

## Peran Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Sosial Kota Padang

Aura Fadhilah<sup>1</sup>, Syamsir Saili<sup>2</sup>, Fatia Nur Fadila Qomari<sup>3</sup>, Melani Putri<sup>4</sup>,  
Zahra Fadilah<sup>5</sup>, Zahra Sefnita<sup>6</sup>

<sup>123456</sup>Universitas Negeri Padang

Email : [arfdh3@gmail.com](mailto:arfdh3@gmail.com) [syamsirsaili@gmail.com](mailto:syamsirsaili@gmail.com)  
[fatianurfadilahqomari@gmail.com](mailto:fatianurfadilahqomari@gmail.com) [melaniputri494@gmail.com](mailto:melaniputri494@gmail.com)  
[zahrafadhilah60@gmail.com](mailto:zahrafadhilah60@gmail.com) [sefnitazahra@gmail.com](mailto:sefnitazahra@gmail.com)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis gaya kepemimpinan yang diterapkan di Dinas Sosial Kota Padang serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Kepemimpinan dipandang sebagai kekuatan aspirasional dan moral yang berperan penting dalam membentuk motivasi, loyalitas, dan produktivitas pegawai. Studi ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif, serta teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara, dokumentasi, dan studi pustaka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang dominan bersifat demokratis dan partisipatif, ditandai dengan keterlibatan langsung pimpinan dalam operasional, komunikasi yang terbuka, kejelasan instruksi, serta pemberian dukungan moral dan motivasi. Pemimpin juga menerapkan pendekatan transformasional dan suportif, mendorong keterlibatan aktif pegawai dalam pengambilan keputusan, serta memberikan apresiasi terhadap kinerja yang baik. Temuan ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang humanis, komunikatif, dan berorientasi pada hasil mampu meningkatkan efektivitas kerja dan pelayanan publik. Penelitian ini merekomendasikan penguatan nilai kemanusiaan, pemanfaatan teknologi digital secara transparan, serta penerapan sistem evaluasi berbasis kinerja dalam pengembangan kepemimpinan di masa mendatang.

**Kata kunci:** *Peran Kepemimpinan, Kinerja Pegawai, Dinas Sosial Kota Padang*

### Abstract

This study aims to describe and analyze the leadership style implemented at the Social Service Office of Padang City and its influence on employee performance. Leadership is viewed as an aspirational and moral force that plays a crucial role in shaping employee motivation, loyalty, and productivity. A qualitative descriptive approach was employed, utilizing data collection techniques such as observation, interviews, documentation, and literature review. The findings reveal that the prevailing leadership style is democratic and participative, characterized by the leader's direct involvement in

operations, open communication, clear instructions, and consistent moral and motivational support. The leader also applies transformational and supportive approaches, encouraging active employee participation in decision-making and providing recognition for good performance. The study concludes that a humanistic, communicative, and results-oriented leadership approach enhances work effectiveness and public service quality. It is recommended that future leadership development emphasize human values, transparent use of digital technology, and performance-based evaluation systems.

**Keywords :** Leadership Role, Employee Performance, Social Services Of Padang City

## **PENDAHULUAN**

Kepemimpinan merupakan suatu kekuatan aspirasional, kekuatan moral yang kreatif yang mampu mempengaruhi para anggota untuk mengubah sikap sehingga mereka menjadi paham dengan keinginan pimpinan. Seorang pemimpin yang efektif harus mampu menjalin komunikasi yang terbuka, menyampaikan tugas secara jelas, serta memberikan dukungan emosional dan profesional kepada bawahannya. Gaya kepemimpinan partisipatif dan transformasional terbukti mampu meningkatkan motivasi kerja, loyalitas, serta produktivitas pegawai. Pemimpin dengan karakteristik tersebut dapat membangun visi bersama, mendorong pemberdayaan pegawai, dan menciptakan inovasi dalam setiap pelaksanaan tugas. Hal ini menjadi sangat penting dalam lingkungan Dinas Sosial Kota Padang, yang menuntut kerja tim yang solid, inisiatif di lapangan, serta responsif terhadap dinamika sosial masyarakat.

