PERAN PEMIMPIN DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI YASMIB SULAWESI (SWADAYA MITRA BANGSA) KOTA MAKASSAR

Nurul Annisa[1], H. Syamsul Bakhri[2], Muhammad Asri[3]
Universitas Negeri Makassar, Fakultas Ilmu Pendidikan, Jurusan Pendidikan Luar Sekolah
Email: nurulannisa13059@gmail.com

ABSTRACT

This study analyzes the Role of Leaders in Improving Employee Performance at YASMIB Sulawesi (Swadaya Mitra Bangsa) Makassar City. The purpose of this study is to find out how the Role of Leaders in Improving Employee Performance at YASMIB Sulawesi (Swadaya Mitra Bangsa) Makassar City. This research approach is a qualitative approach to the type of phenomenological research. The subjects of this study were the Board of Trustees, Directors, Division Heads and Employees of YASMIB Sulawesi (Swadaya Mitra Bangsa) Makassar City. Data collection techniques were carried out by interviews, observation, and documentation. Data analysis techniques using data reduction analysis, data presentation, and drawing conclusions. Triangulation is used to explain the validity of the data using various sources and methods. From the research, it can be concluded that the Board of Trustees plays an important role in improving employee performance with its role as an Interpersonal Role in providing direction and guidance as well as being a figure that can be emulated by employees by giving them a sense of kinship, as Decision Making Decisions), in this case leaders who can listen to the voices of their employees before making decisions if they get a challenge through joint deliberations, and as an Informational Role (Role of Information Sources) in seeking and providing information to outsiders and to employees in the Institution.

Keywords : Leader Role, Employee Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini menganalisa tentang Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di YASMIB Sulawesi (Swadaya Mitra Bangsa) Kota Makassar. Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui bagaimana Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di YASMIB Sulawesi (Swadaya Mitra Bangsa) Kota Makassar. Penedekatan penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian fenomenologi. Subyek penelitian ini adalah Dewan Pembina, Direktur, Ketua Divisi dan Pegawai YASMIB Sulawesi (Swadaya Mitra Bangsa) Kota Makassar. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, observasi, dan dokumentasi. Teknik analisis data mengunakan analisis reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Triangulasi yang digunakan untuk menjelaskan keabsahan data dengan menggunakan berbagai sumber dan metode. Dari Penelitian maka dapat disimpulkan bahwa Dewan Pembina sangat berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai dengan peranannya sebagai *Interpersonal Role* (Peranan Pribadi) dalam memberikan arahan dan bimbingan serta menjadi figur yang dapat dicontohi oleh pegawai dengan memberikan rasa kekeluargaan kepada mereka, sebagai *Decision Making* (Peranan Pembuat Keputusan), dalam hal ini pimpinan yang dapat mendengarkan suara pegawainya sebelum mengambil keputusan jika mendapatkan sebuah tantangan dengan melalui musyawarah bersama, dan sebagai *Informational Role* (Peranan Sumber Informasi) dalam mencari dan memberikan informasi kepada pihak luar maupun kepada pegawai di Lembaga.

Kata kunci : Peran Pemimpin, Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi pemerintah di Indonesia adalah organisasi sektor publik untuk penyelenggaraan pemerintahan yang dilakukan baik secara keluar maupun kedalam guna mencapai tujuan negara yaitu meningkatkan kesejahteraan secara maksimal kepada masyarakat. Oleh karena itu organisasi pemerintahan adalah salah satu unsur penting dan mempunyai posisi yang strategis dalam penyelenggaraan pemerintahan. Berikutnya organisasi pemerintahan yang ada di Indonesia dalam melaksanakan pemerintahannya dituntut untuk bersikap pro aktif dan mengandalkan kepemimpinan yang berkualitas guna membangkitkan semangat kerja pada pegawainya, sehingga mampu berperan aktif dalam pembangunan dan mampu menjadi, *innovator*, *creator* dan *fasilitator* dalam rangka mengembangkan efektifitas penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan kepada masyarakat (Thaha, 2009).

Kepemimpinan yang ada dalam oraganisasi pemerintah tidak lagi menjadi sosok yang hanya memberi atau hanya sebatas memberi perintah saja namun dalam hal ini mereka dituntut untuk lebih terampil sebagai pemberi pelayanan, pemberi arah, dan menjadi panutan sekaligus penanggung resiko dalam mempertanggung jawabkan visi untuk mendorong organisasi dan orang-orang yang telah dipimpinnya agar berkembang, belajar dan mampu mengembangkan segala potensi dirinya secara optimal (Haboddin, 2015).

Sumber daya manusia atau biasa disingkat dengan SDM adalah faktor yang sangat penting dalam sebuah ikatan oraganisasi baik organisasi yang berskala kecil maupun yang berskala besar. Sumber daya manusia dipandang menjadi sebuah unsur yang menentukan proses pengembangan dalam organisasi. Kualitas atau mutu sebuah organisasi dapat dinilai melalui kualitas sumber daya manusianya (Sofia & MM, 2022).

Keberhasilan suatu organisasi itu sangat bergantung dari pemimpinnya, hal ini dapat dilihat dari cara pemimpin mengarahkan anggotanya dan bagaimana cara dalam menentukan sebuah strategi sehingga anggotanya dapat bekerja dengan maksimal. Namun sebelum menjadi seorang pemimpin harus menjadi sosok yang mengetahui anggotanya terlebih dahulu sehingga dapat merasakan bagaimana menjadi orang yang berada dibawah pimpinan dan menambah wawasannya ketika nanti sudah menjadi seorang pemimpin (Siahaan, 2018).

