

# Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Samarinda

Roland Karina Lumban Toruan<sup>1\*</sup>, Jamiah<sup>2</sup>, Diana<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda

---

## INFORMASI ARTIKEL

Riwayat Artikel:  
Received:  
18 August 2021  
Received in revised form:  
5 September 2021  
Accepted:  
1 Oktober 2021

## Keyword:

Peran Pemimpin, Kinerja Pegawai

## Kata Kunci:

Peran Kepala Sekolah, Kedisiplinan Kerja

## ABSTRACT

*This type of research is to determine and describe the role of the principal in improving This research is motivated by a problem where the influence of the role of the leader in the Office of Transportation of the City of Samarinda has not run optimally in improving employee performance. The role of the leader is highly expected so that employees are directed and professional, making it easier to achieve a goal to be achieved together, employees are still less disciplined in carrying out work and there are still employees who are not on time when they leave the office. As a leader, he must be able to improve employee performance by providing motivation, encouragement and directing employees to realize the vision and mission of the Samarinda City Transportation Office. The results showed that the role of the Deputy Head of the Samarinda City Transportation Service in improving the performance of employees at the Samarinda City Transportation Service office carried out its role as a Personal Role, Information Role and Decision-Making Role in improving employee performance at the Samarinda City Transportation Office.*

## ABSTRAK

Penelitian ini berlatar belakang oleh sebuah masalah dimana pada pengaruh peran pemimpin di kantor Dinas Perhubungan Kota Samarinda belum berjalan dengan maksimal dalam meningkatkan kinerja pegawai. Peran pemimpin sangat diharapkan agar para pegawai terarah dan profesional, sehingga lebih mudah untuk mencapai suatu tujuan yang ingin dicapai bersama, pegawai masih kurang disiplin dalam melaksanakan pekerjaan dan masih ada pegawai yang tidak tepat waktu pada saat turun kantor. Selaku pemimpin harus bisa meningkatkan kinerja pegawai dengan memberikan motivasi, dorongan dan mengarahkan pegawai untuk mewujudkan visi dan misi kantor Dinas Perhubungan Kota Samarinda. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Peran Wakil Kepala Dinas Perhubungan Kota Samarinda dalam meningkatkan kinerja pegawai pada kantor Dinas Perhubungan Kota Samarinda menjalankan perannya sebagai Peranan Pribadi, Peranan Informasi dan Peranan Pengambilan Keputusan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada kantor Dinas Perhubungan Kota Samarinda.

---

\* Email: [RolandKarinaLumbanToruan@gmail.com](mailto:RolandKarinaLumbanToruan@gmail.com)

## Pendahuluan

Organisasi Pemerintahan di Indonesia merupakan organisasi sektor publik untuk penyelenggaraan pemerintahan baik keluar maupun kedalam guna mencapai tujuan negara yaitu meningkatkan kesejahteraan secara maksimal kepada masyarakat. Oleh sebab itu organisasi pemerintahan merupakan salah satu unsur yang penting dan mempunyai posisi yang strategis dalam penyelenggaraan pemerintahan. Selanjutnya organisasi pemerintahan di Indonesia dalam melaksanakan pemerintahannya, dituntut untuk bersikap proaktif dan mengandalkan kepemimpinan yang berkualitas untuk membangkitkan semangat kerja para bawahannya, sehingga mampu berperan aktif dan berpartisipasi dalam pembangunan serta mampu menjadi *creator*, *innovator* dan *fasilitator* dalam rangka efektifitas penyelenggaraan pemerintahan, pelaksanaan pembangunan dan pelayanan kepada masyarakat (Wibowo, 2012:33).

Kepemimpinan pada organisasi pemerintahan tidak lagi merupakan sosok yang hanya dapat memberi perintah saja, tetapi mereka dituntut untuk tampil sebagai pemberi pelayanan, pemberi suri teladan, menjadi panutan dan pemberi arah, menjadi fasilitator, sebagai mitra kerja, sebagai penanggung resiko yang mempunyai visi untuk mendorong organisasi dan orang-orang yang dipimpinnya berkembang, belajar, serta mampu mengembangkan seluruh potensi dirinya secara optimal (Rivai, 2013:24).

Pada sebuah organisasi pemerintahan, kesuksesan atau kegagalan dalam pelaksanaan tugas dan penyelenggaraan pemerintahan, dipengaruhi oleh kepemimpinan, melalui kepemimpinan dan didukung oleh kapasitas organisasi pemerintahan yang memadai, maka penyelenggaraan tata pemerintahan yang baik akan terwujud, sebaliknya kelemahan kepemimpinan merupakan salah satu sebab keruntuhan kinerja birokrasi di Indonesia (Istianto, 2009:2)

Thoha (2010:42), mengungkapkan bahwa dengan mempergunakan kepemimpinan maka pemimpin akan mempengaruhi persepsi bawahan dan memotivasinya, dengan cara mengarahkan karyawan pada kejelasan tugas, pencapaian tujuan, kepuasan kerja, dan pelaksanaan kerja yang efektif. Hal ini dipertegas oleh Robbins (2007:432), yang mengungkapkan bahwa kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sasaran.

Keberhasilan perusahaan pada dasarnya ditopang oleh kepemimpinan yang efektif. Menurut Siagian (2001:145) mengungkapkan bahwa pemimpin yang efektif adalah pimpinan yang mampu menunjukkan jalan yang dapat ditempuh oleh bawahan sehingga gerak dari posisi sekarang ke posisi yang diinginkan di masa yang akan datang dapat berlangsung lancar sehingga produktivitas dapat tercapai. Seorang pemimpin dalam organisasi menjadi tonggak keberhasilan dalam pencapaian tujuan organisasi. Kepemimpinan yang dijalankan ini sedikit banyak juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai organisasi yang bersangkutan. Artinya kepemimpinan ini merupakan faktor dalam mempengaruhi penampilan dan aktivitas bawahan dalam pencapaian.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia No. 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian Pasal 12 butir 2 disebutkan : " Untuk mewujudkan penyelenggaraan tugas pemerintah dan pembangunan, diperlukan Pegawai Negeri Sipil yang profesional, bertanggung jawab, jujur, dan adil melalui pembinaan yang dilaksanakan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititik beratkan pada sistem prestasi kerja ".

Sebagai penyelenggara aparatur Negara harus memiliki mental dan pengabdian yang tinggi, sebagaimana yang tercantum dalam peraturan pemerintah No. 53 Tahun 2010 disebutkan :

1. Bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan negara
2. Masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja
3. Mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan
4. Membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas
5. Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karier
6. Menaati peraturan kedisiplinan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang

Uraian diatas dapat menggambarkan bahwa seorang pemimpin pada dasarnya dapat mempengaruhi perilaku bawahan agar mampu melaksanakan tugas atau kegiatan dengan sebaik-baiknya. Karyawan atau bawahan akan mampu mencapai produktivitas kerja secara maksimal jika memiliki motivasi yang berasal dari dirinya sendiri maupun yang berasal dari lingkungan kerja. Dalam kaitannya dengan hal tersebut, maka seorang pemimpin dituntut memiliki kemampuan mempengaruhi dan memberikan motivasi kepada karyawannya agar bisa bekerja secara maksimal.

