PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA BAPPEDA DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI DAN KINERJA PEGAWAI BAPPEDA DI KOTA MEDAN

Tuti Kristiani Ndruru[1],
Doli Tua Mulia Raja Panjaitan [2],
Pangeran Teguh Anugrah [3],
Mahasiswa Universitas Darma Agung, Medan[1,]
Dosen Universitas Darma Agung, Medan[2,3]

E-mail : tutikristianindruru@gmail.com[1] , dolipanjaitan@gmail.com[2] , silalahi.pangeran@gmail.com[3]
Corresponding Author:
dolipanjaitan@gmail.com

ABSTRAK : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Peran Kepemimpinan Bappeda Dalam Meningkatkan Motivasi Dan Kinerja Pegawai Bappeda Di Kota Medan. Penelitian ini mengunakan metode kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Data dikumpulkan dengan mengunakan teknik wawancara dan dokumentasi kepada 5 (lima) orang informan. Oleh karena itu, dalam rangka mendapatkan data lapangan, peneliti harus terjun langsung kelapangan agar dapat mengamati langsung perintah dan masyarakat yang diteliti. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepala Bappeda telah menjalankan peran kepemimpinan dengan cukup baik melalui pembangunan komunikasi yang harmonis, pengelolaan waktu yang efektif, serta pelibatan pegawai dalam pengambilan keputusan, sehingga menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung pencapaian tujuan bersama. Kepala Bappeda juga berhasil membagi tugas dan wewenang secara jelas sesuai dengan kemampuan pegawai, sehingga pelaksanaan pekerjaan berjalan lancar. Namun, terdapat kendala dalam pemberian poin tambahan atau Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) sebagai bentuk motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai bappeda, karena masih belum semua pegawai secara konsisten meng-upgrade kegiatan mereka sebagai dasar penilaian pemberian poin tambahan. Meskipun demikian, Kepala Bappeda terus mendorong pegawai agar meningkatkan kegiatan dan kinerjanya guna memperoleh motivasi tambahan tersebut.

Kata kunci : Peran Kepemimpinan,Motivasi,Kinerja Pegawai

ABSTRACT : This study aims to determine the role of Bappeda leadership in improving the motivation and performance of Bappeda employees in Medan City. This study uses a qualitative method with a descriptive research type. Data were collected using interview and documentation techniques with 5 (five) informants. Therefore, in order to obtain field data, researchers must go directly to the field to be able to directly observe the orders and the community being studied. The results of the study indicate that the Head of Bappeda has carried out his leadership role quite well through building harmonious communication, effective time management, and employee involvement in decision-making, thus creating a conducive work atmosphere and supporting the achievement of common goals. The Head of Bappeda also succeeded in clearly dividing tasks and authorities according to employee capabilities, so that work implementation runs smoothly. However, there are obstacles in providing additional points or Additional Employee Income (TPP) as a form of motivation in improving the performance of Bappeda employees, because not all employees consistently upgrade their activities as a basis for assessing the awarding of additional points. Nevertheless, the Head of Bappeda continues to encourage employees to improve their activities and performance in order to obtain this additional motivation.

Keywords: Leadership Role, Motivation, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Peran kepemimpinan merupakan serangkaian perilaku yang diharapkan dari seseorang yang menduduki posisi sebagai pemimpin. Peran ini sangat penting dalam berbagai konteks, mulai dari organisasi besar hingga kelompok kecil, karena pemimpin memiliki tanggung jawab untuk mengarahkan, memotivasi, dan menginspirasi orang lain untuk mencapai tujuan bersama.

Undang-undang no. 25 tahun 2004 mengatur tentang sistem perencanaan pembangunan nasional. Undang-undang ini bertujuan untuk menjamin integrasi, sinkronisasi, dan sinergi dalam perencanaan, penganggaran, pelaksanaan, dan pengawasan pembangunan, baik di tingkat nasional maupun daerah. Bappeda kota medan sebagai unsur penunjang pemerintah kota medan berada dibawah dan bertanggung jawab kepada walikota medan melalui sekretaris daerah. Perencanaan bappeda kota medan tertuang dalam dokumen perencanaan strategis untuk periode 5 tahun. Perencanaan bappeda kota medan yang tertuang dalam dokumen strategis lima tahunan terdiri dari RPJMD, Renstra, RKPD, dan Renja. Setiap dokumen saling terkait, mulai dari penjabaran visi,misi,tujuan,sasaran,dan rapat kerja nasional,tugas akhir masa jabatan kepala daerah hingga rencana kerja tahunan yang operasional. Proses penyusunan dilakukan secara sistematis, partisipatif, dan terukur, serta menjadi pedoman utama dalam pelaksanaan dan evaluasi pembangunan daerah.