Kepemimpinan berfungsi sebagai penggerak dan koordinator dari sumber daya manusia, semua dana, dan sarana yang disiapkan oleh sekumpulan manusia yang melakukan kerja sama guna bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Kepemimpinan dalam suatu organisasi mempunyai dampak cukup luas termasuk perilaku pegawai, kepemimpinan yang mampu menggerakkan dan meningkatkan kinerja pegawai. Namun, sebaliknya kepemimpinan yang tidak mendapat dukungan dari pegawai kemungkinan membuat rasa kurang simpati kepada pemimpin. (mahmud, 2019)

Kinerja pegawai menjadi indikator penting untuk menilai sejauh mana tujuan organisasi dapat dicapai. (Robbins, 2006) menyebutkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh motivasi, kompetensi, lingkungan kerja, serta gaya kepemimpinan. Pegawai Dinas Sosial Kota Padang menghadapi berbagai tuntutan tugas seperti pengelolaan bantuan sosial, pendataan warga miskin, penanganan anak terlantar, serta pelaksanaan program pemberdayaan masyarakat. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan yang diterapkan harus mampu membangkitkan partisipasi aktif, rasa kepemilikan, dan semangat kerja kolektif.

Disiplin kerja juga menjadi komponen penting yang memengaruhi kinerja pegawai. Disiplin mencerminkan komitmen individu dalam menjalankan tanggung jawab sesuai aturan yang berlaku.

Menurut Singodimedjo (2017), disiplin merupakan bentuk kesadaran serta kerelaan untuk mematuhi peraturan organisasi. Dalam birokrasi pemerintahan,

kedisiplinan sering kali menjadi sorotan karena berkaitan erat dengan akuntabilitas dan kredibilitas lembaga. Pemimpin yang berhasil menanamkan disiplin melalui pendekatan persuasif dan keteladanan akan mampu menciptakan budaya kerja yang sehat tanpa memicu resistensi dari pegawai.

Di sisi lain, lingkungan kerja yang kondusif sangat berkontribusi terhadap terciptanya suasana kerja yang nyaman dan produktif. Lingkungan ini mencakup aspek fisik seperti fasilitas kerja, serta aspek psikologis seperti hubungan antarpegawai dan gaya komunikasi pimpinan. Nitisemito (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan semangat kerja dan loyalitas pegawai. Ketidaksiharian lingkungan kerja sering kali menjadi penyebab menurunnya motivasi, meningkatnya ketidakhadiran, dan buruknya kualitas pelayanan.

Berdasarkan pertimbangan atas tiga elemen utama kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara komprehensif pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Padang. Penelitian ini juga berupaya mengidentifikasi gaya kepemimpinan yang paling efektif dalam mendorong kedisiplinan serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas. Diharapkan temuan penelitian ini tidak hanya bermanfaat dalam aspek teoritis, tetapi juga memberikan kontribusi nyata bagi pengembangan kebijakan manajemen SDM di sektor pemerintahan. Pada akhirnya, penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dalam upaya mempercepat reformasi birokrasi dan meningkatkan kualitas pelayanan publik yang profesional, tanggap, dan berorientasi pada masyarakat.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif yang bertujuan untuk memahami pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Padang. Data primer dikumpulkan melalui wawancara semi-terstruktur dengan Bapak Sekretaris Dinas Sosial Kota Padang sebagai narasumber utama. Wawancara ini dilaksanakan menggunakan pedoman yang terdiri dari 12 pertanyaan, yang dirancang untuk menggali informasi mengenai gaya kepemimpinan, keterlibatan pimpinan dalam aktivitas sehari-hari, pemberian motivasi, komunikasi antara pimpinan dan pegawai, serta dampak kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

Selain wawancara, dokumentasi yang berupa foto dan video selama kegiatan tersebut, serta observasi di lingkungan kantor juga dilakukan untuk memperkaya data penelitian. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah pedoman wawancara yang telah disusun sebelumnya. Data yang diperoleh kemudian dianalisis secara deskriptif dengan cara membaca, memahami, dan mengelompokkan hasil wawancara ke dalam tema-tema yang relevan dengan fokus penelitian. Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Sosial Kota Padang pada bulan April 2025.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Gaya Kepemimpinan di Dinas Sosial Kota Padang**

Temuan penelitian menunjukkan bahwa pola kepemimpinan yang dominan di Dinas Sosial Kota Padang cenderung mengadopsi pendekatan demokratis dan partisipatif. Gaya ini tercermin dari keterbukaan pimpinan dalam menerima masukan dan mengajak pegawai berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan. Pendekatan tersebut menciptakan lingkungan kerja yang inklusif serta memperkuat rasa tanggung jawab dan keterlibatan pegawai terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

Temuan ini mendukung teori kepemimpinan partisipatif, yang menyatakan bahwa partisipasi aktif pegawai dalam pengambilan keputusan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas terhadap organisasi (Yukl, 2013). Meskipun bersikap terbuka, pimpinan tetap menunjukkan ketegasan dalam menetapkan kebijakan, memperlihatkan kemampuan untuk menyeimbangkan empati dengan kewenangan. Kombinasi tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan bersifat situasional dan adaptif terhadap kebutuhan organisasi (Hersey & Blanchard, 1988).