Dari pengamatan peneliti yang diamati bahwa Kepala Dinas Perhubungan Kota Samarinda mempunyai kewenangan fungsional untuk melakukan pengawasan kepada para pegawai yang berada dibawah pimpinannya. Peran Kepala Dinas Perhubungan Kota Samarinda dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Samarinda sangat diharapkan agar para pegawai terarah dan profesional, sehingga lebih mudah dalam mencapai suatu tujuan yang ingin dicapai bersama.

Berdasarkan data yang didapatkan dalam pra penelitian di kantor Dinas Perhubungan Kota Samarinda, didapatkan data pada bagian umum dan kepegawaian sebagai bagian yang mengelola seluruh personel dalam organisasi. Dapat dilihat dari data absensi pegawai pada tabel berikut :

**Tabel 1. Rekapitulasi kehadiran dan kemangkiran pegawai Dinas Perhubungan Kota Samarinda**

Tahun	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja Pegawai	Kehadiran	Kemangkiran
2018	312 Hari	30 Orang	85,60%	14,40%
2019	312 Hari	30 Orang	81,45%	18,55%
2020	312 Hari	34 Orang	90,70%	9,30%

Tabel 1 diatas, menunjukkan bahwa 30 orang pegawai persentasi kehadiran pegawai Dinas Perhubungan Kota Samarinda mengalami penurunan dapat terlihat sampai tahun 2019 menurun hingga 81,45% sedangkan kemangkirannya meningkat hingga 18,55%. Tingginya tingkat kemangkiran sangat berpengaruh untuk menyelesaikan program-program kerja dan sejumlah kegiatan yang ada didalam organisasi. Rendahnya tingkat kehadiran pegawai menunjukkan bahwa rendahnya kinerja pegawai yang ada, sehingga akan mempengaruhi hasil kinerja yang didapat.

Melihat beberapa pentingnya pengaruh peran seorang pemimpin didalam mengoperasikan organisasi dengan individu yang berbeda-beda, khususnya pada pegawai

di lingkungan Dinas Perhubungan Kota Samarinda maka seorang pemimpin harus benar-benar berkualitas agar dapat memimpin bawahannya dengan baik sehingga produktivitas dan tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif dan efisien. Maka peneliti tertarik untuk mengangkat permasalahan ini dalam materi peneliti dengan judul "***Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Samarinda***".

## **Metode Penelitian**

### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Moleong (2005:4) metodologi kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Menurut Arifin (2012:29) penelitian kualitatif adalah penelitian untuk menjawab permasalahan yang memerlukan pemahaman secara mendalam dalam konteks waktu dan situasi yang bersangkutan, dilakukan secara wajar dan alami sesuai dengan kondisi objektif di lapangan tanpa adanya manipulasi, serta jenis data yang dikumpulkan terutama data kualitatif.

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian dengan pendekatan kualitatif. Sugiyono (2005:2) Penerapan pendekatan penelitian kualitatif dengan pertimbangan kemungkinan data yang diperoleh di lapangan berupa data dalam bentuk fakta yang perlu adanya analisis secara mendalam. Maka pendekatan kualitatif akan lebih mendorong pada pencapaian data yang bersifat lebih mendalam terutama dengan keterlibatan peneliti sendiri di lapangan. Dalam penelitian kualitatif, peneliti menjadi instrument utama dalam mengumpulkan data yang dapat berhubungan langsung dengan instrument atau objek penelitian.

### **Populasi, Sampling dan Sampel**

Dalam penelitian ini sampel atau data yang dikumpulkan ada dua macam, yaitu :

#### **Data Primer**

Data ini bersumber dari informan atau Narasumber secara langsung. Dalam prakteknya diperoleh dari wawancara, dokumentasi dan dari pengamatan langsung terhadap situasi lokasi penelitian. Menurut Hasan (2002:82) data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung di lapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya. Data primer didapat dari sumber informan yaitu individu atau perseorangan seperti hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti. Data primer ini antara lain :

1. Catatan hasil wawancara
2. Hasil observasi lapangan
3. Data-data mengenai informan

Informan adalah orang yang berada pada lingkup penelitian. Adapun informan yang dimaksud yaitu :

1. Kepala atau Wakil Dinas Perhubungan Kota Samarinda
2. Sekretaris Dinas Perhubungan
3. Kepala Sub Bagian Perencanaan Program
4. Kepala Sub Bagian Keuangan
5. Kepala Umum dan Kepegawaian
6. Beberapa pegawai dalam Dinas Perhubungan Kota Samarinda

#### Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada (Hasan,2002:58). Data ini digunakan untuk mendukung informasi primer yang telah di peroleh yaitu dari bahan pustaka, literatur, penelitian terdahulu, buku, dan lain sebagainya.

#### Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini, maka digunakan instrumen pengumpulan data berupa wawancara, observasi dan dokumentasi.

1. Wawancara

Wawancara yang diajukan sifatnya tertutup, sehingga informasi dapat memberikan jawaban sesuai dengan keadaan yang sebenarnya dengan menjawab pertanyaan wawancara yang diajukan oleh penelitian pada jawaban yang telah disediakan. Untuk menentukan kriteria atau kategori penilaian pendapat informan maka lebih dahulu dibuatkan skala interval.

2. Observasi

Untuk melengkapi data yang diperoleh melalui hasil angket, maka peneliti juga berupaya memperoleh informasi melalui kegiatan observasi selama pengumpulan data dilaksanakan. Dalam hal ini peneliti perlu membaaur dengan populasi di lokasi penelitian untuk memperoleh gambaran kenyataan tentang peran pemimpin yang diterapkan oleh pemimpin Dishub Kota Samarinda dalam meningkatkan kinerja pegawai.

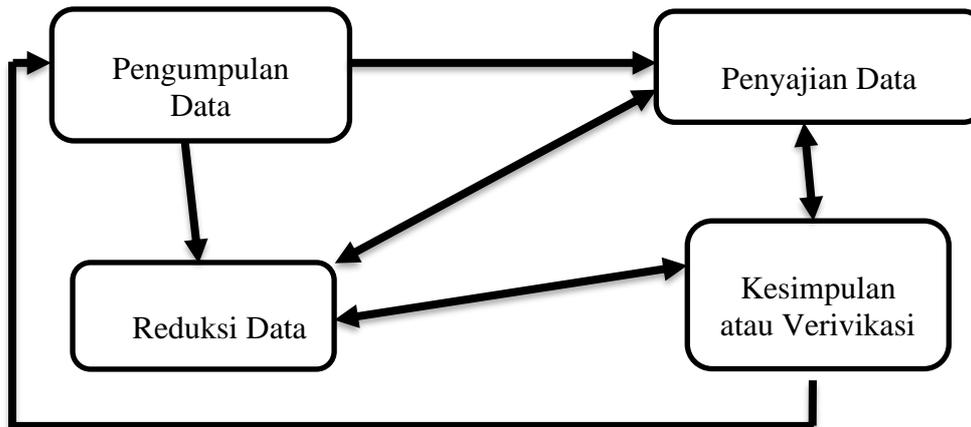
3. Dokumentasi

Teknik pengumpulan data melalui dokumentasi dimaksudkan untuk memperoleh data yang dapat mendukung penelitian, atau sebagai pelengkap penelitian ini, yaitu jumlah pegawai, jumlah dosen, jumlah mahasiswa, sarana dan prasarana dan fasilitas yang relevan dengan penelitian.

#### Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam unit-unit, melakukan sintesis, menyusun dalam pola,

memilih mana yang lebih penting dan akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain (Sugiyono, 2016: 244).



**Gambar 1. Bagan Analisis Data Model Interaktif**

Adapun penjelasan dari gambar analisis dan model interaktif yang dikembangkan Milles dan Huberman dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengumpulan data: merupakan kegiatan awal yang berupa mengumpulkan data mentah dari suatu penelitian.
2. Reduksi data: dalam tahap ini peneliti melakukan pemilihan, dan pemusatan perhatian untuk penyederhanaan, abstraksi, dan transformasi data kasar yang diperoleh.
3. Penyajian data: peneliti mengembangkan sebuah deskripsi informasi tersusun untuk menarik kesimpulan dan pengambilan tindakan. Penyajian data yang lazim digunakan pada langkah ini adalah dalam bentuk teks naratif.
4. Kesimpulan atau Verifikasi: kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kelapangan untuk mengumpulkan data.

Stringer (Sukmadinata,2009) mengemukakan beberapa teknik menginterpretasikan hasil analisis data kualitatif.

1. Memperluas analisis dengan mengajukan pertanyaan. Hasil analisis mungkin masih miskin dengan makna, dengan mengajukan beberapa pertanyaan hasil tersebut bisa dilihat maknanya. Pertanyaan dapat berkenaan dengan hubungan atau perbedaan antara hasil analisis, penyebab, aplikasi dan implikasi dari hasil analisis.
2. Hubungan temuan dengan pengalaman pribadi. Penelitian tindakan sangat erat kaitannya dengan pribadi peneliti. Temuan hasil analisis bias dihubungkan dengan pengalaman-pengalaman pribadi peneliti yang cukup kaya.
3. Minat nasihat dari teman yang kritis. Bila mengalami kesulitan dalam menginterpretasikan hasil analisis, mintalah pandangan kepada teman yang seprofesi dan memiliki pandangan yang kritis.
4. Hubungkan hasil-hasil analisis dengan literature. Faktor eksternal yang mempunyai kekuatan dalam memberikan interpretasi selain teman, atau kalau mungkin ahli

adalah literature. Apakah makna dari temuan penelitian menurut pandangan para ahli, para peneliti dalam berbagai literatur.

Kembalikan pada teori. Cara lain untuk menginterpretasikan hasil dari analisis data adalah hubungkan atau tinjauan dari teori yang relevan dengan permasalahan yang dihadapi.

## Hasil Penelitian

Data-data yang diperoleh dari hasil penelitian ini yaitu tentang deskripsi Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Dinas Perhubungan Kota Samarinda diajukan berupa cerita asli responden menurut bahasa, pandangan dan ungkapan.

Oleh karena itu pada sub bab ini peneliti akan mencoba menjawab tentang rumusan masalah yaitu: "Bagaimana peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Samarinda?"

Untuk menjawab rumusan masalah diatas, peneliti mencoba untuk memaparkan data yang di peroleh di lapangan melalui wawancara yang dilakukan dengan Wakil Kepala Dinas Perhubungan Kota Samarinda dan Pegawai Staff Bagian Umum dan Kepegawaian. Dalam membaca dan menganalisis data yang muncul tentang Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai peneliti menggunakan 3 acuan yang diambil dari sub bab fokus penelitian yaitu: Peranan Pribadi, Peranan Informasi, dan Peranan Pengambil Keputusan.

### ***Interpersonal Roles (Peranan Pribadi)***

#### *Figurehead (Sosok/Figur)*

Pada dasarnya seorang pemimpin harus dapat memahami dan menangani situasi para pegawai dan juga dapat memotivasi atau mendorong anggotanya untuk bekerja lebih giat lagi guna meningkatkan kinerja yang maksimal. Pemimpin wajib menjalin komunikasi yang baik dengan bawahannya maupun rajin mengikuti kegiatan yang berhubungan dengan organisasi. Wakil Kepala DISHUB Kota Samarinda sebagai *figurehead* sesuai dengan aturan organisasi yang telah diberikan kepadanya dan menjadi panutan atau contoh dalam bekerja oleh para pegawai.

Berikut petikan wawancara tentang peran *figurehead* bersama (sumber : wawancara dengan Bapak Hendra sebagai Kepala Sub Bagian Perencanaan Program) ia mengatakan :

*"Selama beliau memimpin selalu aktif ikut serta dalam kegiatan di dalam organisasi contohnya selalu menjalankan upacara setiap hari senin, dan apabila ada undangan dari instansi lain beliau juga menghadirinya terkadang beliau sebagai pemateri di undangan tersebut "*

Dari kutipan wawancara tersebut dapat digambarkan bahwa peran pemimpin Wakil Kepala DISHUB Kota Samarinda sebagai *figurehead* cukup aktif menjalin hubungan dengan organisasi lain dan dimana untuk meningkatkan kinerja pegawainya ia harus memberi contoh kepada para pegawainya untuk menjalankan suatu organisasi dengan baik dan benar.

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara dengan Wakil Kepala DISHUB Kota Samarinda (sumber: Ibu Noor Baity), beliau mengatakan :

*"Selama ini saya menerapkan sikap tegas dalam memutuskan dan menetapkan tujuan untuk para pegawai dan secara bertahap merubahnya sehingga pegawai tersebut dapat mendekati kesuksesannya, dan akhirnya mereka bisa mencapai tujuan yang diinginkan."*

Berdasarkan hasil wawancara dapat diketahui bahwasannya sebagai seorang pemimpin harus dapat menampakan diri dengan berinteraksi kepada bawahan juga didalam dan diluar organisasi, Wakil Kepala DISHUB Kota Samarinda telah berusaha memberikan yang terbaik dalam bekerja. Beliau melakukan pendekatan yang halus dan tegas kepada bawahannya tidak dengan cara yang keras, jika ada suatu hal diselesaikan dengan pembicaraan dan menggunakan hati bukan emosi dengan hal itu akan membuat lingkungan kerja lebih nyaman dan akan meningkatkan kinerja para pegawai.

