Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Volume
Volume 15 Nomor 2 Tahun 2025
http://ejournal.unis.ac.id/index.php/JIIA
DOI: 10.33592/jiia.v15i2.7881

p-ISSN 2477-5088
e-ISSN E-2716-2621

Peran Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Aceh

The Role of Leadership in Improving Employee Performance at the Aceh Education Office

[1]Zulfikar; [2]Muis; [3]Mulyadi; [4]Bahagia
[1]Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Jabal Ghafur, Sigli, Aceh
[2]Ilmu Administrasi Negara, Universitas Al Washliyah Banda Aceh, Aceh
[3]Ilmu Politik, Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik, Universitas Malikussaeh, Aceh
[4]Ilmu Politik, Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik, Universitas Syiah Kuala, Aceh
Email: zulfikar@unigha.ac.id

(Diterima: 05-12-2025; Ditelaah: 24-15-2025; Disetujui: 12-31-2025)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Aceh, serta mengidentifikasi berbagai hambatan yang dihadapi dan upaya yang dilakukan pimpinan dalam mengoptimalkan kinerja aparatur. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi lapangan. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan model Miles dan Huberman yang meliputi tahap reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepala Dinas Pendidikan Aceh telah menjalankan peran kepemimpinan secara efektif, khususnya sebagai figurehead dan leader dalam memberikan motivasi, melakukan pengawasan, pendelegasian tugas, serta membangun komunikasi yang harmonis dengan pegawai. Kepemimpinan yang diterapkan terbukti berkontribusi positif terhadap peningkatan motivasi kerja, kedisiplinan, dan efektivitas kinerja pegawai. Namun demikian, masih ditemukan beberapa hambatan yang memengaruhi kinerja pegawai, antara lain perbedaan latar belakang pendidikan, ketidaksamaan pemahaman dalam pelaksanaan tugas, serta faktor eksternal berupa permasalahan ekonomi pribadi pegawai. Untuk mengatasi hambatan tersebut, pimpinan melakukan berbagai upaya strategis, seperti memperkuat komunikasi

kerja, menerapkan penilaian kinerja yang objektif dan berkelanjutan, serta meningkatkan kompetensi pegawai melalui program pelatihan dan pengembangan. Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa kepemimpinan memiliki peran yang sangat penting dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai, sehingga diperlukan penguatan kolaborasi, pendelegasian, dan pembinaan berkelanjutan guna mencapai kinerja organisasi yang optimal.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Kinerja Pegawai, Organisasi Publik

ABSTRACT

This study aims to analyze the role of leadership in improving employee performance at the Aceh Education Office, as well as to identify the obstacles encountered and the efforts undertaken by leadership to optimize the performance of civil servants. The study employs a qualitative approach using a field study method. Data were collected through in-depth interviews, observation, and documentation. The collected data were analyzed using the Miles and Huberman model, which consists of data reduction, data display, and conclusion drawing. The findings indicate that the Head of the Aceh Education Office has performed leadership roles effectively, particularly as a figurehead and leader in providing motivation, supervision, task delegation, and fostering harmonious communication with employees. The leadership practices implemented have contributed positively to increased work motivation, discipline, and overall effectiveness of employee performance. However, the study also identifies several obstacles affecting employee performance, including differences in educational background, variations in understanding task implementation, and external factors such as employees' personal economic problems. To address these obstacles, leadership has undertaken various strategic efforts, including strengthening work communication, implementing objective and continuous performance evaluations, and enhancing employee competence through training and development programs. Overall, this study emphasizes that leadership plays a crucial role in encouraging improved employee performance, and that strengthening collaboration, delegation, and continuous development is essential to achieve optimal organizational performance.

Keywords: *Leadership, Employee Performance, Public Organization*

A. PENDAHULUAN (*INTRODUCTION*)

Sumber daya manusi menempati urutan petama dalam yang strategis dalam keberlangsungan suatu organisasi, baik pada organisasi berukuran besar maupun kecil, serta pada sektor publik maupun swasta. Dalam perspektif manajemen kontemporer, SDM tidak lagi dipahami sebatas unsur pendukung operasional, melainkan sebagai elemen kunci yang menentukan dinamika dan arah perkembangan organisasi. Pandangan ini sejalan dengan Armstrong (2014) yang menegaskan bahwa mutu SDM merupakan landasan utama bagi organisasi untuk mampu bertahan dan bersaing dalam lingkungan global yang semakin kompetitif. Organisasi yang memiliki kemampuan adaptif dan daya saing tinggi umumnya ditopang oleh SDM yang kompeten serta kepemimpinan yang mampu mengelola dan mengembangkan potensi tersebut secara efektif.

