
Peran Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Perlengkapan Sekretariat Dewan Kota Prabumulih

The Role of Leadership and Competence on Employee Performance in the Equipment Section of the Prabumulih City Council Secretariat

Edwin¹⁾, Edwar juliarta²⁾ & Novita Wulandari¹⁾*

1) Prodi Ilmu Pemerintahan, Pascasarjana, Universitas Tamansiswa Palembang, Indonesia

2) Universitas Sjakhyakirti, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis peran Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Perlengkapan Sekretariat Dewan Kota Prabumulih serta mendeskripsikan dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Perlengkapan Sekretariat Dewan Kota Prabumulih. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif, dengan teknik pengumpulan data antara lain: observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil dari penelitian menunjukkan Analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Bagian Perlengkapan Sekretariat Dewan Kota Prabumulih. Dimensi kepemimpinan seperti telling, selling, participating, dan delegating memiliki peran penting, dengan telling membantu pemahaman tugas, selling memerlukan dukungan lebih, participating meningkatkan komitmen tetapi perlu lebih banyak keterlibatan dalam keputusan, dan delegating efektif namun memerlukan perbaikan dalam dukungan. Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di Bagian Perlengkapan Sekretariat Dewan Kota Prabumulih menunjukkan bahwa kualitas SDM, motivasi, dan kepemimpinan saling terkait dan mempengaruhi kinerja pegawai.

Kata kunci : Kepemimpinan; Kompetensi; dan Kinerja

Abstract

This research aims to describe and analyze the role of Leadership and Competence on the Performance of Employees in the Equipment Section of the Prabumulih City Council Secretariat as well as describe and analyze the factors that influence Leadership and Competence on the Performance of Employees in the Equipment Section of the Prabumulih City Council Secretariat. This research uses a qualitative descriptive method, with data collection techniques including: observation, interviews and documentation. The results of the research show that analysis shows that leadership has a significant effect on employee performance in the Equipment Section of the Prabumulih City Council Secretariat. Leadership dimensions such as telling, selling, participating, and delegating have an important role, with telling helping to understand the task, selling requiring more support, participating increases commitment but requires more involvement in decisions, and delegating is effective but requires improvement in support. Analysis of factors that influence leadership and competence on employee performance in the Equipment Section of the Prabumulih City Council Secretariat shows that the quality of human resources, motivation and leadership are interrelated and influence employee performance.

Keywords: Leadership; Competence; and Performance

How to Cite: Edwin, Juliarta, E. & Wulandari, N. (2024). Peran Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Perlengkapan Sekretariat Dewan Kota Prabumulih. *Journal of Law & Policy Review*. 1 (2): 251-258.



PENDAHULUAN

Penyelenggaraan pemerintahan yang efisien dan efektif menjadi tuntutan di era globalisasi yang sarat dengan persaingan dan keterbatasan di segala bidang (Aprilda, 2012). Sebagai unsur aparatur negara, pegawai negeri sipil harus memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional sesuai dengan Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian (Rambe et al., 2016). Salah satu aspek penting dalam mencapai efisiensi dan efektivitas organisasi pemerintah adalah pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang baik (Yolanda et al., 2020; Zulianda et al., 2020). Bagian Umum, Perlengkapan, dan Rumah Tangga Sekretariat DPRD Kota Prabumulih memiliki tugas melaksanakan penyusunan program, pengelolaan perlengkapan, dan administrasi ketatausahaan. Pencapaian kinerja yang baik di bagian ini sangat dipengaruhi oleh peran kepemimpinan yang efektif dan kompetensi pegawai yang memadai.