#### **Leader (Pemimpin)**

Sebagai seorang pemimpin dalam organisasi yang memiliki peran sangat penting, karena peran sebagai *Leader* tidak hanya untuk sekedar memimpin tetapi harus bisa memberikan arahan kemana organisasi akan dibawa. Dalam peran ini Wakil Kepala DISHUB Kota Samarinda menjalankan perannya sebagai *Leader* yang dimana harus mengenali pribadi bawahan dan mampu menggerakkan semua potensi dan tenaga pegawai seoptimal mungkin untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Wawancara tentang peran *Leader* bersama (sumber : Ibu Nisa Rosmita sebagai Kepala Sub Bagian Keuangan) ia mengatakan :

*"Selama saya bekerja di Kantor Dinas Perhubungan Kota Samarinda, beliau selalu bersikap tegas dan bertanggung jawab, beliau juga mengatakan kerja yang profesional dan lakukan inovasi agar bisa mencapai kinerja yang lebih baik lagi."*

Dari hasil wawancara di atas diperoleh gambaran bahwa dalam bekerja pemimpin memberikan masukan atau arahan agar pegawai lebih dapat meningkatkan kinerjanya.

Selanjutnya wawancara yang peneliti lakukan bersama Wakil Kepala DISHUB Kota Samarinda (sumber : Ibu Noor Baity) :

*"Pandangan dan sikap yang saya terapkan yaitu harus bisa memberikan contoh yang baik untuk pegawai, misalnya kedisiplinan, kejujuran dan kekompakan antara atasan dan bawahan dengan hal itu pegawai akan lebih mudah untuk menjalankan tupoksinya."*

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat diperoleh gambaran selaku sebagai seorang pemimpin yang bertanggung jawab dan memberikan motivasi akan menjadi lebih mudah untuk mengendalikan para pegawai untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik, kerjasama yang baik antara atasan dan bawahan juga sangat penting untuk mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

#### **Liaison (Penghubung)**

Wakil Kepala DISHUB Kota Samarinda merupakan penghubung pegawai dalam organisasi yang dipimpin dengan lingkungan luar organisasinya, pemimpin menumbuhkan dan memelihara hubungan yang kooperatif dengan bawahannya juga dengan pihak diluar organisasi. Hal ini menjadi saluran yang baik untuk menjaga hubungan dengan pihak luar dan bawahannya sertguna untuk mencari informasi yang berguna bagi organisasi.

Wawancara tentang peran *Liaison* bersama (sumber : Bapak Sony Handayani sebagai Kepala Umum dan Kepegawaian), ia mengatakan :

*"Beliau menjalankan peran tersebut dengan komunikasi yang baik dan terarah sesuai dengan tupoksi yang ada. Beliau pun melakukan interaksi dengan para staff pegawai untuk mendapatkan informasi, karena lembaga ini tidak berdiri sendiri pastinya beliau banyak berhubungan dengan individu atau kelompok tertentu yang berada diluar instansi."*

Dari kutipan wawancara tersebut membuktikan bahwa pemimpin wajib menjaga hubungan jalinan komunikasi yang baik antara pegawai maupun organisasi luar.

Selanjutnya wawancara yang peneliti lakukan bersama Wakil Kepala DISHUB Kota Samarinda (sumber : Ibu Noor Baity), beliau mengatakan :

*"Upaya yang saya lakukan untuk menjalin hubungan dengan instansi lain yaitu dengan cari lebih aktif berinteraksi dan berkoordinasi kepada instansi lain yang berkaitan dengan tugas dan pekerjaan."*

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat diketahui bahwa sangatlah penting bagi seorang pemimpin untuk mengkomunikasikan sasaran, strategi, tindakan atau keputusan untuk disampaikan kepada para pegawai dengan cara menjalin atau menjaga komunikasi yang baik dengan para pegawai ataupun dengan organisasi lain, dengan terjalinnya hubungan komunikasi yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Samarinda.

### **Informational Roles (Peranan Informasi)**

#### *Monitor and Disseminator* (Pemantau/Penyebur Informasi)

Pemimpin akan melakukan peran sebagai *monitor and disseminator* kepada seluruh pegawai di kantor Dinas Perhubungan Kota Samarinda, hal ini bertujuan agar informasi yang diperlukan pegawai diketahui oleh pegawai tersebut yang bisa mengakibatkan kesalahan dalam bekerja dan terjadinya miskomunikasi antar pegawai.

Wawancara tentang peran *monitor and disseminator* bersama (sumber : Ibu Nisa Rosmita sebagai Kepala Sub Bagian Perencanaan Program) ia mengatakan :

*"Beliau selalu aktif terhadap pelaksanaan pengawasan dalam aktifitas kerja dan memberikan sebuah informasi dari organisasi luar kepada kami para pegawai apabila informasi tersebut dianggap penting bagi instansi, beliau menyampaikan informasi tersebut dengan komunikasi yang cukup baik dan sehingga mudah untuk dipahami"*

Dari kutipan wawancara diatas peneliti memperoleh gambaran bahwa Wakil Kepala DISHUB Kota Samarinda melakukan hubungan dengan pegawai terkait memberikan informasi yang berkaitan dengan organisasi dengan cara langsung maupun tidak langsung.

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara bersama Wakil Kepala DISHUB Kota Samarinda (sumber : Ibu Noor Baity) :

*"Saya sebagai seorang pemimpin harus bisa menjalin komunikasi dengan baik kepada instansi lain untuk memperoleh informasi yang berkaitan dengan kantor, lalu menyampaikan informasi tersebut kepada bawahan. Kekompakan juga dibutuhkan untuk menciptakan hasil kinerja pegawai yang baik."*

Dari hasil kutipan wawancara tersebut menunjukkan bahwa sebagai seorang pemimpin yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi pegawai dengan berbagai cara, dengan kemampuannya seorang pemimpin diharapkan mampu meningkatkan kinerja pegawai dengan cara memberikan motivasi dan memberikan informasi yang berguna bagi organisasi, Wakil Kepala DISHUB Kota Samarinda diharuskan untuk menjadi pencari, penerima dan pengumpul informasi bagi perkembangan organisasi. Dengan demikian pegawai lebih mudah untuk mendapatkan informasi yang berguna bagi organisasi.

### **Spokesperson (Juru Bicara)**

Pemimpin menerima masukan atau ide-ide baru dari bawahannya bagi kemajuan organisasi, dari seorang pemimpin secara tidak langsung akan menimbulkan inovasi baru yang berdampak positif dan berpengaruh baik untuk meningkatkan kinerja pegawai di kantor Dinas Perhubungan Kota Samarinda.

