



Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan pada Kantor Kementerian Agama di Padang

Azzira Caesa Dija¹, Syamsir², Qorry Patresia Berna³, Nike Juliandari⁴, Safri Andika⁵

¹ Universitas Negeri Padang, Padang, Indonesia, caesaazzira@gmail.com

² Universitas Negeri Padang, Padang, Indonesia

³ Universitas Negeri Padang, Padang, Indonesia

⁴ Universitas Negeri Padang, Padang, Indonesia

⁵ Universitas Negeri Padang, Padang, Indonesia

Corresponding Author: caesaazzira@gmail.com

Abstract: *The leadership style applied by leaders at the Ministry of Religion Office in Padang City is considered good, but employees still expect an attitude from leaders that provides a sense of security, calm, and conduciveness during work so that they are not rushed into working at the Ministry of Religion Office in Padang City. In this way, it can improve employee performance at work so that it has a positive effect on their service to the community. In this way, researchers are interested in conducting this research, to find out what strategies leaders should use regarding their leadership style to create a sense of security, comfort, and calm for employees while working. The method used in this research is a qualitative method with data collection techniques in the form of interviews and field observations at the Ministry of Religion Office in Padang City.*

Keyword: *Leadership Style, Leadership, Leaders, Ministry of Religion.*

Abstrak: Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan di Kantor Kementerian Agama Kota Padang dinilai sudah baik, namun pegawai tetap mengharapkan sikap pimpinan yang memberikan rasa aman, tenang, dan kondusif dalam bekerja sehingga tidak terburu-buru dalam bekerja di kantor. Kantor Kementerian Agama Kota Padang. Dengan cara ini dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja sehingga berdampak positif terhadap pelayanannya kepada masyarakat. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini, untuk mengetahui strategi apa saja yang sebaiknya digunakan oleh pemimpin mengenai gaya kepemimpinannya untuk menciptakan rasa aman, nyaman, dan tenang bagi karyawan dalam bekerja. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dengan teknik pengumpulan data berupa wawancara dan observasi lapangan pada Kantor Kementerian Agama Kota Padang.

Kata Kunci: *Gaya Kepemimpinan, Kepemimpinan, Pemimpin, Kementerian Agama.*

PENDAHULUAN

Manusia adalah makhluk sosial yang tidak dapat melakukan sesuatu tanpa bantuan makhluk hidup lainnya. Sama halnya dengan berorganisasi, setiap anggota tidak dapat mencapai tujuannya tanpa bantuan anggota lainnya. Akan selalu ada interaksi antar setiap anggota dalam organisasi, salah satunya yaitu interaksi antara pemimpin dengan bawahannya. Pola hubungan antara pimpinan dengan bawahan menimbulkan perasaan senang atau perasaan tidak senang bagi bawahannya saat berkegiatan dalam organisasi tersebut. Maka dari itu, perlu adanya perencanaan pengolahan Sumber Daya Manusia (SDM) untuk memperoleh penempatan posisi yang sesuai dengan apa yang dibutuhkan organisasi. Diantaranya menyangkut masalah kepemimpinan yaitu seseorang yang mampu memberikan arahan yang diakui oleh setiap bawahan sebagai orang yang pantas memimpin mereka yang akan menjalankan fungsi organisasi. Seorang pemimpin dalam suatu organisasi harus mampu menciptakan kombinasi yang harmonis dengan bawahannya. juga termasuk meningkatkan kerjasama, arahan dan semangat bawahan untuk menciptakan motivasi upaya positif mengarah pada niat dan kinerja juga didukung oleh institusi untuk mencapai tujuan organisasi. dimana pemimpin dalam kerangka manajemen memainkan peran penting dalam mempengaruhi dan mempengaruhi sikap, perilaku dan kelompok, dengan demikian membentuk gaya kepemimpinan yang diterapkan. untuk meningkatkan kinerja karyawan, salah satu faktor yang diperhitungkan terkait dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh para pemimpin perusahaan, khususnya adalah bagaimana menjadi gaya kepemimpinan yang berlaku untuk mendukung kinerja karyawan.

