

**Dampak gaya kepemimpinan, etos kerja, dan kerja sama organisasi dalam memmanagement perubahan untuk mengupgrade kinerja pegawai Dinas Sumber daya Air Bina marga dan kontruksi lubuk pakam**

**Meyra Rizky Azhary, Nurbaiti**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

meyrarizkyazhary27@gmail.com, nurbaiti@uinsu.ac.id

**Abstrak**

Pemimpin adalah perilaku seseorang untuk mempengaruhi orang lain sehingga berdampak pada kemajuan organisasi maupun lembaga yang dipimpinya. Pemimpin harus mampu untuk membawa suatu perubahan dan membangun kerjasama tiap-tiap orang yang dipimpinya supaya jelas dan terukur. Tugas terpenting seorang pemimpin adalah pengendalian serta pengawasan, baik buruknya hasil kinerja pegawai merupakan hasil dari kepemimpinan yang telah dilakukan. Oleh karena itu, tugas pemimpin sangatlah penting dalam suatu organisasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dampak gaya kepemimpinan terhadap etos kerja maupun kerjasama organisasi sehingga menciptakan kemajuan kinerja dari para pegawai. Adapun objek penelitian merupakan lokasi peneliti dalam menjalani program magang yaitu di Dinas Sumber Data Air Bina Marga dan Kontruksi Lubuk Pakam. Metode pada penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yaitu dengan pendekatan yang berfokus pada kualitas yang mendalam pengumpulan data yang dipakai pada penelitian ini menggunakan metode observasi maupun wawancara sehingga dapat menjelaskan dan menguraikan secara mendalam dan sistematis.

**Kata Kunci** : *Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja, Kerjasama Organisasi, Manajemen Perubahan*

**Pendahuluan**

Dalam suatu organisasi maupun instansi tidak terlepas dari peran seorang pemimpin. Pemimpin organisasi memainkan peran penting dalam menentukan apakah suatu perusahaan berhasil atau gagal. seorang pemimpin yang kompeten harus mampu membujuk, mengatur,

dan mengarahkan orang lain untuk melaksanakan tugas sesuai arahan. Gaya kepemimpinan memiliki dampak yang besar pada kemajuan organisasi atau instansi sehingga mempengaruhi etos kerja maupun kerjasama organisasi khususnya para pegawai Dinas Sumber Daya Air Bina Marga dan Kontruksi Lubuk Pakam yang menjadi objek penelitian peneliti. Gaya kepemimpinan baru bisa dikatakan berhasil apabila dengan gaya kepemimpinannya akan membuat suatu perubahan yang baik dengan apa yang dipimpinya.

Kerja sama merupakan cara sekaligus tanda yang berhubungan dengan kualitas kelompok sebagai tempat pertemuan individu-individu dalam suatu organisasi. Kerja sama dapat dilihat sebagai indikator kualitas kelompok. Untuk memupuk kerjasama kelompok, perlu adanya unsur-unsur seperti saling percaya, keterbukaan (atau transparansi), realisasi diri (atau realisasi diri), dan saling ketergantungan. Kerja tim dan kerja sama memberikan sejumlah keuntungan bagi organisasi dan tempat kerja, termasuk peningkatan moral dan produktivitas karyawan, pengembangan rasa kebersamaan, dan percepatan proses pemecahan masalah. Tidak mungkin membangun tim operasional yang kuat tanpa terlebih dahulu membangun landasan kepercayaan dan persahabatan di antara para anggotanya. Seseberapa mungkin, mulailah mendiskusikan kesuksesan dan kegagalan Anda dengan anggota tim Anda yang lain.

Karena itu, cara seorang pemimpin menjalankan otoritasnya di dalam organisasi adalah yang paling penting. Pilihan-pilihan yang diambil oleh seorang pemimpin organisasi, sebagian besar, akan menentukan jalan yang akan diambil oleh sejarahnya. Pemimpin, dalam artian sebagai orang yang diikuti oleh bawahannya, harus mampu menggerakkan dan membimbing bawahannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, pemimpin perlu memiliki kemampuan untuk mendorong bawahannya agar terus bersemangat dalam menjalankan tanggung jawabnya. Motivasi merupakan faktor pendorong yang kritis dan efektif yang diperlukan untuk mencapai tujuan, khususnya tujuan organisasi. Karena dorongan atau insentif, seseorang memutuskan untuk meluncurkan perusahaan baru. Pemimpin yang mampu menanamkan rasa kagum dan takjub pada pengikutnya memiliki kemampuan untuk memotivasi para pengikut tersebut, meningkatkan kemungkinan bahwa para pengikut tersebut akan bergairah dengan pekerjaan mereka dan berkontribusi pada kesuksesan organisasi.

