

**PENERAPAN FUNGSI KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN
KINERJA PEGAWAI DI BALAI REHABILITASI SOSIAL BINA KARYA
DAN LARAS KOTA YOGYAKARTA**



**Diajukan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Syarat-syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Strata 1**

Oleh :

Ghufron Syamhadi
19102040077

Dosen Pembimbing :

Aris Risdiana, S.Sos.I., MM
19820804 201101 1 007

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2024**

HALAMAN PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 515856 Fax. (0274) 552230 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-812/Un.02/DD/PP.00.9/05/2024

Tugas Akhir dengan judul : PENERAPAN FUNGSI KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA
PEGAWAI DI BALAI REHABILITASI SOSIAL BINA KARYA DAN LARAS KOTA
YOGYAKARTA

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : GHUFRON SYAMHADI
Nomor Induk Mahasiswa : 19102040077
Telah diujikan pada : Selasa, 30 Januari 2024
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Aris Risdiana, S.Sos.I., MM
SIGNED

Valid ID: 6653fa9740aad



Penguji I

Dr. Dra. Hj. Mikhriani, MM
SIGNED

Valid ID: 66541e3e70855



Penguji II

Achmad Muhammad, M.Ag
SIGNED

Valid ID: 661de64d72d0e



Yogyakarta, 30 Januari 2024
UIN Sunan Kalijaga

Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Prof. Dr. Hj. Marhumah, M.Pd.
SIGNED

Valid ID: 6656d054be1af

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 515856 Yogyakarta 55281

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada:

Yth. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamualaikum.Wr.Wb

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk, dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Ghufron Syamhadi

NIM : 19102040077

Judul Skripsi : Penerapan Fungsi Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Balai Rehabilitasi Sosial Bina Karya dan Laras Kota Yogyakarta

Sudah dapat di ajukan kembali kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Program Studi Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata I dalam bidang Komunikasi dan Penyiaran Islam.

Dengan ini kami berharap agar skripsi tersebut diatas dapat segera dimunaqsyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum.Wr.Wb

Yogyakarta, 24 Januari 2024

Ketua Prodi

Pembimbing Skripsi

Muhammad Toriq Nurmadiansyah, S.Ag.,M.Si
NIP 19690227 200312 1 001

Aris Risdiana, S.Sos.I., MM
NIP 19820804 201101 1 007

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ghufron Syamhadi
NIM : 19102040077
Jurusan : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi saya yang berjudul: **Penerapan Fungsi Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Balai Rehabilitasi Sosial Bina Karya dan Laras Kota Yogyakarta** adalah hasil karya pribadi yang tidak mengandung plagiarism dan tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang peneliti ambil sebagai acuan dengan tata cara yang dibenarkan secara ilmiah.

Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka penyusun siap mempertanggungjawabkan sesuai hukum yang berlaku.

Yogyakarta, 24 Januari 2024

Yang menyatakan


MAYOR WENDEL
8992ALX042972737
Ghufron Syamhadi
NIM: 19102040077

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIDIGGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya ini dipersembahkan kepada:

Almamater tercinta

Program Studi Manajemen Dakwah

Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta



MOTTO

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولَى الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ لَنْ يَكُنَّ مِنْكُمْ تَمَنَّوْنَ بِاللهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Artinya: “Wahai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nabi Muhammad) serta ululamri (pemegang kekuasaan) di antara kamu. Jika kamu berbeda pendapat tentang sesuatu, kembalikanlah kepada Allah (Al-Qur’an) dan Rasul (sunahnya) jika kamu beriman kepada Allah dan hari Akhir. Yang demikian itu lebih baik (bagimu) dan lebih bagus akibatnya (di dunia dan di akhirat).”



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmannirrahim

Alhamdulillah Rabbil 'alamin, segala puji syukur bagi Allah SWT yang telah memberikan Rahmat hidayah serta Inayah-Nya kepada semua makhluk ciptaanya, sehingga peneliti mampu menyelesaikan penelitian skripsi ini yang berjudul “Penerapan Fungsi Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Balai Rehabilitasi Sosial Bina Karya dan Laras Kota Yogyakarta”. Sholawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita dari zaman jahiliyah menuju islamiyah dengan lantaran agama Islam dan semoga kita mendapatkan syafa’atnya kelak di akhir zaman nanti. Aamiin

Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar strata 1 (S1) pada program studi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri sunan Kalijaga Yogyakarta. Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, baik dari proses maupun hasil. Namun berkat dukungan dan bantuan serta do’a dari berbagai pihak, Alhamdulillah penelitian ini dapat terselesaikan. Maka dari itu, dengan sepenuh hati peneliti ingin mengucapkan banyak terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. Phil. Al Makin, S.Ag., M.A selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

2. Prof. Dr. Hj. Marhumah, M.Pd., selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. H. Muhammad Toriq Nurmadiansyah, S.Ag., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Aris Risdiana, S.Sos.I., MM., selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah meluangkan waktu untuk membimbing, mengarahkan dan memotivasi peneliti sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Dr. Dra. Hj. Mikhriani, MM., selaku Dosen Penasehat Akademik yang telah membantu, membimbing, dan memberi masukan kepada peneliti selama menempuh perkuliahan.
6. Segenap dosen dan civitas akademik Program Studi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah dengan ikhlas mengajar, mendidik, membimbing, serta mengamalkan ilmunya, semoga Allah SWT memberikan pahala-Nya yang sepadan kepada beliau semua.
7. Seluruh Staf Tata Usaha Fakultas Dakwah dan Komunikasi khususnya Program Studi Manajemen Dakwah.
8. Kedua orang tua tercinta bapak Zaenudin dan Almh Ibu Kasiatun yang selalu mendoakan segala kesuksesan saya serta sabar merawat dan mendidik saya sehingga saya bisa menyelesaikan kuliah ini. Teruntuk ibunda saya tercinta, saya ingin mengucapkan terimakasih kepada beliau, pada saat beliau masih

hidup selalu menemani saya sampai akhirnya bisa lolos masuk UIN Sunan Kalijaga. Doa terbaik untuk kedua orang tua saya, aamiin.

9. Teruntuk adik saya tercinta Rusmia yang selalu *support* saya terus dalam melakukan penelitian ini hingga sampai selesai.
10. Pimpinan Balai Rehabilitasi Sosial Bina Karya dan Laras Kota Yogyakarta, dan para pegawainya disana yang telah memberikan izin penelitian dan membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Teman teman Manajemen Dakwah, terkhusus Iqbal Rizqi, Mufid, Faisol, Pauji dan Adnan yang telah membantu, mendukung, dan mendengarkan keluh kesah saya dalam mengerjakan skripsi.
12. Teruntuk Nadira yang telah menemani, dan mendukung pengerjaan skripsi ini dari nol sampai selesai.

Terimakasih atas dukungannya untuk semua pihak diatas dan pihak lainnya yang saya tidak sebutkan satu persatu, semoga Allah SWT membalas kebaikan yang sudah diberikan. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini jauh dari kata kesempurnaan. Oleh karena itu, saran dan kritiknya yang membangun sangat penulis harapkan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan semua pihak yang membutuhkan, Aamiin.

Yogyakarta, 24 Januari 2024

Peneliti

Ghufron Syamhadi
NIM: 19102040077

ABSTRAK

Ghufroon Syamhadi (19102040077) Skripsi dengan judul “Penerapan Fungsi Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Balai Rehabilitasi Sosial Bina Karya dan Laras Kota Yogyakarta”. Program Studi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Organisasi pasti memiliki tujuan yang ingin dicapai, guna mencapai tujuan tersebut tentunya memiliki manajemen yang baik. Seorang pemimpin memegang peran kunci dalam memformulasikan dan mengimplementasikan strategi organisasi. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui peran kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Balai Rehabilitasi Sosial Bina Karya dan Laras Kota (RSBKL) Yogyakarta. Penelitian ini adalah penelitian kualitatif, data pada penelitian ini dikumpulkan melalui wawancara dengan, bservasi dan dokumentasi.

Hasil dari penelitian ini menemukan bahwa kepemimpinan yang ditunjukkan oleh Kepala Balai RSBKL Yogyakarta telah memiliki pengaruh yang kuat terhadap berbagai aspek kinerja. Dalam menjalankan peran pemimpin sebagai perencana, pemrakarsa, pengendali, pendukung, dan pengevaluasi, kepemimpinan Kepala Balai RSBKL berhasil memberikan arahan yang jelas dan dukungan yang kuat kepada Langkah-langkah yang diambil Kepala seluruh pegawai dan warga binaan balai RSBKL. Dalam menjalankan perannya sebagai pemimpin, Kepala balai RSBKL mengarah pada peningkatan kualitas, kepatuhan pada tenggat waktu, efisiensi, kemandirian, dan komitmen dalam setiap kegiatan. Kuantitas bukan fokus utama, kepemimpinan yang berkualitas mampu memberikan landasan untuk peningkatan kuantitas kinerja seluruh pegawai RSBKL.

