

**ANALISIS KEPEMIMPINAN KEPALA KANTOR DALAM MENINGKATKAN
KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN
KUPANG**

**Jetri Natonis¹, Soleman Baun², Philia Octavianus³ Yakobus Beda Kleden⁴
Melti Melina Fomeni⁵**

Institut Agama Kristen Negeri kupang (IAKN KUPANG)

natonisjetri@gmail.com, baunsoleman@gmail.com, Philiaocta18@gmail.com,
yakobuskleden@gmail.com, meltifomeni10@gmail.com

Abstrak

Jetri Natonis. 2025. Skripsi Analisis Kepemimpinan Kepala Kantor Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai, Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kupang. Skripsi, Program Studi Kepemimpinan Kristen, Jurusan Ilmu Keagamaan Kristen, Fakultas Ilmu Sosial Keagamaan Kristen, Institut Agama Kristen Negeri Kupang. Pembimbing 1 Soleman Baun, M. Pd. K, Pembimbing II Philia Octavianus, M. Si. Permasalahan dalam penelitian ini adalah kurangnya disiplin dalam hal masuk kantor, tidak terpat waktu. hal ini terbukti bahwa pegawai tidak mematuhi tata tertib Kantor. Dan terlihat pegawai yang tidak konsisten waktu di saat jam kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui gaya kepemimpinan kepala kantor dalam meningkatkan kinerja pegawai. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang berjumlah 4 orang diantaranya 1 orang kepala kantor dan 3 orang pegawai. Teknik data yang digunakan yakni Observasi, Dokumentasi, Wawancara. Sedangkan teknik analisis data yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian tentang Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kupang mampu meningkatkan Kinerja, kedisiplinan Pegawai, dan juga dapat meningkatkan rasa tanggung jawab pada pekerjaannya.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Kinerja Pegawai

Abstract

Jetri Natonis. 2025. Thesis Analysis of Head of Office Leadership in Improving Employee Performance, at the Ministry of Religious Affairs Office, Kupang Regency. Thesis, Christian Leadership Study Program, Department of Christian Religious Sciences, Faculty of Christian Social Sciences, Kupang State Christian Institute. Advisor 1 Soleman Baun, M. Pd. K, Advisor II Philia Octavianus, M. Si. The problem in this study is the lack of discipline in terms of coming to the office, not being on time, this is proven by the fact that employees do not comply with the Office's rules and regulations. And it is seen that employees are inconsistent with time during working hours. The purpose of this study is to determine the leadership style of the head of the office in improving employee performance. The research method used in this study is qualitative. The data sources used in this study are primary data totaling 4 people including 1 head of the office and 3 employees. The data techniques used are Observation, Documentation, Interviews. While the data analysis techniques are data collection, data reduction, data presentation, and drawing conclusions. The results of the study

showed that the head of the Ministry of Religion office of Kupang Regency was able to improve employee performance, discipline, and also increase the sense of responsibility in his work.

Keywords : Leadership, Employee Performance

PENDAHULUAN

Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang memengaruhi orang lain untuk, berkerja sama, mengambil tindakan dan langkah-langkah untuk mencapai tujuan bersama. Ini juga mencakup kemampuan seseorang untuk memengaruhi berbagai kondisi dan watak individu untuk mencapai tujuan tersebut. Berkerja lebih kerras dengan memengaruhi dan mengawasi, berkerja sama dan memimpin dengan memberri contoh untuk merncapai tujuan (Suparman, 2019:23).

Kepemimpinan muncul ketika manusia mulai memberntuk organisasi atau kelompok sebagai kebutuhan dasarnya untuk berkerja sama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Proses memengaruhi orang lain untuk mermahami dan setuju dengan apa yang harus dilakukan dan bagaimana tugas itu dapat diselesaikan secara efektif. Proses juga membantu orang lain berkerja sama untuk mencapai tujuan bersama dan mencapai tujuan mererka sendiri.

Pemimpin harus mampu menghargai kelebihan setiap orang dan dapat memanfaatkannya secara maksimal. Dengan kata lain, setiap orang harus diperlakukan sebagai subjek dan menghargai bahkan menyalurkan pikiran, saran, inisiatif, kreativitas, bahkan keinginan dan tujuan kelompok. Sebaliknya, pemimpin juga tidak memaksakan kekehendaknya, apabila tidak diterima oleh anggota kelompok pada umumnya

Berdasarkan fenomena atau masalah yang ditemukan yaitu semakin nyata bahwa masalah sumber daya manusia harus benar-benar dikelola dengan baik karena berkaitan dengan kinerja pegawai di kantor dan melalui manajemen sumber daya manusia agar pegawai mencapai tujuan akhirnya. Adapun tujuan akhir dari manajemen sumber daya manusia adalah meningkatkan produktivitas pegawai, loyalitas, kepuasan kerja, dan motivasi kerja yang baik dari pegawai yang akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai untuk menghasilkan kualitas perusahaan yang baik.