Dalam organisasi berskala besar, terutama pada sektor publik, SDM berperan sentral dalam keseluruhan siklus manajerial, mulai dari tahap perencanaan, pengembangan, pelaksanaan program, hingga proses evaluasi. Oleh karena itu, kualitas

aparatur menjadi faktor penentu keberhasilan organisasi publik dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Berbeda dengan organisasi privat yang bertujuan memperoleh keuntungan, organisasi publik lebih berfokus pada memberikan pelayanan kepada masyarakat dan mencapai kepentingan umum, bukan pada mencari laba. Dengan demikian, kinerja organisasi publik, seperti Dinas Pendidikan Aceh, sangat dipengaruhi oleh kapasitas pimpinan dalam memimpin, mengarahkan, serta memotivasi pegawai agar mampu menjalankan tugas dan tanggung jawab secara optimal.

Pimpinan berfungsi sebagai pembina, pengarah, pengambil keputusan, serta sebagai figur sentral dalam menjaga kinerja aparatur agar tetap sejalan dengan standar pelayanan publik. Jika seorang pimpinan tidak memiliki kapasitas kepemimpinan yang memadai, maka pelaksanaan tugas organisasi menjadi tidak efektif. Akibatnya, pencapaian program, efektivitas pelayanan pendidikan, dan pemenuhan kebutuhan masyarakat dapat terganggu. Robbins & Judge (2017) menegaskan bahwa efektivitas organisasi sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan pemimpin dalam mengelola perilaku dan kinerja pegawai.

Kepemimpinan merupakan inti dari manajemen organisasi. Kepemimpinan berfungsi sebagai instrumen penggerak seluruh komponen organisasi dan sebagai mekanisme pemberi arah dalam menghadapi dinamika lingkungan strategis. Pemimpin harus mampu merespons perubahan, menghadapi keterbatasan sumber daya, mengelola konflik, serta memecahkan berbagai masalah organisasi. Yukl (2013) menjelaskan bahwa pemimpin efektif adalah pemimpin yang mampu mengarahkan, memotivasi, dan memfasilitasi kerja individu maupun kelompok untuk mencapai tujuan organisasi. Tanpa kepemimpinan yang efektif, organisasi akan kehilangan kemampuan adaptif dan gagal mencapai tujuan.

Beragam kajian teoritis menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang sangat luas terhadap pengelolaan organisasi, mencakup aspek motivasi kerja, tingkat kedisiplinan aparatur, pembentukan budaya organisasi, hingga capaian kinerja baik secara individual maupun kolektif. Husaini Usman (2012) mendefinisikan kepemimpinan sebagai suatu proses memengaruhi individu atau kelompok agar bertindak sesuai dengan tujuan dan kepentingan organisasi. Sejalan dengan itu, Gill (dalam Usman, 2012) menjelaskan bahwa pada fase awal perkembangan konsep kepemimpinan, fokus utamanya adalah kemampuan pemimpin dalam menumbuhkan loyalitas, kepatuhan, serta kerja sama dari para bawahan. Selanjutnya, Bass dan Avolio (1994) melalui konsep kepemimpinan transformasional menekankan bahwa seorang pemimpin dituntut untuk mampu memberikan inspirasi, dorongan motivasional, rangsangan intelektual, serta perhatian secara personal guna mendorong pegawai mencapai kinerja terbaiknya.

Dalam konteks organisasi sektor publik, kompleksitas tuntutan kepemimpinan menjadi semakin tinggi. Pemimpin tidak hanya dihadapkan pada perubahan regulasi dan dinamika birokrasi, tetapi juga pada meningkatnya harapan masyarakat terhadap kualitas pelayanan. Dinas Pendidikan Aceh sebagai lembaga publik yang memiliki tanggung jawab dalam pengelolaan pendidikan dasar dan menengah memerlukan figur pemimpin yang mampu menggerakkan sumber daya aparatur secara efektif agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal. Namun demikian, realitas di lapangan

menunjukkan bahwa kinerja pegawai kerap terhambat oleh berbagai persoalan, seperti rendahnya tingkat disiplin kerja, lemahnya motivasi, terbatasnya inovasi, serta ketidakjelasan pembagian peran dan tanggung jawab. Mangkunegara (2017) menegaskan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh sejumlah faktor, antara lain kompetensi, motivasi kerja, kondisi lingkungan kerja, serta gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan.

