

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL
NEGARA DI KANTOR WALI KOTA SIBOLGA SUMATERA UTARA
(PERIODE 2019-2020)**

Amrul Sitompul

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jayabaya

Abstrak

Kemajuan dan kemunduran suatu organisasi tergantung pada kualitas kepemimpinan dari seorang pemimpin. Dilihat dari sudut pandang setiap pemimpin selalu ditempatkan pada satu titik yang sangat penting. Peran pemimpin dalam sebuah organisasi atau kelompok sangat penting karena dalam peran tersebut, seorang pemimpin akan membantu organisasi untuk mewujudkan visi dan misinya. Tujuan dari penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut: Untuk mengetahui pengaruh Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Walikota Kotamadya Sibolga, Sumatera Utara, merupakan penelitian deskriptif kuantitatif, yang menggambarkan hubungan antara variabel untuk menganalisis data numerik menggunakan metode statistik melalui pengujian hipotesis. Dalam penelitian ini mengambil seluruh populasi karyawan di Kantor Walikota Kotamadya Sibolga, Sumatera Utara, yang terdiri dari 85 orang. Hasil analisis korelasi sederhana menunjukkan bahwa peran kepemimpinan positif dan signifikan berkorelasi dengan kinerja Aparatur Sipil Negara atau pengaruh yang signifikan dengan kekuatan 70.5%; yang berarti bahwa perkembangan kinerja 70.5% ditentukan atau dipengaruhi oleh peran kepemimpinan.

Kata Kunci: kepemimpinan, kinerja, Aparatur Sipil Negara

Abstract

The progress and setbacks of an organization depends on leadership qualities of a leader. Seen from the point of view of any leader is always placed on one very important point. The role of a leader in an organization or group is vital. Because in that role, a leader will help the organization to realize its vision and mission. The purpose of this research can be formulated as follows: To determine the effect of Leadership Influence on Performance of Civil Servants in the District Office Sibolga, North Sumatera. This is a descriptive quantitative research, which describes the relationship between variables to analyze numerical data using statistical methods through hypothesis testing. In this study took the entire population of employees at the District Office Sibolga North Sumatera, which consists of 18 people. Results of simple correlation analysis showed that the leadership role positively and significantly correlated to the performance of an employee or significant influence with the power of 65.5%; meaning that developments in performance of 58.7% is determined or influenced by the leadership role.

Keywords: leadership, performance, State Civil Apparatus

Pendahuluan

Dalam sebuah organisasi pemerintahan, kesuksesan atau kegagalan dalam pelaksanaan tugas dan penyelenggaraan pemerintahan, dipengaruhi oleh kepemimpinan, melalui kepemimpinan dan didukung oleh kapasitas organisasi pemerintahan yang memadai, maka penyelenggaraan tata pemerintahan yang baik (*good governance*), juga seorang pemimpin harus menjalankan beberapa prinsip-prinsip kepemimpinan misalkan seperti memahami tugas-tugas pokok selaku pimpinan, mengetahui dan memahami kondisi sumber daya organisasi, juga bisa melaksanakan seluruh program kerja secara terpadu yang saling terkait dengan interaksi factor-faktor saling mempengaruhi seperti factor sifat, tingkat kedewasaan, situasi koordinasi yang terintegrasi serta adanya sinkronisasi, akan terwujud, sebaliknya kelemahan kepemimpinan merupakan salah satu sebab keruntuhan kinerja birokrasi di Indonesia.

Menurut Istianto (2011), kepemimpinan (*leadership*) dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin (*leader*) dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur di dalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal.

Dengan meningkatnya kinerja pegawai berarti tercapainya hasil kerja seseorang atau pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi. Di setiap organisasi pasti ada pemimpin dan dipimpin. Pemimpin harus berhubungan baik dengan siapa saja yang dipimpinnya.

Pemimpin harus mengenal dan mengetahui orang-orang yang ia pimpin

dalam suatu organisasi. Pemimpin pun bertanggung jawab akan semua hal yang menyangkut organisasi yang ia jalankan. Organisasi akan berjalan dengan baik, ketika peran kepemimpinan dalam sebuah organisasi itu dijalankan dengan sebaik-baiknya dan penuh dengan tanggung jawab, namun sebaliknya, jika peran kepemimpinan tidak dilaksanakan sesuai dengan aturan yang ada maka akan timbul berbagai persoalan yang dapat menghambat atau mempengaruhi kinerja orang-orang yang dipimpinnya. Dari gambaran di atas terlihat dengan jelas bahwa kemajuan dan kemunduran suatu organisasi tergantung dari kualitas kepemimpinan seorang pemimpin.

Dilihat dari sudut pandang apapun juga pemimpin selalu ditempatkan pada satu titik yang sangat penting. Peran seorang pemimpin dalam satu organisasi atau kelompok sangatlah vital. Karena dalam perannya tersebut, seorang pemimpin akan membantu organisasi untuk mewujudkan visi dan misinya. Oleh sebab itu, efektifitas seorang pemimpin didalam menggunakan pengaruh-pengaruhnya sangat menentukan bagaimana pemimpin tersebut dapat memainkan perannya dengan baik. Untuk itu, pemimpin selalu harus diasah dan dikembangkan, sehingga dapat menyesuaikan diri dengan situasi-situasi yang dihadapinya. Baik situasi itu berasal dari anak buah, atasan ataupun organisasi di mana ia berada. Dapat dilihat disini pentingnya seorang pemimpin pada saat melaksanakan kepemimpinannya dapat memberdayakan dirinya sendiri sebelum memberdayakan orang lain.

Dalam ranah kepemimpinan ada tiga hal yang harus dikembangkan oleh seorang pemimpin yakni seorang pemimpin

harus mampu memimpin diri sendiri (*managing self*), memimpin orang (*managing people*), dan memimpin tugas (*managing job*), juga harus mempunyai tahapan-tahapan seperti adanya perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, penugasan, pengawasan, bisa memberikan suatu dorongan, dan penilaian serta perbaikan (Tatulus *et al*, 2015; Ibrahim *et al*, 2020).

