

**PERAN PEMIMPIN DALAM MENINGKATKAN
EFEKTIVITAS KINERJA PEGAWAI PADA
KANTOR BKKBN PERWAKILAN
PROVINSI SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

OLEH:

TAUFIG DWIYANTO LAROSA

178520019



**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2022**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 28/6/22

Access From (repository.uma.ac.id)28/6/22



LEMBAR PENGESAHAN

Judul Skripsi : Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Pegawai Pada Kantor Bkkbn Perwakilan Provinsi Sumatera Utara

Nama Mahasiswa : Taufig Dwiyanto Larosa

NPM : 178520019

Program Studi : Administrasi Publik

Disetujui Oleh :
Komisi Pembimbing

Pembimbing I


Drs. H. Irwani Nasution, S.Pd, MAP

Pembimbing II


Nina Angelia, S.Sos, M.Si

Mengetahui:

Dekan



Nati Juliana Hasibuan, M.Si

Ka.Prodi Administrasi Publik


Nasrullah Hidayat, S.Pd, M.Sc

LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 17 Januari 2022



Taufig Dwiyanto Larosa

178520019

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Taufig Dwiyanto Larosa
NPM : 178520019
Program Studi : Administrasi Publik
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Jenis karya : Skripsi

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Pegawai Pada Kantor BKKBN Perwakilan Provinsi Sumatera Utara.

Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan memublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, 17 Januari 2022



Taufig Dwiyanto Larosa

178520067



ABSTRAK
PERAN PEMIMPIN DALAM MENINGKATKAN
EFEKTIVITAS KINERJA PEGAWAI PADA
KANTOR BKKBN PERWAKILAN
PROVINSI SUMATERA UTARA

Permasalahan dalam penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan peran pemimpin pada kantor perwakilan BKKBN di Provinsi Sumatera Utara. Melihat kondisi saat ini, tidak semua pemimpin dapat menjalankan peran kepemimpinannya dengan baik dan efektif. Dalam prakteknya terkadang masih terjadi defisit antar manajer dalam bekerja, seperti kurangnya koordinasi antara manajer dengan bawahan dalam pembagian tugas di lapangan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran eksekutif dalam meningkatkan efektivitas kinerja pegawai pada kantor perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Utara. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif berupa analisis data. Sumber data dalam penelitian ini adalah Kepala Dinas Keluarga Berencana dan Kesehatan Reproduksi, Kepala Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Perwakilan Provinsi Sumatera Utara dan pegawai Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Utara. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi dan dokumentasi. Dari hasil penelitian sebelumnya terlihat bahwa peran pemimpin dalam meningkatkan efektivitas kinerja pegawai dalam penerapannya cukup baik terlihat dari aspek 1. Merencanakan sangat baik, 2. Mengorganisasi/mengkoordinir sangat efektif dan efisien, 3. Memimpin pegawai dengan baik, 4. Mengawasi cukup bagus. yang menurut Martin M. Broadwell dapat dikaji dengan menggunakan empat teori kepemimpinan yaitu merencanakan, mengatur, memimpin dan mengawasi.

Kata Kunci : Peran Pemimpin, Kinerja Pegawai, Efektivitas

ABSTRACT

THE ROLE OF LEADERS IN IMPROVING PERFORMANCE EFFECTIVENESS OF EMPLOYEES IN BKKBN REPRESENTATIVE OFFICE NORTH SUMATRA PROVINCE

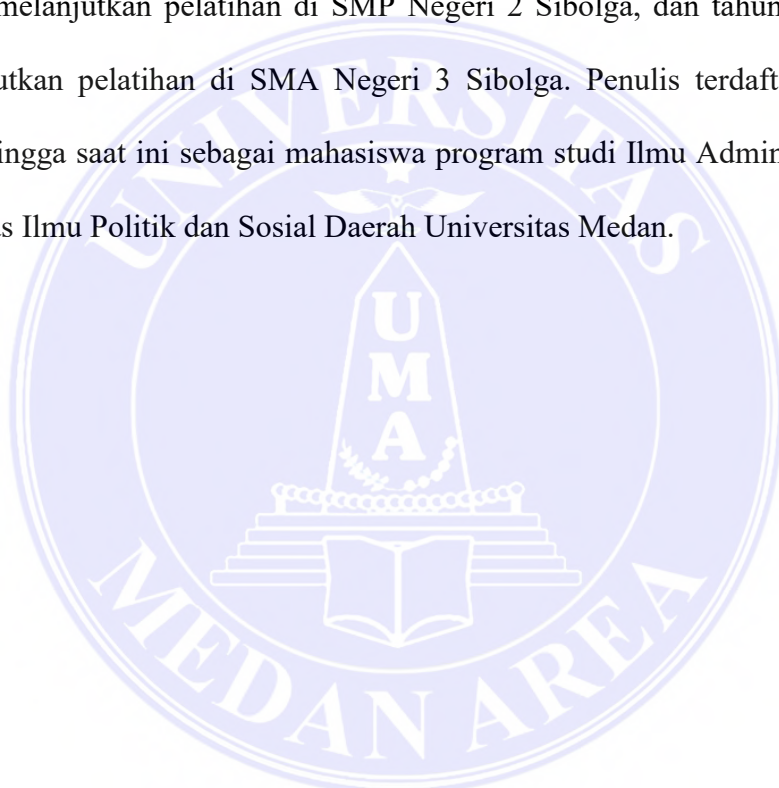
The problem in this study is to describe the role of leaders at the BKKBN representative office in North Sumatra Province. Seeing the current conditions, not all leaders can carry out their leadership roles well and effectively. In practice, sometimes there are still deficits between managers at work, such as a lack of coordination between managers and subordinates in the division of tasks in the field. This study aims to determine the role of the executive in improving the effectiveness of employee performance at the BKKBN representative office of North Sumatra Province. This study uses qualitative research methods in the form of data analysis. The data sources in this study were the Head of the Family Planning and Reproductive Health Service, the Head of the National Population and Family Planning Agency for the North Sumatra Province Representative and the employees of the North Sumatra Province BKKBN Representative. Data collection techniques were carried out through interviews, observation and documentation. From the results of previous studies, it can be seen that the role of leaders in improving the effectiveness of employee performance in its implementation is quite good, as seen from the aspects 1. Planning is very good, 2. Organizing/coordinating is very effective and efficient, 3. Leading employees well, 4. Supervising is quite good. which according to Martin M. Broadwell can be studied using four theories of leadership, namely planning, organizing, leading and supervising.

Keywords: *The Role Of Leader, Employee Performance, Effectiveness*

RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama lengkap Taufig Dwiyanto Larosa, anak dari Firman Larosa dan Raya Warni Simanullang. Lahir di Kota Sibolga pada 31 Desember 1998 , dua puluh dua tahun silam. Penulis merupakan anak ke 5 (lima) dari 6 (enam) bersaudara.

Pada tahun 2004 penulis bersekolah di SD Negeri 084086 Sibolga, tahun 2010 melanjutkan pelatihan di SMP Negeri 2 Sibolga, dan tahun 2013 penulis melanjutkan pelatihan di SMA Negeri 3 Sibolga. Penulis terdaftar pada tahun 2017 hingga saat ini sebagai mahasiswa program studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Politik dan Sosial Daerah Universitas Medan.



KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah berikan rahmat, hidayah, serta kekuatan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Peran Pemimpin dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Pegawai pada Kantor BKKBN Perwakilan Provinsi Sumatera Utara”**. Terwujudnya skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak yang telah mendorong dan membimbing penulis, baik tenaga, ide-ide, maupun pemikiran. Oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Dr. Effiati Juliana Hasibuan, M.Sis selaku Dekan Fakultas Administrasi Publik Universitas Medan Area
2. Bapak Nasrullah Hidayat, S.Pd, M.Sc selaku Kepala Program Studi Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Medan Area.
3. Bapak Drs. H. Irwan Nasution S.Pd, M.AP selaku Dosen Pembimbing I yang telah menyediakan waktu dan kesabarannya untuk membimbing dan memberikan arahan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
4. Ibu Nina Angelia S.Sos, M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang telah menyediakan waktu dan kesabarannya untuk membimbing dan memberikan arahan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Beltahmamero Simamora S.IP, M.PA selaku Sekretaris Sidang Skripsi.

6. Seluruh Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Khususnya Program studi Administrasi Publik Universitas Medan Area yang telah banyak memberikan pengetahuan kepada penulis.
7. Seluruh Pegawai Universitas Medan Area yang telah banyak membantu kelancaran administrasi penulis.
8. Terimakasih yang sebesar-besarnya penulis ucapkan kepada Ayahanda Firman Larosa dan Ibunda Tercinta Raya Warni Simanullang serta seluruh anggota keluarga yang selalu memberikan doa, perhatian, materi, nasihat yang tidak pernah berhenti mengiringi langkah penulis.
9. Teman-teman Administrasi Publik 2017 yang telah memberikan motivasi dan dukungannya kepada penulis.
10. Terimakasih juga penulis ucapkan kepada seluruh pegawai Dinas BKKBN Perwakilan Provinsi Sumatera Utara yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan Penelitian.
11. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan namanya satu-persatu yang telah memberikan bantuan dan dukungannya sehingga dapat terselesaikannya skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan, untuk itu penulis dengan besar hati menerima kritik dan saran yang membangun, sehingga dapat menambah kesempurnaan dari tulisan ini dan semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan.