Pemimpin pada era birokrasi modern tidak lagi cukup mengandalkan kewenangan formal atau kekuasaan struktural semata dalam mengarahkan pegawai. Diperlukan kemampuan untuk memahami karakter, potensi, dan kebutuhan masing-masing aparatur. Hersey dan Blanchard melalui teori kepemimpinan situasional menekankan bahwa efektivitas kepemimpinan sangat ditentukan oleh kesesuaian gaya memimpin dengan tingkat kemampuan dan kesiapan kerja pegawai. Sebagian pegawai membutuhkan arahan yang bersifat langsung, sementara pegawai lainnya justru menunjukkan kinerja yang lebih baik ketika diberikan kepercayaan dan pendelegasian wewenang. Di samping itu, pembentukan budaya disiplin kerja menjadi faktor krusial dalam pencapaian kinerja organisasi. Hasibuan (2018) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan fondasi utama keberhasilan organisasi, karena tanpa disiplin yang baik, pelaksanaan program dan kegiatan sulit diwujudkan sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan

Dalam lingkungan Dinas Pendidikan Aceh, kompleksitas pengelolaan sektor Pendidikan mulai dari peningkatan kompetensi dan kualitas tenaga pendidik, pemerataan akses serta layanan pendidikan, hingga penguatan mutu proses pembelajaran menuntut keberadaan kepemimpinan yang berperan sebagai agen perubahan. Pemimpin diharapkan tidak hanya mampu menginspirasi aparatur, tetapi juga memiliki kapasitas dalam menyelesaikan berbagai permasalahan serta menjamin terselenggaranya pelayanan publik yang efektif dan berorientasi pada hasil. Oleh sebab itu, kajian mengenai peran kepemimpinan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Aceh menjadi sangat penting untuk dilakukan. Penelitian ini memiliki signifikansi baik dari sisi konseptual maupun praktis, karena temuan yang dihasilkan dapat dimanfaatkan sebagai bahan evaluasi sekaligus dasar perumusan rekomendasi kebijakan dalam rangka peningkatan kualitas sumber daya aparatur di lingkungan dinas pendidikan. Sejalan dengan uraian latar belakang tersebut, fokus penelitian ini diarahkan pada upaya untuk menganalisis peran kepemimpinan dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai, mengidentifikasi berbagai kendala yang muncul dalam proses penerapannya, serta merumuskan strategi yang dapat ditempuh guna mewujudkan kinerja aparatur yang lebih optimal.

Rumusan masalah dalam penelitian ini mencakup tiga hal utama, yaitu bagaimana peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Aceh, Penelitian ini membahas berbagai kendala yang dihadapi dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, sekaligus langkah-langkah yang dilakukan untuk mendorong peningkatan kinerja tersebut. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk melihat sejauh mana peran kepemimpinan berpengaruh dalam meningkatkan kinerja para pegawaimengidentifikasi berbagai hambatan yang mempengaruhi peningkatan

kinerja, serta menggali upaya-upaya strategis yang dilaksanakan oleh Dinas Pendidikan Aceh guna mewujudkan kinerja pegawai yang lebih optimal.

B. METODE

Penelitian ini menerapkan metode kualitatif dengan pendekatan studi lapangan, yang bertujuan untuk memperoleh pemahaman mendalam mengenai peran kepemimpinan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan Dinas Pendidikan Aceh. Penelitian dilaksanakan secara langsung di Dinas Pendidikan Provinsi Aceh sebagai lokasi penelitian. Penentuan informan dilakukan menggunakan teknik purposive sampling, yaitu pemilihan informan secara sengaja berdasarkan pertimbangan tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian. Jumlah informan sebanyak 12 orang, yang terdiri atas Sekretaris Dinas, dua Kepala Bidang, lima Kepala Cabang Dinas, serta empat pegawai pada bagian kepegawaian.

Dalam penelitian kualitatif ini, peneliti berperan sebagai instrumen utama, yang bertugas mengumpulkan data, memahami konteks lapangan, serta menafsirkan informasi yang diperoleh selama proses penelitian. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi langsung, dan studi dokumentasi. Seluruh data yang diperoleh dicatat dalam bentuk catatan lapangan, baik yang bersifat deskriptif maupun reflektif.Proses analisis data mengacu pada model analisis Miles dan Huberman, yang mencakup tahapan pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Tahap reduksi data dilakukan dengan menyeleksi dan memfokuskan data yang dianggap relevan dengan permasalahan penelitian. Selanjutnya, data disajikan dalam bentuk uraian naratif maupun tabel untuk memudahkan pemahaman. Pada tahap akhir, peneliti melakukan penarikan kesimpulan berdasarkan pola, hubungan, dan temuan-temuan yang muncul selama proses penelitian berlangsung.

C. HASIL DAN DISKUSI (*RESULT AND DISCUSSION*)

1. Peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Aceh

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk memengaruhi dan mengajak orang lain agar mau bergerak dan bekerja sesuai dengan arahan yang diberikan demi mencapai tujuan organisasi. Seorang pemimpin juga berperan penting dalam membangkitkan semangat kerja pegawai. Dengan adanya pemimpin, pegawai dapat diarahkan untuk bekerja lebih teratur, saling bekerja sama, dan berkontribusi secara maksimal. Kepemimpinan yang baik mampu mendorong peningkatan kinerja, menumbuhkan rasa tanggung jawab, serta membangun loyalitas pegawai terhadap organisasi atau perusahaan.

Kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, keDinas Pendidikan Acehtan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk

menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai.

Seorang pemimpin pada dasarnya memiliki pengaruh, terutama dalam memberi inspirasi kepada bawahannya. Visi dan misi sangat penting karena dapat membuat pegawai merasa bahwa pekerjaan yang mereka lakukan memiliki tujuan dan arti, bukan sekadar rutinitas harian. Oleh karena itu, pemimpin perlu membantu pegawai memahami gambaran besar tentang tujuan organisasi atau tempat mereka bekerja. Dengan menyampaikan tujuan tersebut secara terus-menerus, pegawai akan lebih memahami alasan mengapa organisasi itu ada. Selain itu, pemimpin juga perlu bersikap terbuka dan mendorong pegawai untuk menyampaikan ide serta gagasan, sehingga keberhasilan dapat dicapai bersama. Seorang pemimpin yang baik biasanya memiliki rasa ingin tahu yang tinggi dan tidak pernah berhenti belajar. Mereka selalu tertarik untuk mencari hal-hal baru, baik berupa ide, pengetahuan, maupun informasi yang bisa menambah wawasan. Inspirasi, inovasi, dan strategi yang efektif bisa muncul kapan saja, dari berbagai situasi, dan dari mana pun, selama pemimpin mau terbuka dan terus belajar

Sebagai Seorang pimpinan yang memimpin beberapa pegawai dalam suatu organisasi harus mampu bekerja sama dengan orang-orang yang ada di dalam instansi tersebut untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Dari penjelasan tersebut dapat dipahami bahwa dalam proses pengambilan keputusan di Dinas Pendidikan Aceh, pimpinan pada dasarnya melibatkan pegawai untuk ikut berpartisipasi, terutama dalam bentuk penyampaian ide atau gagasan yang berkaitan dengan kepentingan kecamatan. Namun, tidak semua keputusan selalu melibatkan pegawai. Pada kondisi tertentu, khususnya jika menyangkut kepentingan di luar kecamatan atau situasi pekerjaan yang bersifat khusus, keterlibatan lebih banyak diberikan kepada pihak-pihak terkait (stakeholder), tergantung pada kebutuhan dan situasi yang dihadapi. Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, peran pemimpin juga terlihat dari cara memberikan tugas dan wewenang kepada bawahannya. Pendelegasian tugas ini dapat menjadi salah satu cara bagi pemimpin untuk menilai kemampuan pegawai. Dari cara pegawai menjalankan tugas yang diberikan, pemimpin dapat melihat sejauh mana pegawai tersebut memahami pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Bagian Kepegawaian dan Umum, pendelegasian tugas yang dilakukan selama ini sudah berjalan dengan baik dan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing pegawai. Pegawai dinilai sudah dapat menerima serta memahami tugas yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan yang diharapkan. Selanjutnya, hasil wawancara dengan pegawai Dinas Pendidikan Aceh menunjukkan bahwa kegiatan pengawasan memang perlu dilakukan dan hal tersebut sudah diterapkan di lingkungan kantor. Pengawasan dilakukan baik secara rutin maupun pada waktu tertentu. Hal ini terlihat dari adanya rapat staf yang dilaksanakan setiap minggu sebagai bahan evaluasi, serta kunjungan pimpinan ke setiap ruangan untuk memantau langsung pelaksanaan

Dari hasil wawancara dengan pegawai yang bekerja di Dinas Pendidikan Aceh tersebut menjelaskan bahwa komunikasi yang terjalin antara pegawai dengan kepala Dinas Pendidikan Aceh sendiri sudah berjalan dengan baik, bahkan dalam keseharianya

baik itu yang menyangkut urusan pekerjaan atau hanya komunikasi biasa, pimpinan kami sudah menciptakan suasana keakraban terhadap pegawai kantor. Komunikasi yang baik dapat meningkatkan semangat kerja pegawai. Ketika komunikasi berjalan lancar, pegawai merasa lebih nyaman di tempat kerja sehingga mereka menjadi lebih senang dan termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dalam menjalankan tugasnya, pemimpin memiliki peran untuk mengarahkan, membimbing, dan memotivasi pegawai. Hal ini terlihat dari sikap pimpinan yang secara aktif memberikan dorongan, memantau perkembangan kerja, serta menyampaikan arahan yang jelas dan mudah dipahami.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai, mereka menyampaikan bahwa setiap kali bertemu dengan pimpinan, selalu ada pesan motivasi yang disampaikan, seperti bekerja dengan ikhlas, profesional, dan terus berinovasi dalam menjalankan tugas. Pesan-pesan tersebut menjadi penyemangat bagi pegawai untuk bekerja lebih baik. Selain itu, ketika pegawai menghadapi kendala dalam pekerjaan, pimpinan mudah ditemui dan bersedia memberikan arahan, bimbingan, serta solusi yang membantu, termasuk mendorong kerja sama antarpegawai.