Efektivitas dalam melaksanakan kepemimpinan harus dimulai dari diri sendiri. Tidak mungkin seorang pemimpin yang gagal membuat dirinya efektif akan berhasil dalam meng-efektifkan orang lain ataupun pekerjaannya. Berbicara masalah efektivitas pribadi mau tidak mau seorang pemimpin harus mempunyai kemampuan dalam menentukan identifikasi terhadap potensi-potensi yang dimilikinya.

Kemampuan akan melakukan identifikasi ini akan memberikan bekal yang cukup kuat bagi seorang pemimpin untuk mengembangkan dirinya. Sehingga ketika peran kepemimpinan yang sementara ia jalani tidak hanya tergantung dari posisinya saja tetapi lebih banyak karena pengaruh-pengaruh yang berasal dari kapasitas pribadinya. Pengaruh-pengaruh seperti inilah yang akan memberikan kekuatan bagi seorang pemimpin dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab kepemimpinannya. Ia tidak hanya mampu memberikan perintah, memberikan instruksi, memberikan hukuman, memberikan hadiah, mengancam, mengarahkan tetapi lebih jauh dari itu perannya sebagai pemimpin akan membawa dampak positif bagi yang dipimpin ataupun lingkungannya.

Salah satu indikator bahwa seorang pemimpin dapat memberikan dampak

yang positif bagi yang lain apabila keberadaannya selalu dirindukan dan dapat diandalkan. Banyak orang merasa kehilangan ketika pemimpin itu tidak berada di tengah-tengah mereka. Peran pemimpin sejatinya memegang peran sentral dalam lingkungannya. Kita dapat bersyukur karena bangsa Indonesia sebenarnya sudah mempunyai sejarah kepemimpinan yang kuat.

Kita bisa menilik konsepsi kepemimpinan Ki Hajar Dewantara (1889–1959), yaitu *Ing Ngarsa Sung Tuladha, Ing Madya Mangun Karsa, Tut Wuri Handayani*. Seorang pemimpin harus mampu menjadi teladan ketika berada di depan, harus dapat memberikan motivasi ketika berada di tengah, dan mampu memberikan dorongan atau energi ketika berada di belakang. Sebuah filosofi kepemimpinan yang sangat dalam dan masih aktual untuk kita praktikan menghadapi tantangan dan dinamika kehidupan pada saat ini.

Semua orang memiliki hak menjadi seorang pemimpin. Tapi tidak semua orang yang ketika menjadi seorang pemimpin mampu menjalankan dengan baik tugas dan tanggung jawab kepemimpinannya. Untuk menjadi pemimpin, siapapun bisa. Namun mencari pemimpin yang berkualitas itu sulit. Kenyataan saat ini berbeda dengan yang seharusnya terjadi sesuai prosedur yang ada.

Kepemimpinan harus membawa pengaruh yang baik dan menghasilkan hal yang baik pula. Tapi yang nyata kepemimpinan membawa pengaruh buruk dan dampak yang kurang baik. Dalam rangka pelaksanaan otonomi daerah akan sangat bergantung pada kesiapan pemerintah daerah dalam menata sistem pemerintahannya agar

tercipta pelayanan publik yang efektif, efisiensi, transparansi dan akuntabel serta mendapat partisipasi dari masyarakat dalam penyelenggaraan pemerintahannya sesuai dengan amanat Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, bahwa dalam penyelenggaraan otonomi daerah dipandang perlu untuk menekankan pada prinsip-prinsip pemerintahan yang baik (*good governance*) dan pemerintahan yang bersih (*clean governance*) dalam mewujudkan pembangunan daerah yang desentralistik dan demokratis.

Di lingkungan organisasi kerja yang diselenggarakan oleh pemerintah dan kegiatan kerja oleh setiap aparatur sipil negara terikat oleh berbagai ketentuan yang telah diatur pemerintah sesuai kedudukan dan peranan aparatur sipil negara yang merupakan pelaksana pemerintah dalam rangka usaha mencapai tujuan untuk mewujudkan suatu masyarakat yang adil dan makmur dalam wadah Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI). Dalam mewujudkan hal tersebut peran Walikota merupakan pemimpin bagi perangkat daerah kotamadya.

Walikota berkedudukan sebagai koordinator penyelenggaraan pemerintahan di wilayah Kotamadya, berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Seorang Gubernur. Tugas Walikota adalah melaksanakan kewenangan pemerintahan yang dilimpahkan oleh Gubernur sesuai peraturan-peraturan yang berlaku.

Seperti kita ketahui kepemimpinan Walikota Kotamadya Sibolga sekarang dijabat oleh Drs. Jamal Pohan seorang kader Golkar dan juga seorang Penguasa kelahiran Sibolga, beliau ini pernah menjadi Anggota Dewan Perwakilan

Rakyat Daerah Sibolga pada Tahun 2019 dan duduk di dalam Komisi Pemerintahan yang membidangi masalah-masalah Pemerintahan Daerah.

Selama kepemimpinan Drs. Jamal Pohan, memang diberbagai tempat terdapat perubahan-perubahan diberbagai bidang misalkan beberapa bidang yang mendapatkan penghargaan masalah pajak, kebersihan, ketemtraman wilayah, juga penghargaan dari berbagai sudut yang dikeluarkan oleh Pemerintah Pusat maupun daerah tingkat I di Sumatera Utara. Tapi diberbagai bidang memang masih terdapat kelemahan-kelemahan yang selama kepemimpinan beliau misalkan tentang kehadiran Aparatur Sipil Negara, tentang kedisiplinan dan lain sebagainya memang sangat terasa sekali bahwa apa yang diinginkan oleh masyarakat, pemerintah Pusat maupun daerah tingkat I belum semuanya bisa tercapai dengan baik. Sebagai kepala pemerintahan di Kotamadya akan sangat berpengaruh untuk mewujudkan, mengarahkan sasaran tujuan agar berjalan secara efektif dan efisien terhadap pelaksanaan pelayanan kepada masyarakat.