Medan, Februari 2022
Penulis

Taufig Dwiyanto Larosa
178520019

DAFTAR ISI

Halaman

ABSTRAK	i
RIWAYAT HIDUP	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR TABEL	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	7
2.1 Uraian Teoritis	7
2.1.1. Pengertian Peran.....	7
2.1.2. Pengertian Pemimpin	8
2.1.3. Pengertian Kepemimpinan	11
2.1.4. Pengertian Efektivitas	17
2.1.5. Pengertian Penilaian Kinerja.....	19
2.2 Penelitian Terdahulu	23
2.3 Kerangka Pemikiran.....	26
BAB III METODE PENELITIAN	28
3.1 Jenis Penelitian.....	28
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	29
3.3 Metode Pengumpulan Data	31
3.4 Informan Penelitian.....	33
3.5 Metode Analisis Data	35
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	37
4.1 Hasil Penelitian	37
4.1.1 Latar Belakang Berdirinya Kantor BKKBN	37
4.1.2 Visi Misi dan Motto Perwakilan Provinsi Sumatera Utara.....	38
4.1.3 Tugas Pokok dan Fungsi BKKBN Perwakilan Provinsi Sumatera Utara	38
4.1.4 Tugas dan Fungsi Masing-Masing Bidang di Kantor BKKBN Provinsi Sumatera Utara	39
4.1.5 Kewenangan BKKBN Perwakilan Provinsi Sumatera Utara.....	44
4.1.6 Struktur Organisasi BKKBN Perwakilan Provinsi Sumatera Utara	46
4.1.7 Nama-Nama Pegawai Pada Kantor BKKBN	

Perwakilan Provinsi Sumatera Utara Berdasarkan Golongan dan Pangkat	47
4.2 Pembahasan.....	52
4.2.1 Peran Pemimpin dalam Merencanakan	52
4.2.2 Peran Pemimpin dalam Mengorganisasi	54
4.2.3 Peran Pemimpin dalam Memimpin	56
4.2.4 Peran Pemimpin dalam Mengawasi	58
BAB V PENUTUP	60
5.1 Kesimpulan	60
5.2 Saran.....	60
DAFTAR PUSTAKA	61
LAMPIRAN	



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerang Berfikir.....	26
Gambar 4.1 Struktur Organisasi BKKBN Perwakilan Provinsi Sumatera Utara	46



DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 3.1 Waktu Penelitian	29
Tabel 4.1 Nama-nama Pegawai Pada Kantor BKKBN Perwakilan Provinsi Sumatera Utara Berdasarkan Golongan dan Jabatan.....	51





BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Pemimpin sangat dibutuhkan bagi semua umat manusia di bumi ini. Sebagai individu, calon pemimpin antara satu dengan yang lainnya sudah pasti memiliki perbedaan masing-masing di lini kehidupan dan lingkungan pekerjaan. Pemimpin dibutuhkan untuk memimpin bagi diri sendiri, keluarga, lingkungan sekitar, bisnis, organisasi pemerintahan, organisasi lainnya, bangsa dan negara. Proses kepemimpinan itu dimulai dari diri sendiri sebab ketika melihat seorang pemimpin serta pilihan-pilihan, atau kebijakan yang diambil, maka segalanya dimulai dari diri pemimpin itu sendiri. Yang dimaksud dengan diri sendiri disini adalah keterampilan/keahlian, pemikiran akan masa depan, pengalaman masa lalu, dan karakter kepribadian dari pemimpin. Keterampilan atau keahlian berhubungan dengan kapasitas dan kualitas diri untuk menyelesaikan permasalahan sebelumnya, menjalani dan mengendalikan masa kini, serta menghadapi tantangan dimasa mendatang. Dengan keterampilan juga seorang pemimpin akan tahu cara-cara untuk menciptakan, mengembangkan, dan menghasilkan karya-karya terbaiknya. Pemikiran akan masa depan merupakan ciri pemimpin yang visioner, yaitu cara pandang seorang pemimpin yang visioner, yaitu cara pandang seorang pemimpin terhadap diri dan lingkungan sehingga mampu untuk mengembangkan dan memajukan organisasi yang dipimpinnya serta menangkap peluang atau potensi yang ada. Pengalaman di masa lalu akan menjadi modal pengetahuan yang berharga untuk lebih mampu menghadapi tantangan di masa kini dan mendatang.

Dengan pengalaman dimasa lalu juga akan menjadi alat pengendali untuk tidak mengulangi kesalahan-kesalahan yang pernah terjadi.

Pemimpin dalam hal memimpin sukses seseorang diukur dari keberhasilan memajukan organisasinya dan memperjuangkan kepentingan orang-orang yang dipimpinnya. Semua organisasi maupun negara menginginkan sosok pemimpin yang mampu membawa organisasi atau negara yang dipimpinnya memberikan perubahan ke arah yang lebih baik dari kondisi sebelumnya. Dan bagi pemimpin itu sendiri harus memikirkan bagaimana peran kepemimpinannya itu dapat memberikan perubahan yang berarti bagi organisasi atau negara yang dipimpinnya.

Bila melihat kondisi seperti ini, maka suatu organisasi maupun negara membutuhkan seorang pemimpin yang efektif dan berkualitas untuk mampu membawa negara atau organisasi yang dipimpinnya menjadi negara atau organisasi yang berkembang dan maju. Dan hal itu dapat dicapai bila, pemimpinnya bijak, memiliki kecerdasan, mampu mengarahkan dan memanfaatkan sumber daya yang ada secara efisien dan efektif. Merupakan hal yang benar bahwa pemimpin yang baik itu merupakan faktor yang terpenting dalam suatu organisasi yang berbentuk *profit oriented* (bisnis), pemerintahan, dan pada organisasi lainnya berskala besar maupun kecil, menciptakan siklus hidup, bekerja, dan fokus menghasilkan tujuan yang diinginkan. Sebab maju mundurnya sebuah bangsa atau organisasi atau negara tanpa kepemimpinan, dan tidak ada pemimpin yang berhasil tanpa memiliki kecerdasan yang memimpin.

BKKBN Perwakilan Provinsi Sumatera Utara dipimpin oleh Kepala BKKBN yang saat ini menjabat yaitu Drs.Tamazaro Zega, M.Kes bertanggung jawab langsung kepada Kepala BKKBN Pusat yang berada di Jakarta. Peran pemimpin adalah seseorang yang memiliki kemampuan untuk mengatur suatu kegiatan organisasi agar kegiatan tersebut dapat dilaksanakan secara efisien. Selain itu untuk ketertiban kegiatan organisasi perlu diatur pembagian tugas, tata cara kerja dan hubungan antara tempat kerja yang satu dengan tempat kerja yang lain. Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang pasal Negara aparatur sipil 19 yaitu: Jabatan pimpinan tinggi dalam arti pasal 19 ayat (1) mempunyai fungsi membimbing dan memotivasi setiap Pejabat Negara (ASN) di instansi pemerintah melalui:

- a. Kepeloporan dalam bidang
 - 1. Keahlian Profesional,
 - 2. Analisis dan Rekomendasi Kebijakan,
 - 3. Kepemimpinan Manajemen.
- b. Pengembangan kerjasama dengan instansi lain
- c. Keteladanan dalam mengamalkan nilai dasar Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam melaksanakan Kode etik dan kode perilaku Aparatur Sipil Negara (ASN).

Tidak semua individu dapat merasakan pentingnya peran kepemimpinan dalam suatu organisasi, atau dengan kata lain tidak semua pemimpin dalam menjalankan peran kepemimpinannya dengan baik dan efektif dalam proses kehidupan organisasi. Namun dalam pelaksanaannya masih terdapat kekurangan pemimpin dalam bekerja contohnya kurangnya koordinasi pemimpin terhadap

bawahan dalam pembagian tugas dilapangan sehingga karena kurangnya kordinasi didalam pembagian tugas menyebabkan terbuangnya waktu untuk melaksanakan tugas yang lain, dan kurangnya pengawasan pemimpin kepada pegawai yang tidak melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dengan baik dalam bekerja. Pernyataan tersebut disampaikan oleh Bapak Drs. Temazaro Zega, M.Kes selaku kepala BKKBN.

Berkaitan dengan hal tersebut penulis mengambil judul penelitian “**Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Pegawai Pada Kantor BKKBN (Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional) perwakilan Provinsi Sumatera Utara**”.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: “Bagaimana Peran Kepala BKKBN (Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional) Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Pegawai Pada Kantor BKKBN Perwakilan Provinsi Sumatera Utara?”

1.3. Tujuan Penelitian

Sejalan dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan dilakukannya penelitian ini adalah: “Untuk Mengetahui Peran Kepala BKKBN (Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional) Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Pegawai Pada Kantor BKKBN (Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional) Perwakilan Provinsi Sumatera Utara”.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan oleh penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi para pengembang pengetahuan. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat digunakan sebagai acuan untuk penelitian lebih lanjut, khususnya dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Baik di Pihak Pemerintahan maupun Swasta.

2. Secara Praktis

Dari hasil penelitian, diharapkan dapat memperoleh manfaat praktis sebagai berikut :

- a. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan penulis dalam menggunakan ilmu pengetahuan dan teori yang diperoleh selama mengikuti perkuliahan.

- b. Bagi civitas akademik

Hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi kalangan akademis dalam Efektifitas Kinerja Pegawai serta dapat menjadi acuan pada penelitian selanjutnya yang relevan atau sejenis.

- c. Bagi BKKBN (Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional BKKBN)

Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional sebagai Pembuat Kebijakan *Policy Maker* dalam meningkatkan efektivitas kinerja

pegawai dengan cara mengembangkan dan mengimplementasikan kepemimpinan dan membangun budaya organisasi.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Uraian Teoritis

1.1.1. Pengertian Peran

Didalam kamus besar bahasa Indonesia (KBBI) yang dimaksud dengan peranan adalah sesuatu yang menjadi bagian atau memegang pimpinan terutama dalam terjadinya suatu hal atau peristiwa. Menurut Soejono Soekanto dalam isi buku yang berjudul Sosiologi suatu pengantar (2012:212) yang menjelaskan pengertian peranan yaitu sebuah aspek dinamis kedudukan atau status. Dimana apabila seseorang melakukan hak dan kewajibannya sesuai kedudukannya, dia telah menjalankan suatu peranan. Dalam hal ini perbedaan antara kedudukan dan peranan adalah untuk kepentingan ilmu pengetahuan.

