

Peran Kepemimpinan dalam Meningkatkan Efektifitas Kinerja Pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Musi Rawas

Sundari¹, Nasruddin², Surajiyo³

Manajemen, Universitas Bina Insan, LubukLinggau, Indonesia ^{1,2,3}

*Email:

12201010039@univbinainsan.ac.id, 2nasruddin@univbinainsan.ac.id, 3surajiyo@univbinainsan.ac.id

Diterima: 18-03-2026 | Disetujui: 28-03-2026 | Diterbitkan: 30-03-2026

ABSTRACT

This study aims to examine the role of leadership in enhancing employee performance at the Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Musi Rawas. In its implementation, the research employed an in-depth interview approach involving eight informants who were directly engaged in the operational activities of the institution. The findings reveal that leadership plays a crucial role, particularly in delivering systematic and easily understood work directives, fostering employee creativity and innovation, and creating a supportive work environment through open communication. Leaders consistently carry out supervisory, evaluative, and continuous coaching functions, which have a positive impact on improving discipline, productivity, and the overall quality of employee performance. Furthermore, leaders' attentiveness to the various challenges faced by employees, along with the provision of recognition for work achievements, has been proven to strengthen employee motivation and loyalty. The results of this study affirm that effective, innovative, transparent, and participatory leadership is a key factor in improving the performance of public sector personnel. It is expected that these findings will serve as a reference for developing more effective leadership strategies and human resource management practices within the public service sector.

Keywords : Leadership, Performance Effectiveness, Employees, Innovation, Population Control and Family Planning Service.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menelaah peran kepemimpinan dalam meningkatkan performa pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Musi Rawas. Dalam pelaksanaannya, penelitian ini menggunakan pendekatan wawancara mendalam terhadap delapan informan yang terlibat secara langsung dalam aktivitas operasional instansi tersebut. Temuan penelitian mengungkapkan bahwa pimpinan memegang peranan krusial, khususnya dalam menyampaikan arahan kerja yang sistematis dan mudah dipahami, menumbuhkan kreativitas serta inovasi pegawai, dan membangun suasana kerja yang kondusif dengan komunikasi yang terbuka. Pimpinan juga secara konsisten melaksanakan fungsi pengawasan, penilaian, serta pembinaan berkesinambungan yang berdampak positif terhadap peningkatan disiplin, produktivitas, dan mutu kinerja pegawai. Lebih lanjut, perhatian pimpinan terhadap berbagai persoalan yang dihadapi pegawai serta pemberian apresiasi atas capaian kerja terbukti mampu memperkuat motivasi dan loyalitas mereka. Hasil studi ini menegaskan bahwa kepemimpinan yang efektif, inovatif, transparan, dan partisipatif merupakan faktor penentu dalam meningkatkan kinerja aparatur di lingkungan organisasi publik. Diharapkan, temuan ini dapat menjadi referensi dalam pengembangan strategi kepemimpinan dan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih optimal pada sektor pelayanan publik.

Kata kunci : Kepemimpinan, Efektivitas Kinerja, Pegawai, Inovasi, Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana.

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Sundari, S., Nasruddin, N., & Surajiyo, . S. (2026). Peran Kepemimpinan dalam Meningkatkan Efektifitas Kinerja Pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Musi Rawas. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 2(1), 1094-1103. <https://doi.org/10.63822/24bg9w02>

PENDAHULUAN

Perkembangan globalisasi yang semakin pesat serta tuntutan reformasi birokrasi menuntut institusi sektor publik untuk terus melakukan perbaikan kinerja, khususnya dalam penyelenggaraan pelayanan kepada masyarakat. Dalam rangka menerapkan prinsip tata kelola pemerintahan yang baik, pemerintah dituntut menjalankan tugas secara efektif, efisien, terbuka, dan bertanggung jawab. Peran sumber daya manusia aparatur menjadi sangat strategis dalam mencapai sasaran tersebut, terutama kualitas pegawai negeri sipil sebagai pelaksana utama kebijakan publik di lingkungan instansi pemerintahan. Tingkat keberhasilan suatu organisasi pemerintah pada dasarnya dapat dilihat dari sejauh mana kinerja pegawainya mampu memenuhi target dan tujuan yang telah ditetapkan.