METODOLOGI PENELITIAN

Kepemimpinan melibatkan kemampuan untuk mempengaruhi memotivasi dan mengarahkan bawahannya, demi mencapai tujuan bersama. Karena kepemimpinan yang

dijalankan dengan baik merupakan perwujudan dari kepemimpinan yang efektif, dan kepemimpinan yang efektif dapat memberikan sumbangan pada peningkatan prestasi kerja pegawai. Kepemimpinan yang efektif memberikan sumbangan pada moral tenaga kerja, biasanya hal ini mengakibatkan lingkungan yang tercipta dilihat oleh para tenaga kerja sebagai suasana yang seimbang dengan keseimbangan psikologis mereka. Sebagai dampak nyata, dengan senang hati mereka melibatkan diri dalam pekerjaan mereka. Tenaga kerja jarang sekali menyadari secara pribadi mengapa pegawai merasa bebas untuk melibatkan diri sepenuhnya pada pekerjaannya. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan dua judul penelitian terdahulu. Penelitian ini menjelaskan persamaan dan perbedaan dari penelitian yang dilakurkan oleh penelitian terdahulu.

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang/individu atau kelompok melalui tugasnya dan sesuai dengan tanggung jawabnya. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang ditetapkan sebelumnya. Kinerja diartikan sebagai keseluruhan proses pekerjaan dari individu yang hasilnya dapat digunakan untuk menentukan apakah pekerjaan individu dan kelompok itu baik atau sebaliknya (Sutisna, 2021).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum penelitian ini dilakukan, peneliti mengadakan pertemuan dengan kepala kantor di ruangan kepala kantor pada hari senin 15 Oktober 2024 di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kupang. Dalam pertemuan tersebut peneliti menyampaikan keinginan untuk melaksanakan penelitian di kantor tersebut dengan judul Analisis Kepemimpinan Kepala Kantor Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. Peneliti juga menyampaikan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mendeskripsikan, Analisis kepemimpinan kepala kantor dalam meningkatkan kinerja pegawai pada metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kualitatif.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kupang pada tanggal 15 Oktober 2024. Dengan subjek Pertama berinisial AF, subjek tersebut sebagai Analisis informasi pengembangan sumber daya manusia aparatur sub bagian tata usaha. Subjek kedua berinisial PR, subjek tersebut sebagai Arsiparis Ahli pertama

pada Sub bagian tata usaha. Subjek ketiga berinisial AK, subjek tersebut sebagai Analis perencanaan evaluasi dan pelaporan jabatan pelaksana pada Sub bagian tata usaha. Subjek ke Empat berinisial YT subjek tersebut sebagai pelaksana administrasi pada Sub bagian tata usaha.

Berdasarkan hasil wawancara yang diperoleh dari ke-3 subjek penelitian diatas dengan mengacu pada penelitian Kepemimpinan direktif dalam konteks meningkatkan kinerja pegawai dapat dikatakan bahwa kepala kantor Kementerian Agama Kabupaten Kupang telah melakukan berbagai upaya dalam melakukan pengarahan, seperti menginformasikan apa-apa yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan instansi. Dan adapun pegawai yang kurang memahami arahan maka dilakukan bimbingan seperti bertanya langsung kepada teman-teman seruangan atau bertanya langsung kepada bidang yang bersangkutan

Bersadarkan teori dan hasil penelitian dan teori diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan direktif merupakan gaya yang positif karena pada dasarnya gaya direktif adalah gaya otoriter. Dalam hal memberikan pengarahan, kepala kantor Kementerian Agama Kabupaten Kupang telah melakukan berbagai upaya dalam melakukan pengarahan, seperti menginformasikan apa-apa yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan instansi. Dimana kepemimpinan direktif adalah kepemimpinan yang mampu mengarahkan, mengawasi serta melakukan pembimbingan kepada bawahannya agar pekerjaan yang dilakukan berjalan dengan efektif. Pemberian pengarahan, pengawasan dan bimbingan oleh pimpinan dalam suatu organisasi memiliki peran yang sangat penting.