Tidak semua pemimpin itu sama, dalam artian mereka hanya cenderung memiliki karakteristik yang sama. Dari hasil riset menunjukkan bahwa pemimpin dapat dibedakan dari pengikutnya serta pemimpin dapat dibedakan keefektifannya melalui beragam sifat karakter, kemampuan kognitif kecakapan dan nilai-nilai. Tapi tidak hanya itu, pemimpin dapat dikatakan berhasil apabila mampu mengarahkan anggotanya dalam mengasah kemampuannya dan mampu mengembangkan potensinya sehingga hal tersebut dapat meningkatkan kinerja anggotanya. Namun hal ini pemimpin juga harus mengetahui apa yang dibutuhkan oleh anggota atau pegawainya yakni berupa fasilitas dan pendukung lainnya agar kinerja pegawai dapat bisa lebih efektif (Putong, 2015).

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa seorang pemimpin pada hakikatnya dapat mempengaruhi perilaku bawahannya agar mampu mengerjakan tugas atau kegiatan dengan baik. Pegawai dapat bekerja dengan baik jika potensi mereka selalu dikembangkan melalui motivasi atau bimbingan dari pimpinannya guna mendapatkan kualitas mutu yang baik. Dalam kaitannya dengan hal ini maka seorang pemimpin diwajibkan memiliki kemampuan mempengaruhi agar dapat mengarahkan pengawainya secara maksimal.

Kesuksesan dalam organisasi sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan seorang pemimpin dan anggotanya. Sama halnya

dengan lembaga swadaya masyarakat (LSM), pemimpin yang berkualitas sangatlah mempengaruhi dalam menggerakkan anggotanya untuk mencapai tujuan LSM itu sendiri. Demikian juga dengan salah satu LSM yang ada di Sulawesi Selatan tepatnya di kota Makassar yaitu LSM Yasmib (Swadaya Mitra Bangsa) Sulawesi. LSM ini didirikan sejak tahun 1999 oleh beberapa pegiat masyarakat sipil yang memiliki semangat dan visi yang sama di era Revormasi dan mendapatkan SK KEMENKUMAM Nomor AHU 0006311. AH.01.04. Tahun 2015. Untuk program dan kegiatan yang dilaksanakan itu terkait dengan bidang sosial, ekonomi, budaya, serta penyadarandi bidang politik dan hukum. Disisi lain, YASMIB Sulawesi juga telah melaksanakan dan masih terus melakukan penguatan kapasitas SDM dan pendampingan bagi pemerintah ditingkat Provinsi, Kabupaten dan Desa dalam rangka untuk meningkatkan kemampuan dan mendorong terciptanya *good and clean governance*. Tidak kalah pentingnya juga, YASMIB Sulawesi juga senantiasa berkolaborasi dengan pemerintah pusat, pemerintah provinsi, kabupaten dan desa untuk melakukan perbaikan dan pembuatan kebijakan-kebijakan serta petunjuk-petunjuk teknis yang akan digunakan oleh pemerintah daerah dalam menjalankan pemerintahannya, dalam rangka mewujudkan pembangunan yang responsive gender dan inklusif.

Setelah melakukan observasi awal di lokasi penelitian, peneliti melihat bahwa pegawai lembaga YASMIB Sulawesi dalam bekerja sangat aktif, kinerja mereka terbilang cukup cepat dan gesit. Adapun beberapa pegawai yang melakukan pekerjaan diluar dalam artian mendampingi dewan pembina dan direktur eksekutif dalam mengecek kondisi lapangan tempat diadakannya suatu program pemberdayaan serta mendampingi dalam mengurus berkas administrasi untuk hal ini dilakukan oleh pegawai di bidang tenaga lapangan dan staf administrasi. Dalam hal ini semua pegawai melakukan pekerjaannya dengan baik sesuai devisinya masing-masing. Untuk devisinya terdiri dari devisi hukum dan kebijakan publik, devisi analisis perencanaan dan pengelolaan keuangan, devisi data, informasi dan dokumentasi, devsisi staf administrasi dan keuangan serta tenaga lapangan atau relawan.

Hal ini membuat peneliti tertarik untuk meneliti ***Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Yasmib Sulawesi (Swadaya Mitra Bangsa) Kota Makassar.*** Namun peneliti juga melihat beberapa kekurangan dari lembaga tersebut yakni kurangnya sumber daya manusia (SDM) sehingga membuat beberapa program yang dilaksanakan kurang efektif.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian konteks di atas, maka peneliti merumuskan fokus dalam penelitian ini, yaitu: Bagaimana Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Yasmib Sulawesi (Swadaya Mitra Bangsa) Kota Makassar?

TINJAUAN PUSTAKA

1. Peran

a. Pengertian Peran

Peran menurut Pabetta (2017) dapat diartikan sebagai perilaku yang diatur dan diharapkan dari seseorang dalam posisi tertentu. Pemimpin di dalam organisasi atau Lembaga mempunyai peran yang sangat penting dalam menumbuh kembangkan sebuah organisasi atau Lembaga. Peran kepemimpinan dapat diartikan sebagai seperangkat perilaku atau sikap yang diharapkan dilakukan oleh seseorang sesuai dengan kedudukannya sebagai pemimpi.