Menurut Susanto dan Koesnadi (2003), pemimpin adalah orang yang ditetapkan untuk membawa organisasi mencapai citacitanya melalui mekanisme yang dirasakan paling efektif. Sedangkan Kartini Kartono (2005) berpendapat bahwa pemimpin berarti seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan dan kelebihan di satu bidang sehingga dia mampu mempengaruhi seseorang atau kelompok untuk bersama-sama melakukan aktivitas tertentu demi pencapaian suatu

maksud ataupun tujuan berjalan secara efektif dan efisien.

Di Kotamadya Sibolga merupakan salah satu daerah yang terdapat di wilayah Sumatera Utara terdiri dari 4 Kecamatan dan 17 Kelurahan dengan luas wilayah mencapai 10.77 Km² dan jumlah penduduk pada tahun Tahun 2019 adalah 97.77 jiwa, dengan kepadatan penduduk 2.337 jiwa/Km². Peran seorang Walikota sangat penting dalam kelangsungan pemerintahan di kotamadya Sibolga.

Berdasarkan penelitian pendahuluan (prasurvey) peneliti melihat dalam hal kedisiplinan masih kurang karena disaat peneliti mengunjungi kantor walikota pada pukul 08.00 pagi belum satupun pegawai kantor yang hadir. Administrasi kotamadya juga kurang lengkap. Dalam pemberian pelayanan kepada masyarakat masih sangat lamban. Hal tersebut di atas terindikasi karena kekurang- tegasan dari pemimpin dalam menindak pegawai atau menegur pegawai. Walikota juga kurang memberi pengarahan kepada pegawai mengenai standar operasional kerja (SOP).

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan menggunakan metode studi deskriptif, yaitu metode yang diarahkan untuk memecahkan masalah dengan cara memaparkan atau menggambarkan apa adanya hasil penelitian (Riduwan, 2010). Penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif, yaitu menjelaskan hubungan antar variabel dengan menganalisis data numerik (angka) menggunakan metode statistik melalui pengujian hipotesa (Zellatifanny & Mudjiyanto, 2018).

Variabel beserta definisi operasional yang digunakan dalam pembahasan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan (X₁) merupakan *dependent variable* atau variabel terikat dalam penelitian ini. Indikator-indikator dalam variabel kepemimpinan adalah (a) Pemegang kemudi organisasi yang cekatan, (b) Berperan katalisator, (c) Berperan integrator, dan (d) Peranan selaku "Bapak".
2. Kinerja (Y) merupakan variabel bebas atau *independent variable*. Indikator variabel kinerja adalah (a) Kuantitas kerja, (b) Kualitas kerja, (c) Pemanfaatan waktu, dan (c) Kerjasama.

Sudjana (1996) menyatakan bahwa populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin baik hasil pengukuran kualitatif dari karakteristik tertentu yang ingin dipelajari dari sifat-sifatnya. Sedangkan menurut Suharsimi Arikunto (2006), populasi adalah keseluruhan subjek. Dalam peneliti ini mengambil populasi keseluruhan Aparatur Sipil Negara di Kantor Walikotamadya Sibolga yang terdiri dari 25 orang. Mengacu pada penjelasan Suharsimi Arikunto (2006), jika sampel populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil keseluruhan.

Penelitian ini menggunakan instrumen kuesioner yaitu berdasarkan jumlah variabel yang terstruktur pada lokasi penelitian. Pengukuran variabel menggunakan metode Skala Likert yakni dalam bentuk skor yang memiliki tingkatan, mulai dari terendah (skor 1) sampai dengan tertinggi (skor 5). Metode ini digunakan untuk mengukur variabel dalam bentuk skor, dimana dimulai angka tertinggi dengan skor lima (5) berarti "Sangat Setuju", skor empat (4) berarti "Setuju", skor tiga (3) berarti

“Kurang Setuju/Ragu-Ragu”, dan skor dua (2) berarti “Tidak Setuju”, sedangkan skor terendah dinilai dengan satu (1) yang berarti “Sangat Tidak Setuju”. Peneliti menggunakan teknik pengumpulan data sebagaimana dijelaskan oleh Sugiyono, (2010), yaitu: Kuesioner, Wawancara, Studi Kepustakaan.

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data pendekatan kuantitatif dengan menggunakan rumus-rumus statistik deskriptif dan statistik inferensial, yaitu:

1. Analisis statistik deskriptif yang digunakan ialah analisis tabel frekuensi dan persentase. Teknik analisis ini digunakan untuk mengetahui dan mendeskripsikan tentang variabel efektivitas program keluarga harapan dan variabel penanggulangan kemiskinan. Rumus persentase adalah sebagai berikut:

$$P = \frac{f \times 100\%}{n}$$

Di mana: p (nilai persentase yang dicari), f (frekuensi), yaitu banyaknya data pada setiap Kategori dan n (total data sampel)

2. Analisis statistik inferensial yang digunakan ialah analisis regresi linier sederhana dan korelasi sederhana:

Pertama, Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pola hubungan dampak dari variabel kepemimpinan (variabel X) terhadap variabel kinerja (variabel Y). Menurut Sudjana (1996), pola hubungan pengaruh dinyatakan dengan persamaan regresi linier sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Di mana: a sebagai nilai konstan variabel terikat (Y) apabila variabel (X) tidak berubah/ tetap. Koefisien (a) dihitung dengan rumus:

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Adapun b sebagai koefisien arah regresi variabel Y atas variabel X, yaitu besar perubahan pada nilai variabel Y yang disebabkan atau diakibatkan oleh perubahan pada variabel X. Koefisien (a) dihitung dengan rumus:

$$b = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Untuk mengetahui tingkat linieritas regresi dan keberartian regresi diuji dengan statistik-F (Sudjana, 1996).