Dalam kepemimpinan bappeda ada pun masalah dalam kepemimpinan kepala bappeda dalam meningkatkan motivasi kinerja pegawai di bappeda yaitu dalam sistem pemerintah ada yang namanya TPP (tambahan penghasilan pegawai). Tambahan penghasilan pegawai (TPP) di bappeda kota medan sudah mulai di lakukan pada tahun 2021 hal ini berdasarkan keputusan wali kota medan No 840/28.k/11/2021 yang di tetapkan pada 16 februari 2021. Peraturan tambahan penghasilan pegawai (TPP) di perkuat oleh peraturan wali kota medan nomor 1 tahun 2023 tentang tambahan penghasilan pegawai aparatur sipil negara ASN. Sehingga kepala bappeda melalukan verifikasi terhadap para pegawai yang benar dan sesuai dengan kinerja pegawai, dengan mengajukan melalui aplikasi itu maka bisa meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai dengan mendapatkan poin 50% atau 75% dengan kinerja yang baik melalui itu dapat menambah nilai gaji pegawai. Akan tetapi kepala bappeda terkadang sulit mendorong pengembangan kompentesi dan kemampuan pegawai karena adanya aplikasi yang belum sempurna di verifikasi oleh pemerintah,dengan begitu para pegawai kurang mengupgrade hasil-hasil kegiatan selama di bappeda contohnya dalam mengikuti rapat di bappeda atau kegiatan lainnya, sehingga itu menjadi bukti bagi kepala bappeda sejauh mana kinerja dan kompetensi pegawai dalam bekerja dan mengikuti kegiatan dengan harus di upgrade melalui pelatihan di instasi masing-masing. Akan tetapi jika pegawai tidak mengikuti setiap kegiatan maka sulit mendapatkan tambahan penghasilan

pegawai (TPP) dengan ketentuan tersebut sehingga itu mempengaruhi motivasi dan kinerja pegawai bappeda.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Peran Kepemimpinan Kepala Bappeda Dalam Meningkatkan Motivasi Dan Kinerja Pegawai Di Bappeda Kota Medan"

1.1. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di jelaskan, terdapat beberapa masalah tentang peran kepemimpinan kepala bappeda dalam meningatkan motivasi dan kinerja pegawai bappeda kota medan. Adapun rumusan masalah yang dapat diangkat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah Peran Kepemimpin Kepala Bappeda Dalam Meningk atkan Motivasi Dan Kinerja Pegawai Di Bappeda Kota Medan?
2. Apa saja kendala-kendala yang dihadapi Kepemimpin Kepala Bappeda Untuk Meningkatkan Motivasi Dan Kinerja Pegawai Di Bappeda Kota Medan?

2. TINJAUAN PUSTAKA

Istilah peran kerap diucapkan banyak orang, sering kita mendengar kata peran dikaitkan dengan posisi atau kedudukan seseorang, atau peran dikaitkan dengan apa yang dimainkan oleh seorang aktor dalam suatu drama. Dalam lingkungan kerja, peran diartikan sebagai seorang yang diberi(mendapatkan) suatu posisi, juga diharapkan menjalankan perannya sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pekerjaan tersebut.

Menurut Nadler (2013:2) Mengemukakan bahwa peran adalah serangkaian perilaku yang diharapkan pada seseorang sesuai dengan posisi sosial yang diberikan baik secara formal maupun secara informal.Peran didasarkan pada ketentuan dan harapan peran yang menerangkan apa yang individu-individu harus lakukan dalam suatu situasi tertentu agar dapat memenuhi harapan-harapan mereka sendiri atau harapan orang lain menyangkut peran-peran tersebut.

2.1. Pengertian kepemimpinan

Kata pemimpin mengandung pengertian mengarahkan, membina atau mengatur, dan menunjukkan ataupun memengaruhi. Jadi dalam kata pimpin termuat dua unsur pokok, yaitu subjek sebagai unsur pemimpin dan objek sebagai unsur yang dipimpin. Sebuah organisasi sangat membutuhkan peranan dari seorang pemimpin oleh itu pemimpin akan memiliki pengaruh yang sangat signifikan dalam mencapai tujuan organisasi. Sebab itulah, seorang pemimpin harus memiliki kompetensi ataupun pengetahuan (manajerial dan/atau strategi) yang lebih, berperilaku baik, dan mampu mempengaruhi atau mengarahkan orang lain, serta harus dapat mengambil keputusan,

serta bertanggung jawab, baik dalam penyampaian ide yang bijak, mengayomi, dan juga memberi motivasi. Kemudian mampu melakukan pendekatan personal (human relation) dengan bawahannya.

Menurut Sutarto (2018:87) bahwa, peran kepemimpinan birokrasi harus memiliki kemampuan mempengaruhi dan dapat memberikan motivasi kepada bawahan, yang berdampak kepada meningkatnya kinerja pegawai yang dipimpinnya.Pimpinan birokrasi tentu mempunyai bawahan, yang karena kedudukannya mempunyai kekuasaan formal (wewenang/authority) dan tanggungjawab (akuntabilitas).

2.2. Pengertian bappeda

Bappeda (Badan Perencanaan Pembangunan Daerah) adalah lembaga daerah yang bertugas dalam penelitian dan perencanaan pembangunan daerah. Bappeda dipimpin oleh seorang kepala badan yang bertanggung jawab kepada walikota melalui sekretaris daerah. Tugas utama bappeda adalah membantu kepala daerah dalam menyusun dan menentukan kebijakan pembangunan daerah serta melakukan koordinasi, pengendalian, evaluasi, dan pelaporan perencanaan pembangunan.

Bappeda dibentuk untuk meningkatkan keserasian dan keselarasan pembangunan sektoral dan daerah, serta menjamin laju perkembangan, keseimbangan, dan kesinambungan pembangunan yang menyeluruh dan terpadu. pembentukan bappeda diatur melalui beberapa keputusan presiden dan peraturan daerah, dengan dasar hukum utama undang-undang nomor 25 tahun 2004 tentang sistem perencanaan pembangunan nasional. Mengatur tata cara perencanaan pembangunan nasional secara terpadu dan berkesinambungan.