Menurut Agustina (2009) peran merupakan cerminan posisi seseorang dalam suatu sistem sosial sekaligus pula hak dan kewajiban serta kekuasaan dan tanggung jawab yang menyertainya. Peran seringkali diartikan sebuah tindakan yang mempengaruhi di dalam sebuah kelompok orang sehingga seseorang mampu menjalankan aktivitas atau agenda sesuai dengan yang diinginkannya. Pengertian lain dari peran menurut Subagyo & Wahyuningsih (2016), yaitu peran

merupakan aspek dinamis kedudukan (status), apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya yang memiliki beberapa aspek tugas dan kewenangan dalam sebuah Lembaga atau organisasi guna menjalankan aktivitas yang ingin dicapai.

b. Jenis-jenis Peran

Peran atau *role* menurut Awwaludin & Ramdani (2022:670-680), juga memiliki beberapa jenis, yaitu:

1) Peranan nyata *(Anacted Role)* yaitu suatu cara yang betul-betul dijalankan seseorang atau sekelompok orang dalam menjalankan suatu peran.
2) Peranan yang dianjurkan *(Prescribed Role)* yaitu cara yang diharapkan masyarakat dari kita dalam menjalankan peranan tertentu.
3) Konflik peranan *(Role Conflick)* yaitu suatu kondisi yang dialami seseorang yang menduduki suatu status atau lebih yang menuntut harapan dan tujuan peranan yang saling bertentangan satu sama lain.
4) Kesenjangan peranan *(Role Distance)* yaitu pelaksanaan peranan secara emosional.
5) Kegagalan peran *(Role Failure)* yaitu kegagalan seseorangan dalam mejalankan peranan tertentu.
6) Model peranan *(Role Model)* yaitu seseorang yang tingkah lakunya kita contoh, tiru, diikuti.
7) Rangkaian atau lingkup peranan *(Role Set)* yaitu hubungan seseorang dengan individu lainnya pada dia sedang menjalankan perannya.

Dari berbagai jenis-jenis peran diatas, peneliti menggunakan jenis peran nyata *(Anacted Role)* yaitu satu cara yang betul-betul dijalankan seseorang atau sekelompok orang dalam menjalankan peran. Disini peneliti akan melakukan penelitian Bagaimana Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di LSM Yasmib Sulawesi (Swadaya Mitra Bangsa) Kota Makassar.

2. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Menurut Mukti (2018:71-90) menjelaskan tentang makna kepemimpinan sebagai berikut :

> "kepemimpinan (leadership) sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok guna mencapai sebuah visi atau serangkaian tujuan yang ditetapkan. Sumber pengaruh ini bisa jadi bersifat formal, seperti yang diberikan oleh pemangku jabatan manajerial dalam sebuah organisasi."

Sedangkan Do Rêgo et al., (2017:3731-3764) menjelaskan bahwa leadership sebagai kemampuan seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain dalam hal ini para bawahan atau pegawai sedemikian rupa sehingga orang lain itu ingin melakukan kehendak yang diarahkan oleh pemimpinnya meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak sesuai dengan keinginannya.

Menurut Duryat (2021), secara garis besar pendekatan teori kepemimpinan dibagi menjadi 3 aspek, yaitu sebagai berikut:

1) Teori sifat *(trait theory)*, bahwa seseorang yang telah dilahirkan sebagai pemimpin kerena memiliki sifat sebagai pemimpin, namun pandangan dalam teori ini juga tidak memungkinkan bahwa sifat kepemimpinan tidak sepenuhnya dilahirkan akan tetapi hal ini dapat juga dicapai melalui sebuah pendidikan atau pengalaman.
2) Teori pelaku *(behaviour theory)* ini sangat dilandasi oleh pemikiran, bahwa kepemimpinan adalah sebuah

interaksi antara pemimpin dengan pengikutnya, dan dalam interaksi tersebut pengikut harus berada pada bagian menganalisis apakah menerima atau menolak kepemimpinannya. Pendekatan perilaku ini mengahasilkan 2 orientasi, yaitu perilaku pemimpin yang berorientasi pada tugas atau lebih mengutamakan penyelesaian tugas dan perilaku yang berorientasi pada orang atau pihak yang mengutamakan penciptaaan hubungan yang lebih manusiawi.

3) Perilaku situasi (situational theory) dalam hal ini teori situasi mencoba mengembangkan kepemimpinan sesuai dengan situasi dan kebutuhan yang ada, dalam pandangan ini hanya pemimpinlah yang lebih mengetahui situasi dan kebutuhan organisasi yang dapat menjadi pemimpin yang efektif. Teori situasi kontigensi berusaha meramalkan efektivitas kepemimpinan dalam berbagai situasi. Menurut model ini pemimpin yang efektif dapat berpengaruh jika mereka mendapatkan sebuah motivasi yang positif dan kemampuan dalam melaksanakan dan kepuasan pengikutnya.

b. Peran Pemimpin

Menurut Hudayati et al., (2019) Pemimpin adalah seseorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain didalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan agar mengikuti perintahnya. Pemimpin berasal dari kata pemimpin yang berarti seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan khususnya kecakapan dan kelebihan disatu bidang sehingga dia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktifitas tertentu demi pencapaian suatu sasaran dan tujuan.

Menurut Rusmawati (2013) pengertian pemimpin yaitu pemimpin dalam pengertian luas seseorang yang memimpin dengan jalan memprakarsai tingkah laku sosial dengan mengatur, menunjukkan, mengorganisasi, atau mengontrol usaha atau upayaorang lain melalui kewenangan, kekuasaan atau posisi. Pemimpin adalah pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan disatu bidang, sehingga mampu mempengaruh orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas tertentu untuk pencapaian beberapa tujuan. pemimpin yaitu pemimpin dalam pengertian luas seseorang yang memimpin dengan jalan memprakarsai tingkah laku sosial dengan mengatur, menunjukkan, mengorganisasi, atau mengontrol usaha atau upaya orang lain melalui kewenangan, kekuasaan atau posisi. Pemimpin adalah pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan disatu bidang, sehingga mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas tertentu untuk pencapaian beberapa tujuan.

Dari pengertian–pengertian luas diatas dapat disimpulkan bahwa fungsi pemimpin merupakan bagaimana tata cara mengelola dan memberdayakan sekelompok orang atas dasar kekuatan pribadi untuk suatu kinerja dan kinerja yang optimal dan memiliki nilai tambah bagi kelompok tersebut.