Menurut Atmadja (2012:56), prinsip kepemimpinan adalah kualitas pribadi yang dimiliki oleh seorang pemimpin dan mengacu pada nilai-nilai yang mampu membawanya mencapai kinerja terbaik guna mewujudkan misi dan tujuan perusahaan. Kualitas inilah yang disebut sebagai nilai-nilai yang mampu membawanya mewujudkan misi dan tujuan perusahaan. Menurut Rivai (2014:42), “gaya kepemimpinan adalah seperangkat karakteristik yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar tujuan organisasi tercapai atau

dapat juga dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.” Definisi lain dari gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Mempelajari kepemimpinan sangat menarik karena memainkan peran yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, termasuk etos kerja dan kolaborasi organisasi, dapat ditingkatkan melalui manajemen perubahan untuk mewujudkan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya.

### **Metode Penelitian**

Metode evaluasi yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dan deskriptif kuantitatif. Dalam hal ini cara kedua digunakan untuk melakukan pengujian guna meningkatkan akurasi upaya hasil pengujian. Adapun deskriptif kuantitatif dilakukan dengan melakukan statistika angka melalui grafik atau grafik yang dilakukan setiap bulannya, dengan tujuan mempermudah untuk mendapatkan informasi yang terkini atau dengan fakta yang nyata dan akurat. Sedangkan deskriptif kualitatif, sebaliknya, mengacu pada proses pelaksanaan tugas berdasarkan peristiwa atau prosedur tertentu, seperti menggunakan observasi.

### **Hasil Pembahasan**

Sebagai ukuran tingkat keberhasilan seorang pemimpin, sejauh mana mereka memiliki kemampuan untuk mempengaruhi tindakan dan sikap pengikut terhadap pencapaian tujuan tertentu. Lingkungan kerja, keadaan anggota atau bawahan, dan sumber daya yang tersedia untuk mendukung organisasi semuanya memainkan peran penting dalam menentukan bagaimana kepemimpinan harus diterapkan. Kepemimpinan dalam bidang pendidikan lebih menitikberatkan pada mengeluarkan seluruh potensi organisasi dan memposisikan bawahan sebagai penentu keberhasilan pencapaian organisasi. Akibatnya, yang menjadi perhatian utama adalah sentuhan pada faktor-faktor yang dapat meningkatkan semangat kerja dan semangat berprestasi. Lingkungan kerja yang kondusif mensyaratkan, sebagai prasyarat, karyawan memiliki kesan bahwa dirinya dihargai, diikutsertakan dalam proses pengambilan keputusan yang relevan dengan bidang pekerjaannya, dan atasannya memperhatikan keluhan, kebutuhan, saran, dan pendapat (Ajefri, 2017). Kepemimpinan adalah fenomena yang terjadi di mana-mana dan di setiap budaya. Saat terlibat dalam sesuatu yang berpotensi memengaruhi orang lain, setiap orang berperilaku seperti pemimpin. Sangat sulit untuk mengembangkan definisi yang mencakup semua tentang apa artinya sifat kepemimpinan untuk memiliki arti tertentu

karena kepemimpinan itu sendiri adalah fenomena yang rumit. Ciri-ciri pemimpin yang sukses, sebagaimana dijelaskan oleh Gayla Hodge (2009) dalam Sudarwan Danim adalah sebagai berikut: a. Memiliki Visi, yang berarti bahwa para pemimpin dapat melihat ke mana organisasi harus pergi sebelum orang lain melakukannya. b. Karena mereka terpacu pada pencapaian tujuan mereka, para pemimpin bertindak secara rasional dan berjuang untuk kesempurnaan dalam pekerjaan mereka. c. Memperoleh dukungan dengan memanfaatkan pendekatan dan upaya yang paling berhasil bagi mereka sebagai pribadi yang unik.

