

PERAN KEPEMIMPINAN DALAM PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI DI BAGIAN STAF ADMINISTRASI KEPALA STAF ANGKATAN UDARA (SMIN KASAU) MARKAS BESAR TNI ANGKATAN UDARA

¹Dwi Ratnasari

¹Program Studi Administrasi Publik Universitas Krisnadwipayana

Email koresponden: _dwiratna67@gmail.com

Abstract

This research aims to analyze the role of leadership in improving employee performance in the Administrative Staff section of the Air Force Chief of Staff (SMIN KASAU) of the Indonesian National Army Headquarters, as well as identifying factors that support and hinder the role of leadership in improving employee performance. This research uses a qualitative approach with interview techniques, observation and focus group discussions to explore deeper understanding. The findings of this research indicate that the leadership model applied in the Administrative Staff of the Chief of Staff of the Indonesian National Army Air Force implements all leadership roles according to Path Goal theory, namely leaders as directors, leaders as supporters, leaders as participants and leaders who are achievement oriented. Factors that support the implementation of good leadership in the Administrative Staff of the Chief of Staff of the Indonesian National Army Air Force include good cooperation, quality of performance, timeliness, accuracy in giving orders and the availability of adequate facilities and infrastructure.

Keywords: Leadership, Performance, (SMIN KASAU), Military Organization

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran Kepemimpinan dalam peningkatan kinerja pegawai di bagian Staf Administrasi Kepala Staf Angkatan Udara ((SMIN KASAU)) Markas Besar Tentara Nasional Indonesia, serta mengidentifikasi faktor-faktor yang mendukung dan menghambat peran kepemimpinan tersebut dapat meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik wawancara, observasi, dan diskusi kelompok terarah untuk menggali pemahaman yang lebih dalam. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa Model kepemimpinan yang diterapkan di Staf Administrasi Kepala Staf Angkatan Udara Tentara Nasional Indonesia menerapkan semua peran kepemimpinan menurut teori Path Goal yaitu pimpinan sebagai pengarah, pemimpin sebagai pendukung, pemimpin sebagai partisipasi dan pemimpin berorientasi prestasi. Faktor – faktor yang mendukung penerapan kepemimpinan yang baik di Staf Administrasi Kepala Staf Angkatan Udara Tentara Nasional Indonesia antara lain adanya kerja sama yang baik, kualitas kinerja, ketepatan waktu, ketepatan dalam memberikan perintah dan tersedianya sarana dan prasarana yang memadai.

Kata kunci: Kepemimpinan, Kinerja, (SMIN KASAU), Organisasi Militer

PENDAHULUAN

Kinerja suatu organisasi bergantung pada kinerja pegawai di organisasi tersebut. Unsur-unsur yang menentukan bagus atau tidaknya kinerja pegawai salah satunya adalah pemimpin (Siagian, 2019). Pemimpin harus memiliki kepemimpinan karena kepemimpinan adalah unsur terkuat dari berjalan atau tidaknya organisasi tersebut. Kepemimpinan dibutuhkan karena ada empat alasan. *Pertama*, banyak orang membutuhkan figur pemimpin. *Kedua*, dalam berbagai situasi, seorang pemimpin harus muncul untuk mewakili kelompoknya. *Ketiga*, pemimpin adalah tempat pengambil-alihan resiko jika terjadi tekanan terhadap kelompoknya. *Keempat*, sebagai posisi meletakkan kekuasaan (Toha, 1994).

Kepemimpinan memiliki hubungan langsung terhadap kinerja pegawai. Terdapat hubungan yang

signifikan antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai, artinya semakin baik kepemimpinannya, yaitu mengkombinasikan antara perilaku tugas dan hubungan, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Dengan meningkatnya kinerja pegawai berarti tercapainya hasil kerja seseorang atau pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakkan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut. Tercapainya kinerja yang maksimal tidak akan terlepas dari peran pemimpin birokrasi dalam memotivasi bawahannya dalam melaksanakan pekerjaan secara efisien dan efektif (Pasolong, 2019). Kinerja pegawai erat kaitannya dengan hasil pekerjaan

seseorang dalam suatu organisasi (instansi), hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu. Kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan dan keahlian dalam bekerja, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh semangat kerjanya.