2.3. Pengertian motivasi

Menurut Fahmi, (2012:143) mengatakan bahwa motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan kebutuhan yang diinginkan. Motivasi adalah sebagai dorongan mental yang menggerakkan perilaku manusia atas dasar kebutuhan. Dalam motivasi, terkandung adanya keinginan yang mengaktifkan, menggerakkan, menyalurkan, dan mengarahkan sikap dan perilaku individu.

2.4. Pengertian kinerja

kinerja merupakan hasil dari serangkaian proses kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu organisasi.

Dalam peraturan menteri PANRB no. 8 pasal 1 ayat 4 tahun 2021 tentang sistem manajemen kinerja pegawai negeri sipil. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap pegawai negeri sipil (PNS) pada organisasi, yang mencerminkan pencapaian sasaran kinerja pegawai sesuai dengan rencana dan target yang telah ditetapkan dalam sasaran kinerja pegawai (SKP). Peraturan ini mengatur sistem manajemen kinerja PNS yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, pembinaan, penilaian, dan tindak lanjut kinerja secara sistematis dan terukur untuk meningkatkan efektivitas dan akuntabilitas aparatur negara.

Menurut Robbins (2008: 34) kinerja adalah sebagi fungsi dan interaksi antara kemampuan dan motivasi yaitu prestasi kerja. Jika ada yang tidak memadai, kinerja akan dipengaruhi secara negatif. Disamping motivasi perlu juga dipertimbangkan (kecerdasan dan ketrampilan) untuk menjelaskan dan menilai kinerja pegawai.

2.5. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1,penelitian 1,2 dan 3

No	Nama peneliti	Judul peneliti	Hasil peneliti
1	M.Andhika Pratama (2014)	Peran Kepala Bappeda Dalam Mengkoordinasikan Pelaksanaan Pembangunan Di Kota Balikpapan.	Penelitian ini menyimpulkan bahwa Kepala Bappeda memiliki peran sentral dalam koordinasi internal dan eksternal dengan dinas-dinas terkait dan SKPD untuk memastikan kelancaran pembangunan daerah. Kepala Bappeda bertugas memimpin rapat internal, memotivasi serta mengarahkan pegawai, dan Menghubungkan bidang agar program pembangunan berjalan sesuai indikator yang telah ditetapkan. Hasil penelitian menyatakan bahwa koordinasi yang dilakukan cukup baik, terbukti dari realisasi program perencanaan pembangunan yang mencapai 98% dan pengembangan sistem informasi perencanaan yang terealisasi 100%.
2	Rahmat Rukmana (2016)	Dampak Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Kompotensi Terhadap Kinerja Pegawai Serta Implikasinya Pada Kualitas Perencanaan Pembangunan Bappeda WKPP III Provinsi Jawa Barat.	Penelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan,motivasi dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial, kepemimpinan dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan, sedangkan motivasi juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja dengan memberikan semangat dan dorongan. Kinerja pegawai yang baik berimplikasi positif pada kualitas perencanaan pembangunan, meskipun pencapaian masih belum optimal. Kepemimpinan efektif yang mampu memotivasi dan mengembangkan

			kompetensi pegawai menjadi kunci utama dalam peningkatan kinerja dan kualitas perencanaan pembangunan di Bappeda tersebut.
3	Sirajuddin (2018)	Analisis Peranan Kepemimpinan Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Kantor Dinas Catatan Sivil Kabupaten Gowa Sulawesi Selatan.	Penelitian ini menyimpulkan bahwa kinerja pegawai sudah meningkat dan cukup baik, meskipun pimpinan kadang kurang hadir saat jam kerja, yang menunjukkan peran kepemimpinan belum optimal. Kepala kantor memiliki kewenangan fungsional untuk mengawasi pegawai dan perannya sangat diharapkan agar pegawai lebih terarah dan profesional dalam mencapai tujuan bersama. Penelitian juga menyoroti peran pribadi pemimpin, pengambilan keputusan, dan pemanfaatan sumber informasi dalam meningkatkan kinerja pegawai.
4	Maspriyadi (2020)	Pengaruh Kepemimpinan, Pengetahuan,Keterampilan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bojonegoro	Penelitian ini menyimpulkan bahwa Kepemimpinan, pengetahuan, keterampilan, dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bappeda, dengan kontribusi sebesar 71,9% terhadap kinerja, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain. Secara parsial, keempat variabel tersebut juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.6. Kerangka Berpikir

Menurut Eko Murdiyanto (2020:12) Kerangka berpikir adalah titik tolak berpikir logika peneliti yang anggapan dasarnya diterima oleh peneliti. Dasar pemikiran yang menjadi landasan dalam melakukan penelitian atau penyusunan karya tulis ilmiah, yang mencakup penggabungan antara teori, fakta, observasi, dan kajian kepustakaan. Berikut rancangan penelitian yang terdiri dari tahapan antara lain septi berikut:

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Sugiyono (2017:9) mengungkapkan bahwa kualitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme ataupun enterpretetif, dipergunakan untuk meneliti kondisi obyek yang alamiah, dimana peneliti adalah instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan observasi, wawancara, dokumentasi), data yang diperoleh cenderung kualitatif, analisis data bersifat induktif/kualitatif, serta hasil penelitian bersifat untuk memahami makna, memahami keunikan, mengkonstruksi fenomena, serta menemukan hipotesis. Studi kualitatif dirancang untuk menyelidiki, menemukan, menjelaskan, dan menjelaskan kualitas atau keistimewaan dampak sosial yang tidak dapat dijelaskan, diukur, atau dijelaskan dengan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian.