Kepemimpinan Direktif

Dalam menjalankan tugas kepemimpinan, seorang pemimpin mempunyai peranan yang sangat penting untuk menjalankan suatu tugas agar mencapai suatu tujuan organisasi. Pemimpin juga diharapkan dapat memberikan arahan kepada setiap bawahannya tentang apa yang harus dilakukan, bagaimana caranya, menjadwalkan pekerjaan, mempertahankan standar kinerja.

YT *“sebagai bawahan ketika diberikan arahan dan bimbingan oleh kepala kantor untuk melakukan pekerjaan. Jika mengalami kesulitan maka kami langsung mendapatkan bimbingan”*

Berdasarkan hasil keseluruhan wawancara diatas maka peneliti menyimpulkan bahwa melalui gaya kepemimpinan direktif dapat dikatakan sudah efektif. Hal tersebut dapat diketahui dengan upaya-upaya kepala kantor kementerian agama dalam memberikan

pengarahan kepada pegawainya sebelum melakukan pekerjaan. Pemberian arahan dilakukan pada saat apel atau pada saat melakukan pertemuan. Pengarahan adalah suatu tindakan untuk mengusahakan agar semua pegawai atau anggota berusaha untuk mencapai tujuan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. adapun tujuan dari pemberian pengarahan adalah untuk dapat mencapai tujuan organisasi dengan baik, serta menimalisir terjadinya hambatan dalam melakukan pekerjaan.

Kepemimpinan Suportif

Kepemimpinan suportif adalah pemimpin yang melakukan berbagai usaha agar pekerjaan lebih menyenangkan, memperlakukan anggota dengan adil, bersahabat, mudah bergaul, memperhatikan kesejahteraan bawahannya.

YT *“melalui motivasi yang diberikan kepala kantor kepada kami dapat meningkatkan loyalitas, produktivitas serta membangun kerja sama yang baik antar tim pegawai*

Berdasarkan hasil keseluruhan wawancara diatas maka peneliti menyimpulkan bahwa melalui gaya kepemimpinan suportif dapat dikatakan efektif. Hal tersebut dapat diketahui dengan upaya-upaya yang dilakukan kepala kantor dalam memberikan motivasi kepada pegawainya dalam melakukan pekerjaan. Motivasi adalah suatu dorongan yang ada pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar melakukan suatu tindakan untuk mencapai tujuannya. Tujuan pemberian motivasi kepada pegawai dilakukan agar dapat meningkatkan antusias pegawai dalam mengerjakan tugasnya.

Kepemimpinan yang berorientasi pada prestasi

Kepemimpinan yang berorientasi pada prestasi, menentukan tujuan-tujuan yang menentang, mengharap kinerja yang tinggi, menekankan pentingnya kinerja yang berkelanjutan, optimistik dan memenuhi standar – standar yang tinggi.

YT *“karena kami disini ada apresiasi dari pemimpin jika secepatnya menyelesaikan pekerjaan sehingga kami termotivasi untuk melakukan pekerjaan kami.*

Dari hasil wawancara diatas maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa pegawai di kantor Kementerian Agama Kabupaten Kupang memiliki prestasi berupa menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan mengerjakan tugas yang diberikan oleh pemimpin. Pegawai yang memiliki prestasi akan diberikan apresiasi untuk tetap mempertahankan kinerjanya.

Kepemimpinan parsipatif

Kepemimpinan partisipatif adalah kepemimpinan yang mampu melibatkan bawahan, meminta saran kepada bawahan dan menggunakannya dalam proses pengambilan keputusan.

YT ““ya kami di berikan hak untuk mengeluarkan pendapat. Hal ini merupakan salah satu upaya untuk melibatkan kami dalam setiap pengambilan keputusan yang akan di ambil oleh pemimpin”

Berdasarkan hasil keseluruhan wawancara diatas maka peneliti menyimpulkan bahwa pengambilan keputusan adalah proses untuk memilih satu jalan dari beberapa jalan yang ada. Pengambilan keputusan dapat memecahkan masalah yang dihadapi. Dalam melakukan pengambilan keputusan, Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kupang melibatkan pegawainya dalam pengambilan keputusan. Oleh karena melalui gaya kepemimpinan parsipatif dapat dikatakan sudah efektif. Hal tersebut dapat diketahai dengan keterlibatan pegawai dalam pengambilan keputusan.

Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan sangat penting karena dapat meningkatkan kemampuan secara kognitif, dapat membuka peluang yang lebih luas dalam karir, dan dapat meningkatkan kemampuan individu. Dengan demikian tingkat pendidikan yang tinggi dapat membawa manfaat yang signifikan bagi individu dan masyarakat.