Capaian kinerja pegawai di Bagian Umum, Perlengkapan, dan Rumah Tangga Sekretariat DPRD Kota Prabumulih pada tahun 2019 menunjukkan hasil yang baik, dengan capaian di atas 80%. Namun, untuk mencapai kinerja optimal, diperlukan upaya yang terus menerus dalam meningkatkan kompetensi pegawai dan peran kepemimpinan yang efektif. Berdasarkan data capaian kinerja pegawai Bagian Umum, Perlengkapan, dan Rumah Tangga Sekretariat DPRD pada tahun 2019 sudah baik, dengan capaian di atas 80%. Capaian ini mencakup pengadaan, penyimpanan, pendistribusian, dan perawatan gedung dan bangunan serta kendaraan, penyiapan tempat untuk keperluan rapat dan pertemuan dinas, serta peningkatan sarana dan prasarana di lingkungan Setda.

Namun, masih terdapat beberapa masalah yang perlu diperhatikan, seperti rendahnya kompetensi pegawai dan kurangnya perhatian pimpinan terhadap pegawai yang berdampak pada kinerja pegawai. Upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui kepemimpinan dan kompetensi menjadi sangat penting. Berdasarkan data rekapitulasi pendidikan pegawai Bagian Umum, Perlengkapan, dan Rumah Tangga Sekretariat DPRD Kota Prabumulih Tahun 2019 menunjukkan bahwa kompetensi pegawai berdasarkan pendidikan sudah baik. Dari 12 orang pegawai, terdapat 3 lulusan SMA, 2 orang lulusan Diploma I-III, 3 orang lulusan DIV/S1, dan 4 orang magister (S2). Namun, untuk mencapai kinerja yang optimal, diperlukan pengembangan kompetensi secara berkelanjutan.

Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai, banyak faktor yang perlu dipertimbangkan, di antaranya adalah kompetensi, motivasi, dan budaya kerja (Darmanto, 2015; Oktaviola & Safrida, 2022). Kompetensi mencakup keterampilan, pengetahuan, dan sikap, serta bagaimana cara menerapkannya agar sesuai dengan standar kinerja. Kompetensi dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja (Atika & Tarigan, 2014). Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan cepat pula dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, yang pada gilirannya memungkinkan peningkatan kinerja (Rambe et al., 2016; Triyanto & Efendi, 2019).

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh dua jenis faktor: internal dan eksternal (Apriani & Sakban, 2019; Kaban et al., 2017). Faktor internal berasal dari dorongan pribadi pegawai, sementara faktor eksternal melibatkan dorongan dari lingkungan sekitar, seperti motivasi kerja (Sitepu et al., 2023). Gaya kepemimpinan juga berperan penting dalam menentukan kinerja pegawai. Kepemimpinan yang efektif sangat berpengaruh karena pemimpin tidak hanya berfungsi sebagai penggerak dan koordinator sumber daya, tetapi juga sebagai contoh perilaku (Desfitawarni et al., 2022; Wibowo, 2022). Kualitas pemimpin dapat menentukan apakah organisasi akan mengalami kemajuan atau kemunduran, sehingga peran kepemimpinan dalam mempengaruhi kinerja pegawai sangat signifikan (Sihombing & Sihombing, 2014).

Kompetensi merupakan faktor penting dalam kinerja pegawai, yang mencakup pengetahuan, kemampuan, dan karakter pribadi (Nugraha & Sulastri, 2018). Tingginya



kompetensi berkontribusi pada kinerja unggul karena kompetensi berfungsi sebagai input, proses, dan produksi. Sebagai input, kompetensi mencakup kapasitas dari pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang diperoleh melalui belajar dan pengalaman (Dharma et al., 2015; Manalu et al., 2022). Sebagai proses, kompetensi melibatkan penerapan pengetahuan dan keterampilan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Dengan demikian, kompetensi sangat krusial untuk mencapai kinerja yang optimal (Lumbantoruan et al., 2017).