Kedua, Analisis korelasi sederhana digunakan untuk mengetahui derajat korelasi dan besar pengaruh determinasi dari variabel kepemimpinan (X) terhadap variabel kinerja (Y). Analisis korelasi yang digunakan ialah analisis korelasi *product moment* atau korelasi *pearson*, dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2)(n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Ketiga, Untuk mengetahui derajat determinasi (daya penentu) atau besarnya pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat (variabel tak bebas), diperoleh dengan cara mengkuadratkan harga/nilai koefisien korelasi, yaitu (r^2).

3. Untuk uji signifikansi hubungan antara variabel, maka nilai r-hitung langsung dikonsultasikan dengan nilai r-tabel pada taraf uji 5 % dengan dk = n -2.

Hasil Dan Pembahasan

Hasil analisa regresi linier dan analisa korelasi sederhana (*korelasi product moment*) memperlihatkan bahwa ternyata peran kepemimpinan mempunyai hubungan dan pengaruh dan hubungan positif terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Walikota Kotamadya Sibolga. Hasil analisis regresi linier untuk menguji hubungan fungsional atau pengaruh peran kepemimpinan terhadap kinerja pegawai didapat persamaan regresi $Y = 20,146 + 0,634X$.

Nilai Koefisien regresi $b = 0,634$ mempunyai makna hubungan pengaruh variabel peran kepemimpinan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara ialah positif sebesar 1 : 0,634 yang artinya perubahan atau peningkatan pada peran kepemimpinan sebesar 1 skala atau satuan akan menyebabkan perubahan atau peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara sebesar 0,364 skala. Dengan kata lain peran kepemimpinan ditingkatkan sebesar 100 skala maka hal itu akan diikuti dengan peningkatan kinerja sebesar 36,4 skala. Selanjutnya, koefisien konstanta $a = 20,146$ mempunyai makna jika peran kepemimpinan tidak berubah atau tetap (konstan), maka kinerja akan ada sebesar 20,146 skala atau satuan.

Hasil pengujian keberartian regresi dengan uji-F didapat nilai hitung = 25,585 yang ternyata jauh lebih besar dari nilai F tabel pada taraf uji 0,05. Hal ini mempunyai arti bahwa hubungan fungsional atau pengaruh dari peran kepemimpinan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di kantor Walikotamadya Sibolga ialah nyata atau sangat berarti pada taraf signifikan 0,05 atau taraf keyakinan 95% dengan kata lain hubungan pengaruh dari peran

kepemimpinan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara tidak bisa diabaikan.

Hasil analisa regresi linier tersebut didukung oleh hasil korelasi *pearson* dimana diperoleh koefisien korelasi (r) sebesar 0,766 dan koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,587 atau 58,7% yang berarti bahwa hasil analisis korelasi tersebut menunjukkan bahwa peran kepemimpinan mempunyai korelasi positif terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara dengan besar daya penentu 58,7%, artinya perkembangan pada kinerja aparatur sipil negara sebesar 58,7% ditentukan atau tergantung pada variabel peran kepemimpinan, sedangkan sisanya (41,3%) ditentukan atau tergantung pada variabel lainnya.

Berdasarkan hasil-hasil analisis data tersebut, maka dengan demikian persamaan regresi linier $Y = 20,146 + 0,634X$ dapat digunakan untuk memprediksi perkembangan yang akan terjadi dimasa depan pada variabel kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Walikotamadya Sibolga apabila variabel peran kepemimpinan diketahui. Apabila diprediksi yaitu dengan memasukkan nilai rata-rata variabel peran kepemimpinan hasil pengamatan yaitu sebesar 20 ke dalam persamaan regresi linier tersebut, maka kinerja Aparatur Sipil Negara akan menjadi : $Y = 20,146 + 0,634(20) = 32,826$.

Hasil perhitungan ketepatan prediksi di atas mempunyai pengertian jika peran kepemimpinan di kantor Walikota madya dapat bertambah sebesar nilai rata-rata variabel X hasil pengamatan (20) maka diharapkan kinerja pegawai akan meningkat menjadi 32,826 unit atau skala. Hasil-hasil anailis data tersebut secara keseluruhan memberikan petunjuk bahwa peran kepemimpinan

punya pengaruh signifikan terhadap kinerja di Kantor Walikotamadya, Sibolga dengan demikian, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yakni ada pengaruh antara peran kepemimpinan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Walikotamadya Sibolga.

Dengan terujinya hipotesis tersebut, maka dengan demikian hasil penelitian ini mendukung pendapat teoritis atau pun hasilhasil kajian penelitian yang pernah dilakukan para ahli. Menurut Siagian (2003) kepemimpinanlah yang memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja para pegawainya yang dapat dilihat dari bagaimana seorang pemimpin dapat mempengaruhi bawahannya untuk bekerjasama menghasilkan pekerjaan yang efektif dan efisien.

Menurut Tangkilisan (2005), pemimpin yang efektif harus mempunyai agenda dalam mencapai tujuan organisasi, menghadapi tantangan dan kemungkinan yang akan terjadi dan mewujudkan keinginannya dengan visi baru serta mengomunikasikanya dan mengajak bawahan bersatu untuk mencapai tujuan baru dengan menggunakan sumber daya dan energi seefisien mungkin.

Pemimpin merupakan pemegang kemudi dalam organisasi, Kemampuan pemimpin untuk mendekati organisasinya dengan gaya kepemimpinan tertentu akan mengarahkan untuk bisa mencapai visi, misi dan tujuan organisasi. Pemimpin bisa diibaratkan sebagai pemegang kemudi yang menentukan arah dan tujuan organisasi sekaligus eksistensinya pada masa yang akan datang. Masalah kepemimpinan

sama tuanya dengan sejarah manusia. Permasalahannya sekarang adalah bagaimana seorang pemimpin dapat menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik.