Gaya dan pola perilaku seorang pemimpin diidentifikasi oleh para pengikut yang bekerja dengannya sebagai gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan menurut **Thoha** (2004:49) , adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. **Ermaya** (1999: 10) , menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan bagaimana cara mengendalikan bawahan untuk melaksanakan sesuatu. Sedangkan menurut **Hersey & Blanchard** (1982 : 152) gaya kepemimpinan, adalah pola-pola perilaku konsisten yang mereka terapkan dalam bekerja dengan melaku orang lain seperti sipersipkan orang-orang itu. Pola-pola itu timbul pada diri orang-orang pada waktu mereka mulai memeberikan tanggapan dengan cara yang sama dalam kondisi yang serupa, pola itu membentuk kebiasaan tindakan yang setidaknya dapat diperkirakan bagi mereka yang mereka dengan pemimpin itu.

Ada beberapa gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam instansi atau perusahaan swasta maupun publik diantaranya gaya kepemimpinan demokrasi, autokratis, laissez faire, transaksional, dan transformasional. Setiap pimpinan memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda sesuai dengan lingkungan perusahaan atau instansi yang dijalankan. Kepemimpinan dapat meningkatkan motivasi karyawan adalah bahwa kepemimpinan dapat mempromosikan kepercayaan diri karyawan dalam menjalankan tugas mereka masing-masing masing-masing.

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin tentu akan berpengaruh terhadap kinerja para karyawannya, baik itu dalam bentuk memotivasi karyawan, menciptakan kedisiplinan kerja, maupun menciptakan rasa tanggung jawab atas pekerjaannya pada diri masing-masing karyawan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan pemimpin di Kantor Kementerian Agama di Kota Padang sudah terbilang baik namun karyawan masih mengharapkan adanya sikap dari pemimpin yang memberikan rasa aman, tenang, dan kondusif selama bekerja agar tidak tergesa-gesa dalam bekerja di Kantor Kementerian Agama di Kota Padang. Dengan demikian dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja sehingga berpengaruh positif terhadap pelayanannya kepada masyarakat.

METODE

Subyek penelitian adalah sesuatu yang sedang akan diteliti, baik itu berupa orang, objek, serta lembaga atau organisasi. Dalam penelitian ini, subjeknya merupakan manusia. Dalam penelitian ini, subjek penelitiannya yaitu Lembaga Keagamaan di Padang, Sumatera Barat.

Obyek penelitian ialah orang maupun benda yang mana menjadi pusat penelitian. Obyek penelitian berupa kualitas, kualitas yang terwujud dalam bentuk perilaku, aktivitas, pendapat, penilaian, sikap berbeda pendapat, simpati, keadaan batin, dan prasangka. Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian yaitu karyawan di Lembaga Keagamaan di Kota Padang, Sumatera Barat. Karyawan di Kementerian Agama di Kota Padang menjadi obyek pertama dalam penelitian “Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan Pada Kantor Kementerian Agama Di Padang”.

Lokasi penelitian merupakan tempat penelitian dilakukan, yang disertai dengan jalan dan kotanya. Dalam penelitian ini, peneliti mengambil lokasi di wilayah Provinsi Sumatera Barat, Jl. Duku No. 5 Ujung Gurun, Kec. Padang Barat, Kota Padang.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif. Menurut Kirk & Niller dalam Nasution, 1988:23, metodologi kualitatif adalah tradisi tertentu dalam ilmu pengetahuan sosial yang secara fundamental bergantung pada pengamatan pada manusia dalam kaitannya sendiri dan berhubungan dengan orang-orang tersebut dalam bahasanya dan dalam peristilahannya. Dalam penelitian kualitatif, metode yang biasanya diterapkan adalah wawancara, pengamatan dan pemanfaatan dokumen.

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan mengorganisasikan data ke dalam kategori, dengan mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain (Sugiyono,2014) Proses analisis data yang dilakukan penelitian ini menggunakan tiga langkah yaitu :

1. Reduksi Data (*Data Reduction*)

Reduksi data adalah proses pemilihan, pemustan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan. Reduksi data dalam penelitian ini yaitu data yang telah diperoleh di lapangan mengenai hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan pada kantor Kementerian Agama di Padang dengan wawancara, observasi dan dokumentasi akan dipilih dan fokuskan pada hal-hal yang berkaitan dengan hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan pada kantor Kementerian Agama di Padang.