Kinerja pegawai memiliki keterkaitan erat dengan bagaimana peran kepemimpinan dijalankan dalam organisasi. Upaya mencapai sasaran yang telah ditetapkan, seorang pemimpin berperan dalam memberikan arahan, melakukan pembinaan, mengkoordinasikan pekerjaan, serta mendorong semangat kerja pegawai. Menurut Prabowo (2014), pemimpin yang efektif tidak hanya berfungsi sebagai pengambil keputusan, tetapi juga menjadi teladan, komunikator yang baik, sekaligus berperan sebagai agen perubahan yang mampu mewujudkan suasana kerja yang positif. Dengan kepemimpinan yang berkualitas, diharapkan motivasi, disiplin, dan komitmen pegawai semakin meningkat sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal.

Sebaliknya, apabila kepemimpinan tidak berjalan efektif atau kurang adaptif terhadap perubahan, hal tersebut dapat berdampak pada menurunnya motivasi kerja pegawai, lemahnya disiplin, serta tidak tercapainya sasaran kinerja yang telah direncanakan. Situasi ini tentu berpengaruh langsung terhadap mutu pelayanan publik yang diterima masyarakat. Dalam organisasi sektor publik, persoalan kinerja tidak semata-mata disebabkan oleh keterbatasan sumber daya, melainkan juga karena peran pimpinan yang belum maksimal dalam menggali, mengarahkan, dan mengembangkan potensi pegawai secara optimal.

Kinerja pegawai dapat dipahami sebagai capaian kerja individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diamanahkan kepadanya, baik dilihat dari aspek mutu maupun jumlah hasil kerja, dengan mengacu pada standar yang telah ditentukan organisasi. Menurut Becham et al. (2025), kinerja merupakan luaran dari proses kerja yang tersusun secara sistematis, yang mencakup kompetensi, dedikasi, pengalaman, serta pengelolaan waktu yang efisien. Di lingkungan pemerintah daerah, tingkat kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh kapasitas pimpinan dalam merancang sistem kerja yang terarah, memberikan petunjuk yang jelas, serta melakukan pembinaan dan pengawasan secara konsisten dan berkesinambungan.

Efektivitas sendiri menurut (Angraini & Eprilianto, 2022) merupakan ukuran keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Suatu organisasi dikatakan efektif apabila output yang dihasilkan memberikan kontribusi nyata terhadap pencapaian sasaran program dan tujuan organisasi. Dengan demikian, efektivitas kinerja pegawai dapat dilihat dari sejauh mana hasil kerja pegawai mampu mendukung keberhasilan program dan kegiatan organisasi.

Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Musi Rawas merupakan salah satu perangkat daerah yang memiliki peran strategis dalam pelaksanaan program pengendalian penduduk dan pembangunan keluarga. Keberhasilan program tersebut sangat bergantung pada efektivitas kinerja pegawai. Berdasarkan hasil wawancara awal, kinerja pegawai di instansi ini dinilai sudah cukup baik, namun tetap memerlukan penguatan, khususnya melalui optimalisasi peran kepemimpinan dalam

memberikan arahan, membangun komunikasi, serta memotivasi pegawai agar kinerja dapat terus ditingkatkan secara berkelanjutan.

Berbagai penelitian terdahulu telah mengkaji hubungan antara kepemimpinan dan pegawai, baik di bidang swasta maupun publik. Hasil penelitian umumnya menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. (Zulkifli, 2022), di mana pemimpin dituntut untuk mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan dinamika perubahan organisasi, kebijakan, dan karakteristik sumber daya manusia.

Penelitian lain menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang partisipatif dan komunikatif cenderung lebih mampu meningkatkan kinerja pegawai dibandingkan gaya kepemimpinan yang otoriter. Namun demikian, sebagian besar penelitian terdahulu masih berfokus pada pengaruh gaya kepemimpinan secara umum terhadap kinerja pegawai, tanpa menggali secara mendalam bagaimana peran konkret pemimpin dalam mengarahkan, membina, dan memotivasi pegawai dalam konteks organisasi pemerintahan daerah tertentu.