Untuk memilih seorang pemimpin yang baik dan efektif tentu ada kriteria-kriteria tertentu. Perkembangan model-model kepemimpinan di masyarakat juga beragam. Setiap model kepemimpinan memiliki karakteristik yang berbeda. Kepemimpinan merupakan faktor penggerak organisasi melalui penanganan perubahan dan manajemen yang dilakukannya sehingga keberadaan pemimpin bukan hanya sebagai simbol yang ada atau tidaknya tidak menjadi masalah, tetapi keberadaannya memberi dampak positif bagi perkembangan organisasi. Seorang pemimpin yang efektif akan selalu mencari cara-cara yang lebih baik. Seseorang dapat menjadi pemimpin yang berhasil jika percaya pada pertumbuhan yang berkesinambungan, efisiensi yang meningkat dan keberhasilan yang berkesinambungan dari organisasi yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Dalam hal pencapaian suatu tujuan diperlukan suatu perencanaan dan tindakannya atau untuk dapat mewujudkannya. Secara umum tujuan suatu organisasi dapat dilihat dari visi dan misi. Tinggal bagaimana seorang pemimpin dapat mengarahkan bawahannya untuk mencapai visi dan misi tersebut. Visi dan misi dalam suatu organisasi merupakan suatu konsep perencanaan yang disertai dengan tindakan sesuai dengan apa yang direncanakan untuk mencapai suatu tujuan.

Pemimpin juga harus berperan sebagai seorang katalisator, pemimpin tersebut berperan selalu meningkatkan penggunaan segala sumberdaya manusia yang ada, berusaha memberikan reaksi yang memberikan semangat dan daya kerja cepat dan semaksimal mungkin, serta selalu tampil sebagai pelopor dan pembawa perubahan. Peran pemimpin sebagai integrator terutama pada hirarkhi puncak organisasi integrator itu adalah pimpinan. Setiap pejabat pimpinan, terlepas dari hirarki jabatannya dalam organisasi sesungguhnya adalah integrator hanyalah saja cakupan dan intensitasnya berbeda-beda. Artinya, semakin tinggi kedudukan seseorang dalam hirarki kepemimpinan dalam organisasi, semakin penting pula maka; peranan tersebut hanya pimpinanlah yang berada di atas semua orang dan semua satuan kerja yang memungkinkannya menjalankan peranan integratif yang didasarkan pada pendekatan yang holistik.

Dalam kehidupan organisasi bahwa timbulnya kecenderungan berfikir dan tidak berkotak-kotak dikalangan para anggota organisasi dapat diakibatkan oleh sikap yang positif, tetapi mungkin pula karena sikap yang negatif. Dikatakan dapat bersifat positif karena adanya tekad dan kemauan yang keras dikalangan para anggota organisasi yang tergabung dalam satu kelompok tertentu untuk berbuat seoptimal mungkin bagi organisasi akan tetapi sikap demikian dapat menyambut dampak negatif bagi kehidupan organisasional apabila dalam berbuat usaha sebaik mungkin bagi organisasi para anggota organisasi yang bersangkutan lupa bahwa keberhasilan satu kelompok yang bekerja sendiri

belum menjamin keberhasilan organisasi sebagai keseluruhan.

Sikap mementingkan kelompok dan suatu kerja sendiri mudah timbul lagi dalam organisasi pembagian tugas menuntut spesialisasi yang berlebihan, sistem alokasi dana dan daya yang tidak atau kurang rasional dan penekanan pada pendekatan kesisteman. Hal-hal demikian biasanya berkaitan pada sesuatu persaingan dikalangan berbagai kelompok kerja yang diupayakan agar suatu kerja sendiri diperlakukan sebagai satuan kerja strategis jika pimpinan organisasi membiarkan persepsi demikian berkembang tidak mustahil bahwa para anggota satuan kerja yang bersangkutan akan berjuang supaya satuan kerja memperoleh alokasi dana, sarana, prasarana dan tenaga yang lebih besar dibandingkan dengan satuan-satuan kerja yang lain mudah menduga bahwa upaya demikian akan membuahkan cara berfikir dan cara bertindak yang berkotak-kotak.

Peran kepemimpinan sebagai bapak, kepemimpinan adalah suatu upaya untuk mempengaruhi pengikut bukan dengan paksaan untuk memotivasi orang mencapai tujuan tertentu. Kemampuan mempengaruhi erat kaitannya dengan pemenuhan kebutuhan dari para anggotanya (Gibson 1986). Hubungan pemimpin dengan anggota berkaitan dengan derajat kualitas emosi dari hubungan tersebut, yang mencakup tingkat keakraban dan penerimaan anggota terhadap pemimpinnya. Semakin yakin dan percaya anggota kepada pemimpinnya, semakin efektif kelompok dalam mencapai tujuannya. Dalam hubungan pemimpin dengan anggotanya perlu diperhatikanantisipasi kepuasan anggota dan harus

dipadukan dengan tujuan kelompok, motivasi anggota dipertahankan tinggi, kematangan anggota dalam pengambilan keputusan dan adanya tekad yang kuat dalam mencapai tujuan.

Kinerja Aparatur Sipil Negara dikaitkan dengan kultur masyarakat Indonesia, dari berbagai pengamatan kondisi empirik yang ada di berbagai organisasi kerja, menunjukkan kecenderungan bahwa sebagian besar aparatur sipil negara akan rajin bekerja jika pemimpin melihat Aparatur Sipil Negara bekerja, dan hal sebaliknya terjadi, jika pemimpin tidak melihat Aparatur Sipil Negara bekerja, atau tidak ada di tempat kerja maka kinerja yang ditunjukkan Aparatur Sipil Negara cenderung kurang produktif, dan hasilnya kurang maksimal atau kurang optimal.

Senada dengan fenomena di atas, Waspada, sebuah harian media yang ada di daerah Sumatra Utara tanggal 02 Agustus 2019 mempublikasikan bahwa masih banyak Aparatur Sipil Negara (ASN) bekerja hanya melepas rodi, artinya 'kerja asal datang dan tiap bulan mengambil gaji, dan kondisi ini menjadi pergunjungan negatif di kalangan masyarakat (Waspada, 2004). Keadaan tersebut dapat dijadikan paradigma empirik bahwa kinerja aparatur sipil negara terkait erat dengan pemimpin atau kepemimpinan di suatu organisasi kerja, baik pemerintah maupun swasta.