Seirama fungsi pemimpin yang perlu dilakukan para pemimpin, mereka memiliki tiga peran utama menurut yang biasanya dijalankan oleh pimpinan dalam meningkatkan suatu kinerja atau manajemen dalam suatu organisasi. Adapun tiga peran utama menurut Mintzberg didalam Rusdiana & Zaqiyah (2022) yaitu:

1) *Interpersonal role* (Peranan pribadi). Aktivitas-aktivitas yang sering dilakukan dalam peranan ini antara lain kegiatan-kegiatan seremonial

sehubungan dengan jabatan yang melekat pada pemimpin. Status menghendaki pemimpin harus mau menerima undangan-undangan, mendatangi upacara-upacara, dan lain yang bersifat seremonial. Karena pemimpin mempunyai jabatan yang tinggi maka eksesnya pemimpin tersebut harus selalu mengadakan kontak tertentu pada pihak-pihak luar

a) *Figurehead*: peran yang diperlukan untuk menjalankan sejumlah kegiatan yang bersifat legal dan sosial.
b) *Leader*: peran yang bertanggung jawab untuk memotivasi dan mengarahkan bawahan.
c) *Liaison*: peran yang memelihara jaringan kontak luar yang memberikan informasi dan dukungan.

2) *Decision making* (peranan pembuat keputusan) Peranan ini membuat pemimpin harus terlibat dalam suatu proses pembuatan strategi di dalam organisasi yang dipimpinnya. Proses pembuatan strategi ini secara sederhana dinamakan sebagai suatu proses yang menjadikan keputusan-keputusan organisasi dibuat secara signifikan dan berhubungan. Peranan pembuatan keputusan oleh pemimpin merupakan peranan yang tidak boleh tidak harus dijalankan, lagi pula peranan ini yang dapat membedakan antara pemimpin dengan pelaksana. Menurut sebagian orang pemimpin justru dibayar mahal adalah untuk membuat keputusan ini.

a) *Entrepreneur*: peran yang mencari pembaharuan kesempatan dalam organisasi dan lingkungan serta memprakarsai proyek-proyek yang menimbulkan perubahan.
b) *Distrubance handler*: peran yang bertanggung jawab atas tindakan korektif bila organisasi menghadapi gangguan mendadak dan penting.
c) *Resourece allocation*: peran yang bertujuan mengambil atau menyetujui keputusan organisasi yang penting
d) *Negotiator*: peran yang bertanggung jawab mewakili organisasi pada perundingan utama

3) *Informational role* (peranan sumber informasi) Peranan interpersonal meletakkan pemimpin pada posisi yang unik dalam hal mendapatkan informasi. Hubungan-hubungan keluar membawa padanya mendapatkan informasi yang spesial dari lingkungan luarnya, dan kegiatan-kegiatan kepemimpinan membuat pemimpin sebagai pusat informasi bagi organisasinya. Oleh karena itu sebagai kelanjutan dari peranan interpersonal merancang peranan kedua yakni yang berhubungan dengan informasi.

a) *Monitor and dessiminator*: peran yang menerima informasi sangat beraneka, berfungsi sebagai pusat saraf informasi luar dalam organisasi dan meneruskan informasi yang diterima dari luar atau dari bawahan lain kepada anggota organisasi
b) *Spoke person*: peran yang meneruskan informasi kepada luar mengenai

rencana, kebijakan, tindakan, dan hasil organisasi; berfungsi sebagai pakar mengenai kinerja organisasi.

c. Pemimpin Nonformal

Pemimpin nonformal menurut Gaffar & Marzuki (2021) adalah orang yang tidak mendapatkan pengangkatan formal sebagai pemimpin, namun karena memiliki sejumlah kualitas unggul, maka dia dapat mencapai kedudukan sebagai orang yang mampu mempengaruhi kondisi psikis dan perilaku suatu kelompok atau masyarakat.

Ciri-ciri pemimpin nonformal menurut Gaffar & Marzuki (2021:92-93) antara lain:

a. Tidak memiliki penunjukan formal atau legitimitas sebagai pemimpin.
b. Kelompok rakyat atau masyarakat menunjuk dirinya, dan mengakui sebagai pemimpin. Status kepemimpinannya akan berlangsung selama kelompok yang bersangkutan masih mau mengakui dan menerima pribadinya.
c. Dia tidak mendapatkan dukungan dari suatu organisasi formal dalam menjalankan tugas kepemimpinannya.
d. Biasanya tidak mendapatkan imbalan balas jasa, atau imbalan jasa itu diberikan secara sukarela.
e. Tidak dapat dimutasikan, tidak pernah mencapai promosi, dan tidak memiliki atasan. Dia tidak perlu memenuhi persyaratan formal tertentu.
f. Apabila dia melalukan kesalahan, dia tidak dapat dihukum, hanya saja respek orang terhadap dirinya jadi berkurang, pribadinya tidak diakui atau dia ditinggalkan oleh massanya.

Pengaruh pemimpin nonformal menurut Gaffar & Marzuki (2021) mempunyai segi positif, namun juga ada segi negatif sifatnya, demikian pula peranan sosialnya di tengah masyarakat. Peranan sosialnya dalam memberikan pengaruh berupa sugesti, larangan dan dukungan kepada masyarakat luas untuk menggerakkan atau berbuat sesuatu. Besarnya peranan itu tergantung pada besar kecilnya dampak sosial yang disebabkan oleh kepemimpinannya, serta tinggi rendahnya status sosial yang diperolehnya.