2. Penyajian Data (*Display Data*).

Penyajian data adalah kegiatan ketika sekumpulan informasi disusun, sehingga memberi kemungkinan akan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Bentuk penyajian data kualitatif dapat berupa teks naratif berbentuk catatan lapangan, matriks, grafik, jaringan, dan bagan. Bentuk-bentuk ini menggabungkan informasi yang tersusun dalam suatu bentuk yang padu dan mudah diraih, sehingga memudahkan untuk melihat apa yang sedang terjadi, apakah kesimpulan sudah tepat atau sebaliknya melakukan analisis kembali. Dengan demikian dapat dilihat bagaimana hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan pada kantor Kementerian Agama di Padang.

3. Penarikan kesimpulan (*Concluding Drawing Verification*)

Upaya penarikan kesimpulan dilakukan peneliti secara terus-menerus selama berada di lapangan. Dari permulaan pengumpulan data, peneliti kualitatif mulai mencari arti benda-benda, mencatat keteraturan pola-pola (dalam catatan teori), penjelasan-penjelasan, konfigurasi-konfigurasi yang mungkin, alur sebab akibat, dan proposisi. Kesimpulan-

kesimpulan ini ditangani secara longgar, tetap terbuka, dan skeptis, tetapi kesimpulan sudah disediakan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Profil Kementerian Agama Di Kota Padang

Kementerian Agama Kota Padang sebagai sebuah instansi yang mengkhususkan diri pada bidang keagamaan, mengemban tugas penting dalam menyebarkan informasi yang berkaitan dalam bidang keagamaan kepada masyarakat luas. Agama mempunyai kedudukan dan peranan yang sangat penting dan strategis, terutama sebagai landasan spiritual, moral dan etika dalam hidup dan kehidupan umat manusia.

1. Visi Kementerian Agama

“Kementerian Agama yang profesional dan andal dalam membangun masyarakat yang saleh, moderat, cerdas dan unggul untuk mewujudkan Indonesia maju yang berdaulat, mandiri, dan berkepribadian berdasarkan gotong royong” (Peraturan Menteri Agama Nomor 18 Tahun 2020).

2. Misi Kementerian Agama

- a. meningkatkan kualitas kesalehan umat beragama;
- b. memperkuat moderasi beragama dan kerukunan umat beragama;
- c. meningkatkan layanan keagamaan yang adil, mudah dan merata;
- d. meningkatkan layanan pendidikan yang merata dan bermutu;
- e. meningkatkan produktivitas dan daya saing pendidikan;
- f. memantapkan tata kelola pemerintahan yang baik (Good Governance).

Hasil Wawancara

1. Dalam pengambilan keputusan, apakah pemimpin di Kementerian Agama di Kota Padang menyertakan seluruh karyawannya dalam diskusi untuk pengambilan keputusan?, atau hanya pemimpin yang mengambil keputusan?

Jawaban: Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakekat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling cepat. Hasil dari pengambilan keputusan adalah aturan-aturan yang akan dijadikan pegangan untuk mengarahkan tingkah laku selanjutnya. Secara garis besar keputusan digolongkan ke dalam keputusan rutin dan keputusan yang tidak rutin. Keputusan rutin adalah keputusan yang sifatnya rutin dan berulang-ulang, dan biasanya telah dikembangkan cara tertentu untuk mengendalikannya. Keputusan tidak rutin adalah keputusan yang diambil pada saatsaat khusus dan tidak bersifat rutin. Pengambil keputusan, baik yang bersifat rutin maupun tidak, ada dua metode yang digunakan. Metode pertama adalah metode tradisional, dimana pengambilan keputusan lebih berdasarkan pada intuisi dan kebiasaan. Metode yang kedua adalah metode modern, dimana pengambilan keputusan didasarkan pada perhitungan matematis dan penggunaan instrumen yang bersifat modern, seperti komputer dan perhitungan statistik. Untuk pengambilan keputusan, pemimpin kementerian kota padang mengkoordinasikan kembali kepada karyawan maupun staff agar dalam melaksanakan tugas karyawan dapat melaksanakan tugas dengan maksimal dan dapat mencapai tujuan yang telah di tetapkan.