3.1 Sumber Data

Menurut Lofland dalam Moleong (2017:157) sumber data utama dalam penelitian kualitatif adalah kata-kata tindakan. Selebihnya adalah data dan tambahan seperti dokumen dan lain-lain.

1. Data Primer
   Data primer adalah data yang di peroleh langsung dari hasil wawancara yang di peroleh dari narasumber atau informan yang di anggap berpotensi dalam memberikan informasi yang relevan dan sebenarnya di lapangan.
2. Data Sekunder
   Data sekunder adalah sebagai data pendukung data primer dari literatur dan dokumen-dokumen serta data yang di ambil dari suatu organisasi dengan permasalahan di lapangan yang terdapat pada lokasi penelitian berupa bahan bacaan,bahan pustaka,dan laporan- laporan penelitian.

3.2 Informan Penelitian

Menurut Djam'an Satori dan Aan Komariah (2017:94) informan adalah orang dalam pada latar penelitian. Fungsinya untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar penelitian.

Tabel 2. Responden/Informan Penelitian

No	Informan	Nama Informan
1	Kabid Pemerintahan Dan Pembangunan Manusia	Suluh Aulia Harahap, SIP, M.PA

2	Sekretaris Bappeda Kota Medan	Shandra Himalaya, SE.MM
3	Kasubbag Umum Dan Kepegawaian	Siti Khalijah, SH
4	Staf Pegawai Pengolah Data Dan Informasi	Julian Sari
5	Staf Pegawai Jf Perencana Muda	Hasrat Siduhu Waoma, SE

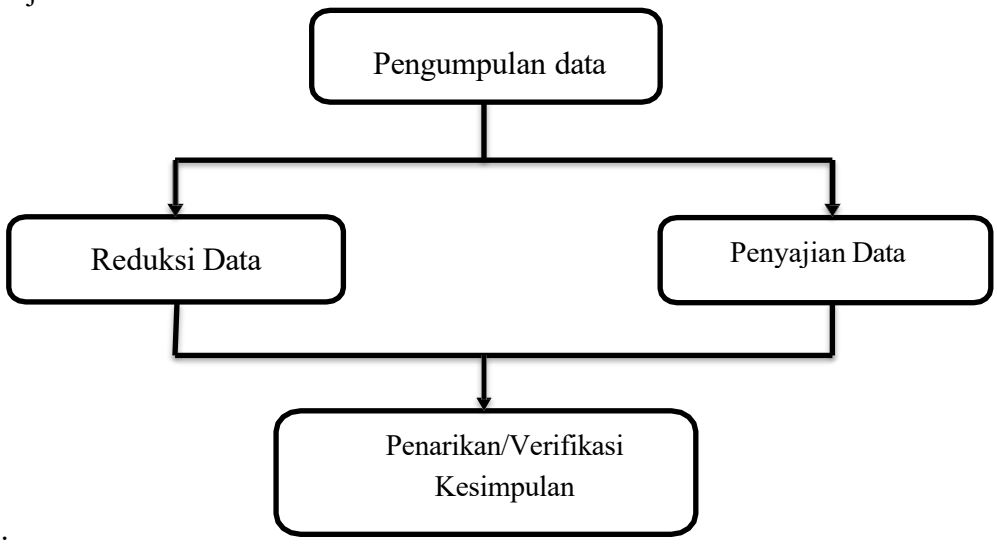
Sumber Data : Diolah Oleh Penulis 2025

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2020 : 156) pengumpulan data dapat di lakukan dalam berbagai setting,berbagai sumber dan berbagai cara untuk mendapatkan data yang valid dalam penelitian. Jadi, teknik pengumpulan data adalah suatu kegiatan dalam penelitian untuk mengumpulkan data dan informasi yang lengkap dan akurat yang di lakukan secara langsung di lokasi penelitian Seperti, Observasi, Wawancara dan Dokumentasi.

3.4 Teknis Analisis Data

Model analaisis data yang di gunakan dalam penelitian ini mengacu pada pola Miles dan Huberman dalam Sugiyono (2018:246) mengemukakan bahwa aktivitas analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh.



.

Gambar 3.5 Komponen Analisis Data
Sumber: Model analisis data interaktif Miles dan Huberman (2018)

3.5 Lokasi Dan Waktu Penelitian

1. Waktu Penelitian
   Waktu penelitian akan dilaksanakan mulai dari bulan Mei 2025 sampai pada bulan juli 2025.
2. Lokasi Penelitian
   Lokasi penelitian berada di Badan perencanaan pembangunan daerah (BAPPEDA) Kota Medan jln. Kapten maulana Lubis No. 2, Petisah tengah,kec. Medan petiasah kota Medan.

Tabel. 3.1 Waktu Pelaksanaan Penelitian

N0.	Tahapan penelitian	Waktu pelaksanaan penelitian				
		Mei	Juni	Juli	Agustus	September
1.	Seminar Proposal					
2.	Penelitian					
3.	Pengumpulan data					
4.	Analisis data					
5.	Seminar hasil					
6.	Pengumpulan laporan					
7.	Pelaksanaan UMH					

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bappeda Kota Medan berlokasi di Kantor Walikota medan, Jl. Kapten Maulana Lubis No.2, Petisah Tengah, Kecamatan Medan Petisah. Bappeda kota medan memiliki fungsi untuk merumuskan suatu kebijakan dalam perencanaan pembangunan kota, selain itu bappeda juga menyusun pola dasar pembangunan daerah yang terdiri dari RPJPD, RPJMD, RKPD, RENSTRA, RENJA. Bappeda bertugas untuk membantu walikota dalam pembangunan Kota Medan serta penilaiannya. Dalam penyusunan pembangunan dan anggaran untuk membangun kota medan sesuai dengan visi kota medan “Medan Kota Global, Inklusif, Maju Dan Berkelanjutan”. Bappeda harus mengikuti perkembangan dan harus mempersiapkan rencana pembangunan kota agar dapat menyempurnakan perencanaan pembangunan kota lebih lanjut.