Pimpinan juga secara rutin mengajak pegawai untuk menciptakan berbagai inovasi. Tidak jarang pimpinan menyampaikan ide-ide secara langsung dan meminta agar segera dilaksanakan jika dianggap penting. Upaya lain yang dilakukan adalah menciptakan suasana kerja yang nyaman dan tidak kaku. Misalnya, ketika melihat pegawai mulai terlihat jenuh, pimpinan mengadakan kegiatan kebersamaan seperti perlombaan antarbidang pada waktu tertentu untuk membangkitkan semangat kerja

Penilaian para pegawai Dinas Pendidikan Aceh terhadap kepala dinas dalam menjalankan perannya sebagai pemimpin selama ini dilihat dari empat aspek utama yang bersifat umum. Keempat aspek ini dapat menjadi bahan refleksi bagi kita semua, termasuk penulis sendiri, untuk menilai apakah peran dan fungsi kepemimpinan sudah dijalankan secara optimal:

1. Perilaku dasar seorang pemimpin menjadi hal penting dalam menilai kepemimpinan. Jika seorang pemimpin mampu mengatur dan memberi contoh melalui perilakunya sendiri, maka ia layak dipercaya untuk memimpin para pegawai di bawahnya. Yang dinilai di sini antara lain apakah apa yang disampaikan pemimpin benar-benar diwujudkan dalam tindakan, apakah janji yang diucapkan dapat direalisasikan, serta apakah terdapat perbedaan yang mencolok antara ucapan dan perbuatan. Agar penilaian ini tidak bersifat subjektif, di lingkungan Dinas Pendidikan Aceh dapat dibuat ukuran atau skala tertentu yang disesuaikan dengan kondisi dan fakta di lapangan. Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan beberapa pegawai, diperoleh keterangan bahwa pimpinan dinilai mampu menjalankan visi dan misi yang telah ditetapkan, serta mampu mengendalikan dan mengarahkan perilaku bawahan demi tercapainya tujuan organisas.
2. Sikap atau attitude pemimpin dapat dilihat dari cara ia bersikap ketika menghadapi berbagai situasi dan menerima masukan. Penilaian ini memperhatikan apakah

pemimpin cenderung merespons suatu kondisi dengan cara yang negatif, atau justru bersikap terbuka dan proaktif dalam mencari solusi. Seperti halnya penilaian pada aspek sebelumnya, ukuran sikap ini juga dapat dibuat lebih jelas dan terukur di lingkungan Dinas Pendidikan Aceh, sehingga hasil penilaian menjadi lebih objektif dan dapat mengurangi perbedaan penafsiran yang berpotensi menimbulkan kesalahpahaman atau perdebatan yang tidak perlu.

3. Pengaruh merupakan aspek ketiga dalam menilai kepemimpinan. Jika seorang pemimpin memiliki nilai yang baik pada dua aspek sebelumnya, maka besar kemungkinan ia juga memiliki pengaruh yang kuat. Pengaruh yang dimaksud dapat dilihat dari bagaimana kondisi tim saat pemimpin berada di tengah-tengah pegawai maupun ketika ia tidak berada di tempat. Apabila pegawai tetap bekerja dengan baik dan menjalankan tugasnya meskipun pemimpin tidak hadir, hal tersebut menunjukkan bahwa pemimpin mampu memberikan pengaruh positif tanpa harus selalu hadir secara fisik. Sebaliknya, jika kehadiran pemimpin tidak memberikan dampak apa pun terhadap kinerja pegawai, maka hal itu dapat menjadi bahan penilaian terhadap kualitas dan kemampuan kepemimpinannya, karena pada dasarnya kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi orang lain.
4. Aspek keempat adalah hasil. Seorang pemimpin pada akhirnya akan selalu dituntut untuk mampu menghasilkan sesuatu sesuai dengan harapan instansi yang dipimpinnya. Hasil tersebut dapat berupa peningkatan kinerja, perkembangan organisasi, maupun kontribusi positif bagi kemajuan lembaga. Yang terpenting, manfaat dari hasil kerja tersebut benar-benar dapat dirasakan oleh seluruh pegawai dan juga masyarakat di sekitar Kecamatan Tangse, serta dapat dilihat dan dibuktikan secara nyata. Jika kondisi ini terpenuhi, maka tidak perlu lagi diperdebatkan bahwa pemimpin tersebut telah menjalankan tugasnya dengan baik dan menyeluruh. Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan pegawai Dinas Pendidikan Aceh, diketahui bahwa pimpinan dinilai aktif terlibat dalam berbagai kegiatan, serta secara konsisten membina dan mengarahkan pegawai demi kelancaran aktivitas internal perkantoran dan peningkatan kualitas pelayanan terpadu kepada masyarakat yang membutuhkan layanan Dinas Pendidikan Aceh Pidie.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepala Dinas Pendidikan Aceh Pidie telah menjalankan perannya sebagai pemimpin dengan baik, khususnya dalam peran sebagai figurehead. Hal ini terlihat dari keaktifan pimpinan dalam mengikuti dan melaksanakan berbagai kegiatan yang bersifat resmi maupun sosial, yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja para pegawai. Sikap dan cara kerja tersebut menjadikan kepala dinas sebagai sosok yang patut dijadikan teladan oleh pegawai dalam menjalankan roda organisasi secara sungguh-sungguh. Selain itu, hasil penelitian juga memperlihatkan bahwa dalam peran kepemimpinan yang bersifat interpersonal, Kepala Dinas Pendidikan Aceh Kecamatan Pidie dinilai sudah cukup baik. Hal ini dibuktikan dengan kemampuannya mewakili organisasi dalam berbagai kesempatan dan menangani berbagai persoalan secara formal atas nama instansi yang dipimpinnya