Instansi atau organisasi pemerintahan yang menjadi objek dari penelitian ini adalah Staf Administrasi Kepala Staf Angkatan Udara (SMIN KASAU) Markas Besar Tentara Nasional Indonesia (TNI) di Jakarta. Signifikansi dari penelitian ini adalah belum banyak studi-studi administrasi Publik yang mengangkat isu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di instansi militer. Penelitian dari Siregar (2019), Maulana (2020), Sirrajudin (2021), Haryanti (2023) dan Syafitri (2024) memperlihatkan adanya keterkaitan antara kepemimpinan dan peran kepemimpinan terhadap kinerja pegawainya baik di instansi swasta

ataupun di instansi publik. Sedangkan penelitian ini berbeda karena pandangan umum dalam kajian kepemimpinan dalam organisasi militer adalah ketat, instruksional dan kaku. Namun dalam penelitian di Markas Besar TNI Angkatan Udara ini fokusnya adalah pada manajerial organisasi yang terbatas pada bagian administrasi.

Kepemimpinan yang ada di Bagian Administrasi Markas Besar TNI Angkatan Udara (KASAU) tersebut dipimpin oleh Kepala Bagian. Berdasarkan Peraturan Kepala Staf Angkatan Udara nomor 45 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tugas Staf Administrasi Kepala Staf Angkatan Udara, tugas bagian administrasi adalah menyelenggarakan administrasi kesekretariatan, administrasi keuangan, mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi Kepala Staf Angkatan Udara Markas Besar TNI dan menyediakan serta

mengkoordinasikan tenaga ahli yang diperlukan oleh Angkatan Udara sesuai dengan peraturan perundangan. Salah satu permasalahan yang terjadi di Bagian Administrasi ini adalah pemimpin yang kurangnya memperhatikan pekerjaan para pegawainya, sehingga pelaporan pertanggung jawaban selalu terlambat diselesaikan. Para bawahannya kurang diberikan ketegasan dan teguran sehingga masih banyak yang terlambat masuk kerja. Selain itu, permasalahan lainnya terdapat perbedaan antara kinerja yang diharapkan dengan praktek sehari-hari, pelayanan yang diberikan oleh staf lain dirasakan masih belum memuaskan pengguna dan munculnya keluhan dan ketidakpuasan dalam pelayanan petugas.

Peran kepemimpinan menurut teori Path-Goal ada empat. *Pertama*, pemimpin pengarah (*directive leadership*). *kedua*, pemimpin

pendukung (*supportive leadership*), pemimpin partisipatif (*participative leadership*), dan pemimpin berorientasi prestasi (*achievement-oriented leadership*) (Anita Bans-Akutey, 2021).

METODOLOGI

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek alamiah dimana peneliti merupakan instrumen kunci. Berdasarkan tujuan penelitiannya, jenis penelitian ini merupakan penelitian deskriptif. Tujuan dari penelitian yang bersifat deskriptif itu sendiri yaitu untuk menggambarkan secara tepat sifat-sifat suatu individu, keadaan, gejala atau kelompok tertentu (Arikunto, 2014). Data dan informasi diambil dengan teknik triangulasi yakni wawancara, observasi dan dokumentasi

(Sugiyono, 2009). Adapun proses analisis data dilakukan sebagaimana dikemukakan oleh Miles dan Huberman, yang mencakup tiga kegiatan yang bersamaan, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan Kesimpulan (Basrowi & Suwanda, 2008).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Seorang pemimpin harus menerapkan kepemimpinan untuk mengelola bawasanya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Kepemimpinan yang dijalankan oleh seorang pemimpin dapat mempengaruhi kinerja pegawai

organisasi tersebut. Karena kepemimpinan yang dijalankan dengan baik merupakan perwujudan dari kepemimpinan yang efektif, dan kepemimpinan yang efektif dapat memberikan sumbangan pada peningkatan prestasi kerja pegawai. Kepemimpinan yang efektif memberikan sumbangan pada moral tenaga kerja, biasanya hal ini mengakibatkan lingkungan yang tercipta dilihat oleh para tenaga kerja sebagai sesuatu yang seimbang dengan keberuntungan psikologis mereka. Sebagai dampak nyata, dengan senang hati mereka melibatkan diri dalam pekerjaan mereka. Pegawai jarang sekali menyadari secara persis mengapa pegawai merasa bebas untuk melibatkan diri sepenuhnya pada pekerjaannya. Biasanya hal ini dapat menunjukkan fakta bahwa pimpinannya adalah rekan kerja yang menyenangkan, sebagaimana tenaga kerja lainnya, pekerjaannya pun semakin menyenangkan.