4.1 Tugas Pokok Pemerintah Bappeda

Dalam peraturan daerah kota medan nomor 3 tahun 2009 tentang pembentukan organisasi dan tata kerja perangkat daerah kota medan secara umum RENSTRA bappeda kota medan pelaksanaannya akan dikerjakan oleh seluruh bagian dari bappeda kota medan dengan struktur sebagai berikut:

1. Kepala bappeda mempunyai tugas pokok yaitu membantu kepala daerah (walikota, bupati, gubernur) dalam melaksanakan urusan pemerintahan di bidang perencanaan pembangunan daerah dan penelitian pengembangan. Kepala bappeda bertanggung jawab dalam pengkoordinasian berbagai aspek perencanaan Pembangunan
2. Seketaris mempunyai tugas pokok yaitu melaksanakan urusan umum, urusan kepegawaian, urusan keuangan, urusan perencanaan dan evaluasi, serta mengoordinasikan pelaksanaan tugas satuan organisasi
3. Bidang ekonomi mempunyai tugas pokok yaitu mengoordinasikan, melaksanakan, dan membina perencanaan urusan pertanian, pangan, perikanan, pemberdayaan masyarakat, perindustrian, perdagangan, koperasi, usaha kecil dan menengah, penanaman modal, pariwisata, tenaga kerja, dan transmigrasi.
4. Bidang sosial budaya,tugas pokok bidang sosial budaya di bappeda adalah membantu kepala badan dalam perencanaan pembangunan daerah yang meliputi urusan sosial, pemberdayaan masyarakat, ketertiban dan keamanan masyarakat, administrasi kependudukan, kebudayaan, serta pelaksanaan tugas lain sesuai kewenangan bidang sosial budaya
5. Bidang fisik dan tata ruang mempunyai tugas pokok yaitu :
   Melaksanakan dan mengkoordinasikan kegiatan perencanaan di bidang fisik, sarana prasarana wilayah, pengembangan kawasan dan daerah bawahan, tata ruang, sumber daya alam, dan lingkungan hidup.

4.2 Hasil Penelitian dan Wawancara

Dalam penulisan penelitian ini menggunakan metode atau jenis wawancara individual yang artinya di mana wawancara ini dilakukan dengan menggunakan berbagai pertanyaan-pertanyaan yang sudah ditentukan oleh peneliti sebelumya dan terstruktur. Oleh karena itu kedudukan yang diwawancarai merupakan sumber informasi sedangkan kedudukan pewawancara merupakan penggali informasi yang dibutuhkan. Sebelum melakukan wawancara terhadap pihak informan-informan (Narasumber), peneliti terlebih dahulu mengamati keadaan lokasi serta situasi yang ada di kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Medan.

Adapun hasil penelitian yang sudah di dapat adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik.

2. Kemampuan efektivitas untuk menyelesaikan tugas tepat waktu
3. Kepemimpinan yang partisipatif dalam pengambilan keputusan
4. Kemampuan dalam memberikan tugas atau waktu
5. Kemampuan dalam memberikan tugas atau wewenang

Berdasarkan hasil penelitian kepala bappeda cukup baik dalam kepemimpinannya,dimana kepala bappeda berperan aktif dan juga telah melaksanakan sejumlah kegiatan dalam kepemimpinanya terutama dalam perencanaan pembangunan daerah dengan menghadiri kegiatan bersama jajarannya dan perwakilan organisasi lainnya. Adapun hasil penelitian yang sudah di dapat adalah sebagai berikut:

1. Suluh aulia harahap, SIP,M.PA selaku kabid pemerintah dan pembangunan manusia (mewakili kepala bappeda)
   "Kepala bappeda sudah cukup baik dalam menunjukkan kemampuan yang baik dalam membina hubungan dan kerjasama yang baik dengan pegawai bappeda melalui komunikasi hangat dan harmonis,serta memotivasi pegawai agar kinerja organisasi meningkat. Melalui beberapa kegiatan pertemuan koordinasi dan pelatihan yang melibatkan para staf pegawai bappeda dengan mendorong kerjasama tim,hal ini mencerminkan kemampuan kepala bappeda dalam menjalin hubungan positif yang mendukung pelaksanaan program yang berjalan efektif dan lancar " (Hasil Wawancara 24 juni 2025).