2. Hambatan-Hambatan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Aceh

Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, peneliti menemukan bahwa terdapat sejumlah hambatan yang memengaruhi peran pemimpin di Dinas Pendidikan Aceh. Hambatan-hambatan tersebut dapat dikelompokkan ke dalam faktor internal dan eksternal sebagai berikut:

1. Perbedaan Latar Belakang Pendidikan Pegawai

Salah satu kendala signifikan yang dihadapi pimpinan adalah heterogenitas latar belakang pendidikan pegawai. Kepala Dinas Pendidikan Aceh mengungkapkan bahwa perbedaan jenjang pendidikan tersebut berdampak pada variasi kemampuan aparatur dalam memahami arahan, mengelola informasi, serta menjalankan tugas yang dibebankan. Pegawai dengan tingkat pendidikan relatif rendah umumnya memerlukan waktu lebih panjang untuk menangkap dan menindaklanjuti instruksi, sedangkan pegawai dengan pendidikan lebih tinggi cenderung lebih responsif terhadap perubahan maupun penugasan baru. Kondisi ini menimbulkan ketimpangan dalam koordinasi kerja dan turut memengaruhi efektivitas pencapaian sasaran organisasi. Di samping itu, disparitas tingkat pendidikan juga menjadi tantangan dalam pelaksanaan pendelegasian wewenang. Kepala Dinas menjelaskan bahwa masih dijumpai aparatur yang belum sepenuhnya memahami tanggung jawab atas tugas yang diberikan, sehingga proses pendelegasian dari atasan, seperti camat, kepada pegawai belum berjalan secara optimal. Dampak dari kondisi tersebut terlihat pada lambannya alur kerja serta hasil pekerjaan yang belum konsiste

2. Perbedaan Pemahaman dalam Pelaksanaan Tugas

Variasi latar belakang pendidikan turut memengaruhi cara pegawai menafsirkan dan menjalankan tugas yang diberikan. Beberapa pegawai memerlukan bimbingan tambahan untuk memahami standar kerja, prosedur teknis, maupun target yang harus dicapai. Ketidaksamaan pemahaman ini menyebabkan hasil kerja tidak seragam, bahkan terkadang menimbulkan kendala dalam komunikasi antar pegawai.

Pemimpin harus bekerja lebih keras dalam memberikan pengarahan secara berulang dan memastikan seluruh pegawai memiliki persepsi yang sama dalam melaksanakan tugas. Hal ini menyita waktu dan energi, sehingga berpengaruh terhadap upaya peningkatan kinerja secara keseluruhan.

3. Masalah Pribadi Pegawai (Faktor Eksternal)

Selain kendala yang berasal dari internal organisasi, terdapat pula faktor penghambat dari luar organisasi yang berkaitan dengan kondisi personal pegawai, terutama aspek ekonomi. Sejumlah pegawai menghadapi tekanan finansial yang berpotensi memengaruhi tingkat konsentrasi, semangat, dan fokus mereka dalam melaksanakan tugas.

Ketidakstabilan kondisi ekonomi pribadi dapat menimbulkan stres psikologis serta beban mental yang berdampak pada menurunnya kemampuan pegawai untuk bekerja secara optimal. Situasi tersebut berimplikasi pada penurunan produktivitas dan kualitas hasil kerja. Pegawai yang mengalami kesulitan ekonomi juga cenderung menunjukkan tingkat motivasi yang tidak konsisten dan lebih rentan terhadap pengaruh permasalahan

di luar lingkungan kerja.