2. Dalam memimpin, bagaimana sifat dan perilaku dari pemimpin di Kementerian Agama di Kota Padang?, apakah berperilaku agresif, apatis, atau mungkin berperilaku dengan memotivasi karyawannya?

Jawaban: Pemimpin yang efektif seharusnya ingin memimpin. Motivasi kepemimpinan meliputi keinginan untuk mempengaruhi pihak lain. Terdapat 2 macam motivasi kepemimpinan yaitu: personalized power motive, adalah pemimpin yang mencari

kekuasaan sebagai tujuan akhir dan *sosialized power motive*, adalah pemimpin yang menggunakan kekuasaan sebagai alat untuk mencapai tujuan atau visi yang diinginkan.

Dalam hal memimpin, Sifat atau perilaku pemimpin kementerian agama di kota padang lebih dominan ke dalam memotifasi karyawan dengan tujuan agar karyawan giat dalam bertugas demi kemajuan karir karyawan tersebut.

3. Dalam melakukan pembagian tugas, apakah pemimpin yang menentukan pembagiannya atau dibagi berdasarkan partisipasi karyawan di kantor?, atau mungkin pemimpin tidak berpartisipasi dalam pembagian tugas, sehingga pembagian dilakukan sesuai kemampuan karyawan?

Jawaban: Pembagian tugas timbul disebabkan bahwa seseorang mempunyai kemampuan terbatas untuk melakukan segala macam pekerjaan. Oleh karena itu, pembagian tugas berarti bahwa kegiatan-kegiatan dalam melakukan pekerjaan harus ditentukan dan dikelompokkan agar lebih efektif dalam pencapaian tujuan organisasi (Zonakoe 2011;11). Dengan adanya pembagian tugas dapat menjadikan orang bertambah terampil dalam menangani tugasnya, karena tugasnya itu merupakan bidang tertentu saja. Pembagian tugas yang baik merupakan kunci bagi penyelenggaraan kerja terutama dalam memberikan jaminan terhadap kestabilan, kelancaran dan keefisienan kerjanya. Sebaliknya jika pembagian tugas itu dilakukan dengan ceroboh, artinya tidak menyesuaikan kemampuan seseorang dengan bidang pekerjaannya, maka ia akan berpengaruh tidak baik bahkan dapat menimbulkan kegagalan dalam penyelenggaraan pekerjaannya. Untuk pembagian tugas kantor kementerian agama di kota padang, pembagian tugas telah di tentukan oleh pimpinan dan di jalankan sesuai prosedur yang telah di tetapkan.

4. Bagaimana arah komunikasi dalam Kantor Kementerian Agama di Kota Padang?, apakah komunikasi dari atas ke bawah, atau komunikasi dua arah, atau bahkan komunikasi dari bawah ke atas?

Jawaban: Komunikasi merupakan hal yang penting yang akan mempengaruhi jalannya kegiatan dalam suatu organisasi. Komunikasi adalah proses pengaturan organisasi untuk memelihara agar manajemen dan para kaisyawan tetap tabu tenlang bermacam-macam hal yang relevan (Mckenna dan Beech, 2000) Tanpa adanya komunikasi yang efektif, pesan-pesan penting yang berhubungan dengan pelaksanaan tugas tidak dapal disampaikan dengan baik oleh atasan kepada bawahan dan sebaliknya bawahan tidak akan mengerti apa yang harus dilakukannya berhubungan denga.i pekerjaannya. Komunikasi berlaku sebagai mata rantai koordinasi antara para karyawan dengan fungsi-fungsi organisasi dalam suatu organisasi.

Dalam hal komunikasi, komunikasi yang di terapkan di kantor kementerian agama yaitu komunikasi dua arah. Komunikasi dua arah didalam suatu organisasi mempunyai suatu sistem umpan balik yang terpasang tetap (*built-in system offeed back*) didalamnya yang memungkinkan penerima komunikasi tidak hanya pasif mendengarkan tetapi mampu pula memberikan umpan balik terhadap pesan yang diterimanya sebagai suatu bentuk partisipatif antara atasan dan bawahan sehingga satu dengan yang lainnya dapat saling berkesempatan memberikan informasi yang relevan bagi kepentingan organsiasi.