Status sosial ini pada umumnya dicapai karena beberapa faktor antara lain:

a. Keturunan misalnya keturunan bangsawan, keluarga kaya raya, rakyat jelata dan lain sebagainya.
b. Kerena mampu memiliki kekayaan berlimpah yang dicapainya sendiri.
c. Taraf Pendidikan yang lebih tinggi dibandingkan dengan orang lain.
d. Pengalaman hidup lebih banyak, sehingga memiliki kualitas dan keterampilan teknis tertentu.
e. Memiliki sifat karismatik dan ciri-ciri herediter (menurun secara genetic) unggul lainnya.
f. Jasa-jasa yang telah diberikan kepada masyarakat. Jadi ada partisipasi sosial yang tinggi, dan fungsinya dapat mempengaruhi serta menggerakkan massa rakyat.

3. Kinerja

a. Definisi Kinerja

Kinerja menurut Hidayat & Taufiq (2012) adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya menurut kriteria yang telah ditentukan oleh perusahaan yang berlaku bagi pekerjaan yang bersangkutan dalam kurun waktu tertentu. Kinerja adalah tingkat hasil kerja karyawan dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan yang diberikan. Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas

atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan.

Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang berdasarkan standar yang telah ditentukan. Hasil tersebut dapat dilihat baik dari segi kualitas maupun kuantitas.

b. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Pramudyo (2010), ada 4 faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

1) Efektifitas dan efisiensi. Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai hingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efesien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efesien.
2) Otoritas (wewenang). Otoritas menurut adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.
3) Disiplin. Disiplin adalah taat kepda hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.
4) Inisiatif . Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi

c. Indikator Kinerja

Menurut Riyadi (2011) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu adalah sebagai berikut:

1) Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Contoh Dalam hal ini kualitas kerja, para pegawai melakukan pekerjaan mereka dengan kemampuan dan keterampilan mereka dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.
2) Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Contoh Dalam hal kuantitas, hasil kerja dari pegawai telah sesuai dengan waktu kerja yang ada dengan memperhatikan seberapa cepat pegawai menyelesaikan pekerjaan yang ekstra, setelah melakukan pengamatan bahwa pelaksanaann kinerja pegawai sudah baik.
3) Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Contoh Dalam hal ini, pelaksanaan kinerja pegawai dalam ketepatan waktu sudah maksimal karena setiap diberikan tugas mereka mengumpulkan tugas mereka secara tepat waktu atau sesuai dengan deadline.
4) Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang,

teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Contoh Dalam hal ini, pegawai telah memanfaatkan segala fasilitas yang telah disediakan dengan baik sesuai dengan fungsinya masing-masing.

5) Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor. Dalam hal ini, pegawai telah melakukan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab agar dapat melakukan pekerjaan secara maksimal.

4. Pegawai

Pada dasarnya menurut Poluakan et al., (2019) seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya diharapkan untuk menunjukkan suatu kinerja yang terbaik yang bisa ditunjukkan oleh pegawai tersebut, selain itu kinerja yang ditunjukan oleh seorang pegawai tentu saja dipengaruhi oleh berbagai fakor yang penting artinya bagi peningkatan hasil kerja yang menjadi tujuan dari organisasi atau instansi dimana pegawai tersebut bekerja. kinerja ini perlu diukur oleh pimpinan agar dapat diketahui sampai sejauhmana perkembangan kinerja dari seorang pegawai pada khususnya dan organisasi pada umumnya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi.

Menurut Sudaryo et al., (2018) pegawai merupakan setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaga dan jasanya (fisik dan pikiran) kepada organisasi atau perusahaan hingga memperoleh balas jasa atau mendapatkan timbal balik yang sesuai dengan perjanjian. Selanjutnya pendapat dari Widodo (2020) pegawai sebagai pekerja, mereka merupakan sesorang yang langsung digerakkan oleh seorang pimpinan atau pembina untuk bertindak sebagai pelaksana yang akan menyelenggarakan pekerjaan sehingga menghasilkan sebuah karya yang tengah diharapkan dalam sebuah usaha pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan yang telah ditetapkan.

Adapun pendapat lain dari Br Napitupulu (2022) pegawai merupakan seseorang yang telah ditugaskan sebagai pekerja dari sebuah organisasi atau perusahaan untuk melakukan operasional kerja yang akan digaji dan sebagai penggerak utama dari setiap organisasi atau perusahaan, tanpa mereka sumber daya lainnya dalam organisasi tidak akan penuh menjadi sesuatu yang berharga, hal ini sangat mempengaruhi terhadap produktivitas kerja dan kualitas kerja.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa pegawai merupakan aset berharga yang sangat berpengaruh terhadap produktivitas dan kualitas barang atau jasa dalam sebuah organisasi atau perusahan, dalam hal ini kita harus selalu mengkawal pegawai dalam meningkatkan kualitas mutu kinerja mereka guna mencapai tujuan yang diharapkan.

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif yang dengan menggunakan metode deskriptif. Menurut Gunawan (2022) Metode penelitian kualitatif adalah setiap gejala/fenomena/obyek yang diteliti ada yang dapat diamati dan tidak ada yang diamati seperti perasaan, peneliti lebih bersifat melakukan eksplorasi dan kurang melakukan pengukuran, hubungan antar gejala lebih bersifat reciprocal (hubungan timbal balik, bukan kausal), hasil penelitian tidak bebas nilai dan bersifat subyektif, dan gejala yang diteliti bersifat holistic (menyeluruh satu sama lain tidak dapat dipisahkan). Pendekatan kualitatif menurut

penelitian kualitatif adalah penelitian yang menggunakan pendekatan naturalistic untuk mencari dan menemukan pebgertian atau pemahaman tentang fenomena dalam suatu latar yang berkonteks khusus.

Penelitian kualitatif dilakukan karena peneliti ingin menyelidiki fenomena yang ada pada dasarnya tidak dapat diukur dan bersifat dekskriptif seperti proses suatu Langkah kerja, formulasi suatu resep, pengertian-pengertian tentang suatu konsep yang beragam, karakteristik suatu barang dan jasa, gambar-gambar, gaya-gaya, tata cara suatu budaya, model fisik suatu artifak dan lain sebagainya.