### **Keterlibatan Langsung Pimpinan dalam Operasional**

Penelitian juga mengungkap bahwa pimpinan tidak hanya berfungsi sebagai manajer administratif, tetapi juga turut terlibat secara langsung dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Keterlibatan ini menunjukkan bahwa pimpinan menjadi teladan dalam bekerja—tidak hanya memberikan arahan, namun juga mencontohkan melalui tindakan nyata. Kepemimpinan seperti ini mengarah pada gaya transformasional, yang menekankan pentingnya peran pemimpin sebagai panutan. Pimpinan menetapkan target kerja dan secara berkala melakukan pemantauan. Proses monitoring ini berfungsi sebagai alat kontrol dan evaluasi, yang dapat digunakan untuk memberikan umpan balik guna perbaikan kinerja pegawai. Hal ini sangat krusial dalam konteks instansi pelayanan publik seperti Dinas Sosial, yang menghadapi dinamika sosial yang terus berubah.

### **Kejelasan dalam Arahan dan Instruksi**

Arahan yang diberikan oleh pimpinan disampaikan secara terstruktur dan mudah dipahami. Kejelasan tersebut diperkuat dengan keberadaan SOP (Standard Operating Procedure) yang telah disosialisasikan secara menyeluruh kepada seluruh unit kerja. SOP ini berfungsi sebagai acuan utama dalam pelaksanaan tugas, sekaligus menghindari kesalahpahaman. Pemanfaatan teknologi informasi melalui media digital seperti grup daring juga membantu mempercepat penyampaian informasi. Hal ini mencerminkan kesadaran pimpinan terhadap pentingnya pengelolaan informasi yang efisien dalam mendukung kinerja organisasi.

### **Dukungan Pimpinan dalam Penyelesaian Masalah**

Kepemimpinan di Dinas Sosial Kota Padang juga menunjukkan dimensi suportif, terutama saat pegawai menghadapi kendala di lapangan. Dalam menghadapi pengaduan masyarakat, khususnya terkait program bantuan sosial, pimpinan tidak hanya menyerahkan tanggung jawab kepada bawahannya, tetapi juga turut hadir dan mengambil bagian dalam menyelesaikan masalah. Gaya kepemimpinan ini

mencerminkan prinsip *servant leadership*, di mana pemimpin berperan sebagai pelayan yang mendukung dan melindungi anggotanya dalam menjalankan tugas.

### **Pemberian Motivasi dan Bentuk Apresiasi**

Meski belum tersedia sistem penghargaan berbasis anggaran resmi, pimpinan tetap berinisiatif memberikan apresiasi dalam bentuk piagam atau insentif pribadi kepada pegawai berprestasi. Penghargaan ini diberikan berdasarkan evaluasi kinerja secara periodik. Upaya ini menunjukkan pentingnya dorongan motivasi baik secara intrinsik maupun ekstrinsik dalam mendorong produktivitas kerja. Sejalan dengan pandangan Herzberg (1959), pengakuan terhadap prestasi individu berkontribusi signifikan terhadap peningkatan semangat dan loyalitas kerja.

### **Keterbukaan dalam Forum Diskusi dan Evaluasi**

Pimpinan secara rutin mengadakan forum staf mingguan yang digunakan sebagai wadah evaluasi dan perencanaan. Forum ini tidak hanya berfungsi secara formal, tetapi juga menjadi ruang bagi pegawai untuk menyampaikan aspirasi, kritik, dan usulan. Pendekatan ini memperlihatkan gaya kepemimpinan partisipatif yang mendorong terciptanya keterlibatan emosional dan intelektual pegawai, yang pada akhirnya memperkuat kerja tim dan kohesi organisasi.

### **Pengaruh Kepemimpinan terhadap Produktivitas Pegawai**

Hasil wawancara mendalam mengungkap bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan memberikan dampak positif terhadap peningkatan produktivitas pegawai. Pimpinan yang mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif, kompetitif, dan manusiawi terbukti mampu meningkatkan motivasi kerja dan pencapaian target organisasi. Kinerja pegawai meningkat karena mereka tidak hanya mendapat arahan yang jelas, tetapi juga dibekali dengan evaluasi dan pembinaan yang berkelanjutan, sehingga mereka merasa memiliki tanggung jawab moral terhadap hasil kerja mereka.