5. Bagaimana gaya kepemimpinan di kantor kementerian agama di kota padang dalam memimpin karyawannya, apakah bersikap cuek atau sangat memperhatikan karyawannya atau cenderung menekan karyawannya?

Jawaban : Untuk gaya kepemimpinan yang di terapkan di kantor kementerian agama, pemimpin bersikap baik, cukup persuasif, misal apapun kegiatan yang akan di lakukan pimpinan pasti akan melakukan komunikasi kebawah dengan menerapkan sistem 3 K (komunikasi,koordinasi dan kolaborasi).

Berdasarkan hal diatas maka gaya kepemimpinan yang diterapkan di kantor kementerian agama di kota padang adalah gaya kepepemimpinan yang demokrstis.

Menurut Susanti (2015), indikator untuk mengukur gaya kepemimpinan demokratis adalah :

- a. Kemampuan mendorong para bawahan untuk menggunakan daya kognitif dan daya nalarnya dalam pemecahan berbagai masalah yang dihadapi.
 - b. Mendorong penggunaan daya inovasi dan kreatifitas dalam pelaksanaan tugas.
 - c. Pemimpin dan bawahan sama-sama terlibat dalam pengambilan keputusan atau pemecahan masalah.
 - d. Hubungan antara pimpinan dan bawahan terjalin dengan baik.
6. Apakah selama melakukan pekerjaan, para karyawan harus menunggu perintah dari pemimpin terlebih dahulu? Atau para karyawan hanya melakukan tugas yang sudah dibagikan?

Jawaban : Dalam hal pembagian tugas, karyawan di kementerian agama melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas yang telah di berikan tetapi tergantung kepada sifat dari tugas itu sendiri, kalau misalkan tugas tersebut harus menunggu perintah dari atasan maka karyawan akan menunggu tetapi apa bila ada hal/tugas yang mungkin bisa di kerjakan maka karyawan akan mengerjakan tugas tersebut tanpa menunggu perintah dari atasan.

Pembahasan

Untuk Menentukan Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

1. Apakah Bapak/Ibu pernah merasa kesal dengan tindakan yang dilakukan oleh pemimpin saat ini selama memimpin?

Jawaban : Dalam hal Tindakan pemimpin pada kementerian agama di kota padang, pemimpin memiliki sifat yang baik sehingga karyawan tidak pernah merasa kesal akan Tindakan yang di lakukan pemimpin di kementerian kota padang.

2. Apakah dengan gaya yang digunakan pemimpin dalam memimpin membuat karyawan menjadi disiplin dalam bekerja?

Jawaban : Disiplin dalam arti yang positif seperti yang dikemukakan oleh beberapa ahli berikut ini. Hodges (dalam Yuspratiwi, 1990) mengatakan bahwa disiplin dapat diartikan sebagai sikap seseorang atau kelompok yang berniat untuk mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, pengertian disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi.

Niat untuk mentaati peraturan menurut Suryohadiprojo (1989) merupakan suatu kesadaran bahwa tanpa didasari unsur ketaatan, tujuan organisasi tidak akan tercapai. Hal itu berarti bahwa sikap dan perilaku didorong adanya kontrol diri yang kuat. Artinya, sikap dan perilaku untuk mentaati peraturan organisasi muncul dari dalam dirinya. Niat juga dapat diartikan sebagai keinginan untuk berbuat sesuatu atau kemauan untuk menyesuaikan diri dengan aturan-aturan. Sikap dan perilaku dalam disiplin kerja ditandai oleh berbagai inisiatif, kemauan, dan kehendak untuk mentaati peraturan.

Untuk sikap disiplin karyawan pada kementerian kota padang memang di tuntut harus disiplin sesuai dengan aturan yang telah di tetapkan oleh pusat.

3. Dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan pemimpin, apakah karyawan merasa senang bersemangat dalam bekerja?

