: (1) Survei/Kuesioner (Data Kuantitatif):. (2) Wawancara Mendalam (In-depth interview) (Data Kualitatif): (3) Observasi Partisipatif (Data Kualitatif): (4) Studi Dokumentasi (Data Kuantitatif & Kualitatif)

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Bagaimana Peran Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Publik

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja organisasi publik. Peran tersebut tercermin dalam kemampuan pimpinan dalam mengarahkan, mengoordinasikan, dan memotivasi aparatur agar mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara optimal. Pimpinan berperan sebagai pengambil keputusan strategis yang menentukan arah kebijakan organisasi serta memastikan bahwa seluruh kegiatan organisasi berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Selain itu, pimpinan juga berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis. Melalui komunikasi yang terbuka dan intensif, pimpinan mampu membangun hubungan kerja yang baik dengan aparatur, sehingga tercipta suasana kerja yang saling mendukung dan penuh rasa tanggung jawab. Kondisi ini mendorong meningkatnya semangat kerja, kedisiplinan, serta komitmen aparatur terhadap organisasi, yang pada akhirnya berdampak positif pada peningkatan kinerja organisasi publik.

Peran kepemimpinan juga terlihat dalam upaya pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia. Pimpinan secara aktif memberikan arahan, bimbingan, serta evaluasi terhadap kinerja aparatur. Pemberian motivasi, penghargaan, dan pengakuan atas prestasi kerja menjadi salah satu bentuk peran kepemimpinan yang efektif dalam mendorong aparatur

untuk bekerja lebih profesional dan berorientasi pada hasil. Dengan demikian, kepemimpinan tidak hanya berfungsi sebagai pengendali, tetapi juga sebagai fasilitator dan motivator dalam meningkatkan kinerja organisasi publik.

2. Bagaimana Gaya Kepemimpinan yang Diterapkan Pimpinan dalam Organisasi Publik

Berdasarkan hasil penelitian, gaya kepemimpinan yang diterapkan pimpinan dalam organisasi publik cenderung bersifat partisipatif dan demokratis. Pimpinan memberikan kesempatan kepada aparatur untuk menyampaikan pendapat, ide, serta masukan dalam proses pengambilan keputusan. Keterlibatan aparatur ini menciptakan rasa memiliki terhadap organisasi dan meningkatkan tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas.

Selain gaya kepemimpinan partisipatif, pimpinan juga menerapkan gaya kepemimpinan situasional, yaitu menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan kondisi dan karakteristik aparatur serta situasi kerja yang dihadapi. Dalam kondisi tertentu, pimpinan bersikap tegas dan direktif untuk memastikan target kerja tercapai, sementara dalam kondisi lain pimpinan bersikap lebih terbuka dan suportif guna mendorong kreativitas dan inovasi aparatur.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan tersebut dinilai mampu meningkatkan efektivitas kerja dan memperbaiki kinerja organisasi publik. Aparatur merasa dihargai, didengar, dan dilibatkan dalam proses kerja, sehingga meningkatkan motivasi dan loyalitas terhadap organisasi. Dengan demikian, gaya kepemimpinan yang adaptif, komunikatif, dan berorientasi pada kerja sama menjadi faktor penting dalam mendukung peningkatan kinerja organisasi publik.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai **peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja organisasi publik**, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan memiliki peran yang sangat strategis dalam menentukan keberhasilan kinerja organisasi publik. Kepemimpinan tidak hanya berfungsi sebagai pengambil keputusan, tetapi juga sebagai pengarah, motivator, dan fasilitator yang mampu menggerakkan aparatur untuk bekerja secara optimal sesuai dengan tujuan organisasi.

Peran kepemimpinan tercermin dalam kemampuan pimpinan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, membangun komunikasi yang efektif, serta memberikan pembinaan dan motivasi kepada aparatur. Kepemimpinan yang mampu memberikan keteladanan, arahan yang jelas, serta penghargaan terhadap kinerja aparatur terbukti dapat meningkatkan disiplin kerja, komitmen, dan tanggung jawab aparatur, sehingga berdampak positif terhadap peningkatan kinerja organisasi publik.

Selain itu, gaya kepemimpinan yang diterapkan pimpinan dalam organisasi publik cenderung bersifat partisipatif dan situasional. Pimpinan melibatkan aparatur dalam proses pengambilan keputusan dan menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan kondisi serta karakteristik aparatur dan situasi kerja yang dihadapi. Gaya kepemimpinan tersebut mampu meningkatkan rasa memiliki aparatur terhadap organisasi, mendorong kerja sama tim, serta meningkatkan motivasi dan loyalitas kerja.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan yang efektif, adaptif, dan berorientasi pada pemberdayaan aparatur merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja organisasi publik. Oleh karena itu, peningkatan kualitas kepemimpinan perlu menjadi perhatian utama dalam upaya reformasi birokrasi dan peningkatan kualitas pelayanan publik.

Daftar Rujukan

Mahsun, M. (2016). *Pengukuran kinerja sektor publik*. Yogyakarta: BPFE.

Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mintzberg, H. (2009). *Managing*. San Francisco, CA: Berrett-Koehler Publishers.

Rivai, V., & Mulyadi, D. (2013). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). New York, NY: Pearson Education.

Santoso, E. B., Fiernaningsih, N., & Murtiyanto, R. K. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Administrasi Dan Bisnis*, *12*(1), 40-45.

Thoha, M. (2013). *Kepemimpinan dalam manajemen*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.