B. Deskripsi focus

Fokus Penelitian menurt Menurut Moleong (2010) ini dimaksudkan untuk membuat studi kualitatif sekaligus membatasi penelitian guna memilih mana data yang relevan dan mana yang tidak relevan, pembatasan dalam penelitian kualitatif ini lebih didasarkan pada tingkat kepentingan atau urgensi dari masalah yang dihadapi dalam penelitian ini. Penelitian ini akan difokuskan pada "Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Yasmib Sulawesi (Swadaya Mitra Bangsa) Kota Makassar.

C. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan selama 2 bulan dari bulan Februari-Maret 2023. Penelitian ini berlokasi di Jl. Tamalate V No. 48 Makassar-Sulawesi Selatan. Tujuan peneliti mengambil lokasi ini dikarenakan peneliti merasa akan mudah dalam mencari data dan informasi.

D. Prosedur Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dan analisis data dilakukan dengan pengumpulan data. Teknik yang digunakan untuk pengumpulan data ada tiga yaitu Observasi, Wawancara, dan Dokumentasi.

E. Sumber Data

Dalam penelitian ini informan yang dibutuhkan merupakan orang yang dianggap paling tahu dan memahami tentang apa yang ingin diketahui dalam hal ini peneliti akan menggali data dan informasi dari sumber data yang akurat. Penelitian ini dilaksanakan di Jl. Tamalate V No. 48 Makassar-Sulawesi Selatan. Adapun sasaran penelitian ini yakni Dewan Pembina YASMIB (Swadaya Mitra Bangsa) Sulawesi dengan melibatkan Direktur, ketua devisi dan pegawai sebagai informan untuk mengetahui sejauh mana peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja pegawai. Jadi sumber data dari penelitian ini berjumlah 6 orang yang terdiri dari dewan Pembina, 1 dari 3 direktur dengan kriteria yaitu sudah lama bekerja dan paling aktif atau selalu stand by di LSM, 2 dari 3 ketua divisi dengan kriteria yaitu sudah lama bekerja di LSM dan mengetahui lebih dalam mengenai kinerja dan seluruh teman kerjanya, dan 2 dari 4 pegawai.

F. Peran Peneliti

Peneliti sebagai pengamat berperan serta untuk menghimpun data mengenai objek atau kasus yang menjadi sumber data dalam penelitian.

G. Pengecekan Keabsahan Data

Trianggulasi adalah metode pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain. Trianggulasi merupakan cara terbaik untuk menghilangkan perbedaan-perbedaan kontruksi kenyataan yang ada dalam konteks suatu studi sewaktumengumpulkan data tentang tentang berbagai kejadian dan hubungan dari berbagai pandangan. Trianggulasi dengan sumber, berarti membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dengan kualitatif (Rukajat, 2018).

H. Analisis Data

Teknik analisi data selama di lapangan dilakukan melalui tiga tahapan yaitu Reduksi Data, Penyajian Data, dan Simpulan atau Verifikasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini diperoleh dari observasi, wawancara dan dokumentasi guna mengetahui peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja pegawai di YASMIB Sulawesi (Swadaya Mitra Bangsa) kota Makassar.

1. Peran Pemimpin *Interpersonal Role* (Peranan Pribadi)

a. *Figur Head* (Tokoh Teladan)

Figur Head, pemimpin adalah figur atau contoh bagi organisasi atau lembaga, dalam peran ini peran Direktur YASMIB Sulawesi (Swadaya Mitra Bangsa) dalam menjalankan tugasnya memberikan contoh kepada pegawai untuk selalu datang ke kantor dan bentuk ciri khas tersendiri dalam menjalankan Lembaga tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Direktur YASMIB Sulawesi (Swadaya Mitra Bangsa) inisial R.A bahwasannya sebagai seorang pemimpin harus dapat menampakkan diri dengan berinteraksi kepada bawahan juga di dalam dan di luar organisasi. Direktur YASMIB Sulawesi (Swadaya Mitra Bangsa) 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.

b. *Leader* (Pengarah)

Leader dalam hal ini pemimpin organisasi atau Lembaga lebih mengarahkan, memberi perintah, bimbingan dan petunjuk bagi anggota organisasi atau Lembaga. Dalam peran ini peran Direktur YASMIB Sulawesi (Swadaya Mitra Bangsa) dalam menjalankan tugasnya mengarahkan pegawai agar bekerja dengan kompak dan mengatur jadwal kegiatan di Lembaga.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Direktur YASMIB Sulawesi (Swadaya Mitra Bangsa) inisial R.A bahwa pempimpin selaku pimpinan paham akan figurnya dalam mengarahkan dan membimbing pegawainya.

c. *Liasion* (Penghubung)

Liaison merupakan peran pemimpin sebagai penghubung bagi organisasi atau Lembaga dan sebagai penghubung diantara atasan dan bawahan.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Direktur YASMIB Sulawesi (Swadaya Mitra Bangsa) inisial R.A bahwa pemimpin selaku pimpinan paham akan figurnya sebagai penghubung dengan Lembaga lain dan sebagai penghubung antara atasan dan bawahan.

