

**PERAN KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI  
DINAS PERINDUSTRIAN PERDAGANGAN ENERGI DAN SUMBER DAYA  
MINERAL PROVINSI SUMATERA UTARA PADA BIDANG PENGEMBANGAN  
PERDAGANGAN LUAR NEGERI**

***“THE ROLE OF LEADERSHIP IN IMPROVING EMPLOYEE PERFORMANCE IN  
THE INDUSTRIAL OFFICE OF ENERGY AND MINERAL RESOURCES TRADE  
OF NORTH SUMATRA PROVINCE IN THE FIELD OF FOREIGN TRADE  
DEVELOPMENT”***

**Windi Maiyulina Nazara, Siswati Saragi, Kariaman Sianaga**

Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas Dharmawangsa

Email : siswatisaragi@dharmawangsa.ac.id

**ABSTRAK**

Kinerja pegawai Pada Kantor Dinas Perindustrian perdagangan Energi Sumber Daya Mineral (DPESDM ) Sumatera utara, masih tergolong rendah. Keadaan tersebut dapat dilihat dari belum maksimalnya pemberian pelayanan dikarenakan dianggap tidak dapat memberikan sesuai dengan apa yang didapatkan oleh masyarakat, tidak adanya program pendidikan dan pelatihan, kurangnya sumber daya manusia dan masih kurangnya sarana dan prasarana untuk pegawai. Berdasarkan hal tersebut rumusan masalah dalam penelitian ini “Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Dinas Perindustrian Perdagangan Energi Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara Pada Bidang Pengembangan Perdagangan Luar Negeri?” dengan tujuan penelitian untuk mengetahui Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Dinas Perindustrian Perdagangan Energi Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara Pada Bidang Pengembangan Perdagangan Luar Negeri. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif, sedangkan teknik analisis data menggunakan deskriptif kualitatif. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peran kepemimpinan. Dalam meningkatkan kinerja sudah tergolong baik dalam hal sebagai informasional, pengawasan, dalam mengambil keputusan, serta dalam interpersonal pemimpin. Kinerja pegawai sudah tergolong baik dari aspek kuantitas kerja, kualitas kerja, tingkat kehadiran kerjasama dan pemanfaatan waktu. Kepemimpinan kepala bidang sudah berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai dari aspek pengetahuan tentang kuantitas kerja, kualitas kerja, tingkat kehadiran kerjasama dan pemanfaatan waktu serta dalam hal produktivitas pegawai.

**Kata Kunci :** Peran Kepemimpinan, Kinerja Pegawai

**ABSTRACT**

*The performance of employees at the Office of the Industrial and Mineral Resources Agency (DPESDM) in North Sumatra is still relatively low. This situation can be seen from the lack of optimal service provision because it is considered unable to provide according to what is obtained by the community, the absence of education and training programs, the*

lack of human resources and the lack of facilities and infrastructure for employees. Based on this, the formulation of the problem in this study is "The Role of Leadership in Improving the Performance of Employees at the North Sumatra Provincial Mineral Resources Energy Trade Industry Office in the Field of Foreign Trade Development?" with the purpose of the research to find out the role of leadership in improving employee performance at the North Sumatra Provincial Mineral Resources Energy Trade Industry Office in the field of foreign trade development. The research method used is a descriptive method, while the data analysis technique uses a qualitative descriptive. The results of this study show that the role of leadership. In improving performance, it is classified both in terms of informational, supervision, in decision-making, and in the interpersonal of leaders. Employee performance is classified as good in terms of work quantity, work quality, level of cooperation attendance and time utilization. The leadership of the head of the field has played a role in improving employee performance in terms of knowledge about the quantity of work, quality of work, the level of attendance of cooperation and the use of time and in terms of employee productivity. Keywords: Leadership Role, Employee Performance

**Keywords: Leadership Role, Employee Performance**

## A. PENDAHULUAN

Dalam bidang pemerintahan maupun dalam bidang lainnya seperti dunia usaha, pemimpin merupakan salah satu tonggak untuk menjalankan roda pemerintahan maupun roda perekonomian Perusahaan, karena maju mundurnya suatu pemerintah ataupun duatu Perusahaan sangatlah tergantung dengan pemimpin yang dapat manage bawahannya dengan baik.