Kata Kunci: Penerapan, Fungsi Kepemimpinan, Kinerja, Balai RSBKL Yogyakarta

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
ABSTRAK	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	3
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	4
E. Kajian Pustaka	4
F. Kerangka Teori	9
1. Tinjauan Umum Tentang Kepemimpinan	9
2. Tinjauan Umum Tentang Kinerja	18
G. Metode Penelitian	21
1. Jenis Penelitian kualitatif	21
2. Ruang lingkup penelitian	22
3. Data dan Sumber data	22
4. Teknik Pengumpulan Data	23
5. Keabsahan Data	24
6. Teknik Analisis Data	26
H. Sistematika Pembahasan	28
BAB II GAMBARAN UMUM BALAI REHABILITASI SOSIAL BINA KARYA DAN LARAS YOGYAKARTA	29
A. Sejarah Balai Rehabilitasi Sosial Bina Karya Dan Laras Yogyakarta....	29
B. Kegiatan Balai Rehabilitasi Sosial Bina Karya Dan Laras Yogyakarta.	31
C. Visi dan Misi Balai Rehabilitasi Sosial Bina Karya Dan Laras Yogyakarta	34
D. Bagan Struktur Organisasi Balai Rehabilitasi Sosial Bina Karya Dan Laras Yogyakarta.....	36
E. Tugas Pokok dan Fungsi Balai Rehabilitasi Sosial Bina Karya Dan Laras Yogyakarta.....	38

F. Fasilitas Balai Rehabilitasi Sosial Bina Karya Dan Laras Yogyakarta ..	39
G. Data Pegawai Balai Rehabilitasi Sosial Bina Karya Dan Laras Yogyakarta	41
BAB III TEMUAN DAN HASIL PENELITIAN	42
A. Peran Kepemimpinan Pada Balai Rehabilitasi Sosial Bina Karya Dan Laras Yogyakarta	42
B. Kinerja Pegawai Dibawah Kepemimpinan Kepala Balai Rehabilitasi Sosial Bina Karya Dan Laras Yogyakarta	62
BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN	74
A. Kesimpulan	74
B. Saran	74
DAFTAR PUSTAKA	76

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Model Triangulasi Sumber	25
Gambar 1.2 Model Triangulasi Teknik Pengumpulan Data.....	26
Gambar 2.1 Gedung Balai RSBKL	29
Gambar 2.2 Kegiatan Pertanian Warga Balai RSBKL.....	31
Gambar 2.3 Kerajinan Batik Warga Binaan RSBKL.....	33
Gambar 2.4 Terapi Kelompok Warga Binaan RSBKL	34
Gambar 2.5 Struktur Organisasi Balai RSBKL Yogyakarta	36
Gambar 3.1 Wawancara Kepala Balai RSBKL	43
Gambar 3.2 Wawancara Pegawai Balai RSBKL.....	45
Gambar 3.3 Wawancara Warga Binaan Balai RSBKL	49
Gambar 3.4 Evaluasi Kerja Balai RSBKL	59

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi pasti memiliki tujuan yang ingin dicapai, guna mencapai tujuan tersebut tentunya memiliki manajemen yang baik. Seorang pemimpin memegang peran kunci dalam memformulasikan dan mengimplementasikan strategi organisasi. Hal ini membawa konsekuensi bahwa setiap pimpinan berkewajiban memberikan perhatian yang sungguh-sungguh untuk membina, menggerakkan, mengarahkan semua potensi pegawai di lingkungannya agar terwujud volume dan beban kerja yang terarah pada tujuan.¹

Kepemimpinan merupakan suatu proses kegiatan seseorang untuk melaksanakan seluruh kegiatan yang telah direncanakan dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kemampuan yang dimiliki pemimpin dalam menjaga keutuhan kerja sama, menciptakan rasa percaya diri dan dukungan untuk anggota organisasi melalui tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif sehingga dengan hal itu akan memberikan rasa motivasi dan tanggung jawab dan akan mampu menghasilkan kinerja karyawan yang berkualitas.²

¹ Riza, dkk., 2020. *Komunikasi, Kepemimpinan, Dan Kinerja Pegawai*. Jurnal Ilmu Administrasi Negara Vol 18, No. 1, Riau.