Research gap dalam penelitian ini terletak pada kurangnya kajian yang secara spesifik mengkaji peran kepemimpinan pimpinan perangkat daerah dalam meningkatkan efektivitas kinerja pegawai dengan pendekatan kontekstual dan deskriptif. Selain itu, masih terbatas penelitian yang mengaitkan peran kepemimpinan dengan efektivitas kinerja pegawai pada instansi yang menangani bidang pengendalian penduduk dan keluarga berencana, khususnya di tingkat kabupaten. Oleh karena itu, penelitian ini mencoba mengisi kekosongan tersebut dengan menelaah peran kepemimpinan pimpinan Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Musi Rawas secara lebih komprehensif.

Berdasarkan uraian permasalahan dan kajian penelitian terdahulu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mendeskripsikan peran kepemimpinan pimpinan dalam mengarahkan, membina, dan memotivasi pegawai guna meningkatkan efektivitas kinerja pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Musi Rawas. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengkaji bagaimana tingkat efektivitas kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab kerjanya.

Perbedaan dan pengembangan yang dilakukan dalam penelitian ini terletak pada fokus kajian yang tidak hanya menilai hasil kinerja pegawai, tetapi juga menelaah proses kepemimpinan yang dijalankan pimpinan dalam mendukung pencapaian kinerja tersebut. Fenomena gap yang ditemukan adalah adanya penilaian bahwa kinerja pegawai sudah cukup baik, namun belum sepenuhnya didukung oleh sistem kepemimpinan yang terdokumentasi secara sistematis dan terukur. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai peran kepemimpinan dalam konteks organisasi pemerintahan daerah serta menjadi dasar rekomendasi bagi peningkatan kualitas kepemimpinan dan kinerja pegawai di masa mendatang.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif, yang bertujuan untuk memahami secara mendalam peran kepemimpinan dalam meningkatkan efektivitas kinerja pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Musi Rawas. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini berupaya menggali makna, proses, serta dinamika sosial yang terjadi secara alamiah dalam lingkungan kerja organisasi pemerintah daerah. Penelitian kualitatif memungkinkan peneliti

untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif terhadap fenomena yang diteliti melalui interaksi langsung dengan subjek penelitian dan pengamatan terhadap konteks sosial tempat penelitian berlangsung.

Proses penelitian kualitatif diawali dengan memasuki lokasi penelitian tanpa menetapkan fokus masalah secara detail. Pada tahap awal ini, peneliti melakukan pengamatan umum terhadap situasi dan kondisi di lapangan untuk memperoleh gambaran menyeluruh mengenai aktivitas organisasi, pola kepemimpinan, serta kinerja pegawai. Setelah tahap eksplorasi awal, peneliti melakukan proses reduksi dan pemfokusan data dengan memilih informasi yang dianggap penting, menarik, dan relevan dengan tujuan penelitian. Selanjutnya, pada tahap seleksi, fokus penelitian diuraikan secara lebih spesifik sehingga peneliti dapat melakukan analisis yang lebih mendalam terhadap data dan informasi yang diperoleh. Hasil analisis tersebut kemudian dikonstruksikan menjadi tema-tema penelitian yang membentuk pemahaman atau temuan baru sesuai dengan konteks yang dikaji.

Penelitian ini memanfaatkan dua jenis data, yakni data primer dan data sekunder. Data primer dikumpulkan secara langsung dari pimpinan serta staf pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Musi Rawas yang terlibat dalam kegiatan kepemimpinan dan pelaksanaan tugas organisasi. Sementara itu, data sekunder bersumber dari berbagai bahan tertulis, seperti dokumen resmi lembaga, arsip, laporan kegiatan, struktur organisasi, serta sumber akademik berupa buku, jurnal ilmiah, dan hasil penelitian sebelumnya yang relevan dengan topik penelitian. Data sekunder tersebut berperan sebagai pelengkap sekaligus pendukung dalam memperkuat analisis yang dihasilkan dari data primer.

Metode pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara semi-terstruktur, dan dokumentasi. Observasi dilakukan langsung di lingkungan kerja instansi untuk mengamati aktivitas sehari-hari, pola interaksi antara pimpinan dan pegawai, mekanisme komunikasi kerja, tingkat kedisiplinan, serta suasana kerja yang terbentuk. Wawancara semi-terstruktur dilakukan kepada pimpinan dan beberapa pegawai dengan tujuan menggali informasi mendalam mengenai peran kepemimpinan, strategi pembinaan, pola motivasi, serta persepsi pegawai terhadap efektivitas kinerja mereka. Dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data pendukung berupa arsip, laporan resmi, foto kegiatan, dan catatan administratif yang relevan dengan penelitian. Ketiga teknik pengumpulan data tersebut dipadukan melalui triangulasi untuk meningkatkan keabsahan dan kredibilitas data.

