**PERAN PEMIMPIN DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN**

**MANDAILING NATAL**

**Oleh:**

**Edi Epron Sihombing, S.Sos.,MAP**

*Dosen, FISIPOL Universitas Graha Nusantara.*

*Email :* *ediepronsihombing1984@**gmail.com*

***ABSTRAK***

***Suatu organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif, yang mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku anggotanya atau anak buahnya. Jadi, seorang pemimpin atau kepala suatu organisasi akan diakui sebagai seorang pemimpin apabila ia dapat memberi pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya ke arah tujuan organisasi. Kepala BKD MADINA mempunyai kewenangan fungsional untuk melakukan pengawasan kepada pegawai yang berada dibawah pimpinannya. Peran Kepala BKD MADINA dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor BKD MADINA sangat diharapkan agar para pegawai terarah dan profesional, sehingga lebih mudah dalam mencapai suatu tujuan yang ingin dicapai bersama.***

***Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran pribadi pemimpin dalam meningkatkan kinerja pegawai, untuk mengetahui peran pengambilan keputusan pemimpin dalam meningkatkan kinerja pegawai, dan untuk mengetahui peran pemimpin memanfaatkan sumber informasi dalam meningkatkan kinerja pegawai BKD Kabupaten Mandailing Natal. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan menggunakan informan sebagai objek penelitian.***

***Hasil penelitian menunjukkan bahwa, kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Mandailing Natal dalam menjalankan peran pemimpin bersifat interpersonal yang diukur berdasarkan figur sudah cukup baik. Peran leader dijalankan dengan baik oleh kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Mandailing Natal. Peran pemimpin sebagai penghubung sudah cukup baik dilaksanakan oleh kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Mandailing Natal. Peran entrepreneur dijalankan dengan baik oleh kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Mandailing Natal. Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Mandailing Natal menjalankan peran resource allocation. Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Mandailing Natal mampu menjalankan peran sebagai pemantau pada setiap aktifitas.***

***Kata kunci : Peranan, Pemimpin, Kinerja, Pegawai***

**BAB I LATAR BELAKANG PENELITIAN**

Kualitas dari pemimpin seringkali dianggap sebagai faktor terpenting dalam keberhasilan atau kegagalan organisasi demikian juga keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi baik yang berorientasi bisnis maupun publik, biasanya dipersepsikan sebagai keberhasilan atau kegagalan pemimpin. Begitu pentingnya peran pemimpin sehingga isu mengenai pemimpin menjadi fokus yang menarik perhatian para peneliti bidang perilaku keorganisasian. Pemimpin memegang peran kunci dalam memformulasikan dan mengimplementasikan strategi organisasi.

Setiap pimpinan di lingkungan organisasi kerja, selalu memerlukan sejumlah pegawai sebagai pembantunya dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi volume dan beban kerja unit masing-masing. Hal ini membawa konsekuensi bahwa setiap pimpinan berkewajiban memberikan perhatian yang sungguh-sungguh untuk membina, menggerakkan dan mengarahkan semua potensi pegawai di lingkungannya agar terwujud volume dan beban kerja yang terarah pada tujuan. Pimpinan perlu melakukan pembinaan yang sungguh-sungguh terhadap pegawai di lingkungannya agar dapat meningkatkan kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja yang tinggi. Setiap pimpinan dalam memberikan perhatian untuk membina, menggerakkan dan mengarahkan semua potensi pegawai di lingkungannya memiliki pola yang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya. Perbedaan itu disebabkan oleh gaya kepemimpinan yang berbeda-beda pula dari setiap pemimpin. Kesesuaian antara gaya kepemimpinan, norma-norma dan kultur organisasi dipandang sebagai suatu prasyarat kunci untuk kesuksesan prestasi tujuan organisasi.

Salah satu peran Badan Kepegawaian Daerah adalah, pelayanan administrasi kepegawaian dalam kepangkatan, pemindahan, pemberhentian dari jabatan struktural atau fungsional sesuai dengan norma, standar prosedur yang telah ditetapkan dalam perundang-undangan untuk mendukung kelancaran jalannya pemerintahan dalam arti yang seluas-luasnya.