2. Ibu julia Sari selaku staf pegawai bappeda
   "Kepala bappeda sudah cukup baik dalam kepemimpinannya, bapak di kenal berupaya meluangkan waktu untuk melakukan briefing rutin terhadap kami para pegawai. Briefing ini penting agar pegawai bisa menyampaikan kendala, menerima arahan, serta mencari solusi bersama untuk peningkatan kerja. Meski pun banyak pengawasan di lakukan secara tidak langsung karena kesibukan, kepala bappeda selalu berusaha mengetahui karakter dan kebutuhan kami pegawainya sehingga pembinaan bisa di lakukan dengan lebih personal dan efektif. Kami juga para pegawai bappeda mengapresiasi pemberian bimbingan,arahan,dan ruang dialog yang di berikan oleh pimpinan guna membangun suasana kerja yang saling mendukung dan bukan hanya itu saja kedisiplinan yang di tegakkan juga di imbangi dengan memperlakukan kami para pegawai secara adil dan tanpa pilih kasih" (Hasil Wawancara 24 juni 2025).
3. Cut Lindayani Azwar,SS (mewakili sekretaris bappeda)
   "Kepala bappeda sudah cukup baik terhadap Efektivitas untuk mmenyelesaikan tugas tepat waktu ini terlihat bahwa Kepala Bappeda dalam menyelesaikan tugas tepat waktu dengan hasil yang baik adalah indikator kunci keberhasilannya. Karna mengingat Bappeda adalah "otak" perencanaan pembangunan daerah, ketepatan waktu dan kualitas hasil kerjanya sangat menentukan arah pembangunan. Maka dalam hal ini, kepala Bappeda melakukan beberapa bagian tertentu dalam kepemimpinanya yaitu. Seperti kepala bappeda sudah mampu menyusun

perencanaan strategis dan membuat prioritas untuk menyelesaikan tugas tepat waktu, kepala bappeda juga sudah menjadi contoh dalam pengelolaan waktu baik bagi dirinya sendiri maupun tim di bappeda. Sehingga Dalam hal ini kepala bappeda sudah memanajemen waktu yang efisien dengan mengkoordinasikan berbagai pihak yang efektif dalam pengambilan keputusan cepat dan tepat"(Hasil Wawancara 25 juni 2025).

4. Hasrat Siduhu Waoma,SE selaku staf pegawai
   "Kepemimpinan kepala bappeda sudah berjalan dengan baik dan aktivitas kantor berlangsung sesuai jam kerja, dalam hal itu kepemimpinan kepala bappeda dalam menyelesaikan tugas tepat waktu sangat bergantung pada kemampuan koordinasi yang baik antar kepala bappeda dan kami para staf pegawai bappeda, serta ketegasan dan komunikasi yang baik dengan memberikan arahan yang sesuai prosedur dan juga kepala bappeda selalu memotivasi kami para staf pegawai agar kami bisa meningkatkan kualitas pekerja kami dengan baik"(Hasil Wawancara 25 juni 2025).
5. Ibu Siti Khalijah, SH selaku Kasubbag Umum
   "Kepala Bappeda dalam pengambilan keputusan cukup baik selama ini karna kepala bappeda secara aktif melibatkan kami para pegawai seperti kepala mengadakan bappeda dengan membicarakan berbagai kegiatan yang akan di lakukan,baik dalam perencanaan, penetapan tujuan, pengembangan solusi, dan pemilihan tindakan terbaik. Untuk menerapkan kepemimpinan partisipatif secara efektif, kepala bappeda selalu menciptakan lingkungan yg kondusif dan cerdas dalam memilih kapan dan seberapa dalam melibatkan pihak lain dan memfasilitasi dalam pengambilan keputusan, seperti memimpin rapat yang terstruktur dan menyediakan informasi yang relevan" (Hasil Wawancara 26 juni 2025).

4.3 Pembahasan

4.3.1 Peran Kepemimpinan Kepala Bappeda Dalam Meningkatkan Motivasi Dan Kinerja Pegawai Di Bappeda Kota Medan

Pemimpin ialah hal terpenting yang harus dimiliki setiap organisasi. Pemimpin memiliki tanggung jawab dalam mengendalikan, mengontrol serta mengevaluasi kegiatan organisasi yang nantinya berdampak pada tujuan organisasi tersebut. Berhasilnya suatu organisasi sangat ditentukan oleh seorang pemimpin karena pemimpin merupakan salah satu kunci utama yang menanggungjawab seluruh kegiatan organisasi. Dalam melihat motivasi kinerja pegawai bappeda kota medan membutuhkan peran dari kepala bappeda sebagai pemimpin agar dapat memantau, mengontrol serta memotivasi dan dapat pula mengevaluasi pegawainya dalam menyelenggarakan pemerintahan di instansi yang dipimpinnya. Hal seperti ini penting dilaksanakan agar pegawai merasa di control oleh pimpinannya dan mereka akan memberikan kinerja terbaik pada organisasi tersebut

Berdasarkan hasil penelitian bahwa peran kepemimpinan kepala bappeda dalam meningkatkan motivasi kinerja pegawai bappeda sudah menunjukkan kinerjanya dengan baik khususnya dalam meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai Bappeda. Sejauh ini kepala bappeda kota medan sudah sangat baik dalam melaksanakan tanggung jawabnya,yaitu dapat terlihat dengan terlaksananya setiap tugas dan fungsi yang di berikan kepada kepala bappeda. Kepala bappeda berperan mempengaruhi pegawai secara sukarela agar melaksanakan tugas dengan baik tanpa paksaan. Kepemimpinan yang baik ditandai dengan perhatian, perlakuan adil, dan tanpa pilih kasih kepada pegawai sehingga menumbuhkan motivasi kerja yang tinggi. Motivasi kerja yang diberikan oleh kepala bappeda berupa dorongan aturan dan tanggungjawab yang diberikan kepada pegawai semakin lama semakin meningkat walaupun tidak 100% efektif, tetapi tiap tahun ada peningkatan dari segi kedisplinan, tanggung jawab serta komunikasi dan kerja sama yang baik terbukti berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai bappeda kota medan. Selama ini kepala bappeda sudah membangun komunikasi dan hubungan yang harmonis dengan pegawai bappeda,sehingga tercipta suasana kerja yang kondusif dan mendukung untuk pencapaian tujuan bersama.