Pertama, pemimpin Sebagai Pengarah (Directive Leadership). Pengarahan yang dilakukan oleh pemimpin merupakan petunjuk, intruksi, atau perintah yang harus dikerjakan oleh pegawai agar pegawai dapat memahami pekerjaan yang harus mereka kerjakan. Peran directing yang mengandung pengertian bahwa memberikan direktif, memberi petunjuk atau intruksi, dan dapat diartikan memberikan arahan. Dengan kata lain bahwa apa yang dilaksanakan untuk waktu berikutnya atau di kemudian hari sudah mempunyai garisgaris batas yang harus ditaati agar kesemuanya dapat sejalan dengan apa yang telah menjadi peraturan dalam sebuah instansi atau organisasi. Dalam peran pemberian arahan disini mengandung arti bahwa segala upaya yang dilakukan oleh pegawai yang berada dibawah tanggung jawab pimpinan telah ditetapkan dan direncanakan sebelumnya dan peraturan yang disepakati merupakan

hasil dari pengembangan pemikiran pemimpin dalam organisasi publik tersebut.

Salah satu bentuk pengarahan Kepala Staf Angkatan Udara adalah Bimtek atau bimbingan teknis yaitu kegiatan pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi dan keterampilan peserta dalam bidang tertentu. Materi Bimtek bervariasi tergantung pada bidang yang dipilih, contohnya: membangun tim kerja efektif, teknik komunikasi, pelayanan prima, survey kepuasan masyarakat, tata pemerintahan yang baik, kepemimpinan, dan lain lain. Kegiatan bimtek dalam rangka penerapan komitmen personel TNI AU terhadap clean government dan good government.

Pengarahan yang dilakukan oleh Kepala Staf Angkatan Udara merupakan petunjuk, intruksi, atau perintah yang harus dikerjakan oleh para personel Staf Administrasi Kepala Staf Angkatan Udara agar

dapat memahami pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggungjawabnya. Sebagai bentuk arahan yang dilakukan oleh Kepala Staf Angkatan Udara adalah memberikan arahan dalam rapat. Pengarahan dalam Staf Administrasi Kepala Staf Angkatan Udara mempunyai tujuan meminimalisir resiko terhambatnya rencana, menumbuhkan motivasi para personel dan mengembangkan kompetensi dan keterampilan sehingga tercapainya tujuan satuan dengan baik.

Kepala Staf Angkatan Udara telah memiliki sikap pemimpin sebagai pengarah, hal ini dapat dilihat bahwa Kepala Staf Angkatan Udara memimpin rapat serta memberikan pengarahan terkait Aset Barang Milik Negara sehingga adanya arahan tersebut mampu menambah pengetahuan personel dalam menyusun kebijakan yang mampu

meningkatkan efisiensi pengelolaan aset TNI AU.

Kedua, pemimpin sebagai pendukung (Supportive Leadership) Pemimpin bersifat ramah dan menunjukkan kepedulian akan kebutuhan bawahan. Ia juga memperlakukan semua bawahan sama dan menunjukkan tentang keberadaan mereka, status dan kebutuhan-kebutuhan pribadi sebagai usaha untuk mengembangkan hubungan interpersonal yang menyenangkan diantara anggota kelompok. Pemimpin pendukung (supportive) memberikan pengaruh yang besar terhadap kinerja bawahan pada saat mereka sedang mengalami frustrasi dan kekecewaan.