Berdasarkan pemaparan diatas Badan Kepegawaian Daerah mempunyai peran yang strategis dalam hal perumusan kebijakan teknis bidang kepegawaian, oleh karena itu aspek-aspek yang mendukung segala bentuk tugas dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah haruslah berkualitas dan profesional salah satunya adalah sumber daya manusia yang notabene adalah pegawai yang memiliki kompetensi, kualitas yang baik serta mempunyai integritas dan dedikasi yang baik terhadap Organisasi. Oleh karena itu, menyadari tugas dan fungsi pokok yang dijalankan, Pimpinan Badan Kepegawaian Daerah berperan penting untuk meningkatkan kualitas sumber daya yang dimilikinya melalui kebijakan-kebijakannya karena pegawai adalah penggerak utama lajunya organisasi melalui program-program yang terencana dan berkesinambungan sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

Kepala BKD MADINA mempunyai kewenangan fungsional untuk melakukan pengawasan kepada pegawai yang berada dibawah pimpinannya. Peran Kepala BKD MADINA dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor BKD MADINA sangat diharapkan agar para pegawai terarah dan profesional, sehingga lebih mudah dalam mencapai suatu tujuan yang ingin dicapai bersama.

Berdasarkan pengamatan penulis, bahwa pegawai yang ada di kantor BKD MADINA Kabupaten Mandailing Natal kurang inisiatif dan inovatif dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Kurangnya disiplin pegawai, dan masih terdapat pegawai yang tidak tepat waktu masuk kantor, pegawai cenderung mengabaikan pekerjaan pada saat kepala BKD MADINA tidak berada ditempat. Dalam hal ini selaku Kepala BKD MADINA harus dapat mendorong kinerja para pegawai dengan memberikan dorongan, mengarahkan, dan memotivasi para pegawai untuk bekerja sama dalam mewujudkan visi, misi, dan nilai organisasi Kantor BKD MADINA tersebut.

Permasalahan ini timbul mungkin dikarenakan kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Mandailing Natal dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya kurang berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Banyak orang membicarakan masalah krisis kepemimpinan. Konon sangat sulit mencari kader-kader pemimpin yang baik pada berbagai tingkatan. Orang pada zaman sekarang cenderung mementingkan diri sendiri atau kurang perduli pada kepentingan orang lain dan kepentingan lingkungan kerjanya dan berpengaruh pada kinerja suatu pegawai. Melihat kecendrungan yang terjadi pada krisis kepemimpinan ini juga maka pemimpin wajib menjalankan perannya dengan baik, sehingga perannya.

tersebut bisa meningkatkan kinerja bawahannya. Krisis kepemimpinan ini disebabkan karena tidak efektifnya pemimpin menjalankan perannya sebagai pemimpin.

**BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

**1. Pengertian Kepemimpinan**

Masalah kepemimpinan telah muncul bersamaan dengan dimulainya sejarah manusia, yaitu sejak manusia menyadari pentingnya hidup berkelompok untuk mencapai tujuan bersama. Mereka membutuhkan seseorang atau beberapa orang yang mempunyai kelebihan-kelebihan daripada yang lain, terlepas dalam bentuk apa kelompok manusia tersebut dibentuk. Hal ini tidak dapat dipungkiri karena manusia selalu mempunyai keterbatasan dan kelebihankelebihan tertentu.

Kepemimpinan sebagai suatu kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang-orang agar bekerja bersama-sama menuju suatu tujuan tertentu yang mereka inginkan bersama. Dengan kata lain, kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi kelompok untuk mencapai tujuan kelompok tersebut. Dari berbagai pendapat yang dirumuskan para ahli dapat diketahui bahwa konsepsikepemimpinan itu sendiri hampir sebanyak dengan jumlah orang yang ingin.mendefinisikannya, sehingga hal itu lebih merupakan konsep berdasarkan pengalaman.

Hampir sebagian besar pendefinisian kepemimpinan memiliki titik kesamaan kata kunci yakni “suatu proses mempengaruhi”. Akan tetapi kita menemukan bahwa konseptualisasi kepemimpinan dalam banyak hal berbeda. Perbedaan dalam hal “siapa yang mempergunakan pengaruh, tujuan dari upaya mempengaruhi, cara-cara menggunakan pengaruh tersebut”.

Stephen P. Robbins (Badeni, 2004:2) mengemukakan, *leadership as the ability to influence a group toward the achievement of goals* bahwa kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai kemampuan sesorang untuk memengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan Kepemimpinan diartikan sebagai proses mempengaruhi dan mengarahkan berbagai tugas yang berhubungan dengan aktivitas anggota kelompok. Kepemimpinan juga diartikan sebagai kemampuan mempengaruhi berbagai strategi dan tujuan, kemampuan mempengaruhi komitmen dan ketaatan terhadap tugas untuk mencapai tujuan bersama; dan kemampuan mempengaruhi kelompok agar mengidentifikasi, memelihara dan mengembangkan budaya organisasi. Unsur-unsur kepemimpinan menurut Stogdill adalah:

1. Adanya keterlibatan anggota organisasi sebagai pengikut;
2. Distribusi kekuasaan di antara pemimpin dengan anggota organisasi;
3. Legitimasi diberikan kepada pengikut;
4. Pemimpin mempengaruhi pengikut melalui berbagai cara.

Kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar mereka mau diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu. Kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan menggerakkan atau memotivasi sejumlah orang agar secara serentak melakukan kegiatan yang sama dan terarah pada pencapaian tujuannya. Kepemimpinan juga merupakan proses menggerakkan grup atau kelompok dalam arah yang sama tanpa paksaan.

Dari pengertian di atas, maka pemimpin pada hakikatnya merupakan seorang yang mempunyai kemampuan untuk menggerakkan orang lain sekaligus mampu mempengaruhi orang tersebut untuk melakukan sesuatu sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai. Pemimpin yang dimaksud dalam kajian ini adalah Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Mandailing Natal. Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan memimpin secara profesional dengan menggunakan peran-peran yang menurutnya dipandang efektif dalam pcngelolaan organisasi atau unit kerja yang dipimpinnya.

**2. Peranan Pemimpin**

Seirama fungsi pemimpin yang perlu dilakukan para pemimpin, mereka memiliki tiga peran utama menurut Henry Mintzberg (Badeni, 2004:2) yang biasanya dijalankan oleh pimpinan dalam meningkatkan suatu kinerja atau manajemen dalam suatu organisasi, yang rinciannya sebagaimana pada tabel 2.1.

**Tabel 1. Peranan Pemimpin**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ***Interpersonal role*****(Peranan pribadi)** | ***Decision making*****(peranan pembuat keputusan )** | ***Informational role*****(peranan sumber informasi)** |
| *Figur head,* pemimpin adalah merupakan figur / contoh bagi organisasi | *Enterpreneur,* faktor keahlian yang harus dimiliki oleh pimpinan sesuai dengan level kepemimpinannya, seorang pemimpin harus mandiri, mempunyai keahlian. | *Monitor and Desiminator,* pemimpin harus mampu memonitor dan menyaring berbagai informasi guna kepentingan organisasi |
| *Leader,* pimpinan organisasi,mengarahkan, memberi perintah, bimbingan dan memberi petunjuk bagi anggota organisasi | *Distrubance handler,* pemimpin harus menghilangkan rintangan- rintangan yang dapatmenghalangi jalannya organisasi | *Spoke person,* pemimpin harus berperan sebagai pembicara bagi organisasi |
| *Resorurce Allocation,* memilikiKewenangan dalam mengendalikan pengunaan sumber daya organisasi |
| *Liaison,* pimpinan sebagai penghubung bagi organisasi, danpenghubung diantara atasan,bawahan | *Negotiator,* pemimpin berpartisipasi dalam kegiatan negoisasi dengan organisasi lain dan individu. |

**Sumber:** Henry Mintzberg (1973)

**3. Kinerja Pegawai**

Pada dasarnya seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya diharapkan untuk menunjukkan suatu performance yang terbaik yang bisa ditunjukkan oleh pegawai tersebut, selain itu performance yang ditunjukan oleh seorang pegawai tentu saja dipengaruhi oleh berbagai fakor yang penting artinya bagi peningkatan hasil kerja yang menjadi tujuan dari organisasi atau instansi dimana pegawai tersebut bekerja. Performance atau kinerja ini perlu diukur oleh pimpinan agar dapat diketahui sampai sejauhmana perkembangan kinerja dari seorang pegawai pada khususnya dan organisasi pada umumnya.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi menurut Armstorng Dan Baron, 1998:15 (Wibowo, 2012:2) hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing- masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Kinerja pegawai adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Dari pendapat di atas, dapat dijelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai baik perserorangan maupun kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggungjawabnya masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan.

**BAB III KERANGKA PEMIKIRAN**

Fokus penelitian digunakan sebagai dasar dalam pengumpulan data untuk menyamakan pemahaman dan cara padang terhadap karya ilmiah ini. Fokus penelitian merupakan penjelasan dari kerangka pikir. beberapa indikator yang sekaligus dijadikan sebagai fokus penelitian menggunakan teori Mintzberg (1973) mengemukakan tiga Peran pemimpin, yaitu :

1. *Interpersonal role* (Peranan pribadi)
2. *Decision making* (peranan pembuat keputusan)
3. *Informational role* (peranan sumber informasi)

Berdasarka uraian di atas penulis mengangkat peran pemimpin yang dikemukakan Henry Mintzberg yaitu peran *interpersonal role, decision making, informational role*. Maka, kerangka pemikiran dapat digambarkan sebagai berikut:

**Gambar 1. Kerangka Pemikiran**

**KEPALA BKD KABUPATEN MANDAILING NATAL**

1. ***INTERPERSONAL ROLE***

**(PERANAN PRIBADI)**

1. ***DECISION MAKING***

***(PERANAN PEMBUAT KEPUTUSAN)***

1. **INFORMATIONAL ROLE**

**(PERANAN SUMBER INFORMASI)**

**MENINGKATNYA KINERJA PEGAWAI**

**BAB IV METODE PENELITIAN**

**1. Tipe dan Dasar Penelitian**

Adapun tipe penelitiannya yaitu deskriptif kualitatif. Sedangkan jenis data dalam penelitian ini adalah data kualitatif.

**2. Unit Analisis**

Unit analisis dalam penelitian ini adalah organisasi. Data yang diperoleh di lapangan akan dianalisis dengan teknik kualitatif. Data akan dianalisis dengan menggunakan sistem wawancara. Hasil analisisnya diuraikan secara deskriptif dengan memberikan gambaran mengenai peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja pegawai pada BKD Kabupaten Mandailing Natal).

**3. Informan Penelitian**

Informan adalah orang yang benar-benar mengetahui atau pelaku yang terlibat langsung dengan permasalahan penelitian. Informan ini harus banyak pengalaman tentang penelitian, serta dapat memberikan pandangan tentang nilai-nilai, sikap, proses dan kebudayaan yang menjadi latar penelitian setempat. Adapun informan yang dimaksud adalah:

* + 1. Sekretaris;
		2. Kasubbag Umum dan Kepegawaian
		3. Kasubbag Program dan Keuangan;
		4. Kepala Bidang Pengembangan, Pembinaan dan Informasi SDM Aparatur;
		5. Kepala Bidang Mutasi dan Promosi Jabatan Aparatur;
		6. Kasubbid Pengembangan Kuantitas SDM Aparatur;
		7. Kasubbid Pembinaan dan Kesejahteraan Aparatur;
		8. Kasubbid Peningkatan Kompetensi Aparatur;
		9. Kasubbid Penataan Jabatan Fungsional;
		10. Kasubbid Pendidikan dan Pelatihan Perjenjangan;

**4. Teknik Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini, maka digunakan instrument pengumpulan data berupa wawancara, observasi dan dokumentasi.

1. Wawancara

Wawancara yang diajukan sifatnya tertutup, sehingga informan dapat memberikan jawaban sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

1. Observasi

Untuk melengkapi data yang diperoleh melalui hasil angket, maka penulis juga berupaya memperoleh informasi melalui kegiatan observasi selama pengumpulan data dilaksanakan.

1. Dokumentasi

Teknik pengumpulan data melalui dokumentasi dimaksudkan untuk memperoleh data yang dapat mendukung penelitian.

**5. Teknik Analisis Data**

Dalam penelitian ini teknik analisis data ada 3 cara yaitu:

1. Reduksi data (*Data Reduction*), merupakan suatu bentuk analisis yang menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu dan mengorganisasi data sedemikian rupa hingga kesimpulan-kesimpulan finalnya dapat ditarik dan diverifikasi.
2. Penyajian Data (*Data Display*), merupakan alur kedua yang penting dalam kegiatan analisis dalam penelitian kualitatif adalah penyajian data, yaitu sebagai sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan.
3. Penarikan Kesimpulan/ Verifikasi (*conclusion Drawing/ verification*), merupakan kegiatan analisis penelitian kualitatif yaitu, penarikan kesimpulan dan verifikasi.

**BAB V HASIL PENELITIAN**

Dari hasil penelitian disimpulkan bahwa kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Mandailing Natal sudah meningkat dan cukup baik dilaksanakan oleh para pegawai.

Target kinerja BKD Tahun dilihat dalam dokumen perencanaan BKD MADINA (RENSTRA). Dari 8 Indeks Kinerja Utama (IKU) yang ditetapkan, lima diantaranya menjadi target capaian kinerja 2020 yang diperjanjikan dalam perjanjian kinerja tahun 2015 dan target ini mewakili tiga dari lima misi yang diemban oleh BKD MADINA. Setelah dilakukan penilaian di awal tahun 2020, dari lima IKU yang diperjanjikan oleh Kepala BKD MADINA secara keseluruhan kinerja BKD MADINA telah memenuhi target yang diperjanjikan.