Kepala bappeda juga sudah mengelola waktu dan sumber daya dengan baik, sehingga tugas-tugas dapat diselesaikan tepat waktu dan berkualitas dengan melibatkan pegawai dalam proses pengambilan keputusan, mendengarkan masukan, dan mengedepankan kebersamaan agar keputusan yang diambil lebih tepat dan diterima oleh semua pihak. Kepemimpinan kepala bappeda sudah melaksanakan pembagian tugas dan wewenang secara jelas dan sesuai dengan kemampuan pegawai, sehingga pelaksanaan pekerjaan berjalan lancar dan terorganisir dengan baik sampai sekarang ini. Dalam hal ini peran kepemimpinan kepala bappeda sudah berperan aktif dalam melaksanakan tanggung jawabnya khususnya dalam meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai dengan mengontrol dan mengevaluasi pegawai dalam bentuk kedisplinan,komunikasi, dan kerja sama yang baik antara kepala bappeda dan para pegawai bappeda.

Motivasi dan kinerja pegawai bappeda merupakan dua aspek penting yang sangat memengaruhi efektivitas dan produktivitas organisasi perencanaan pembangunan daerah. Motivasi kerja juga merupakan faktor utama yang mendorong peningkatan kinerja pegawai bappeda. Kinerja pegawai bappeda sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja, kepemimpinan, disiplin kerja, dan ketersediaan sarana prasarana. Semua faktor tersebut terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Kinerja diukur dari beberapa aspek, seperti kuantitas, kualitas, kerjasama, kemandirian, dan perilaku kerja. Pegawai yang termotivasi cenderung menunjukkan kinerja yang baik, menyelesaikan tugas tepat waktu, dan berusaha memperbaiki kualitas kerja jika ada kekurangan untuk meningkatkan kinerja.

Dalam hal itu kepala bappeda sudah melalukan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. kepala bappeda kota medan sudah sangat baik dalam melaksanakan visinya dalam hal ini kepala bappeda menegaskan bahwa visi yang diterapkan disusun dengan mempertimbangkan kondisi riil kota medan serta aspirasi masyarakat. Visi tersebut dirancang agar dapat menjadi panduan strategis dalam perencanaan pembangunan daerah yang berkelanjutan. Dalam hal itu kepala bappeda memastikan visi tersebut dikomunikasikan secara konsisten kepada seluruh jajaran bappeda. Hal ini dilakukan melalui rapat rutin, sosialisasi internal, serta workshop yang melibatkan seluruh pegawai agar visi menjadi pemahaman bersama dan meningkatkan motivasi kinerja pegawai. Dengan mendukung penerapan visi, kepala bappeda juga fokus pada pengembangan kapasitas sumber daya manusia melalui pelatihan dan pembinaan. Kepemimpinan kepala bappeda yang inspiratif diharapkan mampu memotivasi pegawai agar berkontribusi maksimal dalam mencapai visi organisasi. Dalam hal ini Kepala bappeda sudah menunjukkan kualitasnya sebagai kepala bappeda di kota medan dengan tetap memberikan contoh dan arahan yang tegas melalui visi yang dia terapkan dalam lingkungan kerja di Bappeda Kota Medan.

4.4.2 Faktor-Faktor Yang Menghambat Peran Kepemimpinan Kepala Bappeda Dalam Meningkatkan Motivasi Dan Kinerja Pegawai Bappeda Di Kota Medan

Kepemimpinan kepala badan perencanaan pembangunan daerah (Bappeda) berfokus pada strategi visi, kolaborasi, dan inovasi untuk mendukung pembangunan daerah yang berkelanjutan. Kepala Bappeda harus mampu merumuskan visi pembangunan daerah yang jelas, berbasis data, dan selaras dengan kebutuhan masyarakat serta potensi lokal. Seorang pemimpin bappeda harus menjadi penggerak yang menghubungkan berbagai pemangku kepentingan, seperti pemerintah, swasta, akademisi, dan masyarakat.

Berdasarkan hasil observasi di lapangan menunjukkan bahwa peran kepemimpinan kepala bappeda cukup baik akan tetapi ada pun faktor yang menghambat peran kepala bappeda dalam meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai sampai saat ini. Dalam sistem pemerintah ada yang namanya TPP (tambahan penghasilan pegawai). Tambahan penghasilan pegawai (TPP) ini sudah mulai di lakukan pada tahun 2021 hal ini berdasarkan keputusan wali kota medan, dengan demikian peraturan TPP ini di perkuat oleh peraturan wali kota medan No 1 tahun 2023 tentang tambahan penghasilan pegawai (TPP) aparatur sipil negara ASN. Dalam hal itu kepala bappeda melalukan verifikasi terhadap para pegawai yang benar dan sesuai dengan pekerjaan pegawai, sehingga dengan mengajukan melalui aplikasi maka bisa meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai dengan mendapatkan poin 50% atau 75% dengan kinerja yang baik melalui itu dapat menambah nilai gaji pegawai bappeda.

Kepala Bappeda Kota Medan telah berupaya meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai melalui penerapan sistem Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) yang mulai diberlakukan sejak tahun 2021 dan diatur secara resmi melalui Peraturan Wali Kota. Melalui verifikasi kinerja pegawai menggunakan aplikasi, pegawai yang menunjukkan kinerja baik dapat memperoleh tambahan penghasilan hingga 50% atau 75% dari poin yang diberikan. Namun, masih terdapat kendala berupa ketidaksempurnaan aplikasi verifikasi dan kurangnya para pegawai mengupgrade setiap kegiatan pengembangan kompentesi dan kemampuan pegawai serta pelatihan, sehingga berdampak pada motivasi dan kinerja pegawai.