Proses analisis data dalam penelitian ini dilakukan secara berkelanjutan, dimulai dari tahap awal pengumpulan data hingga penyusunan laporan penelitian. Pendekatan analisis yang digunakan mengacu pada model interaktif yang terdiri dari tiga komponen utama, yaitu reduksi data, penyajian data, serta penarikan dan verifikasi kesimpulan. Pada tahap reduksi data, peneliti menyeleksi dan memfokuskan informasi yang relevan dengan tujuan penelitian, sekaligus menyederhanakan data mentah yang diperoleh dari lapangan. Data yang telah diproses kemudian disusun dalam bentuk narasi yang sistematis untuk membantu dalam mengidentifikasi pola, hubungan, dan kecenderungan yang muncul. Tahap akhir meliputi penarikan kesimpulan berdasarkan tema-tema yang ditemukan serta melakukan pengecekan ulang terhadap data guna memastikan keakuratan dan konsistensinya.

Keabsahan data diuji melalui kriteria *credibility*, *transferability*, *dependability*, dan *confirmability*. Uji kredibilitas dilakukan dengan triangulasi sumber, teknik, dan waktu, sedangkan uji transferabilitas dilakukan dengan menyajikan hasil penelitian secara rinci, jelas, dan sistematis. Uji dependabilitas dan konfirmabilitas dilakukan melalui audit proses penelitian serta diskusi dengan pembimbing guna memastikan objektivitas dan konsistensi hasil penelitian. Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Pengendalian

Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Musi Rawas dengan waktu penelitian mulai dari Oktober 2025 hingga Maret 2026.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peran Kepemimpinan Pimpinan dalam Mengarahkan, Membina, dan Memotivasi Pegawai guna Meningkatkan Efektivitas Kinerja di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Musi Rawas

Pembahasan ini menguraikan dan menginterpretasikan hasil wawancara yang telah dilakukan terhadap delapan informan mengenai peran kepemimpinan pimpinan dalam mengarahkan, membina, dan memotivasi pegawai guna meningkatkan efektivitas kinerja di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Musi Rawas. Analisis hasil penelitian disusun dengan mengaitkan temuan empiris di lapangan dengan konsep serta teori kepemimpinan dan kinerja pegawai dalam konteks organisasi publik. Pendekatan ini bertujuan untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai bagaimana kepemimpinan pimpinan berperan dalam mendorong terciptanya kinerja pegawai yang efektif dan berkelanjutan.

Hasil wawancara menunjukkan bahwa pimpinan memiliki peran yang sangat penting dalam memberikan arahan kerja kepada pegawai agar pelaksanaan tugas dapat berjalan sesuai dengan target dan waktu yang telah ditetapkan. Pimpinan di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Musi Rawas menyampaikan arahan kerja secara jelas dan terencana melalui berbagai media, seperti rapat kerja, briefing rutin, koordinasi langsung, serta instruksi lisan dan tertulis. Arahan tersebut tidak hanya mencakup pembagian tugas, tetapi juga penegasan mengenai prioritas kerja, target capaian, serta batas waktu penyelesaian pekerjaan. Kejelasan dan ketepatan arahan yang diberikan pimpinan membantu pegawai memahami tugas dan tanggung jawabnya secara lebih baik, sehingga pelaksanaan program kerja, khususnya yang berkaitan dengan pengendalian penduduk dan pelayanan keluarga berencana, dapat berjalan lebih terarah dan efektif.

Selain memberikan arahan, kepemimpinan pimpinan juga berpengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai. Gaya kepemimpinan yang tegas, adil, dan komunikatif mampu menciptakan disiplin kerja serta menumbuhkan rasa tanggung jawab dalam diri pegawai. Pimpinan tidak hanya berperan sebagai pengambil keputusan, tetapi juga sebagai teladan dalam menjalankan tugas dan kewajiban. Keteladanan tersebut mendorong pegawai untuk bekerja lebih sungguh-sungguh, fokus pada pencapaian target, serta meningkatkan kualitas hasil kerja. Temuan ini sejalan dengan konsep kepemimpinan yang menyatakan bahwa perilaku dan sikap pimpinan memiliki pengaruh besar terhadap kinerja bawahan dalam organisasi.