Penelitian terdahulu yang dilakukan Latief (2019), meneliti pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan pemerintah. Hasilnya mengungkapkan bahwa baik kompetensi maupun motivasi kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja, dengan kompetensi menjadi faktor yang sangat mempengaruhi. Selain itu Amelia (2019), membahas hubungan antara kepemimpinan, kompetensi, dan kinerja pegawai di lingkungan pemerintahan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif dan kompetensi yang memadai berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, menggarisbawahi pentingnya kedua faktor ini dalam mencapai kinerja optimal.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai Bagian Umum, Perlengkapan, dan Rumah Tangga Sekretariat DPRD Kota Prabumulih beserta faktor-faktor yang mempengaruhinya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif untuk memahami peran kepemimpinan dan kompetensi dalam kinerja pegawai di Bagian Umum, Perlengkapan, dan Rumah Tangga Sekretariat DPRD Kota Prabumulih. Teknik pengumpulan data mencakup observasi, wawancara, dan studi dokumentasi.

Observasi dilakukan dengan mengamati langsung aktivitas pegawai dan interaksi di lingkungan kerja, mencatat perilaku dan proses yang relevan. Wawancara dilakukan dengan lima informan yang representatif, dipilih berdasarkan posisi dan pengalaman mereka, menggunakan pertanyaan terbuka untuk memperoleh informasi mendalam. Studi dokumentasi melibatkan analisis dokumen seperti laporan kinerja dan kebijakan untuk mendapatkan data tambahan.

Data dianalisis menggunakan model interaktif Miles dan Huberman yang meliputi tiga langkah: reduksi data (menyaring dan mengorganisir data), display data (menyajikan data dalam format terstruktur), dan penarikan kesimpulan (menganalisis pola dan hubungan dalam data). Validitas dan reliabilitas data dijaga melalui triangulasi, member check, audit trail, dan ketepatan kategori untuk memastikan hasil yang akurat dan komprehensif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis peran Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Perlengkapan Sekretariat Dewan Kota Prabumulih

Kinerja pegawai adalah komponen penting dalam menentukan efektivitas pelayanan publik, terutama dalam konteks otonomi daerah yang memberikan wewenang lebih kepada pemerintah daerah untuk mengelola masalah kinerja secara langsung. Sekretariat DPRD Kota Prabumulih sebagai salah satu institusi pemerintah daerah memiliki tanggung jawab besar dalam memastikan bahwa pelayanan publik berjalan dengan baik. Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai di Bagian Perlengkapan, pemahaman terhadap berbagai faktor yang mempengaruhi kepemimpinan dan kompetensi pegawai menjadi sangat penting. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana kepemimpinan dan kompetensi berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai, serta bagaimana faktor-faktor ini dapat dioptimalkan untuk mencapai hasil yang lebih baik.

Salah satu faktor utama yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kualitas SDM yang mencakup kompetensi, keterampilan, dan pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai. Kompetensi, dalam hal ini, merujuk pada kombinasi kemampuan teknis dan non-teknis yang diperlukan untuk menjalankan tugas dengan efektif. Keterampilan yang diperoleh melalui pelatihan dan pengalaman juga sangat penting untuk meningkatkan kualitas kerja. Pegawai yang memiliki

kompetensi tinggi cenderung mampu menyelesaikan tugas dengan lebih baik, serta beradaptasi dengan perubahan dan tantangan di lingkungan kerja.

Sebagai contoh, pegawai yang memiliki keterampilan manajerial yang baik dan pemahaman mendalam tentang prosedur administratif akan mampu menjalankan tugas mereka dengan lebih efisien. Kompetensi yang baik memungkinkan pegawai untuk menyelesaikan tugas dengan lebih tepat waktu, mengurangi kesalahan, dan meningkatkan hasil kerja secara keseluruhan. Kemampuan adaptasi juga menjadi kunci dalam menghadapi situasi baru dan memecahkan masalah secara kreatif, yang berkontribusi pada pencapaian hasil yang lebih baik dan peningkatan kinerja secara keseluruhan.