Dalam hal itu besaran TPP yang diterima pegawai bappeda pada tahun 2022 dan 2025 tetap stabil tanpa adanya peningkatan atau penurunan, Memasuki tahun 2025, data menunjukkan bahwa besaran TPP di bappeda kota medan belum mengalami perubahan yang berarti nilai TPP masih mengacu pada peraturan yang sama dengan tahun sebelumnya, sehingga ketentuan TPP bagi Sekretaris dan Kabid tetap sebesar Rp 5.000.000, Kasubbag dan Kasubid sebesar Rp 1.500.000, serta staf sebesar Rp 1.000.000, dengan tambahan pengasilan pegawai ini di berikan perbulan (12 kali 1 tahun) dengan hasil kinerja yang baik. Dalam hal itu tambahan penghasilan pegawai menjadi salah satu dalam meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai bappeda. Oleh karena itu, diperlukan perbaikan sistem verifikasi dan peningkatan pengupgrade setiap pegawai bappeda dalam kegiatan yang ada di bappeda agar motivasi dan kinerja pegawai bappeda dapat terus meningkat setiap tahunnya.

Akan tetapi jika pegawai bappeda tidak mengikuti setiap kegiatan maka sulit mendapatkan tambahan penghasilan pegawai (TPP) dengan ketentuan tersebut sehingga mempengaruhi motivasi dan kinerja pegawai bappeda. Dengan adanya tambahan penghasilan pegawai (TPP) maka motivasi dan kinerja pegawai bappeda sudah meningkat sekali pun poin yang sudah di tetapkan 50% atau 75% tidak secara langsung meningkat akan tetapi tiap tahun kinerja pegawai selalu ada perubahan dalam bekerja. Hal itu kepala bappeda sudah cukup sangat baik dalam mendorong pegawai bappeda untuk meningkatkan kinerja pegawai serta mendorong pengembangan kompetensi dan kemampuan pegawai bappeda. Dalam hal ini kepala bappeda sudah cukup baik dalam mendorong pegawai bappeda untuk meningkatkan kinerja pegawai secara maksimal sesuai kemampuan para pegawai bappeda masing-masing dengan kebijakan itu bisa menjadi bukti bagi kepala bappeda untuk mengetahui kinerja para pegawai bappeda selama ini berjalan dengan baik atau tidak.

6. PENUTUP

1. Kesimpulan

Peran kepemimpinan kepala bappeda dalam meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai bappeda terlihat cukup baik. Ini terlihat dari peran kepala bappeda yang mampu membina kerjasama dengan membangun komunikasi dan yang harmonis dengan pegawai bappeda sehingga tercipta kemampuan efektivitas suasana kerja yang kondusif dan mendukung untuk pencapaian tujuan bersama. Kepemimpinan kepala bappeda memiliki jiwa partisipatif terutama dalam melibatkan pegawai dalam proses pengambilan keputusan, mendengarkan masukan, dan mengedepankan kebersamaan agar keputusan yang diambil lebih tepat dan diterima oleh semua pihak. Serta memberikan tugas dan waktu dengan baik, sehingga tugas-tugas dapat diselesaikan tepat waktu dan menghasilkan hasil yang berkualitas dalam hal itu kepala bappeda sudah membagi tugas dan wewenang secara jelas dan sesuai dengan kemampuan pegawai, sehingga pelaksanaan pekerjaan berjalan lancar dan tersusun dengan baik.

Faktor yang menghambat peran kepala bappeda dalam meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai bappeda sampai saat ini yaitu kepala bappeda masih sulit memberikan poin tambahan terhadap para pegawai bappeda, dalam sistem pemerintah ada yang namanya tambahan pengahasilan pegawai (TPP) di mana ini adalah salah satu cara agar memotivasi serta meningkatkan kinerja pegawai dengan hal itu pegawai harus mengupgrade setiap kegiatan selama di bappeda. TPP ini diberikan berdasarkan hasil kinerja yang baik pegawai sehingga menjadi motivasi penting bagi pegawai untuk mendapatkan pon 50% atau 75%. Namun, pegawai yang tidak aktif mengikuti kegiatan/mengupgrade sulit memperoleh TPP, sehingga berdampak pada motivasi dan kinerja pegawai bappeda. Kepala bappeda sudah melakukan upaya yang cukup baik dalam mendorong peningkatan kinerja dan pengembangan kompetensi pegawai ini terlihat pada tahun 2024 dan 2025 pemberian TPP masih stabil tanpa adanya penurunan. Oleh karena itu, perlu adanya perbaikan sistem verifikasi dan peningkatan kemampuan pegawai agar motivasi dan kinerja bappeda dapat terus meningkat setiap tahunnya.

Daftar Pustaka

Robbins, Stephen P. (2008). Perilaku Organisasi. Alih bahasa Drs. Benjamin Molan. Edisi Bahasa Indonesia. Klaten: PT Intan Sejati.

Sugiyono, (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta.

Fahmi, Irham. 2012. Manajemen Kepemimpinan: Teori dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta

Wijono, Sutarto. 2018. Kepemimpiann Dalam Prespektif Organisasi (Jakarta:

Prenadamedia Group).
Nadler. 2013. Dinamika Kepemimpinan.(Tinjauan Analitis Masalah Kepemimpinan): Pabelan Jakarta.