Pemimpin organisasi selalu membuat keputusan, membuat rencana dasar dan menentukan tujuan organisasi dan mempunyai Impian agar pegawainya mampu bekerja dengan kinerja yang tinggi. seorang pemimpin akan menuntunt pegawai agar dapat mencapai standar atau bahkan mampu melampaui batas standar kerja yang ditetapkan oleh organisasi, Kesuksesan suatu organisasi sangat ditentukan oleh seorang pemimpin dalam memimpin bawahannya.

Kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama satu periode waktu tertentu. Kinerja pegawai *job performance* dapat diartikan sebagai sejauh mana seseorang melaksanakan tanggung jawab dan tugas kerjanya. Kinerja pegawai yang baik secara langsung akan mempengaruhi kinerja lembaga dan untuk memperbaiki kinerja pegawai tentu merupakan suatu pekerjaan yang memakan waktu dan proses yang panjang. Selain dengan meningkatkan pengawasan dan pembinaan juga dilakukan penilaian terhadap Tingkat keberhasilan kinerja yang telah dilakukan oleh para

pegawainya melalui peran pemimpin yang cakap memimpin instansi tersebut. (Griffin dalam Ananto, 2002) menyatakan bahwa kinerja pegawai tidak akan terlepas dari peran kepemimpinan yang ada dalam organisasi tersebut. Hal ini dikarenakan kepemimpinan dapat mengarahkan tujuan organisasi, memotivasi perilaku kearah pencapaian tujuan tersebut, dan mampu mendefinisikan budaya organisasi.

Sehingga permasalahan yang terkait pada kinerja pegawai di Kantor Dinas Perindustrian Perdagangan Energi Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara, yang kurang baik yang berdampak pada peran kepemimpinan yang belum optimal dalam disiplin kerja pegawai yang masih kurang maksimal. Dari survei yang ada masih banyak penilaian pegawai yang kurang baik khususnya beberapa karyawan yang terlambat masuk kerja, ada juga yang terlambat untuk upacara pagi, penyelesaian tugas atau pekerjaan kurang baik, dan ada juga meninggalkan tugas kecil pada jam kerja, kurang perhatian pemimpin dalam fasilitas yang baik kepada pegawai, kurang apresiasi pemimpin kepada pegawai yang memiliki kinerja yang baik namun, kurang mendapatkan perhatian dari pemimpin, Kepedulian, motivasi serta pengawasan dari seorang pemimpin yang masih minim membuat kinerja pegawai kurang maksimal.

## **B. TINJAUAN PUSTAKA**

### **1. Kepemimpinan**

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi, memotivasi, dan menginspirasi orang lain dalam mencapai tujuan Bersama. Kepemimpinan melibatkan keterampilan dalam mengambil Keputusan, membangun komunikasi yang efektif, serta memberikan contoh yang baik bagi pengikutnya. seorang pemimpin tidak hanya bertindak sebagai instruksi, tetapi juga sebagai penggerak yang mendorong semangat, kerja sama, dan perubahan positif di dalam suatu kelompok atau organisasi.

Menurut Desler (2012: 176) menyatakan kepemimpinan merupakan hubungan dimana satu orang yakin pimpinan mempengaruhi pihak lain untuk bekerja sama dalam usaha mengerjakan tugas- tugas yang berhubungan , guna untuk mencapai tujuan bersama.

Menurut (sutrisno, 2009:213) Dalam duatu organisasi, kepemimpinan memegang peranan yang palinh penting karena pemimpin ialah yang menggerakkan organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Tidak mudah menjadi seorang pemimpin, karena menjadi pemimpin harus memahami pera pegawai atau starnya.

Namun pada kenyataannya, disiplin kerja tidak lepas kaitannya dengan, bagaimana pemimpin menjalankan perannya, sebagai kepala organisasi. Pemimpin dinilai memegang peranan yang penting dan strategi terhadap disiplin kerja pegawai sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Kepemimpinan dinilai penting dalam menegakkan disiplin kerja pegawai. Menurut (Almitraf 2015: 66) untuk tercapainya disiplin kerja pegawai, hal ini tidak terlepas dari pengaruh pemimpin dalam organisasi, peran pemimpin sangat sentral sebagaimana dikemukakan siagian.

## 2. Kinerja Pegawai

Kinerja berasal dari *kata job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Sinambale (2016), Mengatakan bahwa kinerja merupakan implementasi dari teori keseimbangan, yang mengatakan bahwa seseorang akan menunjukkan prestasi yang optimal bila dia dapat manfaat dan terdapat rangsangan dalam pekerjaannya secara adil dan masuk akal.