YT “ya dengan kesetaraan tingkat pendidikan yang ada kerja sama diantara kami dapat terjalin dengan baik.

Berdasarkan hasil keseluruhan diatas peneliti dapat menyimpulkan bahwa Tingkat pendidikan yang dimiliki seseorang dapat membantunya dalam mengembangkan bakat dan ketrampilan yang dimiliki sehingga sangat penting dalam dunia pekerjaan untuk memiliki pendidikan yang setara.

Keterampilan

Keterampilan yang dimiliki pegawai untuk melakukan suatu tugas atau pekerjaan secara kreatif, efektif dan efisien. Keterampilan merupakan kemampuan spesifik yang dapat ditingkatkan melalui pengalaman pegawai.

YT “melalui ketrampilan yang dimiliki pegawai dapat memperluas kesempatan berkarir.

Keterampilan yang dimiliki seseorang dapat untuk dapat melakukan suatu tugas atau aktivitas dengan baik cepat dan tepat. bukanlah sesuatu yang statis melainkan diperoleh melalui pengalaman dan dapat meningkatkan kinerja yang dimiliki.

Kedisiplinan

Kedisiplinan didasarkan pada tata tertib pada kesadaran diri bukan paksaan, ini merupakan suatu kebiasaan yang muncul dari dalam diri untuk menaati nilai sosial dan aturan yang berlaku.

YT “dengan adanya aturan dalam kator kami disini diarahkan untuk taat pada aturan yang ada

Kedisiplinan merupakan suatu kebiasaan yang miliki seseorang untuk menaati aturan yang dimiliki. Melalui kedisiplinan seseorang dapat meningkatkan kinerja yang dimilikinya.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang Analisis Kepemimpinan Kepala Kantor Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kupang, maka di simpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala kantor dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kementerian Agama Kabupaten kupang dapat dilihat dari beberapa hal yaitu gaya kepemimpinan direktif, gaya kepemimpinan suportif, gaya kepemimpinan yang berorientasi pada prestasi dan gaya kepemimpinan partisipatif.

Dari ke empat gaya kepemimpinan diatas, gaya kepemimpinan yang cenderung diterapkan oleh kepala kantor Kementerian Agama Kabupaten Kupang adalah gaya kepemimpinan yang berorientasi pada prestasi. Dimana gaya kepemimpinan yang berorientasi pada prestasi yang diterapkan kepala kantor Kementerian Agama Kabupaten Kupang mampu meningkatkan kinerja/kedisiplinan pegawai dan juga dapat meningkatkan rasa tanggung jawab pegawai pada pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Anisatul Luthfia & Sunarto (2025), Pengorganisasian dalam Pendidikan : Struktur Organisasi, Pembagian Tugas, dan Koordinasi dalam Lembaga Pendidikan
- Erna Suriyani (2015), Hubungan Iklim Organisasi Dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan Dan Koperasi Kabupaten Balangan.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2006 Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT Haji Masagung.
- Irawan, Prasetya, 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia, STIALAN Press, Jakarta.
- Irna Iwah, 2023, Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa.

- Jufrizen, 2021. *Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan Dengan Etika Kerja Sebagai Variabel Moderating*. Medan : UMSU Press
- Kartono, Kartini. 2005. *Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan itu?*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Mangunhardjana. (2021). *Kiat Menjadi SDM Unggul*. Jakarta.
- Munajat, J. (2021). *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah untuk Pengembangan Profesionalisme Guru*: Bintang Pustaka. Bintang Pustaka Madani.
- Rany D.R. Sari (2013), *Strategi Kepemimpinan Kepala Kua Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Urusan Agama (Kua) Kecamatan Semboro Kabupaten Jember*.
- Ratih E. Nova & Serli Marlina (2023). *Hubungan Pembiasaan Pemberian Sarapan Dengan Konsentrasi Anak Usia 405 Tahun Di Kenagarian Koto Kaciak Kabupaten Pasaman*.
- Rivai, Veitzal. 2004. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- S. Suriasumantri, Jujun. *Filsafat Ilmu: Sebuah Pengantar Populer*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 2009.
- Siagian, T. S. & Khair, H. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening*. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol. 1 : 59-70.
- Sugiyono, 2013, *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. (Bandung: ALFABETA)
- Suparman. (2019). *Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Guru: Sebuah Pengantar Teoritik*. Uwais Inspirasi Indonesia.
- Susi Hardjati. *Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial* Vol.6 No.2 Oktober 2006 : 92-97
- Wa Ode Zusnita Muizu. *Pekbis Jurnal*, Vol.6, No.1, Maret 2014: 1-13