Wawancara tentang peran *spokesperson* bersama (sumber : Bapak Rahmansyah sebagai pegawai Staff Bagian Umum dan Kepegawaian) ia mengatakan :

*"Untuk menyampaikan informasi yang berkaitan dengan kantor, biasanya ketika beliau diundang sebagai pemateri di instansi lain dengan cara tersebut Beliau pasti menyampaikan rencana atau kinerja organisasinya."*

Dari kutipan wawancara tersebut bisa dipastikan bahwa peran *spokesperson* sangat penting didalam suatu organisasi.

Selanjutnya wawancara bersama Wakil Kepala DISHUB Kota Samarinda (sumber : Ibu Noor Baity), Beliau mengatakan :

*"Dengan jalinan komunikasi yang baik saya rajin menghadiri undangan dari pihak luar yang menjadikan saya sebagai pemateri, ini salah satu cara saya untuk menyampaikan kebijakan maupun kinerja para pegawai."*

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat diketahui bahwa peran *spokesperson* sangat penting bagi organisasi, pemimpin diharapkan mampu melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik sehingga dapat ke arah pencapaian tujuan organisasi, Wakil Kepala Dinas Perhubungan Kota Samarinda cukup aktif dalam menghadiri suatu acara yang berhubungan dengan kantor dengan begitu sangat mungkin untuk mendapatkan suatu informasi yang bermanfaat bagi organisasi dan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

## **Decisional Roles (Peranan Pengambil Keputusan)**

### *Entrepreneur* (Wirausahawan)

Peranan ini membuat pemimpin harus terlibat dalam suatu proses pembuatan strategi didalam organisasi yang di pimpinnya. Proses pembuatan strategi ini secara sederhana dinamakan sebagai suatu proses yang menjadikan keputusan-keputusan organisasi dibuat secara signifikan dan berhubungan, peranan pengambil keputusan merupakan peranan yang tidak boleh tidak harus dijalankan.

Wawancara tentang peran *Entrepreneur* bersama (sumber : Bapak Hendra sebagai Kepala Sub Bagian Perencanaan Program) ia mengatakan :

*"Pastinya tujuan visi dan misi sangat ditekankan dalam instansi dan salah satu fungsi pemimpin ialah selalu memberikan arahan atau bimbingan kepada pegawai dan juga mampu mengatur aktifitas kerja pegawai secara terarah sehingga dapat menciptakan visi dan misi tersebut."*

Dari hasil wawancara diatas diperoleh gambaran bahwa pemimpin sangat tegas dalam menekankan visi dan misi kepada pegawai.

Selanjutnya wawancara bersama Wakil Kepala DISHUB Kota Samarinda (sumber : Ibu Noor Baity) ia mengatakan :

*"Sebagai seorang pemimpin saya selalu menerapkan inovasi maupun motivasi kepada para pegawai, saya juga menekankan tujuan visi dan misi kepada pegawai jika tidak didukung oleh semua pihak maka tidak tercapai tujuan visi dan misi yang diinginkan."*

Berdasarkan hasil wawancara diatas bisa kita ketahui bahwa peran *Entrepreneur* sangat berpengaruh pada kinerja pegawai, sebagai seorang pemimpin harus bisa mengarahkan bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi, karena tujuan organisasi akan tercapai dengan baik apabila seorang pemimpin menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik kinerja pegawai juga sangat berpengaruh dalam suatu organisasi, dibuktikan dengan sikap pemimpin Dinas Perhubungan Kota Samarinda sangat bertanggung jawab dan tegas dalam menekankan tujuan visi dan misi untuk terciptanya tujuan yang telah ditentukan.

### **Disturbance Handler (Pemecah Masalah)**

Pada umumnya sangat penting bagi organisasi untuk memahami dengan benar peran pemecah masalah dalam berorganisasi, pemimpin penting untuk mengenali masalah dan mencari jalan keluar terbaik untuk setiap masalah tersebut. Dengan dilaksanakan pengambilan keputusan dengan benar dan tepat organisasi dapat ditata dan di kelola lebih baik lagi, yang pada akhirnya memiliki kinerja yang memuaskan.

Wawancara bersama (sumber : Ibu Wita Vidiyanti sebagai Sekretaris DISHUB) ia mengatakan :

*"Bila ada masalah didalam organisasi beliau pasti sangat bertanggung jawab, beliau selalu mencarikan solusi yang terbaik untuk menyelesaikan masalah tersebut."*

Selanjutnya wawancara bersama Wakil Kepala DISHUB Kota Samarinda (sumber : Ibu Noor Baity) :

*"Untuk menyelesaikan masalah yang ada saya sangat menghindari dalam meyudutkan satu belah pihak, dalam mengambil keputusan saya harus bersifat adil dan tidak berpihak kepada salah satu orang saja. Sebagai seorang pemimpin saya harus bijaksana dalam mengambil keputusan bersama dan harus mengutamakan kepentingan orang banyak dibandingkan dengan keputusan pribadi."*

Berdasarkan hasil wawancara dapat diketahui bahwa kemampuan seorang pemimpin dalam menyelesaikan permasalahan yang timbul dalam organisasi maupun lingkungannya untuk pengambilan keputusan merupakan keharusan bagi seorang pemimpin di setiap organisasi supaya tugas-tugas berjalan dengan strategis, koordinatif dan operasional. Hal tersebut dapat membuat meningkatnya kualitas kinerja pegawai di kantor Dinas Perhubungan Kota Samarinda.

### **Resource Allocator (Pembagi Sumberdaya)**

Peran pembagi sumberdaya terbilang penting didalam organisasi, untuk menunjang aktifitas organisasi demi mencapai suatu tujuan yang sudah ditentukan. Oleh karena itu Wakil Kepala DISHUB Kota Samarinda harus tegas dan bertanggung jawab untuk memiliki pegawai yang tepat di tempat yang tepat sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya.

Wawancara tentang peran *resource allocator* bersama (sumber : Bapak Rahmansyah sebagai pegawai Staff Bagian Umum dan Kepegawaian), ia mengatakan :

*"Beliau bertanggung jawab untuk mengambil suatu keputusan, dalam mengelola sumber daya, Beliau mampu mengatur pola yang menentukan bagaimana pekerjaan ditempatkan."*

Berdasarkan wawancara tersebut membuktikan bahawa Wakil Kepala Dinas Perhubungan Kota Samarinda melaksanakan perannya sebagai *resource allocator* yang dimana peran ini harus dijalankan langsung karena proses pembuatan keputusan sangat berhubungan dengan tingkat kinerja pegawai."

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara bersama Wakil Kepala DISHUB Kota Samarinda ( sumber : Ibu Noor Baity ) :

*"Sebagai seorang pemimpin saya harus tegas dan bertanggung jawab dalam mengambil suatu keputusan yang penting untuk instansi, karena hal ini berhubungan dengan kinerja pegawai."*

Berdasarkan hasil wawancara tersebut menunjukkan bahwa Wakil Kepala DISHUB Kota Samarinda dalam menjalankan peran *resource allocator* yaitu sebagai penyatu berbagai individu dan kelompok yang berbeda pola pikir menuju pada tujuan bersama sebagai seorang pemimpin harus sangat tegas dalam mengambil keputusan dan bertanggung jawab, dengan penempatan pegawai yang tepai sesuai kemampuan yang dimilikinya akan menciptakan kinerja yang lebih baik.