Menurut Gauzali Saydam ( 2005: 202) mendefinisikan banyak faktor yang dapat mempengaruhi dalam meningkatkan kinerja, faktor-faktor tersebut adalah adanya tindakan teladan pemimpin dalam organisasi, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan, dan besar kesilnya pemberian kompetensi, diciptakan kebiasaan- kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin kerja.

Menurut Hasibuan (2008) mendefinisikan kinerja sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kepercayaan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Selain itu, Gomes (2009) berpendapat kinerja adalah unjuk kerja yang merupakan hasil dari kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dala organisasi.

Berdasarkan dari beberapa pendapat diatas dapat di definisikan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja atau taraf kesuksesan yang dicapai oleh pekerja dalam bidang pekerjaan yang secara langsung dapat tercermin atau output yang dihasilkan baik yang berupa jumlah maupun kualitasnya.

Peningkatan kinerja pegawai dapat dilakukan jika organisasi melakukan penilaian kinerja organisasi, sebab tanpa penilain kinerja, organisasi tidak akan mengetahui kondisi kinerja pegawai yang ada sehingga jika kurang mampu merumuskan kebijakan yang tepat dalam melakukan meningkatkan kinerja tersebut Simamora (2001:416) menyatakan bahwa “penilaian kinerja” adalah proses adanya organisasi mengevaluasi pelaksanaan kerja individu. Pengertian ini menandakan bahwa penilaian kinerja difokuskan pada individu dalam rangka mengevaluasi pelaksanaan pekerjaan, hal ini berarti berkonteks pada evaluasi, Dimana hasil evaluasi ini digunakan sebagai masukan untuk melakukan perbaikan kinerja melalui serangkaian program kerja organisasi.

### **C. METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan menggunakan kualitatif, Kualitatif merupakan pendekatan penelitian yang digunakan untuk memahami fenomena atau masalah secara mendalam melalui pengalihan makna, Penelitian ini memiliki teori dan wawasan yang luas yang bertujuan untuk memperoleh pemahaman mendalam mengenai suatu fenomena, perilaku atau situasi dengan menekankan pada makna, pengalaman dan konteks.

Menurut Sugiyono 2014, metode penelitian deskriptif analisis merupakan metode penelitian dengan cara mengumpulkan data-data sesuai dengan yang sebenarnya kemudian data-data tersebut disusun, diolah, dan dianalisis untuk memberikan gambaran mengenai masalah yang ada. sedangkan, yang dimaksud dengan subjek kualitatif adalah penelitian yang diarahkan untuk menentukan nilai faktor bebas, yaitu dimungkinkannya satu variabel atau lebih tanpa membuat kolerasi, atau menghubungkan satu variabel dengan variabel lainnya (Sugiyono 2011)

### **D. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dalam indikator kepemimpinan ini digunakan agar dapat mengukur dan menilai kinerja seorang pemimpin yang mencakup tentang peran interpersonal, peran informasional, peran pengambilan Keputusan, dan peran pengawasan. Berikut hasil wawancara dengan informan terkait peran kepemimpinan seorang pemimpin di dinas Perindustrian.

Perdagangan Energi Dan Sumber daya Mineral Provinsi Sumatera Utara Pada Bidang Pengembangan Perdagangan Luar Negeri.

## **1. Peran Interpersonal**

Peneliti telah melakukan wawancara terkait peran kepemimpinan yang bersifat pribadi atau interpersonal untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan beberapa informan yaitu:

- a. Bagaimana peran interpersonal kabid dalam meningkatkan kinerja pegawai?

Informan pertama ( Bapak Kepala Bidang PPLN Azrai Ridho Hanafiah S.E, M.Si 12 Feb 2025, Jam 16:14) Lokasi Dinas Perindustrian Perdagangan Energi Sumber Daya Mineral (DPPESDM) Provinsi Sumatera Utara).