Jawaban: Untuk gaya kepemimpinan yang di terapkan pimpinan kementerian agama kota padang saat ini cukup membuat karyawan menjadi nyaman dan senang dengan menerapkan sistem 3 K (komunikasi, koordinasi dan kolaborasi) serta melakukan komunikasi dua arah.

4. Menurut bapak/ibu, sikap seperti apa yang bapak/ibu harapkan terhadap pemimpin dalam memimpin (yang tidak dimiliki/diterapkan oleh pemimpin saat ini)?

Jawaban : Untuk sikap, karyawan di kementerian agama di kota padang berharap pemimpin mampu menciptakan lingkungan yang aman, nyaman dan kondusif agar karyawan tidak

merasa tertekan dan dalam hal pengerjaan tugas karyawan pun dapat tenang dan tidak tergesa-gesa.

Gaya kepemimpinan yang cocok diterapkan di Kantor Kementerian Agama di Padang dalam meningkatkan kinerja karyawan

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan, gaya kepemimpinan yang diterapkan di Kantor Kementerian Agama Kota Padang adalah gaya kepemimpinan demokratis. Kepemimpinan demokratis diartikan kemampuan mendorong para bawahan untuk menggunakan daya kognitif dan daya nalarnya dalam pemecahan berbagai masalah yang dihadapi. Pemimpin selalu berusaha mengutamakan kerjasama dan kerja tim dalam usaha mencapai tujuan. Pemimpin juga bias menerima saran, pendapat bahkan kritik dari bawahannya. Para bawahannya dilibatkan secara aktif dalam proses pengambilan keputusan. Menurut salah satu karyawan di Kementerian Agama tersebut, dalam pengambilan keputusan, pimpinan terlebih dahulu mengkoordinasikan kepada karyawan atau staf, agar dalam melaksanakan tugas, karyawan dapat melaksanakannya dengan maksimal sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pimpinan Kementerian Agama Kota Padang selalu berusaha untuk memotivasi karyawannya agar giat dalam bertugas. Gaya kepemimpinan demokratis di Kementerian Agama Kota Padang cukup membuat karyawan menjadi nyaman dan senang dengan menerapkan sistem 3 K (komunikasi, koordinasi dan kolaborasi) serta melakukan komunikasi dua arah.

Menurut salah satu karyawan Kementerian Agama Kota Padang, sifat baik, seperti saling menghormati, sikap segan, sikap tanpa paksaan dalam melaksanakan tugas timbul pada saat pemimpin memberikan motivasi, arahan bekerja dengan baik dalam melimpahkan pekerjaannya sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Karyawan akan melaksanakan tugasnya dengan baik jika dalam bekerja merasakan nyaman dengan lingkungan kerja supaya meningkatkan kualitas para pegawai saat melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Proses kepemimpinan yang terjadi di Kantor Kementerian Agama Kota Padang terjalin dengan baik. Dimana pimpinan menargetkan para pegawainya selalu disiplin dalam waktu dan bekerja, hal ini tentunya akan memberikan hasil kerja yang maksimal. Dalam kepemimpinannya pemimpin Kantor Kementerian Agama Kota Padang membentuk sebuah sikap yang selalu memotivasi bawahannya serta di lakukannya pendekatan kekeluargaan di antara mereka.

Strategi yang sebaiknya diterapkan kepala kementerian agama selaku pemimpin dalam menciptakan rasa aman, tenang, dan kondusif selama bekerja di Kantor Kementerian Agama di Padang untuk meningkatkan kinerja para karyawannya

Strategi kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kementerian Agama Kota Padang mempunyai peran sangat penting bagi pegawai atau para pemimpin, karena dengan motivasi yang tinggi, maka pekerjaan (tugas) dilakukan dengan bersemangat dan bergairah, sehingga akan dicapai hasil yang optimal (kinerja tinggi) yang tentunya akan mendukung tercapainya tujuan yang diinginkan dengan efisien dan efektif. Motivasi berkaitan dengan kepuasan dan kinerja, dimana kepuasan dan kinerja hanya dapat ditingkatkan dengan motivasi yang tinggi, kemauan dan kemampuan dalam melakukan tugas yang didukung dengan lingkungan kerja yang nyaman.