Motivasi pegawai merupakan faktor krusial lainnya yang mempengaruhi kinerja. Motivasi dapat dibagi menjadi dua kategori utama: motivasi internal dan motivasi eksternal. Motivasi internal berasal dari dalam diri pegawai dan mencakup kepuasan kerja, ambisi pribadi, dan keinginan untuk berkembang secara profesional. Pegawai yang termotivasi secara internal seringkali memiliki dorongan yang kuat untuk mencapai tujuan pribadi mereka dan merasakan kepuasan dari pencapaian tersebut. Mereka cenderung lebih proaktif, kreatif, dan berkomitmen untuk memberikan hasil terbaik.

Sebagai contoh, pegawai yang memiliki ambisi untuk mengembangkan karir mereka akan lebih termotivasi untuk meningkatkan keterampilan mereka dan berkontribusi secara signifikan terhadap organisasi. Motivasi internal ini dapat meningkatkan keinginan pegawai untuk bekerja lebih keras dan mencapai hasil yang lebih baik.

Di sisi lain, motivasi eksternal berkaitan dengan faktor-faktor di luar diri pegawai seperti penghargaan, insentif, dan kondisi kerja. Motivasi eksternal dapat mencakup gaji yang kompetitif, bonus, atau pengakuan dari manajemen. Lingkungan kerja yang positif dan kondusif juga dapat meningkatkan motivasi eksternal. Pegawai yang merasa dihargai dan mendapatkan insentif yang sesuai dengan pencapaian mereka biasanya akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan keras dan mencapai target yang ditetapkan. Menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memberikan penghargaan yang layak dapat membantu meningkatkan motivasi pegawai, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan kinerja.

konteks Sekretariat DPRD Kota Prabumulih, kepemimpinan berperan penting dalam pengembangan SDM. Kepemimpinan yang efektif mencakup dimensi telling, selling, participating, dan delegating. Setiap dimensi memiliki dampak yang berbeda pada pengembangan SDM dan kinerja pegawai.

Gaya kepemimpinan telling berfokus pada pemberian arahan yang jelas dan spesifik kepada pegawai. Arahan yang jelas membantu pegawai memahami apa yang diharapkan dari mereka dan bagaimana mencapai tujuan yang ditetapkan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan telling memiliki pengaruh signifikan terhadap pengembangan SDM dengan meningkatkan kejelasan peran dan tugas pegawai. Pemimpin yang memberikan arahan yang terstruktur membantu pegawai untuk memahami dan melaksanakan tugas mereka dengan lebih baik, yang berdampak positif pada kinerja mereka.

Gaya kepemimpinan selling melibatkan pemberian instruksi terstruktur serta dukungan dan motivasi kepada pegawai. Meskipun gaya selling berperan penting dalam pengembangan SDM, penelitian menunjukkan bahwa pemimpin di Sekretariat DPRD Kota Prabumulih lebih fokus pada pemberian instruksi terstruktur dan kurang menunjukkan sikap suportif. Kepemimpinan yang efektif harus mencakup dukungan yang memadai untuk memaksimalkan hasil pengembangan SDM.

Gaya kepemimpinan participating melibatkan kolaborasi dalam menyelesaikan tugas dan pengambilan keputusan. Gaya ini berkontribusi pada pengembangan SDM dengan meningkatkan komitmen pegawai terhadap tujuan organisasi. Pemimpin yang bekerja sama dengan bawahan dalam menyelesaikan tugas dapat meningkatkan rasa kepemilikan dan komitmen pegawai. Namun, observasi menunjukkan bahwa pemimpin di Sekretariat DPRD Kota Prabumulih kurang

melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan, yang perlu diperbaiki untuk meningkatkan hasil pengembangan SDM.

Gaya kepemimpinan delegating melibatkan pendelegasian tanggung jawab kepada bawahan. Gaya ini penting dalam pengembangan SDM karena memungkinkan pegawai untuk mengembangkan keterampilan mereka melalui tanggung jawab yang lebih besar. Penelitian menunjukkan bahwa pemimpin di Sekretariat DPRD Kota Prabumulih memberikan pengarahan yang spesifik tetapi kurang memberikan dukungan dalam pelaksanaan tugas. Pendelegasian yang efektif memerlukan keseimbangan antara memberikan arahan yang jelas dan dukungan yang memadai untuk memastikan bahwa pegawai dapat melaksanakan tugas dengan baik.