## Pembahasan

### Interpersonal Roles (Peranan Pribadi)

#### *Figurehead* (Sosok/figur)

Dalam peran *figurehead* pada dasarnya seorang pemimpin harus dapat memahami dan menangani situasi kinerja pegawai dan juga dapat memberikan motivasi atau mendorong anggotanya untuk bekerja lebih maksimal lagi, sebagai pemimpin Dinas Perhubungan Kota Samarinda wajib menjalin komunikasi yang baik dengan bawahannya maupun hubungan dengan organisasi luar.

Berdasarkan hasil wawancara menunjukkan bahwa peran pemimpin Wakil Kepala DISHUB Kota Samarinda sebagai *figurehead* untuk menjalin komunikasi yang baik dengan bawahannya ataupun dengan organisasi luar hal ini dilakukan untuk mendapatkan informasi yang berguna bagi organisasinya, pemimpin juga berusaha memberikan yang terbaik dalam bekerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Wakil Kepala DISHUB Kota Samarinda dalam menjalankan peran pemimpin bersifat *interpersonal* yang telah diukur berdasarkan figur sudah cukup baik. Terbukti Wakil Kepala DISHUB Kota Samarinda dapat menjalankan perannya sebagai *figurehead*, yakni peran yang dilakukan untuk mewakili organisasi yang dipimpinnya didalam setiap kesempatan dan persoalan yang timbul secara formal ataupun tidak.

Hal ini sesuai dengan pendapat Sutrisno (2013:219), peran yang menampakan diri dengan berinteraksi kepada bawahan juga didalam dan diluar organisasi ialah sebagai simbol keberadaan organisasi tersebut, peran pemimpin sangat dibutuhkan suatu organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawainya.

#### *Leader* (Pemimpin)

Peran sebagai *leader* sangat penting untuk menjalankan suatu organisasi, peran ini tidak hanya sekedar untuk memimpin tetapi juga harus dapat bertanggung jawab untuk memotivasi dan mengarahkan bawahannya. Dalam peran ini peran pemimpin Wakil Kepala DISHUB Kota Samarinda terus memberikan motivasi terhadap para pegawai dan selalu mengawasi tingkat kinerja pegawainya serta memberikan pengarahan yang efektif bagi para pegawai. Apabila mengalami kendala pemimpin biasanya memberikan petunjuk yang berguna bagi para pegawai seperti melalukan kerja sama, membuktikan bahwa peran *leader* yang dijalankan sudah cukup baik oleh Wakil Kepala DISHUB Kota Samarinda karena dalam peran *leader* pemimpin bisa memberikan motivasi untuk para pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut.

Dari hasil penelitian yang peneliti lakukan diperoleh gambaran Wakil Kepala Dinas Perhubungan Kota Samarinda sangat tegas dan bertanggung jawab kepada para pegawai, kerjasama yang baik antara atasan dan bawahan akan meningkatkan kinerja pegawai sehingga memudahkan untuk mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Hal ini sesuai dengan pendapat Fairchild dalam Kartono (2010), peran sebagai seorang pemimpin adalah seseorang yang memimpin dengan jalan memprakarsai tingkah laku sosial dengan mengatur, menunjukkan, mengorganisir atau mengontrol usaha atau upaya orang

lain atau melalui kekuasaan ataupun posisi, peran pemimpin yang harus bertanggung jawab dan tegas juga sangat berpengaruh untuk meningkatkan kinerja para pegawai.

### *Liaison* (Penghubung)

Peran pemimpin yang memelihara jaringan kontak luar yang memberikan informasi ataupun dukungan. Pemimpin menjalankan peran ini dengan melakukan interaksi bersama orang-orang yang berada diluar organisasi untuk mendapatkan sebuah informasi yang berguna. Dalam peran ini Wakil Kepala DISHUB Kota Samarinda menjalankan perannya *liaison* yang artinya Wakil Kepala DISHUB Kota Samarinda selalu menjaga komunikasi dengan perorangan maupun kelompok dan membuktikan bahwa pemimpin telah menjalankan peran *liaison* dalam memimpin sebuah instansi yang dimana peran ini membangun ataupun memelihara jaringan kontak dalam dan luar organisasi untuk memberikan informasi kepada para pegawai sehingga informasi yang di dapatkan bisa menjadi dorongan untuk menjalankan tugas sebagai pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dilapangan dapat dikatakan bahwa peran pemimpin sebagai *liaison* sangatlah penting untuk menjalin atau menjaga komunikasi yang baik dengan pegawai ataupun organisasi luar.

Hal ini juga dibenarkan menurut pendapat Sutrisno (2013:219), untuk meningkatkan kinerja pegawai sangat dibutuhkan peran pemimpin selaku penghubung dimana seorang pemimpin harus mampu menjalin hubungan yang baik terhadap para pegawainya.

### **Informational Roles (Peranan Informasi)**

#### *Monitor and Disseminator* (Pemantau/Penyebur Informasi)

Peran yang menerima informasi berfungsi sebagai pusat informasi luar dalam organisasi, sedangkan peran sebagai pemantau dalam suatu organisasi juga sangat penting dimana seorang pemimpin secara berkelanjutan melakukan pengawasan kepada pegawai untuk mencari tau bagaimana para pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan apakah sesuai dengan pola kerja yang ditentukan atau belum.

Dari hasil penelitian yang dilakukan peneliti dapat disimpulkan bahwa peran sebagai *monitor and disseminator* sangat diperlukan dalam suatu organisasi, Wakil Kepala Dinas Perhubungan Kota Samarinda menunjukkan bahwa diharuskan untuk menjadi pencari, penerima dan pengumpul informasi bagi perkembangan organisasi. Sedangkan untuk meningkatkan kinerja pegawai di kantor Dinas Perhubungan Kota Samarinda ia melaksanakan pengawasan atau memantau pola kinerja para pegawai sehingga pemimpin dapat mengetahui secara langsung keadaan di dalam organisasi dengan baik dan bisa mengetahui langsung bilamana ada masalah dalam pegawai.

Hal ini sesuai dengan pendapat Siagian (2010:48), kemampuan seorang pemimpin dalam mengkomunikasikan berbagai sasaran, strategi, tindakan atau keputusan yang diambil baik secara lisan maupun tertulis untuk disampaikan kepada para pelaksana kegiatan operasional atau bawahan melalui jalur komunikasi yang terdapat didalam suatu organisasi.

#### *Spokesperson* (Juru Bicara)

Dalam peran ini sebagai juru bicara seorang pemimpin mempunyai hak untuk menyampaikan informasi yang dimilikinya ke orang diluar unit organisasinya, pemimpin juga diharapkan bisa menyampaikan ide baru dan berupaya menerapkan ide tersebut jika dianggap penting dan baik untuk perkembangan organisasi yang dipimpin.