Kinerja, merupakan kata serapan dari bahasa Inggris "*performance*", yang artinya (1) *task directed activity*, dan (2) *the result of such an activity as superior performance* (IRA, 1983). Dari kedua pengertian tersebut kinerja adalah tugas yang mengacu pada aktivitas dan hasil aktivitas atau hasil kerja. Jadi, *performance is defined as the record of*

outcomes produced in a specified job function or activity during a specified time period (Ruky, 2002), kemauan dan kemampuan melakukan pekerjaan (Kamars, 1994), aktivitas atau perilaku kerja (Anwar, 2004), ukuran kerja (Robbins, 1996), hasil atau tingkat keberhasilan kerja (Rivai, 2005), yang dilakukan pegawai di suatu lembaga atau perusahaan atau organisasi kerja, dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan bidang kerja, wewenang, dan tanggung jawabnya, dalam upaya mencapai tujuan organisasi, secara legal, tidak melanggar hukum, sesuai moral dan etik (Sedarmayanti, 2004).

Kinerja Aparatur Sipil Negara merupakan efek logis pegawai (seorang atau sekelompok pegawai) yang didorong oleh atribusi-atribusi baik yang bersifat internal maupun eksternal. Atribusi yang bersifat internal atau disposisional dihubungkan dengan sifat pegawai itu sendiri, misalnya kompetensi, *skill*, sikap, komitmen, integritas, kematangan, kesadaran, motivasi, minat, dan lain-lain. Sedangkan atribusi yang bersifat eksternal atau situasional dihubungkan dengan lingkungan seperti tingkat kesulitan tugas, suasana kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, insentif, organisasi kerja, dan lain-lain (Arikunto, 1990). Kedua jenis faktor atribusi inilah yang menentukan kinerja pegawai itu baik atau buruk.

Diketahui bahwa kinerja pegawai merupakan suatu faktor penting dalam suatu organisasi kerja dan perlu terus ditingkatkan, karena indikator keberhasilan dan baiknya suatu organisasi kerja adalah baiknya kinerja pegawai dan meningkatnya hasil kerja pegawainya. Berdasarkan uraian di atas maka

tulisan ini disusun dengan menawarkan konsep teoritis dan praktis untuk menjawab pertanyaan “bagaimana kepemimpinan yang dapat meningkatkan kinerja dan hasil kerja pegawai di suatu lembaga atau instansi atau organisasi kerja? Untuk mendapatkan kinerja yang baik dan hasil kerja yang meningkat di suatu organisasi kerja, pegawai harus memenuhi persyaratan atau memiliki (1) keahlian dan kemampuan dasar, yaitu sekelompok kemampuan, yang meliputi kemampuan komunikasi, kemampuan teknik, kemampuan konseptual, (2) kualitas pribadi yang meliputi mental, fisik, emosi, watak sosial, sikap, komitmen, integritas, kesadaran, serta perilaku yang baik, (3) kemampuan administrasi meliputi kemampuan menganalisis persoalan, memberi pertimbangan, pendapat, keputusan, mengatur sumberdaya, dan berbagai macam kegiatan, lapang dada, sabar, bertisipasi aktif dalam berbagai aktivitas, dan motivasi yang tinggi (Wahjosumidjo, 2001).

Kinerja pegawai yang baik harus ditopang oleh kualitas professional dalam melaksanakan tugas. Perwujudan kualitas professional harus ditopang oleh jiwa professionalisme sebagai sikap mental pegawai yang senantiasa mendorong dirinya untuk mewujudkan dirinya sebagai pegawai yang professional. Kualitas professional ditunjukkan oleh lima indikator, yaitu (1) keinginan untuk selalu menempatkan perilaku yang mendekati standar ideal, (2) meningkatkan, dan memelihara citra profesi, (3) keinginan untuk senantiasa mengejar kesempatan pengembangan professional yang dapat meningkatkan dan memperbaiki kualitas pengetahuan dan keterampilan, (4) mengejar kualitas dan

cita-cita profesi, (5) memiliki kebanggaan terhadap profesi (Surya, 2003).

Kualitas professional tidak lain merupakan gambaran dari atau berkaitan dengan kematangan pegawai di suatu organisasi kerja. Lebih jauh Hersey dan Blanchard (1982), mendefinisikan bahwa kematangan kerja bawahan atau pegawai adalah kemampuan dan kemauan pegawai dalam memikul tugas pekerjaan yang menjadi wewenang dan ditanggungjawab untuk mengarahkan perilakunya sendiri. Kematangan kerja pegawai ini dikaitkan dengan tugas atau pekerjaan, aktivitas, fungsi, dan peran tertentu yang perlu dilaksanakan, artinya pegawai tidak dapat dikatakan matang atau tidak matang dalam arti menyeluruh. Pada dasarnya, sebagian besar pegawai cenderung kurang matang dalam kaitannya dengan tugas, fungsi, peran, dan sasaran spesifik yang diupayakan pemimpin untuk diselesaikan melalui pegawainya atau bawahannya.

Berdasarkan uraian di atas, dapatlah diinduksi, bahwa kematangan pegawai terkait dengan dua aspek yaitu (1) aspek kemampuan kerja pegawai, dan (2) aspek kemauan kerja pegawai. Kemauan kerja pegawai adalah kematangan psikologis atau kematangan *soft skill*, yang dikaitkan dengan komitmen, integritas, kemauan, dan motivasi, untuk melakukan suatu tugas pekerjaan (Hersey & Blanchard, 1982). Artinya, pegawai yang sangat matang secara psikologis di suatu bidang tugas pekerjaannya, adalah pegawai yang bertanggung jawab, memiliki komitmen, integritas, motivasi, dan memiliki keyakinan terhadap diri sendiri bahwa ia merasa mampu melakukan suatu pekerjaan tertentu, dan tidak membu-

tuhkan dorongan untuk melakukan pekerjaan tersebut. Sebaliknya, pegawai yang tidak bertanggung jawab, tidak memiliki komitmen, integritas, motivasi, dan tidak memiliki keyajinan terhadap diri sendiri, bahwa ia merasa mampu melakukan suatu pekerjaan tertentu, adalah pegawai yang memiliki kematangan psikologis rendah di bidang tugas pekerjaannya.