2. Peran Pemimpin *Decision Making* (Peranan Pembuat Keputusan)

a. *Enterpreneur* (Memiliki Kemampuan)

Entrepreneur merupakan faktor keahlian yang harus dimiliki pemimpin sesuai dengan level kepemimpinannya, seorang pemimpin harus mandiri dan mempunyai keahlian. Dalam peran ini pemimpin selaku pimpinan dalam mencari informasi terkait peluang bisnis dan minat pasar terkait LSM serta gaya pemimpin dalam mengambil keputusan jka ada masalah di LSM.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Direktur YASMIB Sulawesi (Swadaya Mitra Bangsa) inisial R.A bahwa pempimpin selaku pimpinan paham akan figurnya sebagai seorang pemimpin yang mandiri dan mengembangkan keahlian.

b. *Distrubance Handler* (Pencegah Konflik)

Disturbance Handler merupakan peran pemimpin dalam menghilangkan rintangan-rintangan yang dalam menghalangi jalannya organisasi atau Lembaga. Dalam peran ini pemimpin selaku pimpinan harus bisa mengatasi rintangan dan masalah yang ada dilembaga.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Direktur YASMIB Sulawesi (Swadaya Mitra Bangsa) inisial R.A bahwa pempimpin selaku pimpinan paham akan figurnya sebagai pimpinan yang dapat mengatasi rintangan dan masalah yang terjadi di Lembaga.

c. *Resorurce Allocation* (Pengendali Sumber Daya)

Resorurce Allocation merupakan kewenangan pemimpin dalam mengendalikan penggunaan sumber daya organisasi atau Lembaga. Dalam hal ini pemimpin selaku pimpinan memiliki kewenangan dalam memantau pengalokasian sumber, khususnya sumber dana agar dapat tepat sasaran.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Direktur YASMIB Sulawesi (Swadaya Mitra Bangsa) inisial R.A bahwa pempimpin selaku pimpinan paham akan figurnya sebagai pimpinan yang memiliki wewenang dalam mengendalikan penggunaan sumber daya organisasi atau Lembaga.

d. *Negotiator* (Negosiasi)

Negotiator merupakan bentuk partisipasi pemimpin dalam kegiatan negosiasi dengan organisasi lain dan individu. Dalam hal ini peran pemimpin selaku pimpinan melakukan kerja sama dengan Lembaga atau instansi lain dengan mempertimbangkan beberapa indikator sebelum bekerja sama guna mencapai keuntungan dan tujuan bersama.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Direktur YASMIB Sulawesi (Swadaya Mitra Bangsa) inisial R.A bahwa pempimpin selaku pimpinan paham akan figurnya sebagai perantara dalam negosiasi dengan organisasi lain dan individu.

3. Peran Pemimpin *Informational Role* (Peranan Sumber Informasi)

a. *Monitor And Desiminator* (Pengontrol dan Penyaring)

Monitor dan Desiminator merupakan peran pemimpin yang harus mampu memonitor dan menyaring berbagai informasi guna kepentingan organisasi atau Lembaga. Dalam hal ini peran pemimpin selaku pimpinan adalah memantau dan mencari informasi baik dari dalam maupun diluar LSM lalu menyampaikan informasi tersebut ke pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Direktur YASMIB Sulawesi (Swadaya Mitra Bangsa) inisial R.A bahwa pempimpin selaku pimpinan paham akan figurnya dalam memonitoring dan menyaring berbagai informasi guna kepentingan organisasi atau Lembaga.

b. *Spoke Person* (Narasumber)

Spoke Person merupakan peran pemimpin sebagai pembicara bagi organisasi atau Lembaga. Dalam hal ini peran pemimpin selaku pimpinan yaitu berinteraksi dengan pihak luar LSM dan menjadi penengah jika ada kekeliruan atau kesalahan yang terjadi di Lembaga.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Direktur YASMIB Sulawesi (Swadaya Mitra Bangsa) inisial R.A bahwa pempimpin selaku pimpinan paham akan figurnya sebagai pembicara bagi organisasi atau Lembaga.

B. Pembahasan

a. Peran pemimpin *Interpersonal Role* (Peranan Pribadi)

Direktur sudah berupaya dalam meningkatkan kualitas kerja pegawai dengan memberikan arahan dan bimbingan, serta memberikan pelatihan guna meningkatkan kapasitas dan kualitas kader yang lebih baik lagi. Pimpinan menerapkan sistem kekeluargaan sehingga menumbuhkan rasa nyaman terhadap pegawai, hal itu menumbuhkan hubungan tanpa sekat namun tetap melaksankan tanggung jawab masing.masing. Pimpinan juga selalu menghadiri undangan kegiatan dari pihak luar sehingga hubungan silaturahim dapat awet terjaga. Tidak hanya itu dewan Pembina juga menjadi penghubung diantara atasan dan bawahannya.

b. Peran pemimpin *Decision Making* (Peran Pembuat Keputusan)

Direktur telah melakukan tugasnya dalam perihal Ketika ada masalah baik dari luar maupun dari dalam Lembaga, pimpinan akan mengambil keputusan namun dilakukan Ketika pegawai sudah tidak mampu menyelesaikan masalah tersebut. Dalam pengambilan keputusan pimpinan akan melakukan musyawarah bersama dan menjalankan strategi yang dibuat oleh pimpinan.

c. Peran pemimpin *Informational Role* (Peranan Sumber Informasi)

Dewan Pembina telah berusaha untuk menjadi wadah dalam Lembaga. Pembina senantiasa memonitor dan menyaring berbagai informasi. Dalam hal ini pimpinan selalu memantau dan mencari informasi diberbagai media, baik itu dari relasi jaringan maupun melalui media sosial lalu disebarkan ke pegawainya sekaligus menjadi pembicara bagi Lembaga.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa Dewan Pembina sangat berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai dengan peranannya sebagai peran pemimpin *Interpersonal Role* (Peranan Pribadi), peran pemimpin *Decision Making* (Peranan Pembuat Keputusan), dan peran pemimpin *Informational Role* (Peranan Sumber Informasi). Peneliti dapat menyimpulkan bahwa peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja pegawai di YASMIB Sulawesi (Swadaya Mitra Bangsa) Kota Makassar tidak terlepas dari peran pemimpin peran sebagai *Interpersonal Role* (Peranan Pribadi) dalam memberikan arahan dan bimbingan serta menjadi figur yang dapat dicontohi oleh pegawai dengan memberikan rasa kekeluargaan kepada mereka. Peran pemimpin *Decision Making* (Peranan Pembuat Keputusan) dalam hal pemimpin yang dapat mendengarkan suara pegawainya sebelum mengambil keputusan jika mendapatkan sebuah tantangan dengan melalui musyawarah bersama. Peran pemimpin *Informational Role* (Peranan Sumber Informasi) dalam mencari dan memberikan informasi kepada pihak luar maupun kepada pegawai di Lembaga. Namun dalam meningkatkan kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh indikator kinerja, yaitu ada kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian yang harus dimiliki pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Agustina, L. (2009). Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, dan Kelebihan Peran terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Auditor (Penelitian pada Kantor Akuntan Publik yang Bermitra Dengan Kantor Akuntan Publik Big Four di Wilayah DKI Jakarta). *Jurnal Akuntansi*, *1*(1), 40–69.

