

ABSTRAK

Iksan Arif Maulana, 1204030051, Peran Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Kemenag Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai

Gaya kepemimpinan situasional seorang pemimpin memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja pegawai. Pemimpin sangat diperlukan demi kelancaran pekerjaan yang dilakukan, karena selain menjadi motor penggerak pemimpin juga berfungsi sebagai pengawas. Pemimpin yang baik akan berdampak positif terhadap pegawainya, kepemimpinan yang baik akan terlihat kedisiplin kerja baik serta berkonsentrasi dalam menyelesaikan tugasnya. Mengingat pentingnya gaya kepemimpinan seorang pemimpin dalam meningkatkan kinerja pegawai, skripsi ini fokus terhadap Faktor Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Kemenag Kabupaten Bandung Barat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai, serta Indikator Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Kemenag Kabupaten Bandung Barat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai.

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan situasional di Kementerian Agama Kabupaten Bandung Barat. Untuk mengetahui indikator gaya kepemimpinan situasional kepala Kemenag di Kementerian Agama Kabupaten Bandung Barat terhadap kualitas pegawai.

Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya. Teori kepemimpinan situasional yang dikembangkan oleh Hersey dan Blanchard merupakan teori yang didasarkan pada hubungan antara tiga faktor, yaitu: perilaku tugas (*Task Behavior*), perilaku hubungan (*Relationship Behavior*) dan kematangan (*Maturity*) (Harahap, 2018: 34). Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi.

Metode penelitian ini adalah penelitian lapangan dan penelitian ini bersifat deskriptif. Metode pengumpulan data menggunakan instrument yaitu; *interview* (wawancara), observasi (pengamatan), dokumentasi. Metode analisis data menggunakan metode kualitatif, setelah data dikelola dan selanjutnya analisis dengan cara berfikir deduktif, yaitu cara menganalisis dari data umum menjadi kesimpulan pengetahuan baru yang bersifat lebih khusus.

Berdasarkan analisis data penelitian, dapat ditarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinannya mengarah pada gaya kepemimpinan situasional, hal ini sesuai dengan hasil penelitian di lapangan bahwa gaya kepemimpinan kepala Kemenag di Kabupaten Bandung Barat berdasarkan situasi dan kondisi dalam memimpin di kantor dikategorikan baik. Faktor-faktor seperti komunikasi efektif, manajemen konflik, dan distribusi tugas yang tepat menjadi kunci dalam mengoptimalkan kinerja pegawai di bawah kepemimpinan situasional. Adapun indikator gaya kepemimpinan situasional kepala kemenag terhadap meningkatkan kinerja pegawai dikategorikan baik, hal ini sesuai dominan indikator tingkat kematangan (tinggi (R4): mau dan mau), dan sedang ke tinggi atau moderat tinggi (R3): mampu tapi tidak mau. Delegasi (S4): rendah tugas dan rendah hubungan. Untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah inovasi yang ditunjukkan dengan sistem program yang selalu disempurnakan secara berkala, keterbukaan pegawai dan penerimaan kritik yang membangun, pemanfaatan teknologi dan informasi untuk melaksanakan dan mensosialisasikan program.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Situasional, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

Iksan Arif Maulana, 1204030051, *The Role of Situational Leadership Style of the Head of the Ministry of Religious Affairs in Improving Employee Performance*

The situational leadership style of a leader has a great influence on employee performance. Leaders are very much needed for the smooth running of the work being done, because in addition to being a driving force, leaders also function as supervisors. A good leader will have a positive impact on his employees, good leadership will be seen in good work discipline and concentration in completing his duties. Given the importance of a leader's leadership style in improving employee performance, this thesis focuses on the Situational Leadership Style Factors of the Head of the Ministry of Religion of West Bandung Regency in Improving Employee Performance, as well as the Situational Leadership Style Indicators of the Head of the Ministry of Religion of West Bandung Regency in Improving Employee Performance

The purpose of this study is to determine the factors that influence situational leadership style in the Ministry of Religion of West Bandung Regency. To determine the indicators of the situational leadership style of the head of the Ministry of Religion at the Ministry of Religion of West Bandung Regency on employee quality.

Leadership style is the behavior or method chosen and used by leaders in influencing the thoughts, feelings, attitudes and behavior of members of their subordinate organizations. The situational leadership theory developed by Hersey and Blanchard is a theory based on the relationship between three factors, namely: task behavior, relationship behavior and maturity (Harahap, 2018:34). Performance is a description of the level of achievement of the implementation of an activity/program/policy in realizing the targets, goals, missions and visions of an organization as stated in the formulation of a strategic scheme (strategic planning) of an organization.

This Method of research is field research and this research is descriptive. The data collection method uses instruments, namely; interviews, observations, documentation. The data analysis method uses a qualitative method, after the data is managed and then analyzed by deductive thinking, namely the method of analyzing from general data into new knowledge conclusions that are more specific.

Based on the analysis of research data, it can be concluded that his leadership style leads to a situational leadership style, this is in accordance with the results of research in the field that the leadership style of the head of the Ministry of Religious Affairs in West Bandung Regency based on the situation and conditions in leading in the office is categorized as good. Factors such as effective communication, conflict management, and proper task distribution are the keys to optimizing employee performance under situational leadership. The indicators of the situational leadership style of the head of the Ministry of Religious Affairs towards improving employee performance are categorized as good, this is in accordance with the dominant indicators of maturity level (high (R4): willing and willing), and moderate to high or moderate high (R3): able but unwilling. Delegation (S4):

Keywords: *Situational Leadership Style, Improving Employee Performance*