Salah satu tindakan supportive yang dilakukan oleh Kepala Staf Angkatan Udara adalah mendukung program presiden RI Prabowo Subianto yaitu Program Makan Bergizi Gratis (MBG) menuju Indonesia Emas. Program ini

diluncurkan untuk mendukung salah satu dari delapan misi Asta Cita, yaitu memperkuat pembangunan sumber daya manusia (SDM). Dalam pelaksanaannya, MBG bertujuan untuk mengatasi masalah gizi buruk dan stunting di Indonesia, sekaligus mendukung tumbuh kembang anak-anak, kesehatan ibu hamil dan ibu menyusui, serta meningkatkan kualitas pendidikan di tanah air. Pada beberapa kesempatan Kepala Staf Angkatan Udara (KASAU) didampingi Ketua Umum PIA Ardhya Garini meninjau Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi (SPPG) di Pangkalan TNI Angkatan Udara. Kunjungan ini bertujuan memastikan kesiapan TNI AU dalam mendukung program nasional Makan Bergizi Gratis (MBG) yang menyasar ribuan siswa di sekitar pangkalan. KASAU beserta rombongan melihat langsung proses produksi makanan bergizi di dapur SPPG Lanud.

Ketiga, pemimpin sebagai partisipatif Kepemimpinan partisipatif adalah gaya kepemimpinan di mana semua individu memiliki kekuasaan setara dalam proses pengambilan keputusan bersama, terlepas dari jabatan dan pangkatnya. Peran pemimpin di sini lebih sebagai moderator atau fasilitator untuk menawarkan bimbingan dan menjaga diskusi tetap seimbang dan terkendali. Dari situ, anggota diskusi saling berbagi ide, masukan, atau pendapat tentang bagaimana cara terbaik menyelesaikan masalah. Pemimpin setelahnya merangkum informasi dan ide dari kelompok untuk membuat keputusan sebagai kelompok. Salah satu sarana dalam mengutarakan ide dan pendapatnya adalah kegiatan rutin Rakor. Salah satu kegiatan rapat yang dilakukan oleh Kepala Staf Angkatan Udara adalah kegiatan komitmen TNI AU dalam mendukung rencana strategis pertahanan nasional Presiden RI Prabowo Subianto melalui

modernisasi alat peralatan pertahanan dan keamanan (Alpalhankam) dan penguatan struktur organisasi yang lebih Adaptif dan Profesional.

Tugas seorang pimpinan yang tidak boleh dilupakan adalah memberikan pengayoman kepada semua yang sedang dipimpinnya. Semua orang mendambakan rasa aman, harga dirinya diakui dan masa depannya terjamin. sekiranya tidak ada seorangpun yang mau menjalani suatu pekerjaan dengan penuh ancaman ataupun kekhawatiran. Pemimpin yang berpartisipasi mengayomi akan senantiasa memahami sudut pandang orang lain dengan baik dan menerima pendapat serta saran dan ide bawahannya.

KASAU menginstruksikan seluruh jajaran TNI AU untuk segera menindaklanjuti hasil rapat ini agar program yang telah dirancang dapat berjalan sesuai rencana. Dengan modernisasi alpalhankam yang berkelanjutan, validasi organisasi

yang tepat, serta peningkatan profesionalisme personel, TNI Angkatan Udara semakin siap menjalankan tugasnya dalam menjaga kedaulatan udara nasional serta menjawab tantangan strategis pertahanan masa depan. Kepemimpinan partisipatif adalah gaya kepemimpinan dimana semua individu memiliki kekuasaan setara dalam proses pengambilan keputusan bersama, terlepas dari jabatan dan pangkatnya. Salah satu kegiatan yang mampu menampung ide dan pendapat para personel adalah kegiatan Rakor, pada kegiatan Aspek-aspek penting dalam kepemimpinan partisipatif meliputi konsultasi, pengambilan keputusan bersama, pembagian kekuasaan, desentralisasi, dan manajemen yang demokratis.

Keempat, pemimpin berorientasi prestasi. Gaya kepemimpinan merupakan hal krusial karena keberhasilan suatu tim dalam perusahaan juga didukung dengan

gaya kepemimpinan yang baik. Kepemimpinan yang baik akan meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja. Jika karyawan termotivasi dengan baik maka kinerjanya dapat meningkat. Kepemimpinan berorientasi prestasi yaitu suatu perilaku kepemimpinan dimana pemimpin membantu bawahan menerapkan tujuan yang mendorong bawahan untuk menerima tanggung jawab dalam mencapai tujuan tersebut, dan memberikan reward bagi pencapaian tujuan.