Awwaludin, M. F., & Ramdani, R. (2022). Peran Kelompok Keagamanaan dalam Menjaga Keharmonisan dan Keberagaman. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, *8*(1), 670–680.

Br Napitupulu, D. Y. A. (2022). *Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Workplace Bullying Pada Pegawai di Sekretariat DPRD Kota Medan*. Universitas Medan Area.

Darmalaksana, W. (2020). Metode penelitian kualitatif studi pustaka dan studi lapangan. *Pre-Print Digital Library UIN Sunan Gunung Djati Bandung*.

Do Rêgo, E. B., Supartha, W. G., & Yasa, N. N. K. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan pada Direktorat Jendral Administrasi dan Keuangan, Kementerian Estatal Timor Leste. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, *6*(11), 3731–3764.

DR HA Rusdiana, M. M., & Zaqiyah, Q. Y. (2022). *Manajemen Perkantoran Modern*. Penerbit Insan Komunika Jurusan Ilmu Komunikasi UIN SGD

Bandung.

Duryat, H. M. (2021). *Kepemimpinan Pendidikan: Meneguhkan Legitimasi Dalam Berkontestasi Di Bidang Pendidikan*. Penerbit Alfabeta.

Gaffar, S. B., & Marzuki, K. (2021). *Kepemimpinan Pendidikan Non Formal*. Badan Penerbit UNM.

Gunawan, I. (2022). *Metode Penelitian Kualitatif: teori dan praktik*. Bumi Aksara.

Haboddin, M. (2015). *Pengantar Ilmu Pemerintahan*. Universitas Brawijaya Press.

Hidayat, Z., & Taufiq, M. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. *Wiga: Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, *2*(1), 79–98.

Hudayati, S., Rijali, S., & Hayati, R. (2019). Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Dilihat Dari Aspek Keteladanan Atau Panutan Pada Kantor Kecamatan Tanjung Kabupaten Tabalong. *JAPB*, *2*(1), 292–307.

Mukti, N. (2018). Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah. *Jurnal Kependidikan*, *6*(1), 71–90.

Pabetta, T. R. (2017). Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Badan Pendidikan Dan Pelatihan Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Administrative Reform*, *5*(1), 22–32.

Poluakan, A. K., Runtuwene, R. F., & Sambul, S. A. P. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, *9*(2), 70–77.

Pramudyo, A. (2010). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dosen negeri pada kopertis Wilayah V Yogyakarta. *JBTI: Jurnal Bisnis: Teori Dan Implementasi*, *1*(1), 1–11.

Putong, I. (2015). *Kepemimpinan: kajian teoritis dan praktis* (Vol. 1). Buku&Artikel Karya Iskandar Putong.

Riyadi, S. (2011). Pengaruh kompensasi finansial, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, *13*(1), 40–45.

Rukajat, A. (2018). *Pendekatan penelitian kualitatif (Qualitative research approach)*. Deepublish.

Rusmawati, V. (2013). Peran kepemimpinan kepala sekolah dalam upaya meningkatkan disiplin kerja guru pada SDN 018 Balikpapan. *Jurnal Administrasi Negara*, *1*(2), 1–19.

Siahaan, A. (2018). *Kepemimpinan Pendidikan (Aplikasi Kepemimpinan Efektif, Strategis, dan Berkelanjutan)*. Cv. Widya Puspita.

Sidiq, U., Choiri, M., & Mujahidin, A. (2019). Metode penelitian kualitatif di bidang pendidikan. *Journal of Chemical Information and Modeling*, *53*(9), 1–228.

Sofia, S. E., & MM, M. P. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Literasi Nusantara Abadi.

Subagyo, W., & Wahyuningsih, D. (2016). Peran kader dalam memotivasi ibu balita berkunjung ke posyandu. *Jurnal Keperawatan Soedirman*, *10*(3), 158–166.

Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Penerbit Andi.

Sugiyono, P. (2011). Metodologi penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D. *Alpabeta, Bandung*.

Sukardi, H. M. (2022). *Metode penelitian pendidikan tindakan kelas: implementasi dan pengembangannya*. Bumi Aksara.

Suryantoro, B., & Kusdyana, Y. (2020). Analisis Kualitas Pelayanan Publik Pada Politeknik Pelayaran Surabaya. *Jurnal Baruna Horizon*, *3*(2), 223–229.

Thaha, R. (2009). Penataan Kelembagaan Pemerintahan Daerah. *GOVERNMENT: Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 39–62.

Wardana, D. S. (2013). Motivasi berprestasi dengan kinerja guru yang sudah disertifikasi. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, *1*(1), 98–109.

Widodo, I. H. D. S. (2020). *MANAJEMEN KINERJA Kunci Sukes Evaluasi Kerja*. Cipta Media Nusantara (CMN).

Wijaya, H. (2018). *Analisis data kualitatif ilmu pendidikan teologi*. Sekolah Tinggi Theologia Jaffray.