Gaya seseorang dapat didefinisikan sebagai sikap, gerakan, atau perilaku yang membedakan mereka dari orang lain. Atas dasar konsep ini, sikap, isyarat, atau perilaku yang dipilih seorang pemimpin untuk digunakan dalam menjalankan tanggung jawab kepemimpinannya disebut sebagai gaya kepemimpinannya. Ada banyak perspektif berbeda tentang gaya kepemimpinan yang dapat ditemukan di sini. Kepemimpinan sangat penting untuk pertumbuhan organisasi karena, tanpanya, sangat tidak mungkin mencapai tujuan yang telah ditetapkan bisnis untuk dirinya sendiri. Jika seorang pemimpin berusaha untuk mengubah tindakan pengikutnya, maka pemimpin itu harus merefleksikan cara dia menjalankan kepemimpinan (Ajefri, 2017).

Menurut Athar (2020), gaya seorang pemimpin dapat dievaluasi dengan menggunakan berbagai model. Salah satu model ini disebut model instruksi, dan model ini membutuhkan pemimpin untuk menegaskan kembali peran dan tanggung jawab sambil juga mengawasi peran dan tanggung jawab tersebut. Selain itu, pemimpin harus menekankan pentingnya batas waktu dan tugas, dan pemimpin harus mengambil langkah-langkah untuk mengarahkan bawahan agar melaksanakan tugas dengan cara yang tepat. (2) Model konsultasi mencakup cara pemimpin menginstruksikan bawahan mereka dalam topik yang berkaitan dengan pekerjaan mereka, pemimpin memberikan nasihat kepada bawahan mereka, pemimpin membenamkan diri dalam interaksi, dan pemimpin memastikan bawahan mereka memenuhi tugas mereka. (3) Model partisipasi meliputi mendengarkan bawahan secara aktif dan memberikan dukungan dalam penyelesaian tugas, serta memberikan sebagian tanggung jawab bawahan dalam proses pemecahan masalah dan pengambilan keputusan. Komponen lain dari model ini termasuk pembahasan masalah dan pembentukan keputusan bersama.

Dalam penelitian ini, peneliti bertujuan untuk mengkaji pengaruh perbedaan gaya kepemimpinan, etos kerja, dan praktik kolaboratif yang dilakukan di Dinas Bina Marga. Praktek-praktek ini akan diterapkan untuk staf untuk meningkatkan kinerja mereka di DBMSDA. "bagaimana cara memimpin dan membina karyawan untuk meningkatkan etos kerja dan kerjasama tim?" demikian pertanyaan yang diajukan kepada kepala dinas sumber

daya air dan seksi Lubuk Pakam Bina Marga. Jawaban kami dijelaskan dan dikembangkan dalam beberapa cara berbeda, termasuk yang berikut: 1. Kepemimpinan yang ditunjukkan dengan kewibawaan pimpinan di mata karyawan, kekuasaan pimpinan untuk mengambil keputusan yang melibatkan bawahan dalam proses pengambilan keputusan, sikap tanggung jawab pimpinan terhadap seluruh karyawan, dan kepemimpinan yang mendorong sebagai top manager, Posisi seorang pemimpin akan berdampak pada segudang keadaan yang hadir di lingkungan kerjanya, terutama pada orang-orang yang berada dibawahnya. Karena dialah yang merumuskan kebijakan organisasi, manajer puncak secara alami memainkan posisi penting dalam kerja organisasi karena kebijakan organisasi berasal dari dia. Inti dari proses kepemimpinan adalah menentukan tujuan organisasi, mempengaruhi perilaku karyawan untuk mencapai tujuan tersebut, dan mempengaruhi perbaikan kelompok secara keseluruhan serta budayanya. Ketika ada kepemimpinan yang kuat, secara alami akan menimbulkan lingkungan di mana pekerja merasa senang dan nyaman saat mereka bekerja. Hal ini juga akan membantu karyawan merasa tenang saat bekerja, yang pada akhirnya akan menghasilkan peningkatan kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan apa yang dikatakan Nawawi (2003: 169) tentang hal tersebut. 2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kinerja merupakan suatu ukuran pencapaian atau hasil dalam mengelola dan menjalankan suatu organisasi, dan berkaitan dengan segala sesuatu yang akan, sedang dilakukan, dan telah dilakukan oleh organisasi tersebut dalam jangka waktu tertentu. waktu. Dalam rangka pelaksanaan tugas di lingkungan Pemerintah Kabupaten Maybarat, kinerja merupakan hal yang sangat penting di dalamnya. Kinerja merupakan ukuran pencapaian/hasil dalam mengelola dan menjalankan suatu organisasi.