Namun keduanya saling ketergantungan dan tidak bisa dipisahkan dikarenakan yang satu tergantung pada yang lain dan begitu juga dengan sebaliknya. Dalam arti tidak ada peranan tanpa kedudukan. Setiap orang mempunyai peranan, peranan yang berasal dari pola pola pergaulan hidupnya, sehingga dapat diartikan bahwa peranan menentukan apa yang diperbuatnya bagi masyarakat serta kesempatan kesempatan apa yang diberikan oleh masyarakat kepadanya. Selanjutnya dari beberapa definisi definisi atau pengertian dari peranan, Soekanto dan Sulistyowati (2013:211) sepemikiran dalam menyimpulkan tentang peranan dengan mencakup tiga hal yaitu:

1. Dalam masyarakat, peranan dalam arti ini merupakan rangkaian peraturan meliputi norma-norma dan dihubungkan dengan posisi atau tempat

seseorang-peraturan untuk membimbing seseorang dalam kehidupan bermasyarakat.

2. Peranan merupakan suatu konsep dari apa yang dapat dilakukan oleh individu dalam masyarakat sebagai sebuah organisasi.
3. Peranan juga dapat dikatakan sebagai perilaku individu yang penting bagi struktur sosial masyarakat.

1.1.2. Pengertian Pemimpin

Seorang pemimpin harus memenuhi suatu syarat ketika melakukan kegiatan organisasi, baik dari organisasi pemerintah maupun swasta. Menurut Kartono (2016:51) pemimpin adalah orang yang memiliki keunggulan tertentu, yaitu memiliki wewenang dan kekuasaan untuk menggerakkan orang lain untuk melakukan usaha bersama untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Menurut Martin M. Broadwell (2019: 96) dalam bukunya *Supervisor Problem*, pada dasarnya setiap pemimpin atau manajer, baik itu pemimpin tingkat tinggi, pemimpin tingkat menengah, atau pemimpin tingkat bawah, harus memenuhi empat fungsi, yaitu : perencanaan, pengorganisasian, pembinaan dan pengawasan. Secara umum eksekutif memiliki dua tugas utama fungsi kepemimpinan dalam menjalankan kepemimpinan, penyelesaian tugas dan kerja tim. Tugas pertama yang dibutuhkan manajer untuk dapat bekerja mencapai tujuan yang diinginkan sesuai standar yang telah ditetapkan. Anda perlu menyesuaikan waktu pekerjaan yang Anda lakukan sehingga Anda dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Peran kedua, manajer, perlu memperkuat bakat sebagai kekuatan pendorong untuk menyelesaikan pekerjaan (Tambunan, 2015:10).

Pengertian pemimpin menurut Henry Pratt Fairchild (dalam Tambunan, 2015: 1) seseorang yang memimpin dengan mengawasi perilaku sosial mengatur, mengarahkan, atau mengendalikan usaha-usaha orang lain, atau melalui prestise, kekuasaan atau kedudukan. Dalam pengertian yang lebih ketat seseorang pemimpin adalah : seseorang yang memimpin dengan bantuan kekuatan persuasinya dan penerimaan sukarela oleh para pengikutnya. Sedangkan menurut George R. Terry (dalam Kartono, 2016:47-50) sepuluh sifat pemimpin yang unggul dalam memimpin, yaitu:

1. Kekuatan

Kekuatan fisik dan mental merupakan persyaratan dasar bagi manajer yang harus bekerja keras dalam waktu yang lama dan tidak teratur serta di tengah situasi yang tidak teratur.

2. Stabilitas emosi

Pemimpin yang baik memiliki emosi yang stabil, artinya tidak mudah marah, tidak mudah tersinggung perasaan, dan tidak meledak-ledak emosi.

3. Pengetahuan Tentang Sifat Manusia

Salah satu tugas utama seorang manajer adalah memajukan dan mengembangkan seluruh bakat dan potensi bawahan agar dapat maju bersama dan menikmati kemakmuran.

4. Kejujuran

Seorang pemimpin yang baik harus memiliki tingkat kejujuran yang tinggi, jujur terhadap dirinya sendiri dan kepada orang lain, terutama kepada bawahannya.

5. Tujuan

Penalaran manajer harus didasarkan pada hati nurani yang bersih agar objektif.

6. Dorongan pribadi

Keinginan dan kesedihan untuk menjadi pemimpin harus datang dari hati.

7. Keterampilan Komunikasi

Manajer diharapkan menguasai menulis dan berbicara, mudah memahami maksud orang lain, cepat menangkap pertanyaan dari pihak luar, dan mudah memahami maksud anggotanya.

8. Keterampilan Mengajar

Seorang pemimpin yang baik juga diharapkan menjadi guru yang baik.

9. Keterampilan sosial

Manajer juga diharapkan memiliki kemampuan mengarahkan orang agar dapat mengembangkan bakat dan potensinya.

10. Keterampilan teknis atau manajerial

Manajer harus unggul dalam satu atau lebih keterampilan teknis tertentu.

Oleh karena itu, peran pemimpin sangat penting untuk mencapai tujuan suatu organisasi, sehingga keberhasilan dan kegagalan pemimpin pada hakekatnya ditentukan oleh kualitas kepemimpinannya. (Muda, 2019:103). Sedangkan menurut Sagala (2018:22) pemimpin sebagai pihak yang lebih berpengalaman juga dapat memposisikan diri sebagai mentoring dengan memberikan saran, nasihat, bimbingan, untuk meningkatkan pengembangan profesional bawahannya yang disiapkan menjadi pemimpin pada masa berikutnya. Pemimpin sebagai mentor lebih berpengalaman tentang pekerjaan organisasi dan

menjadi penasihat yang bijak serta dapat dipercaya oleh bawahannya. Dengan tanggung jawab penuh, seorang pemimpin siap dan mampu melatih pengganti sesuai dengan aturan yang berlaku dalam manajemen, komitmen yang demikian ini adalah penting dilakukan pemimpin sebagai jaminan keberlangsungan perusahaan.

1.1.3. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh konstruktif kepada orang lain sehingga mereka dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Jadi pemimpin harus mahir dalam menjalankan kepemimpinannya, jika ingin menjalankan fungsinya dengan sukses, pemimpin juga harus mengetahui karakteristik pribadi pengikutnya dan mampu mengerahkan seluruh potensi dan tenaga rekan kerjanya di setiap bawahan pindahkan perusahaan anda dengan cara yang paling optimal untuk keberhasilan organisasi. Menurut *Joseph C. Rost* (dalam Muda, 2019: 98), kepemimpinan adalah hubungan saling mempengaruhi antara pemimpin dan pengikut (bawahan) yang menginginkan perubahan nyata yang mencerminkan tujuan bersama. Metode adalah suatu prosedur yang sistematis dan spesifik yang berusaha untuk menelaah fakta dan konsep dari sudut pandang tertentu. Metode disebut juga dengan kerja, tindakan dan perilaku, terutama dalam kegiatan psikologis/intelektual.

Menurut Arifin (2012:89) tipe kepemimpinan dalam suatu organisasi atau kelompok masyarakat dapat digolongkan dalam enam tipe sebagai berikut:

1. Tipe Otokratis

Seorang pemimpin yang otokratis memiliki ciri-ciri dalam kepemimpinannya sebagai berikut:

- a. Menganggap organisasi sebagai milik pribadi
- b. Mengidentifikasikan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi
- c. Menganggap bawahan sebagai alat semata-mata
- d. Tidak mau menerima kritik, saran dan pendapat
- e. Telalu tergantung kepada kekuasaan formilnya
- f. Dalam tindakan penggerakannya sering mempergunakan pendekatan yang mengandung unsur pemaksaan dan punitif (bersifat menghukum)

Dari ciri-ciri di atas dapat disimpulkan bahwa tipe kepemimpinan otokratis saat ini kurang atau bahkan tidak sesuai untuk suatu organisasi atau kelompok masyarakat, dimana hak-hak orang yang tergabung dalam organisasi atau kelompok masyarakat juga harus dihormati.

2. Tipe Militeristis

Seorang pemimpin dengan tipe militeristis tidak berarti selalu seorang pemimpin dari organisasi militer. Seorang pemimpin yang bertipe militeristis adalah seorang pemimpin yang memiliki ciri-ciri dalam kepemimpinannya sebagai berikut:

- a. Dalam menggerakkan bawahannya lebih sering mempergunakan sistem perintah
- b. Dalam menggerakkan bawahan senang bergantung pada pangkat dan jabatannya
- c. Senang pada formalitas yang berlebih-lebihan
- d. Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahan
- e. Sukar menerima kritik dari bawahannya
- f. Menggemari upacara-upacara untuk berbagai keadaan

Dari ciri-ciri di atas dapat disimpulkan bahwa seorang pemimpin militeris bukanlah pemimpin yang ideal dalam masyarakat sipil karena ia membungkam aspirasi warga. Seperti namanya, tipe ini harus digunakan di militer, yang memiliki struktur hierarki organisasi.

3. Tipe Paternalistis

Seorang pemimpin bertipe paternalistis memiliki ciri-ciri dalam kepemimpinannya sebagai berikut:

- a. Menganggap bawahannya sebagai manusia tidak dewasa
- b. Bersikap terlalu melindungi (over protektive)
- c. Memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk ikut mengambil keputusan
- d. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil inisiatif
- e. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengembangkan daya kreasi dan fantasinya

f. Sering bersikap maha tahu

Tipe kepemimpinan paternalistik telah berkembang di masa lalu karena kecenderungan untuk mengembangkan pola hubungan patron-klien dalam masyarakat di mana pemimpin adalah sosok yang hebat dan perlu ditiru dan diikuti oleh masyarakat sebagai klien.