² Edy, Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Prenadamedia Group, 2009), hlm. 213.

Berbicara masalah kinerja, kinerja adalah suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu Lembaga/perusahaan untuk mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.³

Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan organisasi untuk meningkatkan probabilitas dan mewujudkan tujuan organisasi. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁴ Untuk mencapai tujuannya, sebuah organisasi wajib memiliki kinerja yang efektif dan efisien karena kinerja organisasi merupakan akumulasi kinerja individu dan kelompok. Hakikat manajemen kinerja adalah aktivitas mengelola seluruh kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Bagi organisasi, manfaat manajemen kinerja adalah menyesuaikan tujuan organisasi dengan tujuan tim dan individu, memperbaiki kinerja, memotivasi kinerja, meningkatkan komitmen, mendukung nilai-nilai inti, memperbaiki proses pelatihan dan pengembangan, mendukung inisiatif kualitas total dan pelayanan pelanggan.⁵

³ M. Rismawati, *Evaluasi Kinerja Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*. (Celebes Media Perkasa. 2018), hlm. 2.

⁴ A. A, Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2017), hlm. 67.

⁵ Onita, dkk., *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi*, (Medan: Yayasan Kita Menulis, 2020), hlm. 14.

Balai Rehabilitasi Sosial Bina Karya dan Laras (BRSBKL) Yogyakarta merupakan salah satu instansi Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) dari Dinas Sosial di Yogyakarta, yang terbentuk sesuai dengan Peraturan Gubernur DIY No.16 Tahun 2020 tentang pembentukan, susunan organisasi, uraian tugas dan fungsi serta tata kerja unit pelaksana teknis pada Dinas Sosial DIY.⁶

Hal ini sangat penting diketahui oleh pimpinan untuk meningkatkan prestasi para pegawai baik dalam hal peningkatan kualitas SDM dan pekerjaannya maupun peningkatan kedisiplinan para pegawai itu sendiri.

Guna mengetahui lebih dalam dan berdasarkan uraian berikut, maka penulis tertarik untuk menggambarkan dan mengetahui peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai di RSBKL. Oleh karena itu penulis tertarik meneliti dengan judul: “Penerapan Fungsi Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Balai Rehabilitasi Sosial Bina Karya dan Laras Kota Yogyakarta”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka peneliti merumuskan masalah bagaimana penerapan fungsi kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Balai Rehabilitasi Sosial Bina Karya dan Laras Kota Yogyakarta?

⁶ Balai RSBKL Yogyakarta: Profil dan Bio Balai, <http://brsbkl.iogjaprov.go.id/p/profil.html> diakses pada tanggal 08 Februari 2023 pukul 23:25 WIB.

C. Tujuan Penelitian

Adapun berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui penerapan kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Balai Rehabilitasi Sosial Bina Karya dan Laras Kota Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

- a. Penelitian ini dapat memberikan informasi untuk peneliti lebih lanjut yang terkait dengan kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai.
- b. Bermanfaat juga bagi mahasiswa, untuk menambah pengetahuan dan wawasan di bidang Manajemen Dakwah khususnya di konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan wawasan baru serta dapat menjadi bahan pertimbangan untuk penerapan kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Balai Rehabilitasi Sosial Bina Karya dan Laras Kota Yogyakarta.

E. Kajian Pustaka

Kajian Pustaka berfungsi untuk menunjukkan keaslian penelitian serta menjelaskan perbedaan secara penelitian sejenis yang pernah dilakukan orang.⁷ Maka dalam rangka mempermudah penelitian ini, peneliti akan memaparkan

⁷ Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Sunan Kalijaga Yogyakarta, *Pedoman Penulisan Skripsi*, (Yogyakarta: Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2014), hlm. 15.

beberapa karya ilmiah yang relevan dengan topik penelitian melalui beberapa judul penelitian yang akan dijelaskan sebagai berikut:

Pertama, penelitian yang dilakukan oleh Lisa Silfia Mahasiswa Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta dengan judul “Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Implementasi Pendidikan Inklusif Di MAN 2 Sleman”.⁸ Hasil penelitian tersebut adalah menunjukkan bahwa implementasi Pendidikan inklusif di MAN 2 Sleman terkesan dengan baik dibuktikan dengan banyaknya prestasi yang diperoleh para siswa difabel baik dalam bidang akademik maupun non-akademik dalam skala nasional hingga internasional, tipe kepemimpinan yang diterapkan oleh Kepala Madrasah MAN 2 Sleman adalah tipe kepemimpinan demokratis dimana kepala madrasah selalu mengikutsertakan para guru, dan pegawai dalam menentukan kebijakan maupun program baru yang ditetapkan serta kepala madrasah selalu memberi apresiasi, dorongan, dan motivasi kepada guru, pegawai, serta para peserta didik untuk terus mengembangkan kualitas MAN 2 Sleman. Adapun tantangan yang dihadapi kepala madrasah dalam implementasi pendidikan inklusif di MAN 2 Sleman adalah menciptakan lingkungan yang nyaman dan aman bagi para peserta didik terutama peserta didik berkebutuhan khusus agar terhindar dari kasus pembulian oleh teman-teman sebayanya yang secara fisik normal dengan melakukan beberapa terobosan sehingga tercipta lingkungan madrasah yang inklusif, nyaman, dan bebas dari pembulian.

⁸ Lisa Silfia, *Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Implementasi Pendidikan Inklusif Di MAN 2 Sleman*, (Yogyakarta, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2023)

Kedua, penelitian yang dilakukan oleh Septi Nur Hidayah Mahasiswa Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta dengan judul “Peran Kepemimpinan Perempuan Dalam Manajemen Kinerja Di Pondok Pesantren Islamic Center Bin Baz Putri Yogyakarta”.⁹ Hasil penelitian tersebut adalah peran kepemimpinan perempuan dalam manajemen kinerja berlangsung secara sistematis dan terstruktur. Hal dibuktikan dengan diterapkannya sistem manajemen meliputi: perencanaan, pembinaan kerja, serta evaluasi. Dimulai dengan menata ulang SDM yang didukung dengan diadakannya beberapa pelatihan untuk menunjang kemampuan guru dan karyawan, *monitoring* dan evaluasi kinerja melalui laporan harian dan laporan bulanan, serta pemberian *reward* bagi ustadzah dan karyawan yang memiliki etos kerja tinggi. Dalam kepemimpinannya, *mudiroh* mendapatkan dukungan penuh dari segenap keluarga dalam menjalankan tugasnya. Namun terlepas dari itu, *mudiroh* masih kesulitan dalam membagi waktu antara mengurus anak dan menjalankan tugasnya sebagai seorang pemimpin.

Ketiga, penelitian yang dilakukan oleh Dwi Yuniar Andini Mahasiswa Jurusan Ilmu Administrasi Negara Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dengan judul “Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan Provinsi Riau”.¹⁰ Hasil penelitian tersebut adalah peran kepemimpinan Dinas Kebudayaan Provinsi Riau melalui perannya sebagai inovator

⁹ Septi Nur Hidayah, *Peran Kepemimpinan Perempuan Dalam Manajemen Kinerja Di Pondok Pesantren Islamic Center Bin Baz Putri Yogyakarta*, (Yogyakarta, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2022)

¹⁰ Dwi Yuniar Andini, *Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan Provinsi Riau*, (Pekanbaru: Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, 2021)

belum cukup baik hal ini berdasarkan tanggapan dari para pegawai yang menilai bahwa kepemimpinan Dinas Kebudayaan Provinsi Riau saat ini tidak jauh berbeda dengan kepemimpinan sebelumnya. Sebagai komunikator pimpinan Dinas Kebudayaan Provinsi Riau mampu menyampaikan pesan atau gagasan kepada bawahannya dengan baik dan terstruktur. Sebagai motivator pimpinan mampu untuk mendorong pegawai untuk bekerja sesuai dengan tanggung jawabnya, motivasi diberikan oleh pemimpin pada saat apel ataupun rapat koordinasi hanya saja pimpinan belum pernah memberikan penghargaan (*reward*) kepada pegawai yang telah bekerja dengan baik. Sebagai kontrolir pimpinan Dinas Kebudayaan Provinsi Riau belum maksimal karena hanya memantau kinerja para pegawai melalui SKP saja.