Menurut Mariasmo (2004), fungsi evaluasi kinerja di sektor publik adalah untuk mencapai tiga tujuan. Tujuan tersebut adalah sebagai berikut: (1) membantu peningkatan kinerja pemerintah; (2) untuk memastikan pemerataan pengambilan keputusan dan sumber daya; dan (3) untuk meningkatkan komunikasi kelembagaan dan mencapai akuntabilitas di seluruh entitas publik. Menurut Helfert yang dikutip dalam Srimindarti, 2004:53 kinerja perusahaan adalah hasil atau pencapaian yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam mendayagunakan sumber daya yang dimilikinya sehingga menghasilkan keadaan perusahaan secara keseluruhan selama periode tertentu. waktu. periode waktu tertentu ini. Helfert adalah orang yang mengemukakan konsep khusus kinerja perusahaan ini. Kinerja juga merupakan istilah umum yang dapat digunakan untuk seluruh atau sebagian aktivitas dan tindakan yang berlangsung dalam suatu organisasi selama periode waktu tertentu atas dasar efisiensi, mengacu pada sejumlah standar seperti proyeksi biaya atau biaya masa lalu. ,

akuntabilitas atau akuntabilitas manajemen, dan sebagainya (Putri & Latrini, 2013): 628) Kinerja juga merupakan istilah umum yang dapat digunakan untuk seluruh atau sebagian kegiatan dan tindakan yang berlangsung dalam suatu organisasi selama periode waktu tertentu. Kinerja juga merupakan frase luas yang dapat digunakan untuk semua atau sebagian kegiatan dan tindakan yang terjadi di dalam suatu organisasi dalam jangka waktu tertentu. Bergantung pada konteksnya, kinerja dapat mengacu pada keseluruhan atau sebagian dari aktivitas dan tindakan tersebut. Sejauh mana seseorang menikmati waktu yang dihabiskan di tempat kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat produktivitas mereka. Jika sifat dan jenis pekerjaan yang harus dilakukan sesuai dengan kebutuhan dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang, maka seseorang mampu menciptakan situasi yang lebih menyenangkan bagi dirinya sendiri. Apa yang kami sebut sebagai "kepuasan kerja" mengacu pada emosi kebahagiaan dan positif yang muncul sebagai konsekuensi dari menganalisis pekerjaan atau pengalaman kerja. Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai keseluruhan sikap karyawan terhadap pekerjaan mereka serta perbedaan antara jumlah insentif yang benar-benar mereka dapatkan dan jumlah yang mereka rasa pantas mereka terima. Cara lain untuk melihat kepuasan kerja adalah sebagai kesenjangan antara jumlah insentif yang benar-benar mereka dapatkan dan jumlah yang mereka rasa pantas mereka terima. Seseorang yang puas dengan pekerjaannya memiliki sikap yang baik terhadap pekerjaannya, namun seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya juga menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya. tentang tempat kerja seseorang (Robbins, 1996 dalam Prabu, 2005:7-8). Langkah pertama dalam mencapai tujuan kinerja seseorang adalah memastikan bahwa seseorang puas dengan tempat kerjanya saat ini. Jika seorang karyawan percaya bahwa mereka membuat kemajuan dalam peran mereka, mereka lebih cenderung melakukan upaya terbaik mereka atas nama perusahaan tempat mereka bekerja (Edy, 2008: 160).