4. Tipe Kharismatik

Tipe kepemimpinan karismatik ini merupakan bentuk kepemimpinan yang dianggap sulit untuk dianalisis karena literatur yang ada tentang kepemimpinan karismatik tidak memberikan pedoman yang memadai.

Sebenarnya ada kekhasan, daya tariknya yang sangat menarik sehingga bisa mendapatkan jumlah pengikut yang sangat banyak. Tegasnya seorang pemimpin karismatik adalah seseorang yang dikagumi oleh banyak pengikut, meskipun pengikutnya tidak selalu bisa menjelaskannya. Khususnya mengapa pemimpin karismatik dikagumi.

5. Tipe Demokratis

Seorang pemimpin yang demokratis memiliki ciri-ciri dalam kepemimpinannya sebagai berikut:

- a. Dalam proses pergerakan bawahan melalui kritik tolak dari pendapat bahwa manusia adalah makhluk yang termulia.
- b. Selalu berusaha menyelaraskan kepentingan dan tujuan organisasi dengan kepentingan dan tujuan pribadi dari bawahannya.
- c. Senang menerima saran, pendapat dan bahkan kritik dari bawahannya.

- d. Selalu berusaha mengutamakan kerjasama dan kerja tim dalam usaha mencapai tujuan.
- e. Dengan ikhlas memberikan kebebasan yang seluas-luasnya kepada bawahannya untuk berbuat kesalahan yang kemudian dibandingkan dan diperbaiki agar bawahan itu tidak lagi berbuat kesalahan yang sama tetapi tetap berani, untuk berbuat kesalahan yang lain.
- f. Selalu berusaha untuk menjadikan bawahannya lebih sukses dari pada dia sendiri.
- g. Berusaha mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai seorang pemimpin.

6. Tipe Laissez Faire

Tipe kepemimpinan Laissez Faire ini seperti kepemimpinan karismatik, bahkan dalam literatur kepemimpinan tipe kepemimpinan ini tidak banyak dibahas, meskipun beberapa hal berikut dapat disebutkan sebagai ciri utama kepemimpinan Laissez Faire. Seorang pemimpin Laissez Faire percaya bahwa secara keseluruhan organisasi akan berjalan dengan sendirinya dengan lancar karena anggota organisasi terdiri dari orang-orang dewasa yang tahu apa tujuan organisasi, apa tujuan yang ingin dicapai, tugas apa yang harus dilakukan setiap anggota. Dan seorang manajer tidak perlu terlalu sering ikut campur dalam kehidupan organisasi.

Nach Kartono (2016:62) Metode kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin bekerja dan berperilaku untuk memimpin pengikutnya kepada sesuatu.

Oleh karena itu, metode manajemen ini diharapkan dapat memberikan kontribusi

bagi keberhasilan manajer dalam menunaikan tugasnya serta meningkatkan perilaku dan kualitas kepemimpinannya.

Ordway Tead (dalam Kartono, 2016:62-66) mengemukakan metode kepemimpinan dibawah ini:

1. Memberi perintah.

Perintah itu timbul dari situasi formal dan relasi kerja. Karena itu perintah adalah fakta fungsional pada organisasi, kedinasan atau jabatan pemerintah dan swasta, berbentuk instruksi, komando, peraturan tata tertib, standar praktik atau perilaku yang harus dipatuhi.

2. Memberikan celaan dan pujian.

Celaan harus diberikan secara objektif dan tidak bersifat subjektif, juga tidak disertai emosi-emosi yang negatif.

3. Memupuk tingkah laku pribadi pemimpin yang benar.

Pemimpin harus bersifat objektif dan jujur. Ia harus menjauhkan diri dari rasa pilih kasih atau *favoritisme* karena hal ini bisa menurunkan moral anggota-anggota lainnya, menumbuhkan keraguan, kemakuan serta kecemburuan sosial

4. Peka terhadap saran-saran.

Sifat pemimpin itu harus luwes dan terbuka, dan peka pada saran-saran eksternal yang positif sifatnya. Dia harus menghargai pendapat-pendapat orang lain, untuk kemudian mengkombinasikannya dengan ide-ide sendiri.

5. Memperkuat rasa kesatuan kelompok

Untuk menghadapi macam-macam tantangan luar dan kekomplekan situasi masyarakat modern, perlu pemimpin bisa menciptakan rasa kesatuan kelompoknya, dengan loyalitas tinggi dan kekompakan yang utuh.

6. Menciptakan disiplin diri dan disiplin kelompok

Setiap kelompok akan mengembangkan tata cara dan pola tingkah laku yang hanya berlaku dalam kelompok sendiri, yang harus ditaati oleh seluruh anggota. Hal ini penting untuk membangkitkan rasa, tanggung jawab, uniformitas, dan disiplin kelompok.

7. Meredam kabar angin dan isu-isu yang tidak benar

Kesatuan dan efektivitas kerja dari kelompok bisa diguncang oleh gangguan kabar-kabar angin dan desas-desus yang tidak benar, beserta fitnahan-fitnahan dari luar, yang diarahkan pada perorangan atau pada organisasi secara keseluruhan.

Sedangkan menurut *Drucker* (dalam Alfian, 2016:79) bahwa kepemimpinan yang efektif bukan tentang membuat pidato atau berupaya untuk disukai, kepemimpinan didefinisikan oleh hasil bukan atribut.

Menurut Sagala (2018:57) inti kepemimpinan adalah fungsi pemimpin, pengikut, sistem sosial dalam organisasi, dan variabel situasional lainnya. Dimana seseorang berusaha memengaruhi perilaku orang lain atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam organisasi dunia usaha, lembaga pendidikan, rumah sakit, organisasi politik, organisasi pemerintahan, organisasi kemasyarakatan, atau keluarga dan organisasi lainnya.

1.1.4. Pengertian Efektivitas

Kata efektivitas berasal dari bahasa Inggris yaitu *effective* yang berarti berhasil atau sesuatu yang dilakukan dengan berhasil, sedangkan efektivitas dalam kamus Bahasa Indonesia berasal dari kata efektif yang berarti efektif, pengaruh atau efek atau dapat juga diartikan efektif, untuk memperoleh hasil

yang memuaskan. Kamus sains populer mendefinisikan efektivitas sebagai kesesuaian untuk menggunakan atau mendukung suatu tujuan. Efektivitas adalah keberhasilan yang dicapai seseorang atau organisasi dengan cara tertentu sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai, yaitu semakin banyak rencana yang berhasil dilaksanakan maka semakin efektif suatu kegiatan. Handoko (dalam Erawati, 2017: 14) menegaskan bahwa efektivitas adalah kemampuan untuk memilih tujuan yang paling tepat atau tim yang tepat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Efektivitas menurut Daft (dalam Fauziah, 2014:168) adalah konsep efektivitas merupakan konsep luas yang mencakup beberapa faktor di dalam dan di luar kuantitas kualitas dan peluang.

Siswanto (dalam Norani, 2015: 2) mengemukakan efektivitas melakukan pekerjaan yang besar atau kemampuan untuk kembali ke tujuan yang benar. Sedangkan efektivitas menurut Effendy (dalam Kadarisman, 2019: 19) adalah komunikasi yang prosesnya mencapai tujuan yang direncanakan sesuai dengan biaya yang dianggarkan, waktu yang ditetapkan dan jumlah personel yang ditentukan. Dalam hal ini efektivitas berarti tercapainya tujuan atau sasaran tertentu dan merupakan ukuran kenyataan bahwa suatu tujuan telah tercapai sesuai dengan perencanaan. Kurniawan menjelaskan (dalam Kadarisman, 2019:20) efektivitas adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas, fungsi (operasional kegiatan program atau misi) suatu organisasi, atau sejenisnya, tanpa tekanan atau ketegangan di antara pelaksanaannya. Pemahaman ini menekankan bahwa efektivitas adalah tingkat keberhasilan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Sondang P. Siagian (dalam Agustina, 2020:81) menjelaskan bahwa Efektivitas adalah penggunaan sumber daya, sarana dan prasarana sampai tingkat tertentu yang sengaja ditentukan dalam rangka menghasilkan berbagai barang untuk jasa yang diberikannya. Sedangkan Hari Lubis dan Martani Huseini (dalam Agustina, 2020:82) menyebutkan ada 3 (tiga) pendekatan utama untuk mengukur efektivitas organisasi, yaitu:

1. Pendekatan sumber daya adalah untuk mengukur efektivitas entri. Pendekatan tersebut mengutamakan keberhasilan organisasi untuk memperoleh sumber daya, baik fisik maupun non fisik, sesuai dengan kebutuhan organisasi.
2. Pendekatan berbasis proses untuk melihat sejauh mana efektivitas pelaksanaan program dari semua kegiatan proses internal atau mekanisme organisasi
3. Pendekatan tujuan (goals-focus) dengan fokus pada produk, mengukur keberhasilan organisasi untuk mencapai hasil (produk) sesuai rencana.

1.1.5. Pengertian Penilaian Kinerja

Evaluasi kinerja adalah suatu fungsi, dan pekerjaan serta motivasi dan kemampuan untuk melakukan pekerjaan harus memberikan beberapa motivasi dan kemampuan. Motivasi dan kemampuan seseorang tidak cukup efektif untuk melakukan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang harus dilakukan dan bagaimana melakukannya. Kinerja adalah perilaku aktual yang digambarkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dilakukan karyawan sesuai dengan perannya di perusahaan.

Menurut Henry Simamora (dalam Yani 2012:117) penilaian kinerja adalah suatu proses yang digunakan oleh perusahaan/organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan guna lebih memperjelas bagaimana penilaian kinerja dalam suatu organisasi menghasilkan kualitas dan kuantitas individu yang dapat dihasilkan oleh organisasi. Malaya S.P. Hasibuan (dalam Yani, 2012:118) menyatakan bahwa evaluasi kinerja menilai hubungan antara hasil pekerjaan yang sebenarnya dengan standar kualitas dan kuantitas setiap pegawai.