Keempat, penelitian yang dilakukan oleh Sa'iyah Sukhria Baitani Mahasiswa Jurusan Ekonomi Bisnis Institut Agama Islam Negeri Ponorogo dengan judul "Peranan Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di ESGE Sablon Ponorogo".¹¹ Hasil penelitian tersebut adalah Pimpinan ESGE Sablon Ponorogo belum maksimal dalam menerapkan peranan utamanya sebagai seorang pemimpin sehingga hal ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Peranan utama pemimpin adalah yang pertama, peran antar pribadi, yang terdiri dari peran tokoh, peran pemimpin, dan peran penghubung. Untuk peran antar pribadi dikatakan belum maksimal karena berdasarkan hasil penelitian menurut para karyawan pimpinan dalam melakukan interaksi dengan karyawan masih belum mendalam dan

¹¹ Sa'iyah Sukhria Baitani, *Peranan Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di ESGE Sablon Ponorogo*, (Ponorogo: Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, 2022)

menyeluruh, khususnya pada bagian produksi sehingga hal ini menyebabkan pemimpin kurang paham terhadap masalah yang dihadapi para karyawannya.

Kelima, Jurnal Shendy Listya Wulandari dan Siti Fatimah yang berjudul “Prinsip Amanah Sebagai Landasan Manajemen Kinerja Pegawai: Studi Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang (KPKNL) Yogyakarta”.¹² Menjelaskan bahwa hasil dari penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa manajemen kinerja di KPKNL Yogyakarta melibatkan langkah-langkah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengukuran dan evaluasi untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi serta kinerja ASN. Prinsip Amanah menjadi landasan utama dengan menekankan integritas, kejujuran, keandalan, tanggung jawab, dan pengelolaan sumber daya. Dengan penerapan yang kuat, KPKNL Yogyakarta diharapkan terus meningkatkan kinerjanya dan memberikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat.

Keenam, Jurnal oleh Digit Eka Wahyudi, Arif Rahman dan Herman yang berjudul “Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di BAZNAS Karawang”.¹³ Menjelaskan bahwa hasil dari penelitian yang dilakukan menunjukkan kesimpulan bahwa pemimpin BAZNAS Karawang telah mampu menjadikan para pegawainya untuk terus meningkatkan kinerjanya, peningkatan kinerja tersebut dibentuk melalui kebijakan umum dan spesifik yang dibuatnya agar para pegawai tetap disiplin, selain itu mengimplementasikan kepemimpinannya

¹² Wulandari, Prinsip Amanah Sebagai Landasan Manajemen Kinerja Pegawai: Studi Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang (KPKNL) Yogyakarta, *UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta: Jurnal MD: Jurnal Manajemen Dakwah*, vol. 8, no.1, (2022), hlm. 151

¹³ Wahyudi, Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di BAZNAS Karawang. *Tadbir: Jurnal Manajemen Dakwah*, vol 5 no. 4, (2020), hlm. 301.

dengan cara membuat pelatihan, menciptakan situasi harmonis, memberikan penghargaan dan juga menekankan motivasi ibadah menjadikan para pegawai tidak hanya mumpuni dalam bekerja namun juga loyal terhadap BAZNAS sehingga bekerja dengan sepenuh hati, dan melalui evaluasi yang diadakannya menjadikan segala kesalahan yang pernah terjadi dapat diminimalisir untuk kedepannya.

Berdasarkan pada kajian pustaka di atas, terlihat bahwa ada persamaan pembahasan dalam penelitian terkait mengenai peran kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan ini lebih tertuju pada tempat pelaksanaan penelitian dan belum ada penelitian dengan obyek yang sama pada penelitian ini, yaitu Peran Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Balai Rehabilitasi Sosial Bina Karya Dan Laras Kota Yogyakarta.

F. Kerangka Teori

1. Tinjauan Umum Tentang Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Menurut Yukl yang dikutip oleh Reimond Napitulu, mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses pemimpin mempengaruhi pengikut untuk menginterpretasikan keadaan, pemilihan tujuan organisasi; pengorganisasian kerja, dan memotivasi pengikut untuk mencapai tujuan organisasi; mempertahankan kerja sama dan tim kerja; mengorganisir dukungan dan kerja sama orang dari luar organisasi.¹⁴

¹⁴ Reimond Napitupulu, dkk. (2019) Dasar Dasar Ilmu Kepemimpinan Teori dan. Aplikasi. Ponorogo:Uwais Inspirasi Indonesia

Kata "pemimpin" berasal dari bahasa asing "*leader*," sementara "kepemimpinan" merujuk pada konsep atau kualitas yang dimiliki oleh seorang pemimpin yang disebut sebagai "*leadership*."¹⁵ Seorang pemimpin memiliki orang-orang yang mengikuti atau bekerja di bawahnya untuk mencapai tujuan tertentu, dan tingkat kesuksesan seringkali tergantung pada kualitas kepemimpinannya.¹⁶