Dalam rangka memastikan pekerjaan pegawai dapat diselesaikan tepat waktu, pimpinan melakukan pemantauan dan pengawasan secara berkelanjutan melalui laporan kerja berkala, rapat evaluasi, serta komunikasi aktif dengan pegawai dan kepala bidang terkait. Pemantauan ini memungkinkan pimpinan untuk mengetahui perkembangan pelaksanaan tugas secara langsung sekaligus memberikan umpan balik terhadap kinerja pegawai. Apabila ditemukan kendala atau keterlambatan, pimpinan segera mengambil langkah korektif guna memastikan program dan kegiatan tetap berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

*Peran Kepemimpinan dalam Meningkatkan Efektifitas Kinerja Pegawai
di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Musi Rawas*
(Sundari, et al.)

Peran kepemimpinan pimpinan juga tercermin dalam pemberian dukungan dan solusi terhadap permasalahan yang dihadapi pegawai. Hasil wawancara menunjukkan bahwa pimpinan bersikap terbuka dan responsif terhadap keluhan maupun kesulitan kerja pegawai. Dukungan diberikan dalam bentuk bimbingan teknis, arahan langsung, diskusi pemecahan masalah, serta fasilitasi koordinasi antarbidang. Sikap pimpinan yang peduli dan solutif tersebut membantu pegawai mengatasi hambatan kerja, sehingga mampu menyelesaikan tugas secara lebih efektif dan tepat waktu.

Selain itu, pimpinan berperan penting dalam membantu pegawai beradaptasi terhadap perubahan kebijakan, sistem kerja, dan tuntutan organisasi. Pimpinan melakukan sosialisasi, memberikan penjelasan yang jelas, serta mendampingi pegawai dalam proses penyesuaian terhadap perubahan yang terjadi. Melalui komunikasi yang intensif dan pemberian contoh langsung, pimpinan mendorong pegawai untuk bersikap fleksibel dan terbuka terhadap perubahan. Upaya ini sangat penting mengingat dinamika organisasi publik yang menuntut aparaturnya untuk mampu beradaptasi dengan cepat tanpa mengurangi kualitas kinerja.

Kepemimpinan pimpinan juga berdampak pada peningkatan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan masalah secara mandiri. Melalui pemberian kepercayaan, arahan awal, serta pembinaan yang berkelanjutan, pegawai terdorong untuk lebih percaya diri dan berinisiatif dalam menghadapi permasalahan kerja. Pimpinan tidak selalu mengambil alih penyelesaian masalah, tetapi memberikan ruang bagi pegawai untuk belajar dan bertanggung jawab atas tugas yang diembannya. Pendekatan ini berdampak positif terhadap peningkatan profesionalisme dan kemampuan pemecahan masalah pegawai.

Dalam aspek penghargaan terhadap kinerja, pimpinan menunjukkan sikap apresiatif terhadap hasil kerja pegawai. Penghargaan diberikan melalui pujian, pengakuan dalam rapat evaluasi, serta umpan balik positif atas pencapaian yang diraih. Apresiasi tersebut memiliki dampak signifikan terhadap kepuasan kerja, semangat, dan motivasi pegawai. Pegawai merasa dihargai dan diakui keberadaannya dalam organisasi, sehingga terdorong untuk meningkatkan kinerja dan loyalitas terhadap instansi (Maghfiroh & Turmudhi, 2025). Selain itu, pimpinan juga berperan aktif dalam pengembangan kemampuan dan kompetensi pegawai melalui pembinaan, bimbingan kerja, serta pemberian kesempatan mengikuti pelatihan dan pengembangan kompetensi. Pembagian tugas yang disesuaikan dengan kemampuan, keahlian, dan pengalaman pegawai memungkinkan potensi pegawai dimanfaatkan secara optimal.

Secara keseluruhan, hasil pembahasan menunjukkan bahwa kepemimpinan pimpinan di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Musi Rawas memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan efektivitas kinerja pegawai. Kepemimpinan yang mampu mengarahkan, membina, memotivasi, dan mengembangkan pegawai secara berkelanjutan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Haifa & Firdaus, 2025) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berperan strategis dalam mendorong inovasi dan meningkatkan kualitas pelayanan publik.