### **Dampak Arahan Terhadap Capaian Target**

Arahan strategis dari pimpinan membuat pegawai memiliki pemahaman yang lebih baik mengenai peran dan tanggung jawab mereka. Hal ini berdampak langsung pada peningkatan motivasi dan efisiensi kerja. Pemimpin tidak sekadar memberi perintah, melainkan juga membangun pemahaman kolektif tentang visi dan tujuan organisasi. Dalam konteks birokrasi, keterampilan interpersonal dan manajerial menjadi krusial mengingat pimpinan tidak dapat memilih sendiri timnya.

### **Komunikasi dalam meningkatkan Kinerja**

Komunikasi yang efektif antara pimpinan dan staf menjadi fondasi dalam membangun sinergi kerja. Komunikasi terbuka memungkinkan terwujudnya kepercayaan, mempercepat penyelesaian masalah, dan meningkatkan partisipasi pegawai. Pimpinan membangun hubungan kerja yang bersifat kekeluargaan, yang turut menciptakan suasana kerja yang nyaman. Sistem komunikasi yang fleksibel dan adaptif membantu mencegah terjadinya konflik serta mempercepat proses pengambilan keputusan.

### **Pelatihan, Evaluasi, dan Pembinaan Pegawai**

Pengembangan kapasitas pegawai dilakukan secara berkelanjutan melalui pelatihan teknis, evaluasi rutin, dan proses pembinaan. Evaluasi dilakukan sebagai

dasar dalam memberikan umpan balik untuk meningkatkan performa. Pendekatan ini selaras dengan konsep manajemen SDM modern, di mana proses peningkatan kualitas tidak hanya berhenti pada perekrutan, tetapi terus berlanjut dalam bentuk penguatan kompetensi dan karakter kerja.

### **Rekomendasi untuk Meningkatkan Efektivitas Kepemimpinan**

Sebagai masukan dari para informan, disarankan agar kepemimpinan ke depan lebih berfokus pada pendekatan yang humanis, transparansi dalam penggunaan teknologi digital, sistem evaluasi berbasis hasil, serta penghargaan yang objektif dan adil. Pemimpin masa kini dituntut tidak hanya cakap secara teknis, tetapi juga mampu menjadi penggerak perubahan, pemotivasi tim, dan penginternalisasi nilai-nilai organisasi dalam setiap aspek kerja.

### **SIMPULAN**

Berdasarkan temuan penelitian di Dinas Sosial Kota Padang, dapat disimpulkan bahwa pola kepemimpinan yang diterapkan cenderung bersifat demokratis dan mengedepankan partisipasi. Pimpinan menunjukkan keterlibatan aktif dalam kegiatan operasional, memberikan instruksi yang terarah, serta menciptakan iklim kerja yang kondusif dan mendorong inovasi. Gaya kepemimpinan tersebut memberikan dampak positif terhadap peningkatan motivasi, loyalitas, serta kinerja pegawai. Kejelasan instruksi yang disampaikan, komunikasi dua arah yang efektif antara atasan dan bawahan, serta dukungan moral dari pimpinan menjadi faktor yang memperkuat keterlibatan pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Lebih lanjut, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa pimpinan yang menanamkan nilai-nilai kedisiplinan dan integritas, serta memberikan apresiasi kepada pegawai berprestasi, mampu meningkatkan semangat kerja dan produktivitas. Untuk mengoptimalkan efektivitas kepemimpinan di masa mendatang, disarankan agar pendekatan yang lebih berorientasi pada nilai kemanusiaan, pemanfaatan teknologi secara transparan, serta sistem evaluasi berbasis hasil menjadi perhatian utama. Dengan demikian, Dinas Sosial Kota Padang diharapkan dapat meningkatkan kinerja organisasional dan memberikan pelayanan publik yang lebih optimal.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership* (edisi ke-2). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Dwiyanto, A. (2011). *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- House, R. J. (1971). A Path Goal Theory of Leader Effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 16(3), 321–339.
- Nitisemito, A. S. (2015). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Robbins, S. P. (2006). *Organizational Behavior* (edisi ke-12). New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Singodimedjo, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Yukl, G. (2010). *Leadership in Organizations* (edisi ke-7). Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. John Wiley & Sons, Inc.
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1988). *Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources* (edisi ke-6). Prentice-Hall.
- Yukl, G. (2013). *Leadership in Organizations* (edisi ke-8). Pearson Education.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership* (2nd ed.). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Mahmud, A. (2019). *Kepemimpinan dalam organisasi*. Jakarta: Prenada Media.
- Nitisemito, A. S. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku organisasi* (10th ed., A. F. Veithzal Rivai, Trans.). Jakarta: PT Indeks. (Original work published 2001)
- Singodimedjo, M. (2017). *Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi pemerintahan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Yukl, G. (2010). *Leadership in organizations* (7th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.