Menurut Harsuko (dalam Rosmaini, 2019:4) prestasi adalah sejauh mana seseorang telah bermain untuknya dalam kinerja strategi organisasi, baik dalam pencapaian tujuan tertentu yang berkaitan dengan peran individu maupun dalam demonstrasi kompetensi yang relevan dengan organisasi yang dinyatakan relevan. Menurut Hasibuan (dalam Arianty, 2014:1) kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan seseorang dalam memenuhi tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan pada keterampilan, pengalaman, serta kesungguhan dan waktu. Ini merupakan kombinasi dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat karyawan, penerimaan pendelegasian penjelasan tugas, dan peran serta tingkat motivasi karyawan. Semakin tinggi faktor-faktor di atas, semakin tinggi kinerja karyawan. Menurut Robbins (dalam Rosmaini, 2019: 4) manfaat kinerja secara keseluruhan adalah:

- a. Memberikan informasi kunci kepada pemimpin organisasi dalam pengambilan keputusan sumber daya manusia, seperti: Keputusan promosi, transfer, dan pemecatan.

- b. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan melalui penilaian kinerja dapat mengidentifikasi keterampilan karyawan dan kompensasi yang tidak memadai, dan kemudian mengembangkan dan meningkatkannya melalui program.
- c. Pengetahuan tentang efektivitas seleksi penempatan pegawai baru dan program pelatihan dan pengembangan.
- d. Memberikan umpan balik kepada karyawan tentang bagaimana organisasi menilai kinerja mereka.
- e. Sebagai dasar pemberian reward seperti kenaikan gaji, insentif, dan reward lainnya.

Sedangkan Mahsun (dalam Sutrischastini, 2015: 126) mendefinisikan prestasi sebagai gambaran tingkat pencapaian dalam pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan tujuan, sasaran, misi dan visi suatu organisasi yang tertuang dalam strategi, rencana, perencanaan sebuah organisasi. Untuk itu Pravirosentona (dalam Patiran, 2010: 34) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan kompetensi dan tanggung jawabnya masing-masing dalam upaya mencapai tujuan tersebut. Organisasi untuk mencapai secara legal tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika.

Tentu saja, ketika kita berbicara tentang kinerja penting untuk memahami faktor-faktor apa yang mempengaruhi kinerja, karena kinerja merupakan bagian penting yang dapat mempengaruhi hasil dari setiap aktivitas dalam sebuah

perusahaan. Menurut Prawirosentono (dalam Siahaan, 2019: 19), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah (1) efektivitas dan efisiensi, (2) wewenang dan tanggung jawab, (3) disiplin, (4) inisiatif. Sedangkan tujuan evaluasi kinerja menurut Tambunan (2012:119) adalah agar suatu perusahaan melakukan evaluasi kinerja berdasarkan alasan utama, yaitu:

1. Manajer membutuhkan evaluasi obyektif kinerja karyawan masa lalu yang digunakan untuk keputusan SDM masa depan.
2. Manajer membutuhkan alat yang membantu karyawannya meningkatkan kinerja mereka, merencanakan pekerjaan mereka, mengembangkan keterampilan dan kemampuan untuk pengembangan profesional, dan memperkuat hubungan antara manajer dan karyawan mereka.

2.2. Penelitian Terdahulu

a. Penelitian Sri Dewi(2020)

Dalam penelitiannya yang berjudul **“Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Nusa Tenggara Barat”**. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana peran pimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Nusa Tenggara Barat merupakan hambatan bagi pimpinan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Informan dalam penelitian ini adalah kepala urusan umum, kepala PKPLK, kepala kebudayaan, dan staf SMK. Metode pengumpulan data adalah reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan dan verifikasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran manajer dalam meningkatkan kinerja pegawai cukup baik dalam melaksanakan kepemimpinan dan mengarahkan pegawai sebagai organisasi dan mengawasi pengambilan keputusan. Namun dalam hal peningkatan kinerja pegawai, masih terdapat kekurangan pengetahuan pegawai dan perlu ditingkatkan lagi.

Keterkaitan penulis dengan penelitian adalah fokus penelitian yang sama, metode penelitian dan juga hasil yang sama dengan penelitian penulis. Sedangkan yang membedakannya adalah tempat penelitian yang berbeda serta teori yang digunakan dalam penelitian.

b. Penelitian Digit Eka Wahyudi (2018)

Dalam penelitiannya yang berjudul **“Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Studi Deskriptif di Baznas Kabupaten Karawang”**. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran pengurus Baznas Karawang dalam meningkatkan kinerja pegawai yang meliputi pedoman kepemimpinan, implementasi kepemimpinan, dan juga evaluasi kepemimpinan. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh perlunya eksekutif dengan segala tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan perusahaan yang memerlukan pendelegasian fungsi dari eksekutif kepada karyawan, sehingga pencapaian tujuan perusahaan memerlukan pendelegasian tugas dari eksekutif kepada karyawan demi tercapainya tujuan perusahaan menjadi efektif dan efisien.

Penelitian ini termasuk penelitian kualitatif dengan menggunakan metodologi deskriptif, karena tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan peran pelaksana Baznas Karawang dalam meningkatkan kinerja pegawai. Karawang menitikberatkan pada hal-hal yang dapat meningkatkan kinerja pegawai dan yang terakhir adalah leadership assessment yang dibagi menjadi 2 kali yaitu jangka pendek (mingguan) dan jangka panjang (3 bulan), yang didalamnya dibahas proses kepemimpinan yang sedang berlangsung dengan tujuan Mengevaluasi proses manajemen dan menyiapkan kegiatan yang sesuai. Berdasarkan temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa peran pemimpin dalam perumusan kebijakan, implementasi kepemimpinan dan juga evaluasi kepemimpinan telah dilaksanakan dengan baik untuk mencapai peningkatan kinerja pegawai.

Keterkaitan penulis dengan penelitian adalah fokus penelitian yang sama, metode penelitian dan juga hasil yang sama dengan penelitian penulis. Sedangkan yang membedakannya adalah tempat penelitian yang berbeda serta teori yang digunakan dalam penelitian.

c. Penelitian Novi Elvianta (2014)

Dalam penelitiannya yang berjudul **“Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan di PT. Mestika Sakti Anugerah Semesta Medan”** hasil penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif yaitu penelitian yang menghasilkan 4.444 metode analisis yang tidak menggunakan analisis statistik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran manajer dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan di PT. Mestika Anugerah Semesta Medan dilaksanakan dengan memenuhi syarat-syarat, termasuk interaksi sosial di antara mereka, yang saling membantu dan membutuhkan untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan damai. Dalam proses bersosialisasi dan berinteraksi, seorang pemimpin dapat mendorong atau memotivasi bawahan untuk mencapai kinerja organisasi yang optimal dan dapat menimbulkan dorongan positif bagi karyawan untuk melakukan tindakan.

Keterkaitan penulis dengan penelitian adalah fokus penelitian yang sama, metode penelitian dan juga hasil yang sama dengan penelitian penulis. Sedangkan yang membedakannya adalah tempat penelitian yang berbeda serta teori yang digunakan dalam penelitian.

e. Penelitian Armhela Fazrien (2019)

Dalam penelitiannya yang berjudul **“Peran Pemimpin Dalam Pencapaian Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang)”**. Dalam organisasi terdapat interaksi manusia yang tercakup seperti: Salah satu tugas utama seorang manajer adalah mengantarkan kinerja karyawannya sehingga pada akhirnya dapat mencapai tujuan organisasi yang dipimpinnya.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Penelitian ini berfokus pada 1) peran eksekutif dalam pencapaian kinerja pegawai pada Badan Rekrutmen Daerah Kota Malang. 2) Kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran eksekutif dalam pencapaian kinerja pegawai di Badan Perekrutan Daerah Kota Malang dapat dikatakan cukup baik, dimana para eksekutif dapat menjalankan perannya dengan baik sehingga dapat mencapai kinerja pegawai yang lebih baik lagi untuk menjalankan Organisasi.

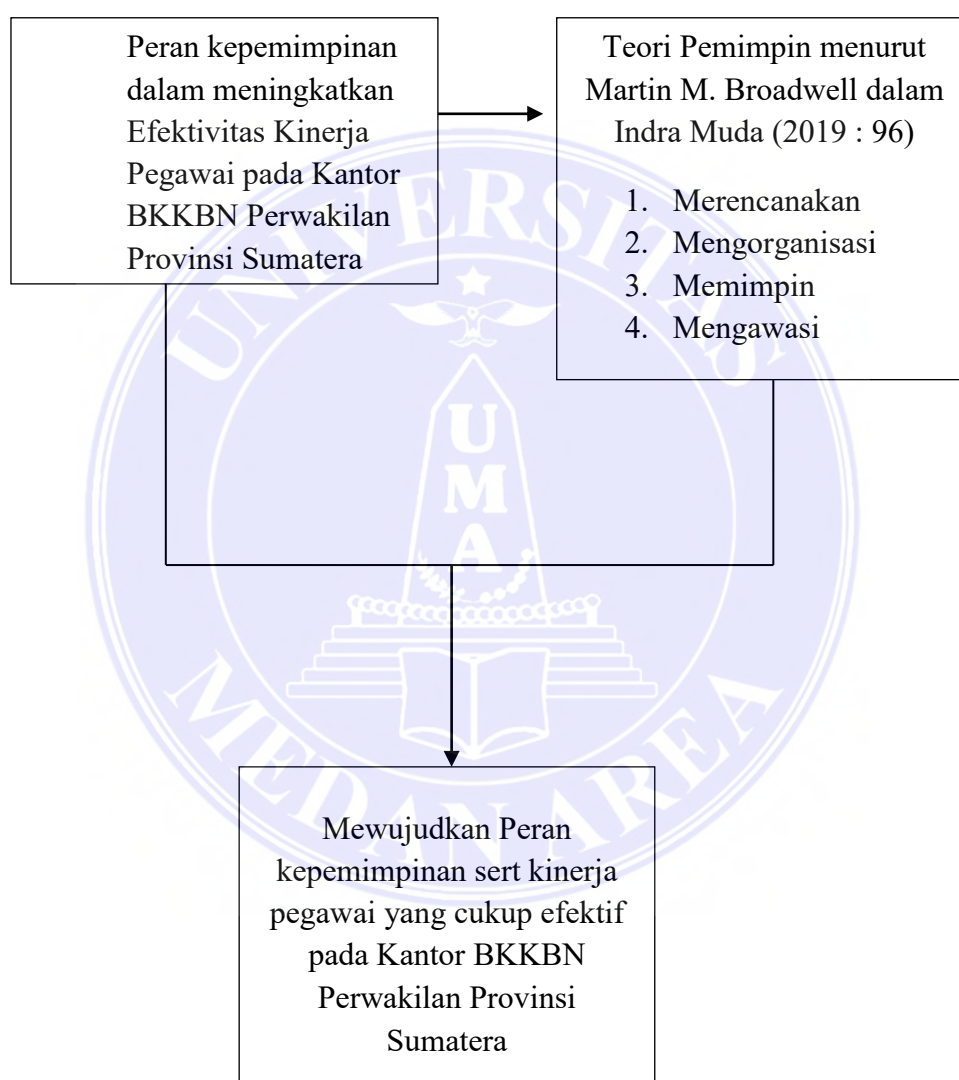
Keterkaitan penulis dengan penelitian adalah fokus penelitian yang sama, metode penelitian dan juga hasil yang sama dengan penelitian penulis. Sedangkan yang membedakannya adalah tempat penelitian yang berbeda serta teori yang digunakan dalam penelitian.