Definisi tersebut dapat dikatakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu proses dalam mempengaruhi kegiatan-kegiatan seseorang atau kelompok dalam usahanya mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Jadi, kepemimpinan akan terjadi apabila di dalam situasi tertentu seseorang mempengaruhi perilaku orang lain baik secara perseorangan atau kelompok.¹⁷

b. Gaya Kepemimpinan

Berbicara tentang bagaimana pemimpin menjalankan tugas kepemimpinannya, maka kita berbicara tentang gaya kepemimpinan, yaitu gaya apa yang dipakai dalam merencanakan, merumuskan dan menyampaikan perintah-perintah kepada bawahannya. Adapun beberapa gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:

- 1) Gaya kepemimpinan kharismatis, yakni memiliki ciri mampu menarik perhatian anggota organisasi untuk mengikuti keinginannya. Gaya kepemimpinan ini mampu membuat bawahan untuk menghormati

¹⁵ Suwatno, Donny Juni Priansa, *Manajemen SDM*, (Bandung: ALFABETA, 2014),

¹⁶ Yohny Anwar dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Alfabeta, 2016)

¹⁷ Reimond Napitulu, dkk., *Dasar-Dasar Ilmu Kepemimpinan* (Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia, 2019), hlm. 6.

pimpinan dengan sangat hormat. Pemimpin sangat pandai dalam memberikan semangat kepada bawahannya. Pimpinan juga sangat visioner dalam memimpin. Gaya kepemimpinan ini sangat menyukai tantangan dan perubahan.

- 2) Gaya kepemimpinan otoriter, yakni menunjukkan bahwa segala keputusan ada di tangan pemimpin. Tujuan organisasi ditentukan oleh pemimpin. Bawahan hanya mengerjakan tugas yang disampaikan oleh pemimpin. Pemimpin merangkap sebagai pengawas segala kegiatan organisasi. Bawahan dianggap ancaman jika mereka memberikan masukan. Pemimpin otoriter sangat fokus kepada hasil pencapaian yang sudah ditentukan dengan segala cara.
- 3) Gaya kepemimpinan demokratis, yakni memberikan bawahan untuk ikut andil dalam pengambilan keputusan. Dalam penyelesaian masalah, bawahan selalu dilibatkan. Pemimpin menyampaikan banyak informasi tentang tugas serta tanggung jawab para bawahannya. Pada gaya kepemimpinan demokratis, anggota memiliki andil yang sangat besar.
- 4) Gaya kepemimpinan moralis, yakni menghargai bawahannya dalam bekerja. Pemimpin memiliki sifat yang hangat dan sopan kepada semua anggota organisasi. Pemimpin memiliki empati yang tinggi terhadap permasalahan para bawahannya.¹⁸

¹⁸ Apriyanto dan Iswadi, *PENGANTAR MANAJEMEN*, (Surabaya, CV. Jakad Media Publishing, 2020), hlm. 30-32.

Gaya kepemimpinan pemerintahan Indonesia menurut S. Pamudji, secara garis besar adalah sebagai berikut:

- 1) Gaya motivasi, yaitu pemimpin dalam menggerakkan orang-orang dengan mempergunakan motivasi baik yang berupa imbalan ekonomis , dengan memberikan hadiah (penghargaan), jadi bersifat positif, maupun yang berupa ancaman (hukuman). Dalam hubungan ini kepemimpinan pemerintahan di Indonesia sedapat-dapatnya menekankan pada pemberian motivasi yang bersifat positif.
- 2) Gaya Pengawasan, yaitu kepemimpinan yang dilandaskan kepada perhatian seorang pemimpin terhadap perilaku kelompok. Dengan adanya kepemimpinan tersebut maka gaya kepemimpinan yang paling ideal dalam menggerakkan dan meningkatkan produktivitas kerja pegawai adalah gaya motivasi dan gaya pengawasan, di mana gaya motivasi pemimpin berupaya mengajak para pegawainya untuk turut serta secara bersama-sama menjalankan organisasi agar tujuan yang telah direncanakan dapat tercapai sebagaimana yang diharapkan. Sementara gaya pengawasan, pemimpin berusaha memperhatikan bawahannya sebagai manusia yang bermartabat, di sisi lain pemimpin selalu memperhatikan proses produksi serta metode-metode dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