Secara keseluruhan, penelitian ini mengidentifikasi bahwa keempat dimensi kepemimpinan telling, selling, participating, dan delegating memiliki pengaruh signifikan terhadap pengembangan SDM di Sekretariat DPRD Kota Prabumulih. Kepemimpinan yang efektif melibatkan pemberian arahan yang jelas, dukungan, partisipasi dalam penyelesaian tugas, dan pendelegasian wewenang. Peningkatan dalam setiap dimensi ini dapat meningkatkan kinerja pegawai dan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Selain itu, kualitas SDM yang mencakup kompetensi dan keterampilan pegawai serta motivasi baik internal maupun eksternal memainkan peran penting dalam menentukan kinerja pegawai. Oleh karena itu, strategi pengembangan yang mencakup peningkatan kompetensi pegawai, motivasi, dan kepemimpinan yang efektif harus diterapkan untuk mencapai hasil yang optimal. Penerapan strategi ini diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif, di mana pegawai dapat mencapai potensi maksimal mereka dan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi dengan lebih efektif.

Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Perlengkapan Sekretariat Dewan Kota Prabumulih

Dalam upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai di Bagian Perlengkapan Sekretariat Dewan Kota Prabumulih, penting untuk memahami berbagai faktor yang mempengaruhi kepemimpinan dan kompetensi pegawai. Penelitian ini mengidentifikasi beberapa faktor utama yang memainkan peran signifikan dalam mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu kualitas sumber daya manusia (SDM), motivasi, dan kepemimpinan. Masing-masing faktor ini memiliki dampak yang kompleks dan saling terkait, yang akan dibahas secara mendalam di bawah ini.

Kualitas SDM merupakan salah satu faktor utama yang mempengaruhi kinerja pegawai. Dalam konteks ini, kualitas SDM dapat diartikan sebagai kombinasi dari kompetensi, keterampilan, dan pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai. Kompetensi meliputi kemampuan teknis dan non-teknis yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas pekerjaan dengan efektif. Keterampilan, di sisi lain, mencakup kemampuan praktis yang dikembangkan melalui pengalaman dan pelatihan.

Karyawan dengan kompetensi yang tinggi cenderung dapat menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan lebih baik. Kompetensi ini mencakup pengetahuan yang mendalam tentang tugas mereka, keterampilan yang diperlukan untuk menjalankan pekerjaan, serta sikap profesional yang mendukung efisiensi dan efektivitas kerja. Sebagai contoh, pegawai yang memiliki keterampilan manajerial yang baik dan pemahaman mendalam tentang prosedur administratif akan mampu menjalankan tugas mereka dengan lebih efisien, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja keseluruhan.

Selain itu, kompetensi juga mencakup kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan dan mengatasi tantangan yang mungkin muncul dalam lingkungan kerja. Pegawai yang memiliki kompetensi adaptif akan lebih mampu menghadapi situasi baru dan memecahkan masalah secara kreatif, yang berkontribusi pada pencapaian hasil yang lebih baik.

Motivasi pegawai adalah faktor krusial lainnya yang mempengaruhi kinerja. Motivasi dapat dibagi menjadi dua kategori utama: motivasi internal dan motivasi eksternal. Motivasi Internal berkaitan dengan dorongan pribadi yang berasal dari dalam diri pegawai. Motivasi internal mencakup kepuasan kerja, ambisi pribadi, dan hasrat untuk berkembang secara profesional.

Pegawai yang termotivasi secara internal sering kali memiliki keinginan yang kuat untuk mencapai tujuan pribadi mereka dan merasakan kepuasan dari pencapaian tersebut. Mereka cenderung lebih proaktif, kreatif, dan berkomitmen untuk memberikan hasil yang terbaik. Sebagai contoh, pegawai yang memiliki ambisi untuk mengembangkan karir mereka akan lebih termotivasi untuk meningkatkan keterampilan mereka dan berkontribusi secara signifikan terhadap organisasi.