Menurut Peraturan Menteri Pertahanan Nomor 8 Tahun 2023 adalah perubahan atas Peraturan Menteri Pertahanan Nomor 1 Tahun 2019 tentang Penyelenggaraan Tugas Belajar di Perguruan Tinggi Bagi Prajurit Tentara Nasional Indonesia dan Pegawai Negeri Sipil Kementerian Pertahanan. Menurut Menteri Pertahanan Tugas Belajar adalah penugasan yang diberikan oleh

pejabat yang berwenang kepada Prajurit Tentara. Dalam Rangka meningkatkan ilmu pengetahuan dan keterampilan, kompetensi sumber daya manusia dalam mendukung tugas pokok Kementerian Pertahanan dan Tentara Nasional Indonesia perlu diberikan kesempatan kepada Prajurit Tentara Nasional Indonesia dan Pegawai Negeri Sipil Kementerian Pertahanan untuk menempuh pendidikan tinggi di luar lembaga pendidikan Kementerian Pertahanan dan Tentara Nasional Indonesia.

Terdapat contoh prestasi yang telah diraih oleh personel Angkatan Udara pada bidang pendidikan TNI AU. Kapten Pnb Priandaru A.N., dari Skadron Udara 17 dan Kapten Nav Farico S.W. Krisnantha dari Wing Udara 1 Lanud Halim Perdanakusuma berhasil menyelesaikan pendidikan Squadron Officer School (SOS) Class 25A di Maxwell Air Force Base, Alabama, Amerika Serikat. Program ini diikuti

oleh 619 peserta dari United States Air Force (USAF), United States Space Force (USSF) dan 34 perwira internasional dari 27 negara. Selain itu terdapat pula contoh prestasi dari bidang olahraga Prestasi gemilang yang diraih oleh Sertu Christomega meraih gelar juara pertama pada turnamen tenis bergengsi, Kejuaraan Nasional Persatuan Lawn Tennis Indonesia (Pelti) Seri 1 dan 2 di Lapangan Tenis Senayan. Pentingnya peran aktif dari Kepala Staf Angkatan Udara dalam meningkatkan prestasi bagi para personelnnya baik dibidang akademik maupun non akademik.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai peran kepemimpinan dalam peningkatan kinerja pegawai di Staf Administrasi Kepala staf Angkatan udara, maka dapat disimpulkan bahwa model kepemimpinan yang diterapkan oleh Staf Administrasi Kepala staf Angkatan udara sudah menerapkan peran kepemimpinan sebagai

pengarah, yang memberikan instruksi dan perintah terhadap bawahannya. Adapun kinerja pegawai di Staf Administrasi Kepala staf Angkatan udara sudah cukup baik hal ini dapat dilihat dari pencapaian kinerja dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan arahan dan perintah dari pimpinan. Pengarahan yang dilakukan oleh pemimpin merupakan petunjuk, intruksi, atau perintah yang harus dikerjakan oleh pegawai agar pegawai dapat memahami pekerjaan yang harus mereka kerjakan.

Peran directing yang mengandung pengertian bahwa memberikan direktif, mem-beri petunjuk atau intruksi, dan dapat diartikan memberikan arahan. Dengan kata lain bahwa apa yang dilaksanakan untuk waktu berikutnya atau di kemudian hari sudah mempunyai garisgaris batas yang harus ditaati agar semuanya dapat

sejalan dengan apa yang telah menjadi peraturan dalam sebuah instansi atau organisasi. Dalam peran pemberian arahan disini mengandung arti bahwa segala upaya yang dilakukan oleh pegawai yang berada dibawah tanggung jawab pimpinan staf Administrasi Kepala Staf Angkatan Udara telah ditetapkan dan direncanakan sebelumnya dan peraturan yang disepakati merupakan hasil dari pengembangan pemikiran pemimpin dalam organisasi publik tersebut.

Kemampuan dan kecakapan akan kurang berarti jika tidak diikuti oleh moral kerja dan kedisiplinan pegawai dalam mewujudkan tujuan. Untuk mencapai tujuan kinerja yang tinggi dan berguna bagi kemajuan dan kelancaran instansi, maka mutlak diperlukan peranan seorang pemimpin untuk memberikan motivasi pengarahan pengawasan serta komunikasi yang baik dengan bawahannya atau yang di

pimpinnya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa salah satu yang sangat menentukan keberhasilan penyelenggaraan peranan pimpinan dalam memberikan pengarahan.