Pegawai yang kematangan psikologis rendah, perlu mendapat dukungan dari pimpinan agar kinerjanya menjadi lebih baik, dan hasil kerjanya meningkat, dan tujuan organisasi dapat dicapai sebagaimana yang telah ditentukan sebelumnya. Berdasarkan uraian di atas, secara umum, kemampuan kerja pegawai mencakup dua ranah yaitu sebagai berikut:

Pertama, Motivasi kerja Aparatur Sipil Negara adalah 'perhatian dan antusiasme Aparatur Sipil Negara untuk melaksanakan tugas yang menjadi wewenang dan tanggungjawabnya dengan baik dan benar' (Blanchard *et al.*, 1996), 'sesuatu yang membuat orang bertindak dalam cara-cara tertentu' (Nawawi, 2003), dan 'berupa konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri Aparatur Sipil Negara yang memulai dan mengarahkan perilakunya' (Gibson *et al.*, 1985). Motivasi kerja pegawai memiliki dua bentuk dasar berupa (1) motivasi hakiki (*intrinsic motivation*), yaitu faktor dari dalam diri Aparatur Sipil Negara yang mempengaruhi untuk melakukan suatu tugas pekerjaan yang menjadi wewenang dan tanggungjawabnya, dan (2) motivasi buatan (*extrinsic motivation*), yaitu sesuatu yang dilakukan pimpinan (orang lain) terhadap pegawainya untuk memotivasi pegawainya sehingga mau

melakukan suatu tugas pekerjaan yang menjadi wewenang dan tanggungjawabnya, misalnya memberikan insentif, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, menempatkan pegawai sesuai dengan kompetensinya, dan sesuai dengan pekerjaan yang disenanginya.

Kedua, Tanggung jawab kerja Aparatur Sipil Negara pada hakekatnya adalah tanggung jawab Aparatur Sipil Negara dalam melaksanakan suatu tugas pekerjaan yang diembankan padanya dan dalam lingkup wewenangnya. Tanggung jawab kerja Aparatur Sipil Negara, adalah suatu pengertian yang di dalamnya mengandung norma etika, sosial, dan *scientific*. Artinya, aktivitas Aparatur Sipil Negara di suatu bidang tugas pekerjaan yang dipertanggungjawabkan itu adalah baik, dapat diterima, disetujui orang-orang lain, dan mengandung kebenaran yang bersifat umum. Tanggung jawab Aparatur Sipil Negara juga mengandung keberanian mengambil resiko terhadap tantangan, hambatan, dan rintangan yang menghalangi tercapainya tujuan pekerjaan yang telah diyakini kebaikan dan kebenarannya. Jadi, tanggung jawab aparatur sipil negara di bidang tugas pekerjaannya adalah kesanggupan aparatur sipil negara, yaitu kesanggupan untuk menjalankan tugas pekerjaan yang menjadi wewenang yang diembankan padanya dengan sebaik-baiknya.

Berdasarkan uraian di atas dapat dirumuskan bahwa kematangan Aparatur Sipil Negara melaksanakan tugas pekerjaannya mencakup dua aspek, yaitu (1) kemampuan kerja Aparatur Sipil Negara, dan (2) tanggung jawab kerja Aparatur Sipil Negara, dan masing-masing aspek meliputi pengalaman kerja, pengetahuan dan pema-

haman akan syarat pekerjaan, motivasi kerja, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan Aparatur Sipil Negara. Kematangan Aparatur Sipil Negara dalam melaksanakan suatu tugas pekerjaannya sebagaimana uraian di atas, dalam kondisi empirik keadannya relative bervariasi dari Aparatur Sipil Negara ke Aparatur Sipil Negara lain, dan di suatu organisasi kerja yang satu ke suatu organisasi kerja yang lain.

Konsekuensinya, pemimpin dalam kepemimpinannya di suatu organisasi kerja harus mengaplikasikan gaya kepemimpinan yang bervariasi, yang sesuai dan serasi dengan tingkat kematangan pegawai sebagai bawahannya, dalam melaksanakan suatu tugas pekerjaan yang menjadi wewenang dan tanggungjawab aparatur sipil negara. Kematangan pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaannya direntang menjadi empat tingkatan, yaitu tingkat kematangan rendah (M1), tingkat kematangan sedang (M2), tingkat kematangan cukup matang (M3), dan tingkat kematangan sangat matang (M4) (Hersey & Blanchard, 1982). Menurut Rivai (2008), masing-masing tingkat kematangan Aparatur Sipil Negara tersebut memiliki cirri-ciri khusus, dan diuraikan sebagai berikut:

1. Rendah (M1) Aparatur Sipil Negara tidak mau dan tidak mampu melaksanakan tugas yang menjadi wewenang dan tanggungjawabnya, artinya kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas rendah, dan tidak mau bertanggung jawab. Faktor penyebabnya, adalah tugas dan pekerjaan yang menjadi wewenangnya jauh di atas kemampuan pegawai, kurang mengerti apa kaitan antara tugas dan tujuan organisasi kerja,

mempunyai sesuatu yang diharapkan tetapi tidak sesuai dengan ketersediaan di tempat kerja.