2.3. Kerangka Pemikiran

Menurut Uma Sekaran (dalam Pasolong, 2016: 83), kerangka berpikir adalah modal konseptual tentang bagaimana teori-teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang mendesak.

Pada dasarnya kerangka berpikir merupakan penjelasan sepintas dari gejala-gejala yang menjadi pokok permasalahan penelitian.

Kerangka pemikiran adalah jalinan pemikiran dari penulis sendiri atau dari suatu teori yang dianggap relevan untuk menjawab permasalahan yang ada dalam rumusan masalah penelitian.



Gambar 2. 1 Kerangka Berfikir

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Metode penelitian kualitatif digunakan dalam penelitian ini. Penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk menemukan masalah dalam kehidupan kerja organisasi pemerintah, swasta, kota, pemuda, perempuan, olahraga, seni dan budaya dalam rangka menerapkannya sebagai kebijakan untuk kebaikan bersama (Guunawan, 2015: 80).

Menurut Afrizal (2016:13) metode penelitian kualitatif didefinisikan sebagai metode penelitian ilmu sosial yang mengumpulkan dan mengidentifikasi data berupa kata-kata (lisan atau tulisan) dan tindakan manusia, dan peneliti tidak berusaha menghitung atau mengkuantifikasi data kualitatif hasil yang diperoleh dan karena itu tidak menganalisis angka-angka.

Metode penelitian kualitatif sering disebut metode penelitian naturalistik karena penelitian dilakukan dalam kondisi alamiah (natural environment). Objek alam adalah objek yang berkembang apa adanya, tidak dimanipulasi oleh peneliti dan kehadiran peneliti tidak mempengaruhi dinamika objek tersebut. Disebut metode kualitatif karena data yang dikumpulkan dan analisisnya lebih bersifat kualitatif (Sugiyono, 2015:15).

Metode kualitatif digunakan untuk memperoleh data yang masuk, data yang mengandung makna. Artinya adalah data nyata, data spesifik yang mewakili nilai di balik data yang terlihat. Oleh karena itu, penelitian kualitatif tidak menekankan generalisasi, melainkan kepentingan (Sugiyono, 2014 : 13).

Menurut Creswell (dalam Sugiyono, 2015:16) metode kualitatif dibagi menjadi lima jenis, yaitu, penelitian fenomenologis, grounded theory, etnografi, studi kasus, dan penelitian naratif. Penelitian ini menggunakan metode studi kasus kualitatif. Studi kasus adalah jenis penelitian kualitatif di mana peneliti melakukan studi mendalam tentang program, peristiwa, proses, kegiatan terhadap satu atau lebih orang. Sebuah kasus dalam waktu dan ruang terbatas. Kegiatan dan peneliti mengumpulkan data secara detail dengan metode pengumpulan data yang berbeda dan dalam waktu yang berkesinambungan.

3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Untuk mendapatkan informasi dan data yang dibutuhkan, lokasi penelitian akan dilaksanakan pada Kantor BKKBN (Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional) Perwakilan Provinsi Sumatera Utara yang beralamat di Jl. Gunung Krakatau No. 110, Pulo Brayan Darat II, Kec. Medan Timur, Kota Medan, Sumatera Utara, Kode Pos 20239. Penelitian akan dilaksanakan pada bulan Januari 2021 – Februari 2021.

NO	Kegiatan	2020		2021		
		Nov	Des	Jan	Feb	Mar
1.	Penyusunan dan Bimbingan Proposal					
2.	Seminar Proposal					
3.	Perbaikan Proposal					
4.	Pengumpulan Data					
5.	Analisis Data					
6.	Perumusan Hasil Penelitian					
7.	Seminar Hasil					
8.	Revisi Skripsi					
9.	Sidang Meja Hijau					

Tabel 3.1 Waktu Penelitian

3.3. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian kualitatif, pengumpulan data dilakukan di lingkungan alam (natural condition), sumber data primer dan teknik pengumpulan data lebih didasarkan pada observasi partisipatif (observasi partisipatif), wawancara mendalam (interviews in depth) dan dokumentasi, Sugiyono (2015:223) Menurut pendapat sebelumnya, penelitian ini menggunakan teknik survei observasi partisipatif, wawancara mendalam dan dokumentasi.

a. Observasi

Istilah observasi berasal dari bahasa latin yang berarti “melihat” dan “mengamati”. Istilah observasi mengacu pada kegiatan mengamati dengan seksama, mencatat fenomena yang terjadi dan memperhatikan hubungan antara aspek-aspek fenomena tersebut, observasi selalu merupakan bagian dari penyelidikan, dapat dalam konteks laboratorium (percobaan) atau berlangsung dalam konteks alamiah secara alamiah (naturalistik) (Gunawan, 2015: 143).

Menurut Yin (dalam Widodo, 2017: 74), teknik observasi digunakan untuk memperoleh fakta empiris yang kasat mata (terlihat) dan memperoleh dimensi baru untuk memahami konteks yang diteliti dan fenomena yang diteliti terlihat di lapangan penelitian. Konteks atau fenomena tersebut berkaitan dengan fokus penelitian atau variabel yang akan diteliti.

Dalam observasi partisipatif, peneliti berpartisipasi dalam kegiatan sehari-hari orang yang diamati atau digunakan sebagai sumber data penelitian. Selama observasi, peneliti berpartisipasi dalam apa yang dilakukan sumber data dan berbagi suka dan duka. Dengan observasi partisipatif ini, data yang diperoleh menjadi lebih lengkap, lebih jelas dan lebih dikenal pada tataran makna dari setiap

perilaku yang terjadi (Sugiyono, 2014: 310). Spredley (dalam Sugiyono, 2015: 228) Objek Penelitian Dalam penelitian kualitatif, observasi dikenal sebagai situasi sosial, yang terdiri dari tiga komponen yaitu, tempat (place), pelaku (aktor) dan aktivitas (aktivitas).

b. Wawancara

Secara umum wawancara adalah kegiatan tanya jawab untuk memperoleh informasi atau data. Wawancara digunakan dalam penelitian lapangan karena memiliki sejumlah keunggulan, antara lain Dapat digunakan oleh peneliti untuk mendapatkan informasi yang mereka butuhkan lebih cepat, meyakinkan peneliti bahwa responden menginterpretasikan pertanyaan dengan benar, yang memungkinkan tingkat fleksibilitas yang tinggi dalam proses penawaran dengan mengajukan pertanyaan, informasi dapat dipersiapkan dengan lebih baik dan validitasnya diverifikasi menggunakan isyarat non-verbal (Widodo, 2017: 74).

Wawancara mendalam adalah salah satu teknik pengumpulan data yang banyak digunakan oleh peneliti dalam penelitian kualitatif untuk mengumpulkan data. Konsep wawancara mendalam ini adalah padanan bahasa Indonesia dari wawancara mendalam dalam bahasa Inggris. Di Malaysia wawancara mendalam ini digabungkan dengan pertemuan yang membanggakan. Dalam bahasa Minangkabau, wawancara mendalam disamakan dengan kata Maotaota; Sosiolog Jerman Hans Diter Ever pernah mengatakan dalam sebuah diskusi informal di Padang bahwa ia menyebut wawancara mendalam sebagai Omongan-omongan Warung Kopi (OWK) atau otaota lapau. Tetapi ketika Maotaota sengaja digunakan untuk mengumpulkan data, ia tidak melakukannya seperti Maotaota biasa.

Karena pewawancara memerlukan informasi rinci dari seorang informan, wawancara mendalam harus dilakukan berulang kali antara pewawancara dan informan. Pertanyaan berulang bukan berarti mengulang pertanyaan yang sama dengan beberapa informan atau dengan informan yang sama. Berulang kali berarti menanyakan kepada informan yang sama tentang hal-hal yang berbeda untuk mengklarifikasi informasi yang diperoleh pada wawancara sebelumnya atau untuk menyelidiki hal-hal yang telah muncul pada wawancara sebelumnya dengan seorang informan. Oleh karena itu, wawancara berulang dilakukan untuk menyelidiki atau mengkonfirmasi informasi (Afrizal, 2016: 136).

c. Dokumentasi

Dokumen adalah catatan peristiwa masa lalu. Dokumen dapat berupa tulisan, gambar atau karya monumental seseorang. Dokumen tertulis seperti buku harian, kisah hidup, cerita pendek, biografi, ketentuan kebijakan. Dokumen berbentuk B. Foto, gambar kehidupan, sketsa dll. Dokumen yang berbentuk karya seperti karya seni rupa, yang dapat berupa gambar, patung, film, dan lain-lain. dan metode wawancara dalam penelitian kualitatif (Sugiyono, 2015:239).