Peneliti telah melakukan wawancara kepada Bapak kepala Bidang PPLN Dinas Perindustrian Perdagangan Energi Sumber Daya Mineral (DPPESDM) Provinsi Sumatera Utara terkait Bagaimana peran interpersonal kabid dalam meningkatkan kinerja pegawai? Mengatakan bahwa:

“saya selaku kepala bidang (kabid) sudah memberikan semangat dan arahan terhadap para staf dan pegawai seperti biasanya saya mengarahkan kepada mereka kita memiliki SOP yang dapat di pedomani sebagai bentuk dari pada pengetahuan dan komunikasi kita. Nah, kalau ada pegawai yang tidak menjalankan kebijakan sesuai SOP kita akan menyampaikan bahwasanya ini salah dan memcaritahu letak kesalahan yang ada dan membantu para pegawai dalam melaksanakan tugas yang tidak dimengerti agar mereka tidak salah dalam melaksanakan tugas dan kebijakan yang diberikan dan selalu saya berikan arahan dan masukan kepada mereka, begitu juga para pegawai dan staf, saya selalu menanyakan kepada pegawai saya apa saja keluhan dan masalah yang ada. Itu saja yang bisa saya lakukan dalam meningkatkan kinerja pegawai saya”.

- b. Apakah peran interpersonal kabid sudah berjalan dengan baik untuk meningkatkan kinerja pegawainya?

Informan pendukung ( Ibu Dianita selaku analisis kinerja 5 Feb 2025 jam 10:21) Lokasi Dinas Perindustrian Perdagangan Energi Sumber Daya Mineral (DPPESDM) Provinsi Sumatera Utara).

Peneliti telah melakukan wawancara kepada Ibu Anlisi kinerja Dinas Perindustrian Perdagangan Energi Sumber Daya Mineral (DPPESDM) Provinsi Sumatera Utara terkait,

Apakah peran interpersonal kabid sudah berjalan dengan baik untuk meningkatkan kinerja pegawainya? Mengatakan bahwa:

“peran interpersonal kabid, Dalam peran ini kabid menjalankan dengan sangat baik salah satunya memberikan arahan kepada kami pegawainya untuk menmbah wawasan tentang tugas-tugas yang sudah diberikan untuk melayani setiap fungsi yang sudah diberikan”.

Informan pendukung (Bapak Ainou Mangasa Siadari selaku fasilitator perdagangan 5 feb 2025 jam 10.59) Lokasi Dinas Perindustrian Perdagangan Energi Sumber Daya Mineral (DPPESDM) Provinsi Sumatera Utara).

Peneliti telah melakukan wawancara kepada Bapak Ainou Mangasa Siadari selaku fasilitator perdagangan Dinas Perindustrian Perdagangan Energi Sumber Daya Mineral (DPPESDM) Provinsi Sumatera Utara terkait, Apakah peran interpersonal kabid sudah berjalan dengan baik untuk meningkatkan kinerja pegawainya? Mengatakan bahwa:

“Peran kabid meningkatkan kinerja dalam bentuk surat perintah tugas kepada pegawai untuk mengikuti seminar seminar dan kursus tentang hal hal yang berkaitan dengan pekerjaan, dan kabid memberikan arahan kepada pegawai dalam bentuk rapat rapat bidang serta memberikan koreksi kepada pegawai baik yang kurang sesuai dengan harapan dalam pekerjaan, memberikan evaluasi setiap bulan terhadap kinerja pegawai”.

Dari hasil wawancara dapat disimpulkan jawaban yang diberikan cukup jelas dimana kabid dapat memengaruhi cara individu berkomunikasi dan merespon setiap pegawainya, dan juga mencerminkan bagaimana hubungan sosial, berkomunikasi dan merespon lingkungan mereka cukup baik.

## **2. Peran intermasional**

Dalam peran ini kepala bidang (kabid) di dinas Perindustrian perdagangan energi sumber daya mineral menjalankan perannya sebagai informasional untuk penghubung dengan bawahannya, yang berarti selalu menjaga komunikasi dengan baik dengan pegawainya agar tidak terjadi kesalahpahaman antara kabid dan bawahannya, peneliti telah melakukan wawancara dengan beberapa informan yaitu:

Bagaimana bapak mengumpulkan, dan menyebarkan informasi yang relavan kepada para pegawai?