Jadi, dari penjelasan tersebut, bahwa strategi kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja pegawai di kantor Kementerian Agama Kota Padang, hal ini ditunjukkan dengan adanya pegawai selalu disiplin, tepat waktu dalam bekerja, aturan-aturan dari pemimpin sangat tegas, santun terhadap pegawainya, mengayomi, akhirnya para pegawai menjadi sangat antusias terhadap kinerjanya.

KESIMPULAN

Bahwa pemimpin di Kantor Kementerian Agama di Kota Padang menerapkan gaya kepemimpinan demokratis yang dilihat dari beberapa aspek : 1. Pengambilan keputusan di Kantor Kementerian Agama di Kota Padang, pimpinan terlebih dahulu mengkoordinasikan kepada karyawan maupun staff, agar dalam melaksanakan tugas, karyawan dapat melaksanakannya dengan maksimal dan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. 2. Dalam hal memimpin, sifat atau perilaku atau perilaku pemimpi nkementrian agama di kota padang lebih dominan ke dalam memotivasi karyawan dengan tujuan agar karyawan giat dalam bertugas demi kemajuan karir karyawan tersebut. 3. Untuk pembagian tugas kantor kementrian agama di kota padang, pembagian tugas telah di tentukan oleh pimpinan dan di jalankan sesuai prosedur yang telah di tetapkan. 4. Dalam hal komunikasi, komunikasi yang di terapkan di kantor kementrian agama yaitu komunikasi dua arah.

REFERENSI

- Astuti, F. (2002). Hubungan Persepsi terhadap Imbalan Kerja dan Komunikasi Dua Arah (Atasan-Bawahan) dengan Kepuasan Kerja Karyawan.
- Bhudiano, W. (2015). Kepemimpinan dalam pengambilan keputusan. *Transformasi*, 1(27).
- Deva, Sari Ramadhani (2016) *Prosedur Perekrutan Pegawai Honorer Penyuluh Agama Islam Pada Kantor Kementerian Agama Kota Padang*. Diploma thesis, Universitas Andalas.
- Diakses melalui https://sumbar.kemenag.go.id/v2/post/63082/visi-dan-misi_kementerian-agama_pada_6_Juni_2022.
- Djunaedi, R. N., & Gunawan, L. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Start-Up Bisnis*, 3(3), 401-408.
- Helmi, A. F. (1996). Disiplin kerja. *Buletin Psikologi*, 4(2), 1-2.
- Herdiansyah, Haris. 2015. *Metodologi Penelitian Kualitatif : Uuntuk Ilmu-Ilmu Sosial*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Indah Pratiwi, Nuning. (2017). *Penggunaan Media Videocall Dalam Teknologi Komunikasi*. *Jurnal Ilmiah Dinamika Sosial*, 2(1).
- Joesyiana, Kiki. (2018). *Penerapan Metode Pembelajaran Observasi Lapangan (Outdoor Study Pada Matakuliah Manajemen Operasional*, *Jurnal Pendidikan Ekonomi Akuntansi FKIP UIR*, 6(2).
- Kartono, Kartini. 1983. *Pemimpin dan Kepemimpinan : Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu?*. Depok: RajaGrafindo Persada.
- Lotje, N., Sumayku, S. M., & Sambul, S. A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Bumida Bumiputera Muda Cabang Amando. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 5(002).
- Nawawi, Hadari dan Martini Hadari. 1995. *Kepemimpinan Yang Efektif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Rijali, A. (2019). Analisis data kualitatif. *Alhadharah: Jurnal Ilmu Dakwah*, 17(33), 81-95.
- Soliha, E., & Hersugondo, H. (2008). Kepemimpinan yang efektif dan perubahan organisasi. *Fokus Ekonomi*, 7(2), 24400.
- Waluya Firdaus, Doni dkk. (2016). *Jurnal Riset Akuntansi*, 8(2).
- Wirawan (2014). *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi Dan Penelitian*. Edisi 1. Cetakan kedua. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Wirawan. 2013. *Kepemimpinan Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Depok: RajaGrafindo Persada.
- Yossa, S. (2013). Analisis pengaruh kemampuan karyawan, pembagian tugas, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*, 11(4), 263-286.