Peran Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Mandailing Natal dalam meningkatkan kinerja pegawai pada kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Mandailing Natal senantiasa melakukan perannya sebagai *interpersonal role*, *decision making* dan *informational role* dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Mandailing Natal penulis jelaskan dibawah ini:

1. Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Mandailing Natal secara langsung maupun tidak langsung telah memberikan *decision making* terhadap anggotanya supaya pegawainya dapat mengetahui dari apa yang telah di berikan oleh Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Mandailing Natal guna untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Mandailing Natal, yang dilakukan Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Mandailing Natal dalam mengambil kebijakan kepada pegawainya yaitu Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Mandailing Natal selalu turun kantor awal dari para pegawainya dan pulang Kantor terakhir dari para pegawainya. Selaku Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Mandailing Natal tidak memaksa artinya mereka bisa melihat apa yang di berikan oleh Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Mandailing Natal kepada bawahannya dapat ikut berpartisipasi dalam mencapai tujuan bersama.
2. Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Mandailing Natal menjalankan peran *interpersonal role* (peranan pribadi) mampu memberikan bantuan secara terus-menerus serta mampu memfasilitasi untuk kelancaran kegiatan-kegiatan guna mempercepat suatu proses untuk mencapai *output* tertentu. Yang di lakukan Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Mandailing Natal sebagai fasilitator jika tim ada kesulitan komunikasi maka Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Mandailing Natal sebagai leader akan turun langsung ke bagian-bagian yang terkait. Dan itu di dukung oleh bawahannya karena tidak sembarangan orang dan selaku Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Mandailing Natal akan memetakan siapa yang punya potensi, karena akan menggunakan sumber dana, sumber daya dan waktu. Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Mandailing Natal selaku pemimpin mampu mengelola sumber daya yang ada ini secara efektif dan efisien dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.
3. Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Mandailing Natal sebagai *informational role* (peranan sumber informasi) menanyakan pendapat kepada pejabat struktural, setelah mendapatkan suatu keputusan yang sama maka baru pada seluruh pegawai, sehingga ada kontribusi dalam pengambilan keputusan itu. Selaku Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Mandailing Natal yang di lakukan dengan menajemen konflik, menajemen konflik itu di gunakan untuk mendorong dan meningkatkan kinerja. Yang akan di lakukan adalah mediasi, menjembatani antara kepentingan yang berbeda untuk menyatukan kinerja yang baik dalam suatu organisasi.

Adapun faktor yang mendukung terlaksananya peningkatan kinerja pegawai yaitu kejujuran, integritas, objektifitas (tidak memihak), independensi, kapabilitas dan mau di ajak untuk maju.

**DAFTAR PUSTAKA**

Badeni. 2014. *“Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi”.* Bandung: Alfabeta

Fakih, Aunur Rohim dan Wijayanto, Iip. 2001. *“Kepemimpinan Islam”.* Yogyakarta: UII Press Yogyakarta

Rahmi, Sri. 2014. *“Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi”.* Jakarta: Mitra Wacana Media

Sedarmayanti. 2011. *“Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil”.* Bandung: PT Refika

Aditama. Sinambela, Lijan Poltak, dkk. 2006. *“Reformasi Pelayanan Publik Teori, Kebijakan, Dan Implementasi”.* Jakarta: PT. Bumi Aksara

Wibowo. 2010. *“Manajemen Kinerja”.* Edisi Ketiga. Jakarta: Rajawali Pers Kartono, Kartini. 2002. “*Pemimpin dan kepemimpinan”.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Moleong, Lexy J. 2007. *“metodologi penilitian kualitatif.”* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

Nawawi, Hadari. 1995. *“Kepemimpinan yang Efektif”*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Nawawi, Hadari, 2003. “*Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi”.* Yogjakarta: Gadjah Mada University Press.

Sutarto. 2001. *“Dasar-Dasar Kepemimpinan Administrasi”*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Siagian, Sondang. P.2003. *“Teori dan Praktek Kepemimpinan”*. Jakarta: PT. Rineka Cipta. Jurnal

Farzien, Armhela, Dkk. *“Peran Pemimpin Dalam Pencapaian Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Kepagawaian Daerah Kota Malang)”.* Jurnal Administrasi Publik (JAP), Volume 2 No. 4

Juliani, Retno Djohar. 2016. *“Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Kemampuan Motivasi, Membangun Hubungan Yang Efektif, Merencanakan Dan Menerapkan Perubahan Dalam Organisasi”.* Majalah Ilmiah Inspiratif, Volume 1 No. 1

Yusrizal, dkk. 2011. *“Evaluasi Kinerja Guru Fisika, Biologi Dan Kimia Sma Yang Sudah Lulus Sertifikasi”.* Universitas Syiah Makala, Volume 15 No.2

Dito, Anoki Herdian. 2010. *“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Slamet Langgeng Purbalingga Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening”.* Semarang: Universitas Diponegoro.