Efektivitas Kinerja Pegawai dalam Melaksanakan Tugas dan Tanggung Jawab Kerja di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Musi Rawas.

Efektivitas kinerja pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Musi Rawas sangat dipengaruhi oleh peran kepemimpinan pimpinan dalam mengarahkan, membina, dan

memotivasi bawahan. Berdasarkan hasil wawancara dengan delapan informan, pimpinan telah melakukan berbagai inovasi dan pembaruan kerja yang bertujuan meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelaksanaan tugas pegawai. Inovasi tersebut meliputi penerapan sistem pelaporan kegiatan berbasis digital untuk mempercepat proses administrasi, penyederhanaan prosedur kerja guna meminimalkan keterlambatan, serta penguatan koordinasi antarbidang agar pelaksanaan program lebih terarah dan konsisten.

Selain itu, pengaturan ulang pembagian tugas berdasarkan tupoksi pegawai memungkinkan setiap individu fokus pada tanggung jawabnya masing-masing. Pemanfaatan teknologi komunikasi turut mempercepat penyampaian informasi dan mempermudah koordinasi antarpegawai. Pimpinan juga menerapkan pengawasan dan evaluasi rutin untuk meningkatkan disiplin kerja serta mendorong penggunaan metode kerja yang lebih efisien dan kolaboratif. Berbagai pembaruan tersebut berdampak signifikan terhadap percepatan penyelesaian tugas, peningkatan produktivitas, dan pencapaian hasil kerja yang lebih optimal.

Pimpinan juga aktif mendorong pegawai untuk menyampaikan ide dan gagasan baru. Informan menyatakan bahwa pimpinan memberikan ruang bagi pegawai untuk berpendapat baik dalam rapat maupun forum resmi, serta menampung ide sebagai bahan evaluasi dan pengambilan keputusan. Sikap terbuka ini menciptakan lingkungan kerja yang partisipatif dan adaptif terhadap perubahan. Pimpinan tidak hanya berperan sebagai pengarah, tetapi juga sebagai fasilitator yang mendorong kreativitas dan inovasi pegawai.

Keberanian pimpinan dalam mengambil keputusan yang mengandung risiko terukur turut berkontribusi terhadap efektivitas kinerja pegawai. Setiap kebijakan baru diambil dengan pertimbangan matang dan tetap mengacu pada peraturan yang berlaku. Keberanian ini memberikan teladan bagi pegawai untuk menghadapi perubahan dan tantangan dengan percaya diri. Dampak inovasi pimpinan terlihat dari kemampuan pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat, efisien, serta minim kesalahan. Prosedur kerja yang lebih sistematis dan dukungan teknologi komunikasi meningkatkan kualitas dan ketepatan hasil kerja (Saragih & Simarmata, 2019).

Instruksi kerja yang diberikan pimpinan disampaikan secara jelas, baik secara lisan maupun tertulis, dan disesuaikan dengan kondisi serta kemampuan pegawai. Kejelasan instruksi meningkatkan pemahaman pegawai, mengurangi kesalahan kerja, mempercepat pencapaian target, serta menciptakan efisiensi kerja. Pimpinan memastikan pemahaman pegawai melalui monitoring, evaluasi berkala, koordinasi rutin, dan umpan balik. Komunikasi dua arah yang terbuka menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan profesional.

Hubungan kerja yang baik antara pimpinan dan pegawai juga diperkuat melalui kerja sama tim, rapat rutin, dan pelibatan pegawai dalam pengambilan keputusan tertentu. Sikap adil pimpinan, perhatian terhadap kondisi pegawai, dan penanaman tanggung jawab bersama meningkatkan semangat kerja, motivasi, dan loyalitas pegawai. Pimpinan yang responsif terhadap permasalahan pegawai menciptakan rasa aman dan kenyamanan kerja, sehingga pegawai dapat fokus melaksanakan tugas dengan optimal.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas kinerja pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Musi Rawas sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan yang inovatif, terbuka, komunikatif, dan responsif. Kepemimpinan yang efektif mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan disiplin, meminimalkan kesalahan kerja, serta mengoptimalkan produktivitas pegawai. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Aryati et al., 2024)