2. Sedang (M2) Aparatur Sipil Negara tidak mampu melaksanakan tugas yang menjadi wewenang dan tanggungjawabnya, tetapi mau bertanggung jawab, artinya walaupun kemampuan dalam melaksanakan tugas rendah, tetapi memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi sehingga ada upaya untuk berprestasi, dan mereka yakin akan pentingnya tugas, dan tahu pasti tujuan organisasi kerja yang akan dicapai. Faktor penyebabnya, adalah pegawai belum berpengalaman atau belum mengikuti pelatihan, tetapi memiliki motivasi yang tinggi, jabatan yang diduduki baru, dimana semangat kerjanya tinggi, tetapi bidangnya baru, dan selalu berupaya mencapai prestasi, punya harapan yang sesuai dengan ketersediaan yang ada di tempat kerja.
3. Cukup Matang (M3) Aparatur Sipil Negara mampu melaksanakan tugas yang menjadi wewenang dan tanggungjawabnya, tetapi tidak mau melakukannya karena satu atau beberapa hal, tidak yakin akan keberhasilan kerjanya, sehingga tugas tersebut tidak dilaksanakannya. Aparatur Sipil Negara seperti ini ingin didengarkan keluhan, pendapat, dan sarannya, serta perlu bantaun dalam memecahkan masalah tugas pekerjaannya. Faktor penyebabnya, adalah pegawai merasa kecewa atau frustrasi, misalnya baru saja mengalami alih tugas, restrukturisasi tugas pekerjaan, atau organisasi kerja, dan tidak puas dengan penempatan tugas pekerjaan yang baru.

4. Sangat Matang (M4) Aparatur Sipil Negara mau dan mampu melaksanakan tugas yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya, artinya mereka memiliki kemampuan yang tinggi dalam menyelesaikan tugasnya dengan baik dan berhasil, memecahkan masalah tugas pekerjaan yang dihadapi, memiliki motivasi kerja yang tinggi, dan besar tanggung jawabnya, serta kurang membutuhkan pujian dan pengawasan yang ketat dari pemimpin atau orang lain. Mereka berpengalaman dan berkemampuan tinggi dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya, serta mendapat kepuasan atas prestasi kerja yang diraih, dengan penuh keyakinan akan selalu berhasil dalam kinerjanya.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian sebagaimana telah dikemukakan di atas maka dapatlah ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Peran kepemimpinan dilihat dari Pemegang kemudi organisasi yang cekatan, Berperan sebagai katalisator, Berperan sebagai integrator, Peranan selaku "Bapak" sudah cukup baik. Dalam hal ini berarti peran kepemimpinan pada kantor Wali-kotamadya Sibolga belum sepenuhnya baik atau maksimal perannya disebabkan banyak faktor di dalamnya.
2. Kinerja Aparatur Sipil Negara dilihat dari Kuantitas kerja, Kualitas kerja, Pemanfaatan waktu, Kerjasama terkategori sudah baik. Dengan demikian perlu ditingkatkan pada masa-masa yang akan datang.

3. Uji keberartian regresi didapat $F_{hitung}=25,585$ pada probabilitas 0.000 dan jika dikonsultasikan dengan nilai F_{tabel} ternyata lebih besar dari nilai F_{tabel} pada taraf signifikansi $0,05 = 4,41$ dan $0,01 = 8,285$. Ini bermakna bahwa hubungan fungsional pengaruh peran kepemimpinan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara ialah positif dan meyakinkan.

Referensi

- Anwar, M.Khoirul. 2004. *Aplikasi Sistem Informasi Manajemen Bagi Pemerintahan Di Era Otonomi Daerah (SIMDA)*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta
- Arikunto, Suharsimi. 1990. *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*. Bumi Aksara. Jakarta
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Bina Aksara. Jakarta
- Gibson .1986. *Perilaku Organisasi*. Bina Aksara. Jakarta
- Hersey, P., and Blanchard, K. H. 1982. Leadership style: Attitudes and behaviors. *Training & Development Journal*, 36(5), pp. 50–52
- Ibrahim, A.H., Pora, R. and Pora, A., 2020. Peran Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (studi di Kantor Kecamatan Mangoli Tengah Kabupaten Kepulauan Sula). *Jurnal Government of Archipelago-JGOA*, 1(1), pp.25-33.
- Istianto, Bambang. 2011. *Manajemen Pemerintah Dalam Perspektif Pelayanan Publik*. Mitra Wacana Media. Jakarta

- Kartini Kartono. 2005. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Nawawi, Hadari. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Cetakan ke-7. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta
- Riduwan. 2010. *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Alfabeta. Bandung
- Rivai, Veithzal. 2005. *Performance Aparcial*. PT. Raja Grafindo. Jakarta
- Rivai, Veithzal. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari Teori dan Praktik*. PT. Raja Grafindo. Jakarta
- Robbins, Stephen P. 1996. *Perilaku Organisasi*. Edisi ke 7, Jilid II. Prehallindo. Jakarta
- Ruky, Ahmad S. 2002. *Sistem Manajemen Kinerja*. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta
- Sedarmayanti. 2004. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju. Bandung
- Siagian, Sondang P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. edisi satu, cetakan kesepuluh. Bumi Aksara. Jakarta
- Sudjana, 1996, *Teknik Analisis Regresi dan Korelasi Bagi Peneliti*. Tarsito. Bandung
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung
- Surya, Dharma. 2003. *Manajemen Kinerja*. Pustaka Pelajar. Jakarta
- Susanto A.B dan Koesnadi Kardi. 2003. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Grafindo. Jakarta
- Tangkilisan, Hessel N.S. 2005. *Manajemen Publik*. PT. Grasindo. Jakarta
- Tatulus, A., Mandey, J. and Rares, J., 2015. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai negeri sipil di kantor kecamatan tagulandang kabupaten sitaro. *Jurnal Administrasi Publik*, 2(30). pp. 1-12
- Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah
- Wahjosumidjo. 2001. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. PT Radja Grafindo Persada. Jakarta
- Zellatifanny, C.M. and Mudjiyanto, B., 2018. Tipe penelitian deskripsi dalam ilmu komunikasi. *Diakom: Jurnal Media Dan Komunikasi*, 1(2), pp.83-90