Motivasi Eksternal berkaitan dengan faktor-faktor di luar diri pegawai, seperti penghargaan, insentif, dan kondisi kerja. Motivasi eksternal dapat berupa gaji yang kompetitif, bonus, atau pengakuan dari manajemen. Lingkungan kerja yang positif dan kondusif juga dapat meningkatkan motivasi eksternal. Pegawai yang merasa dihargai dan mendapatkan insentif yang sesuai dengan pencapaian mereka biasanya akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan keras dan mencapai target yang ditetapkan. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memberikan penghargaan yang layak dapat membantu meningkatkan motivasi pegawai dan, pada gilirannya, kinerja mereka.

Aspek dari kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja pegawai termasuk pemimpin yang efektif mampu memberikan arahan yang jelas dan spesifik kepada pegawai mereka. Arahan yang jelas membantu pegawai memahami apa yang diharapkan dari mereka dan bagaimana mereka dapat mencapai tujuan yang ditetapkan. Ini juga membantu mengurangi kebingungan dan memastikan bahwa semua pegawai bekerja menuju tujuan yang sama.

Pemimpin yang baik juga mendukung pengembangan SDM dengan memberikan pelatihan, umpan balik, dan kesempatan untuk belajar. Dukungan ini membantu pegawai untuk mengembangkan keterampilan dan kompetensi mereka, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja. Misalnya, pemimpin yang menyediakan pelatihan dan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan baru akan membantu pegawai menjadi lebih kompeten dan efisien dalam pekerjaan mereka.

Lingkungan kerja yang positif dan mendukung adalah hasil dari kepemimpinan yang baik. Pemimpin yang menciptakan atmosfer kerja yang nyaman dan kolaboratif akan mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja pegawai. Lingkungan yang positif juga meningkatkan rasa kepemilikan dan komitmen pegawai terhadap organisasi. Pemimpin yang kompeten memiliki kemampuan komunikasi yang baik. Mereka mampu menyampaikan informasi dengan jelas dan mendengarkan umpan balik dari pegawai. Komunikasi yang efektif membantu membangun hubungan yang kuat antara pemimpin dan pegawai, yang berdampak positif pada kinerja.

Faktor-faktor tersebut tidak beroperasi secara terpisah, melainkan saling berinteraksi dan mempengaruhi satu sama lain. Kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan motivasi pegawai dengan memberikan dukungan dan penghargaan. Kompetensi yang tinggi pada pegawai dapat meningkatkan kepercayaan diri mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi internal mereka. Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja pegawai, yang menunjukkan pentingnya menjaga keseimbangan antara kepemimpinan, kompetensi, dan motivasi.

Sebagai contoh, pemimpin yang memberikan umpan balik konstruktif dan pengakuan atas pencapaian pegawai dapat meningkatkan motivasi eksternal pegawai. Sementara itu, pegawai yang memiliki keterampilan dan kompetensi yang baik akan merasa lebih percaya diri dalam peran mereka, yang dapat meningkatkan motivasi internal mereka. Kombinasi dari ketiga faktor ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan efisien, di mana pegawai dapat mencapai potensi maksimal mereka.

Dalam menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di Bagian Perlengkapan Sekretariat Dewan Kota Prabumulih, ditemukan bahwa kualitas SDM, motivasi, dan kepemimpinan adalah faktor utama yang saling mempengaruhi. Peningkatan dalam satu atau lebih faktor ini dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai secara keseluruhan. Oleh karena itu, strategi pengembangan yang

mencakup peningkatan kompetensi pegawai, motivasi, dan kepemimpinan yang efektif harus diterapkan untuk mencapai hasil yang optimal dalam kinerja pegawai.