Dalam konteks ini, pimpinan dituntut untuk memiliki kepekaan terhadap kondisi pegawai serta mengambil langkah-langkah strategis, seperti memberikan dukungan moral, membangun suasana kerja yang kondusif, serta mendorong adanya program peningkatan kesejahteraan pegawai, sehingga hambatan tersebut tidak berdampak negatif secara berkelanjutan terhadap kinerja organisasi

3. Upaya-Upaya yang Dilakukan untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Aceh

Dalam upaya meningkatkan kinerja aparatur, Kepala Dinas Pendidikan Aceh menerapkan sejumlah kebijakan strategis yang berfokus pada penguatan kapasitas sumber daya manusia, peningkatan semangat kerja, serta pembentukan budaya kerja yang kondusif dan berorientasi pada produktivitas. Langkah-langkah tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Penguatan Komunikasi Kerja yang Terbuka dan Humanis. Salah satu strategi penting yang dijalankan adalah membangun sistem komunikasi kerja yang terbuka dan efektif antara pimpinan dan pegawai. Pola komunikasi yang baik diyakini mampu menciptakan suasana kerja yang harmonis, meminimalkan terjadinya miskomunikasi, serta memperlancar koordinasi lintas bidang. Selain itu, Kepala Dinas mendorong terjalinnya komunikasi interpersonal yang lebih dekat dan bersifat kekeluargaan, sehingga pegawai merasa dihargai, diperhatikan, dan memiliki peran penting dalam organisasi. Kondisi tersebut berdampak positif terhadap peningkatan motivasi dan kinerja pegawai.
2. Pelaksanaan Evaluasi Kinerja secara Objektif dan Berkesinambungan. Kepala Dinas secara berkala melakukan evaluasi terhadap kinerja pegawai dengan mengacu pada indikator yang jelas dan terukur, seperti kemampuan teknis, ketepatan penyelesaian tugas, kualitas hasil pekerjaan, serta sikap dan tanggung jawab dalam menjalankan fungsi jabatan. Hasil evaluasi ini dijadikan dasar dalam menentukan kebijakan pembinaan, pengembangan karier, maupun pemberian penghargaan. Berdasarkan hasil pengamatan peneliti, sebagian besar pegawai telah mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik, disertai kemampuan menjaga koordinasi dan komunikasi yang efektif dalam lingkungan kerja.
3. Pengembangan Kompetensi melalui Pendidikan dan Pelatihan. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi menuntut aparatur untuk terus meningkatkan kapasitas dan kompetensinya. Menyikapi hal tersebut, Dinas Pendidikan Aceh secara aktif menyelenggarakan serta memfasilitasi keikutsertaan pegawai dalam berbagai program pendidikan dan pelatihan. Kegiatan ini bertujuan untuk memperbarui pengetahuan, memperluas wawasan, serta meningkatkan pemahaman pegawai terhadap pelaksanaan tugas dan fungsi mereka. Melalui upaya tersebut, diharapkan kemampuan pegawai dapat terus disesuaikan dengan tuntutan perkembangan teknologi serta kebutuhan organisasi secara berkelanjutan.

Upaya peningkatan kinerja aparatur di Dinas Pendidikan Aceh dilakukan melalui kebijakan strategis yang terintegrasi, meliputi penguatan komunikasi kerja yang terbuka

dan humanis, pelaksanaan evaluasi kinerja yang objektif dan berkesinambungan, serta pengembangan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan. Langkah-langkah ini terbukti mampu meningkatkan motivasi, profesionalisme, dan produktivitas pegawai, sekaligus mendorong terciptanya budaya kerja yang kondusif dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi.

D. KESIMPULAN

Berdasarkan temuan penelitian tentang peran kepemimpinan dalam upaya peningkatan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Aceh, dapat disimpulkan bahwa Kepala Dinas telah menjalankan fungsi kepemimpinannya secara optimal sebagai *figurehead*. Hal ini tercermin dari keterlibatannya yang aktif dalam berbagai kegiatan formal maupun sosial, serta kemampuannya menjadi teladan bagi seluruh pegawai. Meskipun demikian, penelitian ini juga menemukan adanya kendala internal yang cukup menonjol, yaitu perbedaan latar belakang pendidikan pegawai yang berimplikasi pada beragamnya tingkat pemahaman terhadap tugas dan pelaksanaan kinerja. Situasi tersebut menjadi tantangan bagi pimpinan dalam menyeragamkan standar kerja di lingkungan organisasi. Di sisi lain, aspek komunikasi terbukti berperan penting dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai. Kepala Dinas dinilai berhasil membangun pola komunikasi yang terbuka, efektif, dan bersifat kekeluargaan, sehingga mampu menciptakan iklim kerja yang kondusif serta memperkuat hubungan profesional di lingkungan Dinas Pendidikan Aceh.