3.4. Informan Penelitian

Informan dalam penelitian kualitatif adalah orang-orang yang memberikan informasi tentang objek penelitian. Penelitian kualitatif tidak menggunakan istilah populasi, melainkan hanya istilah informan, yang ditanya secara rinci tentang masalah yang akan diteliti dan dibahas dalam penelitian ini. Informan dalam penelitian kualitatif ini dipilih dan ditentukan dengan pertimbangan tertentu yang ditetapkan oleh peneliti, yang dijadikan sebagai Informan adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Kantor BKKBN Perwakilan Provinsi Sumatera Utara.

Menurut Afrizal (2016:139) informan penelitian adalah orang-orang yang memberikan informasi tentang dirinya atau tentang orang lain atau tentang suatu peristiwa atau hal kepada mereka, peneliti atau pewawancara mendalam. Dalam penelitian kualitatif, informan dibagi menjadi tiga, yaitu:

a. Informan Kunci

Menurut Afrizal (2016:139) informan kunci adalah informan yang memiliki informasi secara menyeluruh tentang permasalahan yang diangkat oleh peneliti. Yang menjadi informan kunci dalam penelitian ini adalah Bapak Ahmad Sofyan Rangkuti SE, M.AP, Selaku Kabid Keluarga Berencana dan Kesehatan Reproduksi (KBKR)

b. Informan Utama

Menurut Afrizal (2016:139) informan utama adalah orang yang mengetahui secara teknis dan detail tentang masalah penelitian yang akan dipelajari. Yang menjadi informan utama dalam penelitian ini adalah Bapak Drs. Temazaro Zega, M.Kes Selaku Kepala Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Perwakilan Provinsi Sumatera Utara.

c. Informan Tambahan

Menurut Afrizal (2016:139) informan tambahan adalah merupakan orang yang memberikan informasi tambahan sebagai pelengkap analisis dan pembahasan dalam penelitian kualitatif. Yang menjadi informan tambahan dalam penelitian ini adalah Ibu Rosmaini, Ibu Wiwik selaku Kasubbid Kesehatan Reproduksi, Pak Zulkifli S.Sos selaku Kasubbid Kesehatan Reproduksi, Pak Chairuddin pegawai/staf Kantor BKKBN Perwakilan Provinsi Sumatera Utara.

3.5. Metode Analisis Data

Analisis data penelitian kualitatif didefinisikan sebagai proses sistematis untuk menentukan bagian-bagian dan hubungan antara bagian-bagian dan totalitas data yang dikumpulkan untuk membuat klasifikasi atau tipologi. Jadi kegiatan seorang peneliti dalam analisis data dalam penelitian kualitatif adalah mencari data penting, menginterpretasikannya, mengelompokkannya ke dalam kelompok-kelompok tertentu, dan mencari hubungan antar kelompok.

Analisis data dalam penelitian kualitatif adalah kegiatan yang dilakukan secara terus menerus selama penelitian, mulai dari pengumpulan data hingga penulisan laporan; Oleh karena itu dalam penelitian kualitatif, pengumpulan dan analisis data bukanlah dua hal yang terpisah, seperti yang sering terjadi dalam penelitian kuantitatif. Ini berarti bahwa pengumpulan dan analisis data berlangsung pada waktu yang bersamaan. Selama proses evaluasi, seorang peneliti terus menganalisis data (Afrizal, 2016: 175).

Menurut Miles dan Huberman (dalam Sugiyono, 2014:334), analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlanjut sampai selesai, sehingga datanya jenuh. Kegiatan dalam analisis data adalah reduksi data, visualisasi data, dan penarikan/verifikasi kesimpulan.

a) Reduksi Data

Reduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang hakiki, memfokuskan pada hal-hal yang pokok, mencari tema dan pola sehingga data yang direduksi memberikan gambaran yang lebih jelas dan memudahkan peneliti untuk mengumpulkan dan mencari lebih banyak data bila

diperlukan. Reduksi data merupakan proses berpikir sensitif yang membutuhkan kecerdasan dan fleksibilitas, serta pengetahuan tingkat tinggi.

b) Visualisasi data asli

Dalam penelitian kualitatif, penyajian data dapat berupa uraian singkat, grafik, hubungan antar kategori, diagram alir, dan sejenisnya. Miles dan Huberman menyatakan dalam (Sugiono, 2014: 339) bahwa representasi data yang paling banyak digunakan dalam penelitian kualitatif adalah teks naratif; data juga dapat disajikan menggunakan grafik, matriks, jaringan, dan diagram.

c) Menarik kesimpulan / review.

Langkah ketiga dalam analisis data kualitatif adalah menarik kesimpulan dan memverifikasi. Kesimpulan awal yang ditemukan masih bersifat sementara dan akan berubah jika tidak ditemukan bukti yang kuat untuk tahap pengumpulan data selanjutnya. Namun jika kesimpulan tahap awal didukung oleh bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan untuk mengumpulkan data, maka kesimpulan yang ditarik merupakan kesimpulan yang kredibel.

Kesimpulan penelitian kualitatif adalah penemuan baru yang belum pernah dilakukan sebelumnya. Hasilnya dapat berupa gambaran atau gambaran suatu objek yang sebelumnya gelap atau gelap, sehingga setelah diselidiki menjadi jelas dapat berupa hubungan kausal atau interaktif, hipotesis atau teori (Sugiono, 2014: 343).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut:

Peran Pemimpin BKKBN Perwakilan Provinsi Sumatera Utara dalam meningkatkan efektivitas kinerja pegawai pada kantor BKKBN Perwakilan Provinsi Sumatera Utara didalam meningkatkan efektivitas kinerja pegawai sudah cukup baik terlihat dari cara merencanakan, mengorganisasi, memimpin para pegawainya, serta dalam mengawasi Kepala BKKBN Perwakilan Provinsi Sumatera Utara cukup baik dan dalam mengawasi para pegawai tersebut Kepala BKKBN Perwakilan Provinsi Sumatera Utara berkordinasi dengan Pejabat Struktural/Kepala Bidang untuk melakukan pengawasan bersama.

5.2 Saran

Berdasarkan dari hasil kesimpulan dan pembahasan diatas maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

Disarankan kepada Kepala BKKBN untuk lebih sering mengadakan inspeksi mendadak dan memperbaharui kebijakan agar pegawai lebih disiplin dan bertanggung jawab serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

DAFTAR PUSTAKA

Sumber Buku:

- Afrizal. 2016. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: RajaGrafindo Persada
- Alfan Muhammad. 2016. *Wawasan Kepemimpinan Politik*. Bekasi: Penjur Ilmu Sejati.
- Arifin, Syamsul. 2012. *Leadership Ilmu dan Seni Kepemimpinan*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Gunawan, Imam. 2015. *Metode Penelitian Kualitatif: Teori dan Praktik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kartono, Kartini. 2016. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Muda, Indra. 2019. *Reformasi Administrasi Dalam Perspektif Pelayanan Publik*. Medan: Medan Area University Press
- Pasolong, Harbani. 2016. *Metode Penelitian Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Sagala, Syaiful, 2018. *Pendekatan dan Model Kepemimpinan*. Jakarta: Prenadamedia.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian dan Pengembangan*. Bandung: Alfabeta
- Tambunan, Sony Toman. 2015. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Medan: Graha Ilmu.
- Widodo. 2017. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: RajaGrafindo Persada
- Yani, Muhammad. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

Sumber Jurnal:

- Agustina, Nur yesi, Cikusin Yaqub, Widodo Pindahanto Roni, (2020). Efektivitas Kinerja Aparatur Dalam Pelayanan Administrasi Kependudukan. *Jurnal Respon Publik*. 14 (5): 81-84
- Arianty, Nel, (2014). *Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 14 (2):1693-7619
- Elvianta, Novi, Husni Thamrindan Bahrum Jamil, (2014). *Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan di PT. Mestika Sakti Anugrah Semesta Medan*. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 2 (1): 8-15

- Erawati Irma, Darwis Muhammad, Nasrullah Muhammad, (2017). *Efektivitas Kinerja Pegawai pada kantor kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa*. Jurnal Office, 3 (1): 13-18
- Fazrien, Armhela, Sumartono dan Tjahjanulin Domai, (2014). *Peran Pemimpin Dalam Pencapaian Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang)*. Jurnal Ilmu Administrasi Publik, 2 (4): 603-607
- Fauziah Intan Merlinda, Hidayat Rahmat, Suwara, (2014). *Pengaruh Pemberian Tunjangan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Cirebon*. Jurnal Publika Unswagati Cirebon, 2 (2): 161-173
- Kadarisman, Muhammad, (2019). *Efektivitas Kinerja Aparatur Sipil Negara Dalam Pelayanan Administrasi Di Kota Depok*. Jurnal Ilmu Administrasi, 16 (1): 17-32
- Norani Mega, Amirullah Hafid Abdul, Darwis Muhammad, (2015). *Efektivitas Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kota Makassar*. Jurnal Office, 1 (1): 1-7
- Patiran, Andarias, (2010). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS)*. Jurnal Ekonomi, 5 (2): 32-43
- Rosmaini, Hasrudi Tanjung, (2019). *Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2 (1): 1-5
- Syalimono, Sayiful Bahri, (2019). *Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen 2 (1): 16-30
- Soekanto, Soerjono dan Sulistyowati. 2013. *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta: Rajawali Pres.
- Sutrischastini, Ary, (2015). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretaris Daerah Kabupaten Gunung Kidul*. Jurnal Kajian Bisnis 23 (2): 121-137

Sumber Skripsi:

- Sri Dewi. (2020). *Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Nusa Tenggara Barat*, Universitas Muhammadiyah Mataram
- Wahyudi, Dikit Eka. (2018). *Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Studi Deskriptif di Baznas Kabupaten Karawang*, UIN Sunan Gunung Djati

Sumber Internet

<https://www.bkkbnsumut.go.id> (diakses pada tanggal 1 Desember 2020).