SIMPULAN

Analisis peran kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di Bagian Perlengkapan Sekretariat Dewan Kota Prabumulih mengungkapkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Dimensi kepemimpinan seperti telling, selling, participating, dan delegating terbukti penting dalam pengembangan SDM. Kepemimpinan telling yang jelas dalam memberikan arahan membantu pegawai memahami tugas mereka, sementara gaya selling yang terstruktur, meskipun bermanfaat, memerlukan peningkatan dalam dukungan. Gaya participating meningkatkan komitmen pegawai namun perlu lebih melibatkan mereka dalam pengambilan keputusan, dan gaya delegating menunjukkan hasil positif dalam pengarahan, tetapi dukungan perlu diperbaiki. Secara keseluruhan, peningkatan dalam semua dimensi kepemimpinan ini dapat memperbaiki kinerja pegawai dan mendukung pencapaian tujuan organisasi di Sekretariat DPRD Kota Prabumulih.

Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di Bagian Perlengkapan Sekretariat Dewan Kota Prabumulih menunjukkan bahwa kualitas SDM, motivasi, dan kepemimpinan saling terkait dan mempengaruhi kinerja pegawai. Kualitas SDM yang tinggi, motivasi internal dan eksternal yang baik, serta kepemimpinan yang efektif, termasuk arahan yang jelas dan dukungan pengembangan, berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai. Sinergi dari ketiga faktor ini penting untuk mencapai kinerja optimal. Oleh karena itu, strategi yang meliputi peningkatan kompetensi, motivasi, dan kepemimpinan diperlukan untuk hasil yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Amelia, R., Lubis, M. R., & Hardjo, S. (2019). Tabularasa : Jurnal Ilmiah Magister Psikologi Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Moril Kerja dengan Disiplin Kerja pada Pegawai / Aparatur Pemerintahan SKPD Kecamatan Medan Tuntungan Kota Medan Relationship between Leadership Style and Work Morale with Work D. 1(1), 69-77.
- Apriani, R., & Sakban, A. (2019). Evaluasi Kinerja Badan Permusyawaratan Desa Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Desa. JPPUMA: Jurnal Ilmu Pemerintahan Dan Sosial Politik UMA (Journal of Governance and Political Social UMA), 6(2), 34. <https://doi.org/10.31764/civicus.v6i2.672>
- Aprilda. (2012). PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI (Studi pada Bagian Pengelolaan Keuangan Balai Pengembangan Pendidikan Nonformal dan Informal Regional I Medan) Pemerintah Provinsi Sumatera Utara pengetahuan , keahlian dan sikap prilaku tugasnya secar. Jurnal Administrasi Publik (Public Administration Journal), 3(2), 181-206.
- Atika, T. A., & Tarigan, U. (2014). Prosedur Penerbitan Surat Keputusan Pensiun Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian Daerah Deli Serdang. JPPUMA: Jurnal Ilmu Pemerintahan Dan Sosial Politik UMA (Journal of Governance and Political Social UMA), 2(1), 18-30. <https://doi.org/10.31289/jppuma.v2i1.578.g922>
- Darmanto. (2015). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam Sumatera Utara. Jurnal Administrasi Publik (Public Administration Journal), 3(1), 1-30.
- Desfitawarni, Syamsurizaldi, S., & Fatimah, F. (2022). Kepemimpinan Inovatif Walikota Payakumbuh Dalam Membangun City Branding "Payakumbuh, The City of Randang." Kolaborasi : Jurnal Administrasi Publik, 8, 138-155.
- Dharma, S., Siregar, R., & Ppkn, J. (2015). Membangun Pengalaman Belajar Kewarganegaraan melalui Model Pembelajaran Project citizen pada Siswa. Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial, 7(1), 100-106. <http://jurnal.unimed.ac.id/2012/index.php/jupiis>
- Kaban, A., Sihombing, M., & Tarigan, U. (2017). Analisis Prinsip-prinsip Good Corporate Governance pada Perusahaan Pembiayaan Analysis of Principles of Corporate Governance Good Corporate Governance dan Good Corporate Governance merupakan Good Corporate Governance sendiri buk. Jurnal Administrasi Publik : Public Administration Journal, 7(1), 1-16.