Peran pemimpin dalam organisasi memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap peningkatan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Aceh, oleh karena itu hubungan kerja sama antara pemimpin dan pegawai perlu dipelihara secara efektif dan berkesinambungan. Selain itu, untuk menambah pengetahuan, keahlian, dan kecakapan pegawai dalam rangka meningkatkan kinerja, pemimpin dalam hal ini camat maupun kepala dinas diharapkan dapat lebih memperhatikan serta lebih sering melakukan pendelegasian tugas. Pendelegasian tersebut tidak hanya membantu pegawai mengembangkan kemampuan, tetapi juga dapat menjadi sarana motivasi dan pembelajaran langsung dalam melaksanakan pekerjaan. Pemimpin juga perlu memahami bidang tugas serta kemampuan masing-masing pegawai agar tidak terjadi kesalahan dalam pemberian tugas. Di samping itu, pembinaan yang dilakukan secara rutin dan persuasif sangat penting untuk mengukur tingkat kemampuan pegawai sehingga dapat menjadi bahan evaluasi kerja yang objektif dan berkelanjutan

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

Anoki Herdian Dito (2010) dengan judul penelitian "*pengaruh kompensasi terhadap kepuasan karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga*"

Adrizal, A., Y. Yusrizal., S. Fakhri., W. Haris., E. Ali. and C. Angel. 2011. Feedi4ng native laying hens diets containing palm kernel meal with or without enzyme supplementations: 1. Feed conversion ratio and egg production. J. Appl. Poult.

Armstrong, M. J., Adams, L. A., Canbay, A., & Syn, W. K. (2014). Extrahepatic complications of nonalcoholic fatty liver disease. *Hepatology*, *59*(3), 1174-1197.

Bass, B. M., & Avolio, B. J. (Eds.). (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. sage.

Badeni. (2014). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta

Gunawan,Adisaputro. (2010). *Manajemen pemasaran: Analisis untukperancangan strategi pemasaran*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi IlmuManajemenYKPN.

Husaini Usman. (2012). *Kepemimpinan Pendidikan Kejuruan*. Yogyakarta:UNY Press.

Handoko, T. Hani. (2013) *Manajemen* Edisi ke 2. Yogyakarta :BPFE-Yogyakarta

Hadari Nawawi dan M. Martini Hadari. (2012). *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Judge, T. A., & Robbins, S. P. (2017). *Essentials of organizational behavior* (Vol. 3). Pearson Education (us).

Nadira, Kartika. (2014). *Teori Motivasi McGregor,Abraham Maslow*, David Mc Cellend.

Nader, L & Todd, H.F, *The Disputing Process Law in Ten Societies*, Columbia University Press, New York, 1978

Marshall sashkin & Molly G, sashkin (2011) *Prinsip-prinsip Kepemempinan*, Erlangga, Ciracas Jakarta

Mangkunegara, A. A. P., Evaluasi Kinerja, S. D. M., Aditama, P. R., & Penerbit, B. P. F. E. (2017). BPFE. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, *74*.

Moleong, lexy, (2014). *Metode penilitian kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2011. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.

Pudjo Sumedi, (2010). *Organisasi dan Kepemimpinan*, Jakarta, Uhamka Press

Sedarmayanti. (2011). *Manajemen sumber daya manusia, reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil (cetakan kelima)*. Bandung: PT Refika aditama

Sugiyono. (2010) *Metode penilitian kualitatif dan kuantitatif* dan R&D Bandung: alfabeta.

…… (2014) *Metode penilitian kualitatif dan kuantitatif* dan R&D Bandung: alfabeta.

Veithzal Rizal & Deddy Mulyadi *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi.* Rajawali Pers

Wexley & Yukl, 2012, Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia, Rineka, Jakarta.

Wibowo (2012) Manajemen Kinerja (edisi ke3) Jakarta: Rajawali Pers.

Jurnal:

Awaluddin, Awaluddin, and Zulfikar Zulfikar. "Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerjapegawai Pada Kantor Urusan Agama Di Kecamatan Tangse Kabupaten Pidie." *Jurnal Sains Riset* 10.2 (2020): 94-104.

Hasibuan, S. M. (2018). Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *1*(1), 71-80.

Humayra, N., & Zulfikar, Z. (2023). IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PENERAPAN DISIPLIN APARATUR SIPIL NEGARA PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (BKPSDM) KABUPATEN PIDIE. *Jurnal Administrasi dan Sosial Sains*, *2*(1).

Usman, H., & Raharjo, N. E. (2012). Model pendidikan karakter kewirausahaan di sekolah menengah kejuruan. *Jurnal Pendidikan Teknologi Dan Kejuruan UNY*, *21*(2), 163617.

Yukl, G., Mahsud, R., Hassan, S., & Prussia, G. E. (2013). An improved measure of ethical

leadership. *Journal of leadership & organizational studies*, *20*(1), 38-48.

Zulfikar, Z., Rozaili, R., & Zulkifli, Z. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Keuchik Terhadap Efektivitas Pelayanan Masyarakat Di Gampong Kumbang Kecamatan Mila. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, *11*(1), 303-313.