yang menyatakan bahwa efektivitas kinerja pegawai dalam pelayanan publik sangat dipengaruhi oleh optimalisasi kinerja aparatur dan ketersediaan fasilitas pendukung.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa peran kepemimpinan pimpinan di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Musi Rawas memiliki kontribusi yang sangat signifikan dalam meningkatkan efektivitas kinerja pegawai. Kepemimpinan yang ditunjukkan melalui kemampuan mengarahkan, membina, memotivasi, serta mengembangkan pegawai secara berkelanjutan terbukti mampu membentuk lingkungan kerja yang nyaman, serta meningkatkan kedisiplinan dan tanggung jawab pegawai, serta mendorong pencapaian target kerja secara lebih efektif dan efisien. Arahan kerja yang jelas, komunikasi yang terbuka, pengawasan yang berkelanjutan, serta pemberian dukungan dan apresiasi yang tepat menjadi faktor utama yang memperkuat kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Kelebihan dari pelaksanaan kepemimpinan di instansi ini terletak pada gaya kepemimpinan yang komunikatif, partisipatif, dan adaptif terhadap perubahan. Pimpinan tidak hanya berperan sebagai pengambil keputusan, tetapi juga sebagai fasilitator dan teladan bagi pegawai, sehingga mampu mendorong munculnya inovasi, kerja sama tim, serta peningkatan kualitas pelayanan publik. Pemanfaatan teknologi dalam mendukung sistem kerja, penguatan koordinasi antarbidang, serta keberanian pimpinan dalam mengambil keputusan strategis turut memberikan dampak positif terhadap percepatan penyelesaian pekerjaan dan peningkatan produktivitas pegawai.

Namun demikian, penelitian ini juga menemukan beberapa keterbatasan, baik dari sisi pelaksanaan maupun metodologi penelitian. Kinerja pegawai masih sangat dipengaruhi oleh kesiapan sumber daya manusia dan ketersediaan fasilitas pendukung, sehingga belum seluruh inovasi dapat diimplementasikan secara optimal. Selain itu, penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jumlah informan terbatas, sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan secara luas ke organisasi publik lainnya dengan karakteristik yang berbeda.

Berdasarkan temuan tersebut, penelitian selanjutnya dapat dikembangkan dengan memperluas objek dan subjek penelitian, mengombinasikan pendekatan kualitatif dan kuantitatif, serta menambahkan variabel lain seperti budaya organisasi, sistem penghargaan, dan kepuasan kerja pegawai. Pengembangan penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas kinerja aparatur serta memperkuat kontribusi kajian kepemimpinan dalam pengelolaan organisasi publik.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraini, T., & Eprilianto, D. F. (2022). EFEKTIVITAS KINERJA PEGAWAI DI BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH (BAPPEDA) PROVINSI JAWA TIMUR PADA MASA PANDEMI COVID-19. *Publika*, 753–764. <https://doi.org/10.26740/publika.v10n3.p753-764>

- Aryati, N., Purnamasari, H., & Aditya, I. (2024). *EFEKTIVITAS KINERJA PEGAWAI DALAM PELAYANAN PUBLIK DI DESA KONDANGJAYA*. 10.
- Becham, D., Siregar, Z. M. E., & Hutagaol, A. S. R. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Labuhanbatu. *Jurnal Minfo Polgan*, 14(1), 312–325. <https://doi.org/10.33395/jmp.v14i1.14720>
- Haifa, S., & Firdaus, M. (2025). Kepemimpinan Camat Dalam Menentukan Kualitas Pelayanan Publik di Kecamatan Cimahi Tengah. *Jurnal Pemerintahan dan Politik*.
- Maghfiroh, N., & Turmudhi, A. (2025). Peran Kepemimpinan, Motivasi, dan Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *JUMBIWIRA : Jurnal Manajemen Bisnis Kewirausahaan*, 4(3), 271–284. <https://doi.org/10.56910/jumbiwira.v4i3.3229>
- Prabowo, A. (2014). *ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi pada Perawat RSUP Dr.Kariadi, Semarang)*.
- Saragih, R. S., & Simarmata, E. M. P. (2019). Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 19(2), 124–133. <https://doi.org/10.30596/jimb.v19i2.2146>
- Zulkifli, Z. (2022). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI: KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA (STUDI LITERATURE REVIEW MSDM). *JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN ILMU SOSIAL*, 3(1), 414–423. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i1.886>