Pedoman Wawancara

Informan Utama : Kepala BKKBN

Indikator	Sub Indikator	Kisi-kisi Wawancara
Martin M. Broadwell	Merencanakan, mengorganisasi, memimpin, dan mengawasi	a. Adakah target yang ingin bapak capai dalam setahun kedepan dan untuk mencapai target tersebut bagaimana bapak merencanakannya? b. Pendidikan pegawai BKKBN berasal dari berbagai macam sarjana yang berbeda”, untuk mengetahui kualitas pegawai yang ada di BKKBN bagaimana bapak mengorganisasikan pegawai tersebut agar tercapai tujuan yang ingin dicapai? c. Keberhasilan/prestasi apa yang diraih BKKBN pada tahun sebelumnya? d. Bagaimana bentuk dukungan yang bapak berikan kepada pegawai BKKBN dalam melaksanakan tugas baik di kantor dan dilapangan? e. Bagaimana cara bapak membangun hubungan kepada BKKBN, baik secara vertikal dan horizontal? f. Untuk mengetahui disiplin pegawai baik

		dari tingkat kehadiran dan rasa tanggung jawab dalam bekerja, bagaimana bapak melaksanakan pengawasan/memantau hal tersebut?
--	--	--

Pedoman Wawancara

Informan Kunci: Kepala Bidang Keluarga Berencana & Kesehatan

Reproduksi (KBKR):

Indikator	Sub Indikator	Kisi-kisi wawancara
Martin M. Broadwell	Merencanakan, mengorganisasi, memimpin, dan mengawasi	a. Tindakan apa yang dilakukan kepala BKKBN dalam mengawasi pegawai dalam hal disiplin dan rasa tanggung jawab bekerja pada kantor BKKBN? b. Apa saja prestasi yang diraih BKKBN pada tahun 2020? c. Bagaimana cara kepala BKKBN dalam mengambil keputusan di dalam merumuskan kebijakan? d. Hal-hal apa yang sering dilakukan kepala

		BKKBN dalam menyemangati pegawainya? e. Menurut bapak bagaimana sikap kepemimpinan yang dimiliki kepala BKKBN saat ini? f. Bagaimana menurut bapak tentang kecakapan kepala BKKBN dalam bersosialisasi kepada pegawai? g. Apakah Kepala BKKBN menurut bapak merupakan pemimpin yang loyal dalam bekerja? h. Apakah menurut bapak kepala BKKBN merupakan pemimpin yang bertanggung jawab? i. Bagaimana kepala BKKBN menurut bapak dalam mengorganisasikan/ menempatkan pegawai pada kantor BKKBN agar tercapai tujuan?
--	--	---

Pedoman Wawancara

Informan tambahan : Pegawai pada kantor BKKBN bidang keluarga

Berencana dan Kesehatan Reproduksi

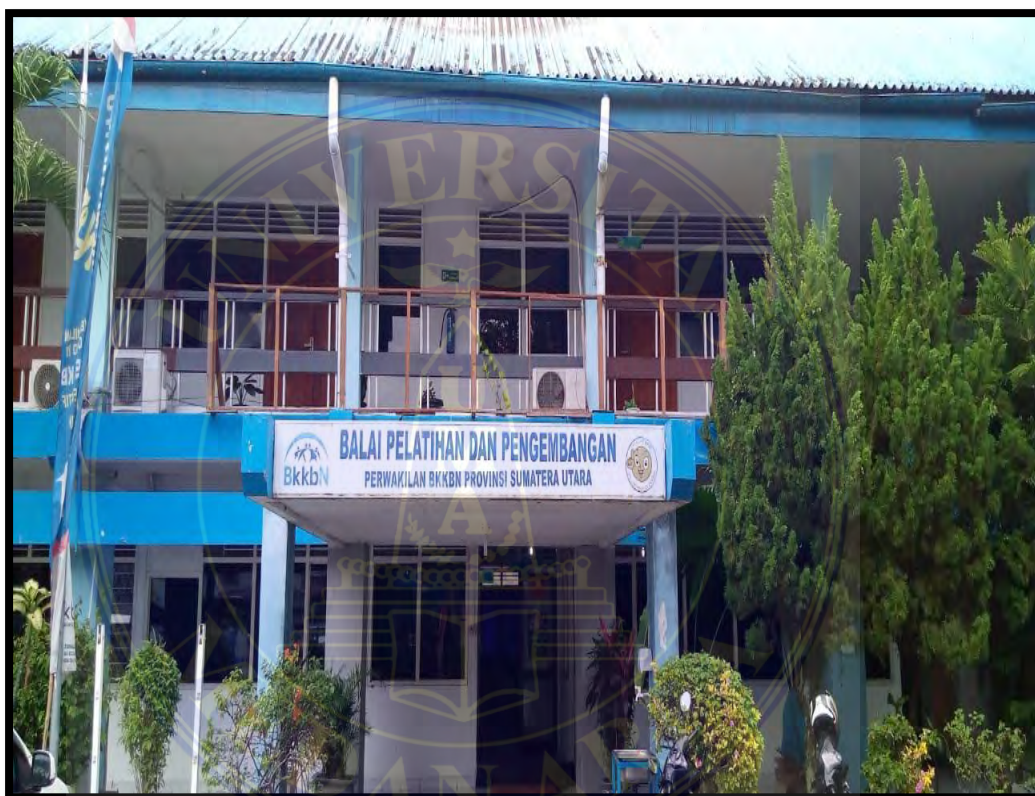
Indikator	Sub Indikator	Kisi-kisi wawancara
Martin M. Broadwell	Merencanakan, mengorganisasi, memimpin, dan mengawasi	a. Bagaimana kepala BKKBN dalam membangun hubungan dengan bapak/ibu? b. Apakah kepala BKKBN ikut mengembangkan lingkungan kerja yang membuat pegawai merasa aman dan nyaman? c. Apa kelebihan yang dimiliki kepala BKKBN saat ini? d. Apa kekurangan kepala BKKBN saat ini? e. Adakah pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepala BKKBN terhadap pegawai? f. Bagaimana bentuk dorongan yang diberikan kepala BKKBN kepada Bapak/Ibu sebagai pegawai dalam melaksanakan tugas?

LAMPIRAN

Dokumentasi Tempat Penelitian

Gambar 1

Dokumentasi Kantor BKKBN Perwakilan Provinsi Sumatera Utara



Gambar 2

Dokumentasi Saat melakukan Wawancara dengan Kepala BKKBN Perwakilan Provinsi Sumatera Utara Bapak Drs. Temazaro Zega. M. Kes (Senin 18 Januari 2021 Pukul 14:00 WIB).



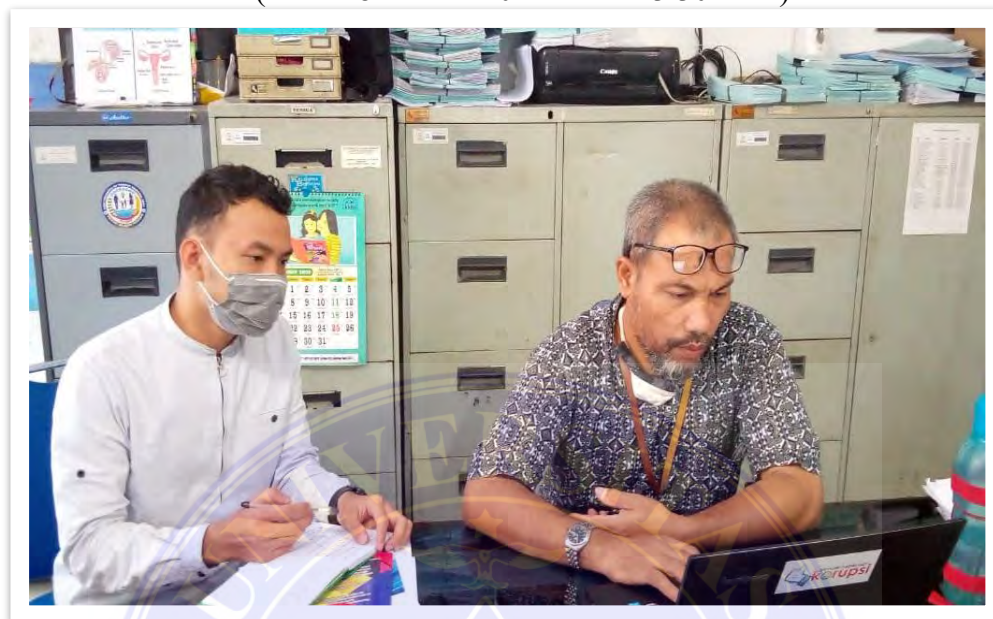
Gambar 3

Dokumentasi dengan Buk Wiwik Kasubbid Kesehatan Reproduksi (Kamis 21 Januari 2021 Pukul 11:00 WIB).



Gambar 4

Dokumentasi dengan bapak Zulkifli S, Sos Kasubbid Kesehatan Reproduksi
(Rabu 18 Januari 2021 Pukul 13:30 WIB)



Gambar 5

Dokumentasi dengan Bapak A. Sofyan Rangkuti S.E, M.AP Kepala Bidang
KBKR(Selasa 19 Januari 2021 Pukul 13:30 WIB)