- Latief, A., Syardiansah, S., & Safwan, M. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan. *Jurnal Administrasi Publik (Public Administration Journal)*, 9(1), 41. <https://doi.org/10.31289/jap.v9i1.2256>
- Lumbantoruan, W., Simanungkalit, N. M., Geografi, J. P., Sosial, F. I., & Medan, U. N. (2017). *Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial Analisis Migrasi Penduduk di Kelurahan Bagan Deli Kecamatan*. 9(1), 34-41.
- Manalu, J. B., Sitohang, P., Heriwati, N., & Turnip, H. (2022). *Prosiding Pendidikan Dasar Pengembangan Perangkat Pembelajaran Kurikulum Merdeka Belajar*. Mahesa Centre Research, 1(1), 80-86. <https://doi.org/10.34007/ppd.v1i1.174>
- Nugraha, D. S., & Sulastri, L. (2018). Faktor Kompetensi Perencana, Data dan Anggaran pada Efektivitas Perencanaan Penanggulangan Bencana Alam di Kabupaten Sumedang. *Jurnal Administrasi Publik: Public Administration Journal*, 8(2), 172-177.
- Oktaviola, D., & Safrida, S. (2022). Efektivitas Penggunaan Aplikasi Saku JR dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai PT. Jasa Raharja Perwakilan Meulaboh. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 5(2), 1060-1070. <https://doi.org/10.34007/jehss.v5i2.1367>
- Rambe, A., Purba, A., & Tarigan, U. (2016). Analisis Pemberdayaan Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Medan Medan. *Jurnal Administrasi Publik*, 6(1), 20-30.
- Sihombing, E. E., & Sihombing, M. (2014). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN IKLIM KERJA UNTUK MENCIPTAKAN KINERJA ORGANISASI (STUDI PADA UNIVERSITAS GRAHA NUSANTARA PADANGSIDIMPUAN) Jl . Prof . Sofyan No . 1 Kampus-USU Medan. *Jurnal Administrasi Publik (Public Administration Journal)*, 2(2), 146-158.
- Sitepu, A. J., Siregar, N. S. S., & Hartono, B. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UINSU, Medan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 5(3), 2449-2461. <https://doi.org/10.34007/jehss.v5i3.1643>
- Triyanto, D., & Efendi, S. (2019). Analisis Penerapan Elektronik Kesehatan (E-Kes) di Puskesmas Rawat Inap Kota Bengkulu. *Jurnal Administrasi Publik (Public Administration Journal)*, 9(2), 158-165. <https://doi.org/10.31289/JAP.V9I2.2901>
- Wibowo, H. (2022). Tinjauan Aspek Kepemimpinan dan Manfaat Pertempuran Laut Karang Tahun 1942 Bagi TNI Angkatan Laut. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 5(1), 477-483. <https://doi.org/10.34007/jehss.v5i1.1244>
- Yolanda, H., Hendra, Y., & Matondang, A. (2020). Strategi Downward Communication Pimpinan dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Karyawan di PT . Pelabuhan Leader ' s Donward Communication Strategy to Inceas Effectiveness of Employee Performance In PT . Pelabuhan Indonesia I. *Jurnal Ilmu Pemerintahan, Administrasi Publik Dan Ilmu Komunikasi (JIPIKOM)*, 2(1), 106-111.
- Zulianda, W., Muda, I., & Jamil, B. (2020). Efektivitas Pelaksanaan Kurikulum untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan di TK Dewantara Titi Kuning Kecamatan Medan Johor. *Jurnal Ilmu Pemerintahan, Administrasi Publik, Dan Ilmu Komunikasi (JIPIKOM)*, 2(1), 60-67. <https://doi.org/10.31289/jipikom.v2i1.187>