Menurut Siti Khofifah dan Nurbaiti (2022), yang melakukan penelitian tersebut, analisis data dilakukan setiap waktu untuk mengidentifikasi teknik khusus yang digunakan mucikari untuk melakukan pertunjukan. Selain itu, lebih dari 70% responden memberikan informasi yang tidak akurat. Selain itu, 30% dari seluruh staf disediakan oleh Dinas Pengembangan Sumber Daya Air dan Konstruksi Marga Kabupaten Deli Serdang. Sebagai anggota grup, Anda berpartisipasi dalam banyak tugas, yang masing-masing memiliki struktur kerja yang unik. Misalnya, seorang anggota kepemimpinan dikenal untuk: Melaksanakan kegiatan program, mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan program, mengoordinasikan kekuatan dan kelemahan program dengan program lain, mengoordinasikan kekuatan dan kelemahan program dengan program lain, dan mengoordinasikan kekuatan dan kelemahan

program dengan program lain. Selain itu, dalam hal kinerja seseorang, kondisi diri seseorang harus dijaga pada tingkat tinggi yang mungkin menguntungkan kinerja orang tersebut. Terlepas dari adanya hipotesis, tergantung pada ciri utama orang yang mengalaminya dan orang yang mengalaminya sendiri, keberhasilan strategi ini dapat diklasifikasikan sebagai baik atau negatif.

## **Kesimpulan**

Ada sejumlah aspek yang mungkin berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan, termasuk gaya kepemimpinan, yang sangat penting dalam mendorong keberhasilan staf.

1. Aspek gaya kepemimpinan organisasi memberikan kontribusi yang besar dan sangat penting bagi peningkatan kinerja pegawai. Sebagai konsekuensi dari ini, ke depan, program pengembangan organisasi perlu memfokuskan penekanan yang lebih besar pada pengembangan berbagai gaya kepemimpinan yang dapat digunakan di dalam bisnis.
2. Komponen etos kerja merupakan indikator yang agak sedikit, namun memiliki pengaruh yang cukup signifikan terhadap kinerja pegawai organisasi, meskipun kontribusi komponen tersebut terbilang kecil.
3. Sebaliknya, jika kedua aspek ini mampu memberikan kontribusi yang jauh lebih besar dan sangat penting untuk sekaligus meningkatkan kinerja pegawai, maka ini adalah kondisi yang sangat diinginkan. Dalam kondisi seperti ini, pertumbuhan organisasi juga harus meningkatkan gaya kepemimpinan dan etos kerja secara bersamaan untuk memberikan peningkatan kuantitas kinerja karyawan yang dapat dicapai secara maksimal.

## **Daftar Pustaka**

- Ajefri, F. (2017). Efektifitas Kepemimpinan Dalam Manajemen Berbasis Madrasah. *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, 7(2), 99-119.
- Basna, F. (2016). Analisis Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 4(3).
- Bolla, M. E. (2012). Perbandingan Metode Bina Marga dan Metode PCI (Pavement Condition Index) Dalam Penilaian Kondisi Perkerasan Jalan (Studi Kasus Ruas Jalan Kaliurang, Kota Malang). *Jurnal Teknik Sipil*, 1(3), 104-116.
- Habe, H., & Natasya, A. C. (2021). KEPEMIMPINAN VISIONER DAN BUDAYA ORGANISASI PEGAWAI PADA DINAS PENGELOLAAN SUMBER DAYA AIR

TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS)*, 7(2), 159-178.

Kusumawati, R. (2008). *Analisis pengaruh budaya organisasi Dan gaya kepemimpinan terhadap Kepuasan kerja untuk meningkatkan Kinerja karyawan (studi kasus pada rs roemani semarang)* (Doctoral dissertation, PROGRAM PASCA SARJANA UNIVERSITAS DIPONEGORO).

Setiawan, A. (2018). Analisis Kepemimpinan dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Biro Rektor UNPAB Medan. *JEpa*, 83-89.

Saragih, S. K., & Nurbaiti, N. (2022). Analisis Untuk Melakukan Pada Suatu Optimalisasi Inovasi Kinerja Pegawai Serta Peran Jabatan Di Dinas Sumber Daya Air Marga Dan Bina Kontruksi Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang. *Ekonomi Bisnis Manajemen dan Akuntansi (EBMA)*, 3(2), 834-840.

Tampubolon, B. D. (2007). Analisis faktor gaya kepemimpinan dan faktor etos kerja terhadap kinerja pegawai pada organisasi yang telah menerapkan SNI 19-9001-2001. *Jurnal standardisasi*, 9(3), 106-115.