Informan Kunci ( Bapak Azrai Ridho Hanafiah, S.E,M.Si., selaku kepala bidang PPLN 12 Feb 2025 jam 15:22) Lokasi Dinas Perindustrian Perdagangan Energi Sumber Daya Mineral (DPESDM) Provinsi Sumatera Utara). Peneliti telah melakukan wawancara Bapak Azrai Ridho Hanafiah, S.E,M.Si., selaku kepala bidang PPLN di Dinas Perindustrian Perdagangan Energi Sumber Daya Mineral (DPESDM) Provinsi Sumatera Utara terkait, Bagaimana bapak mengumpulkan, dan menyebarkan informasi yang relevan kepada para pegawai? Mengatakan bahwa: “Sebagai penghubung dengan pegawai biasanya saya adakan rapat/zoom agar dapat memberikan kepada mereka arahan kepada para staf/pegawai, mengawasi setiap pekerja yang mereka kerjakan dan juga memberikan masukan atau saran untuk kualitas pelayanan yang baik kepada masyarakat”. Kemudian dari hasil wawancara dengan Menurut informan ke 3 bapak Ainou Mangasa Siadari selaku Fisilator Perdagangan di dinas Perindustrian perdagangan sumber daya mineral provinsi Sumatera utara pada bidang pengembangan perdagangan luar negeri beliau mengatakan bahwa. “Beliau mengatakan kabid selalu memantau pekerjaan dan kegiatan para pegawainya dan memberikan pekerjaan yang benar benar membutuhkan kemampuan yang benar benar sesuai dengan kapasitas masing masing pegawainya dan jika pekerjaan tersebut kurang dimengerti oleh staf atau pegawai tersebut maka kabid menginformasikan kepada pegawai lainnya untuk membantu tugas yang belum terselasaikan oleh pegawai tersebut”

Dari hasil wawancara yang telah dilakukan oleh penelitian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kabid dalam menjalankan peran informasionalnya sudah cukup baik dan bisa mengetahui langsung masalah masalah internal pegawai sehingga bermanfaat bagi kinerja pegawainya.

#### **E. KESIMPULAN**

Berdasarkan uraian dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti pada kantor dinas perindustrian perdagangan energi sumber daya mineral pada bidang pengembangan perdagangan luar negeri provinsi Sumatera utara mengenai peran kepemimpinan meningkatkan kinerja pegawai dapat disimpulkan bahwa:

1. Peran kepemimpinan kabid dalam meningkatkan kinerja pegawainya pada bidang pengembangan perdagangan luar negeri melakukan peranya dengan cara memberikan support, motivasi, dan mampu memberikan arahan yang jelas kepada pegawainya. Dan juga selalu mengarahkan kepada pegawainya bahwa SOP adalah

sebagai pedoman yang ada di kantor sebagai bentuk tanggung jawab untuk dijalankan dan apabila SOP yang dijalankan pegawai tidak sesuai dengan yang ditetapkan maka pegawai tersebut akan dipanggil dan ditanyakan Dimana letak yang kesalahan dan memberikan arahan kepada pegawai untuk membentunya menjalankan tugas dan kewajibannya. Dalam mendorong kinerja pegawai lebih baik kabid selalu memberikan penghargaan kepada pegawainya sebagai apresiasi kepada pegawainya yang berkinerja baik.

2. Dalam peningkatan kinerja yang dilakukan kabid sudah tergolong cukup baik. Namun para pegawai juga harus memiliki kesadaran diri masing-masing seperti dari segi ketepatan waktu, pegawai harus menyadari bahwa keterlambatan bisa berdampak negative terhadap operasional perusahaan, maka dari itu kesadaran pegawai juga sangat diperlukan untuk menunjang produktivitas kinerja yang baik.
3. Kepemimpinan yang dilakukan kabid yaitu pegawainya berpendapat bahwa peran kepemimpinan kabid sudah sangat baik dan mereka sangat puas dengan peran kepemimpinannya dalam meningkatkan kinerja pegawai.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Dessler Gary ( 2012). Manajemen Sumber Daya Manusi a . PT. Indeks, Jakarta
- Euis soliha dan hersugondo.2018. kepemimpinan yang efektif dan perubahan
- Kartono, Kartini. (2010). Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta: PT. Raja GrafindoPersada. organisasi. Agustus 2018
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek). Depok : PT. Raja Grafindo Persada Mathis, Robert L dan John H Jackson, 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Salemba Empat.
- Rivai, Veitzal. (2006). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada
- Rohim,s.sos.M.si.2020 Organisasi restrukturisasi dan kinerja pegawai cv.Adanu abimata
- Sedarmayanti. (2011). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung :Mandar Maju
- Sedarmayanti. (2011). Tata Kerja dan Produktivitas Kerja : Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya. Cetakan Ketiga. Bandung :Mandar Maju