Kesimpulan terkait seorang pemimpin menjalankan perannya sebagai *spokesperson* ialah peran ini sangat penting di dalam organisasi untuk kemajuan organisasinya. Seorang pemimpin harus dapat menjalankan peran *spokesperson* dengan baik dan benar agar bisa lebih meningkatkan kinerja pegawai di kantor Dinas Perhubungan Kota Samarinda.

Hal ini dibenarkan menurut Sutrisno dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia (2013:219), peran pemimpin selaku juru bicara organisasi sangat penting untuk dapat mengetahui sebagaimana kinerja pegawai tersebut di dalam organisasi sehingga pegawai tersebut bisa meningkatkan kinerjanya.

### **Decisional Roles (Peranan Pengambilan Keputusan)**

#### *Entrepreneur* (Wirausahawan)

Dalam peran ini Wakil Kepala DISHUB Kota Samarinda diharapkan mampu untuk mengorganisir para pegawai yang bekerja dalam organisasinya untuk mencapai tujuan bersama dalam organisasi dengan mengidentifikasi ide atau masukan dari pegawai yang berfungsi untuk pembaruan instansi sehingga dapat menciptakan inovasi yang baru dan bermanfaat dalam Kantor DISHUB Kota Samarinda. Pemimpin secara langsung memberikan masukan kepada para pegawainya apabila dianggap itu penting untuk dilakukan secara langsung contohnya seperti menciptakan lingkungan kerja yang nyaman sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dari lapangan membuktikan bahwa peran *entrepreneur* yang telah dijalankan oleh Wakil Kepala DISHUB Kota Samarinda sangat berpengaruh pada kinerja pegawai dengan menjalankan peran ini pegawai bisa lebih meningkatkan kinerjanya karena perlunya inovasi dalam bekerja sehingga terciptanya lingkungan kerja yang nyaman dan dapat meningkatkan kinerja pegawai di kantor Dinas Perhubungan Kota Samarinda.

Hal ini sesuai dengan pendapat Siagian (2010:48), dimana seorang pemimpin sebagai harus dapat menentukan arah dan tujuan organisasi dalam mengambil keputusan dan pemimpin merupakan salah satu faktor yang mendorong untuk dapat mewujudkan visi dan misi yang dilakukan secara terencana dan bertahap.

#### Disturbance Handler (Pemecah Masalah)

Peran *disturbance handler* yaitu tugas dimana seorang sebagai pemimpin harus mampu memecahkan masalah yang ada didalam organisasi dengan baik, mampu mengembangkan masalah sehingga dapat menemukan jalan keluarnya. Sebagai pemimpin Wakil Kepala Dinas Perhubungan Kota Samarinda memerlukan jiwa yang dinamis, kreatif, berani, bertanggung jawab dan berdedikasi penuh pengabdian yang hanya dimiliki oleh pribadi pemimpin yang berkarakter kuat, yang bertanggung jawab dalam menanggapi masalah yang ada di dalam organisasi sehingga dapat meningkatkan kinerja para pegawainya.

Berdasarkan hasil penelitian memaparkan bahwa peran Wakil Kepala DISHUB Kota Samarinda sebagai *disturbance handler* dalam mengambil keputusan untuk menyelesaikan masalah dilakukan dengan sangat tegas dan bertanggung jawab dimana untuk meningkatkan kinerja pegawainya perlu peran pemimpin yang bisa bertugas untuk mengamankan jalannya aktifitas kerja di dalam organisasi dan selalu menjaga kekondusifan dalam suatu organisasi.

Hal ini sesuai dengan pendapat Sutrisno (2013:219), peran seorang pemimpin selaku juru bicara di dalam suatu organisasi sangat penting dimana peran ini pemimpin harus mampu bertanggung jawab apabila ada masalah yang muncul dan mencari jalan keluarnya, dengan hal tersebut para pegawai dapat meningkatkan kinerjanya.

#### *Resource Allocator* (Pembagi Sumberdaya)

Dalam peran ini Wakil Kepala DISHUB Kota Samarinda menjalankan perannya sebagai *resource allocator* yang dimana peran ini bertujuan untuk mengambil langkah penting untuk organisasi dan mempunyai kewenangan dalam mengatur organisasi. Wakil Kepala DISHUB Kota Samarinda bertanggung jawab dalam memimpin organisasi untuk mendesain struktur organisasi dan pola hubungan yang bisa menentukan bagaimana pekerjaan dibagi dan di koordinasikan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dibuktikan bahwa Wakil Kepala DISHUB Kota Samarinda dalam menjalankan peran *resource allocator* yang dimana peran ini ialah proses pembuatan keputusan yang berhubungan langsung dengan kinerja pegawai di kantor Dinas Perhubungan Kota Samarinda, pemimpin menempatkan pegawai yang tepat sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya sehingga dapat meningkatkan kinerja para pegawai.

Hal ini sesuai dengan pendapat Sutrisno (2013:219), pemimpin sebagai sumberdaya manusia dengan wewenangnya untuk menempatkan orang pada posisi tertentu dengan kemampuan yang dimilikinya.

#### **Kinerja Pegawai**

Kinerja atau prestasi kerja diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Dengan demikian kinerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau jasa yang dihasilkan oleh seseorang ataupun sebuah kelompok, bagaimana mutu kerja, ketelitian dan kerapian kerja, penugasan dan bidang kerja, penggunaan dan pemeliharaan peralatan, inisiatif dan kreativitas, disiplin, dan semangat kerja. Kinerja pegawai juga dapat diwujudkan melalui beberapa faktor, yaitu : kerjasama, inisiatif, tanggung jawab, kedisiplinan, dan mutu/hasil pekerjaan.

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai Dishub Kota Samarinda sudah meningkat dan sudah cukup baik dilaksanakan oleh para pegawai. Masalah kinerja selalu mendapat perhatian dalam manajemen karena sangat berkaitan dengan produktivitas instansi atau organisasi. Sehubungan dengan hal itu maka upaya untuk mengadakan penilaian kinerja merupakan hal yang sangat penting. Memang diakui bahwa banyak orang yang mampu tetapi tidak mau, sehingga tetap tidak menghasilkan kinerja yang optimal. Demikian pula halnya dengan banyak orang mau tetapi tidak mampu juga dan tetap tidak menghasilkan kinerja apa-apa.