KESIMPULAN

Berdasarkan data yang berhasil dikumpulkan dan analisis yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan dan juga merupakan jawaban dari pertanyaan penelitian yang telah diajukan sebagai berikut: 1. Model kepemimpinan yang diterapkan di Staf Administrasi Kepala Staf Angkatan Udara Tentara Nasional Indonesia menerapkan semua peran kepemimpinan menurut teori Path Goal yaitu pimpinan sebagai pengarah, pemimpin sebagai pendukung, pemimpin sebagai partisipasi dan pemimpin berorientasi prestasi. Berdasarkan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa dari keempat peran kepemimpinan menurut Path Goal, terdapat satu peran yang lebih mendominasi

dibandingkan yang lainnya yaitu peran pemimpin sebagai pengarah. Kinerja pegawai pada Staf Administrasi Kepala Staf Angkatan Udara Tentara Nasional Indonesia sudah cukup baik. Hal tersebut dapat dilihat dari terselesaikannya pekerjaan dengan baik dan tepat waktu sesuai dengan arahan dan instruksi pimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2019). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bennis, Warren. & Burt Nanus. 2003. *Kepemimpinan: Strategi Dalam Mengemban Tanggung Jawab*. Jakarta: Erlangga.
- Gardner, John W. (1990). *On Leadership*. New York: The Free Press.
- Handoko, T. Hani. (2010). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Kartono, Kartini. (2003). *Pemimpin dan Kepemimpinan (Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Moleong, Lexy J. (2018). *Metode Penelitian Kualitatif (cetakan keempat)*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Pasolong, H. (2019). *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. (2003). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi (Cetakan Pertama)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2009). *Memahami Penelitian Kualitatif Melengkapi Contoh Proposal Dan Laporan Penelitian*. Bandung: CV. Andi
- Suprayogo, Imam. (2006). *Reformasi Visi Pendidikan Islam*. Malang: Aditya Media.
- Suprianto, J. (2010). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

- Toha, Miftah. (1994). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, cetakan ketujuh.
- Wahyudi, Imam. (2010). *Pengembangan Pendidikan Strategi Inovatif & Kreatif dalam Mengelola Pendidikan Secara Komprehensif*. Jakarta: PT Prestasi Pustakarya Jurnal
- Bass, Bernard M. (1990). "From Transactional to Transformational Leadership: Learning to Share the Vision". *Organizational Dynamic*, Elsevier 3(2) hal. 1 12
- Danim, Sudarwan. (2002). "Menjadi Peneliti Kualitatif Rancangan Metodologi". Dalam Presentasi dan Publikasi Hasil Penelitian untuk Mahasiswa dan Penelitian Pemula Bidang Ilmu Sosial, Pendidikan, dan Humaniora. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002, Cet. I.
- Elu, W.B. dan A.J. Purwanto. (2012). *Inovasi dan Perubahan Organisasi*. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka.
- Hariyanti, Sindy Anggun (2023). "Peran Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Permata Anugerah Yalapersada". Skripsi Ilmu Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Tahun 2023.
- Maulana, Muhammad. (2020). "Peran Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Banjarmasin". Skripsi Ilmu Administrasi Publik Universitas Islam Kalimantan
- Siagian, Sondang. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, Lijan Poltak dan Sartono Sinambela (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif - Teori Dan Praktik*. Depok: Rajawali Pers.

Sirajjudin. (2021). "Analisis Peranan

Kepemimpinan terhadap

Peningkatan Kinerja Pegawai

pada Kantor Dinas Catatan

Sipil Kabupaten Gowa". *Skripsi*

Ilmu Administraasi Negara

Universitas Muhammadiyah

Makassar

Siregar, Agel (2019). "Peran

Kepemimpinan dalam

Peningkatan Kinerja Pegawai

Kantor Camat Sidikalang

Kabupaten Dairi Tahun 2019".

Skripsi. Ilmu Administrasi

Publik Universitas Medan Area

Syafitri, Riska Adita. (2024). "Peran

Kepemimpinan dalam

Meningkatkan Kinerja Pegawai

Balai Latihan Kerja Kota

Bogor". *Skripsi* Ilmu

Administrasi Publik

Universitas Djuanda.