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan tentang Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Samarinda, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Peran Wakil Kepala DISHUB Kota Samarinda dalam meningkatkan kinerja pegawai pada kantor Dinas Perhubungan Kota Samarinda senantiasa melakukan perannya sebagai *interpersonal roles*, *informational roles*, dan *decisional roles* dalam meningkatkan kinerja pegawai pada kantor Dinas Perhubungan Kota Samarinda akan peneliti jelaskan dibawah ini :
  - a) Wakil Kepala DISHUB Kota Samarinda menjalankan perannya sebagai *interpersonal roles* (peranan pribadi) mampu memberikan bantuan serta mampu memberikan fasilitas untuk kelancaran kegiatan-kegiatan guna mempercepat suatu proses untuk mencapai output tertentu. Yang dilaksanakan Wakil Kepala DISHUB Kota Samarinda sebagai fasilitator jika anggotanya kesulitan komunikasi maka Wakil Kepala DISHUB Kota Samarinda sebagai *leader* akan turun langsung ke bagian-bagian yang terkait. Hal itu di dukung oleh bawahannya karena tidak sembarangan orang dan selaku Wakil Kepala DISHUB Kota Samarinda akan memetakan siapa yang mempunyai potensi, karena akan menggunakan sumber dana, sumber daya dan waktu. Wakil Kepala DISHUB Kota Samarinda telah mampu mengelola sumber daya yang ada pada saat ini secara efektif dan efisien dalam rangka pencapaian tujuan organisasi tersebut.
  - b) Wakil Kepala DISHUB Kota Samarinda sebagai *informational roles* (peranan informasi) menanyakan kepada pejabat struktural, setelah mendapatkan suatu keputusan yang sama maka baru pada seluruh pegawai, sehingga ada kontribusi dalam pengambilan keputusan itu. Selaku Wakil Kepala DISHUB Kota Samarinda yang dilakukan dengan manajemen konflik, manajemen konflik tersebut digunakan untuk mendorong dan meningkatkan kinerja pegawai. Yang akan dilakukan adalah mediasi, menjembatani antara kepentingan yang berbeda untuk menyatukan kinerja yang baik dalam suatu organisasi.
  - c) Wakil Kepala DISHUB Kota Samarinda secara langsung maupun tidak langsung telah memberikan *decisional roles* (peranan pengambil keputusan) terhadap bawahannya agar para pegawainya dapat mengetahui dari apa yang telah diberikan oleh Wakil Kepala DISHUB Kota Samarinda guna untuk meningkatkan kinerja pegawai pada kantor Dinas Perhubungan Kota Samarinda, yang dilakukan Wakil Kepala DISHUB Kota Samarinda dalam mengambil kebijakan kepada pegawainya yaitu Wakil Kepala DISHUB Kota Samarinda selalu tiba di kantor lebih awal dari para pegawainya dan pulang kantor lebih lambat dari pegawainya. Selaku Wakil Kepala DISHUB Kota Samarinda tidak pernah memaksa artinya mereka bisa melihat apa yang telah diberikan oleh Wakil Kepala DISHUB Kota Samarinda kepada bawahannya dapat ikut berpartisipasi dalam mewujudkan tujuan bersama.

2. Adapun beberapa faktor yang mendukung untuk terlaksananya peningkatan kinerja pegawai yaitu kejujuran, integritas, objektivitas (tidak memihak), independensi, kapabilitas dan mau diajak untuk maju

## Daftar Pustaka

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Adelina Simanjuntak, Risma. 2010. *Analisis Beban Kerja Mental Dengan Metode Nasa-TLX*. Yogyakarta.
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Riau: Zanafa Publishing.
- Agus, Wibowo. 2012. *Pendidikan Karakter*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Ali, Muhammad. 2000. *Penelitian Kependidikan Prosedur dan Strategi*. Bandung: Angkasa.
- Arifin, Zainal. 2012. *Penelitian Pendidikan Metode dan Paradigma Baru*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Badeni. 2013. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Badeni. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Berry, David. 2003. *Pokok-Pokok Pikiran Dalam Sosiologi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Dodi Slamet Riyadi. 2002. *Pengembangan Wilayah: Teori dan Konsep Dasar*. Jakarta: Pusat Pengkajian Kebijakan Teknologi Pengembangan Wilayah BBPT.
- Edy Sutrisno. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Prenada Media.
- Hasibuan. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Askara.
- Henry Mintzberg. 2004. *Peranan Pemimpin*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Kartono, Kartini. 2010. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kreitner, Kinicki. 2010. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Lexy J. Moleong. 2005. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- M. Iqbal Hasan. 2002. *Pokok-Pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mariot Tua Effendi. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Prenada Media.
- McShane, S. L., & Von Glinow, M. A. 2010. *Organizational Behavior: Emerging Knowledge and Practice for The Real World*. New York: The McGraw-Hill.
- Milles. Mathew. B dan Michael Huberman. Sugiyono. 2005. *Analisis Data Kualitatif*. Jakarta: UIP.

- Nawawi, Hadari dan M. Martini Hadari. 2006. *Kepemimpinan Yang Efektif*. Yogyakarta: Gajahmada University Pers.
- Newstrom, John W. 2011. *Organizational Behavior*. New York: The McGraw-Hill.
- Rahmi, Sri. 2014. *Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Rivai, Veithzal, Bachtiar. 2013. *Pemimpin dan Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins & Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins Stephen P. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagian Sondang P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian Sondang P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soekanto, Soerjono. 2002. *Teori Peranan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soerjono, Soekanto. 2001. *Hukum Adat Indonesia*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Soerjono, Soekanto. 2009. *Peranan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Soerjono, Soekanto. 2012. *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Soerjono, Soekanto. 2012. *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Stephen P. Robbins. 2004. *Leadership As The Ability To Influence A Group Toward The Achievement Of Goals*. Bandung
- Stogdill. 2009. *Unsur-Unsur Kepemimpinan*. Jakarta
- Sugiyono. 2005. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabeta.
- Sukmadinata. 2009. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Thoha Miftah. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Thoha Miftah. 2010. *Pembinaan Organisasi, Proses Dianosa dan Intervensi, Manajemen Kepemimpinan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Thoha Miftah. 2011. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Veithzal Rifai. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Bandung: Raja Grafindo Persada.

Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.

Yusrizal. 2011. *Evaluasi Kinerja Guru Fisika, Biologi dan Kimia*. Universitas Syiah Malaka.

### **Peraturan Perundang-Undangan**

*Undang-Undang Republik Indonesia No. 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.*

*Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.*

*Undang-Undang Nomor 27 Tahun 1959 tentang Penetapan Undang-Undang Darurat Nomor 3 Tahun 1953 tentang Pembentukan Daerah Tingkat II di Kalimantan (Lembaran Negara Tahun 1953 Nomor 9) sebagai Undang-Undang (Lembaran Negara Tahun 1959, Tambahan Lembaran Negara Nomor 1820).*

*Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587), sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679).*

*Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114).*

*Peraturan Daerah Kota Samarinda Nomor 3 Tahun 2016 tentang Urusan Pemerintahan Konkuren Yang Menjadi Kewenangan Daerah (Lembaran Daerah Kota Samarinda Tahun 2016 Nomor 3).*

*Peraturan Daerah Kota Samarinda Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Samarinda (Lembaran Daerah Kota Samarinda Tahun 2016 Nomor 4).*