Dari uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan yang efektif, sebagaimana disebutkan di atas, adalah gaya kepemimpinan motivasi dan gaya kepemimpinan pengawasan yang mendorong dan

mengajak pegawai serta selalu memperhatikan bawahan dalam untuk meningkatkan produktivitas pegawai.¹⁹

c. Peran Kepemimpinan

Peran kepemimpinan adalah seperangkat perilaku yang diharapkan dilakukan oleh seseorang sesuai kedudukannya sebagai seorang pemimpin.²⁰ Menurut Efendi yang dikutip oleh Sriyana, bahwa fungsi kepemimpinan ialah memandu, menuntun, membimbing, membangun, memberi motivasi kerja, mengarahkan organisasi, menjalin jaringan komunikasi yang baik, memberikan pengawasan yang efisien, dan membawa para pengikutnya kepada sasaran yang ingin dicapai sesuai dengan target dan perencanaan. Agar kelompok berjalan dengan efektif, pemimpin harus melaksanakan fungsi utama²¹, yaitu;

- 1) Fungsi yang berhubungan dengan tugas atau pemecahan masalah yaitu menyangkut pemberian saran penyelesaian, informasi dan pendapat
- 2) Fungsi-fungsi pemeliharaan kelompok atau sosial yaitu segala sesuatu yang dapat membantu kelompok berjalan lebih lancar persetujuan dengan kelompok lain, penengahan perbedaan kelompok dan sebagainya.

¹⁹ Rofiqoh Istiharoh, "Peran Kepemimpinan Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai di Badan Penanaman Modal Daerah (BPMD) Kabupaten Kutai Timur", *Jurnal Administrasi Reform*, Vol.1 No.1, (2013), hlm. 156.

²⁰ Reimond Napitulu, dkk., *Dasar-Dasar Ilmu Kepemimpinan* (Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia, 2019), hlm. 29.

²¹ Sriyana, *Kepemimpinan Dalam Pemerintahan*, (Sigi: CV. Feknis Muda Sejahtera, 2022), hlm. 9-10.

Menurut Burt Nanus yang dikutip oleh Sriyana²², bahwa seseorang pemimpin diharapkan dapat berperan sebagai berikut:

1) Pemberi arah

Seorang pemimpin diharapkan mampu memberi pengarahan, sehingga dapat diketahui sampai sejauh mana efektivitas maupun efisiensi pelaksanaan dalam upaya pencapaian tujuan.

2) Agen Perubahan

Seorang pemimpin sebagai katalisator perubahan pada lingkungan eksternal. Untuk itu, pemimpin harus mampu mengantisipasi perkembangan dunia luar, serta menganalisis implikasinya terhadap organisasi, menetapkan visi yang tepat untuk menjawab hal yang utama dan prioritas atas perubahan tersebut, mempromosikan penelitian, serta memberdayakan karyawan menciptakan perubahan-perubahan yang penting.

3) Pembicara

Pemimpin sebagai pembicara ahli, pendengar yang baik, dan penentu visi organisasi merupakan penasihat negosiator organisasi dari pihak luar, agar memperoleh informasi dukungan, ide, dan sumber daya yang bermanfaat bagi perkembangan organisasi.

²² Ibid., *Kepemimpinan Dalam Pemerintahan*, (Sigi: CV. Feknis Muda Sejahtera, 2022), hlm. 9-10.

4) Pembina

Pemimpin adalah pembina tim yang memberdayakan individu-individu dalam organisasinya dan mengarahkan perilaku mereka sesuai visi yang telah dirumuskan. Dengan kata lain ia berperan sebagai mentor yang menjadikan visi menjadi realitas.²³

d. Fungsi Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja

Menurut Adair yang dikutip oleh Suwatno, terdapat beberapa fungsi kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja²⁴, yakni:

1) Perencanaan

Perencanaan melibatkan pengumpulan semua informasi yang tersedia, mengklarifikasi tugas, tujuan, dan maksud dari sebuah tim atau perusahaan, serta menyusun sebuah rencana yang sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan. Ini melibatkan proses menggali data, mengidentifikasi langkah-langkah yang diperlukan, dan membuat strategi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Esensinya, perencanaan adalah langkah awal yang penting untuk mengarahkan upaya menuju pencapaian tujuan yang diinginkan.

2) Pemrakarsaan

Pemrakarsaan melibatkan memberikan arahan kepada kelompok terkait tujuan yang ingin dicapai, membagi tugas di antara anggota kelompok,

²³ Ibid., *Kepemimpinan Dalam Pemerintahan*, (Sigi: CV. Feknis Muda Sejahtera, 2022), hlm. 9-10.

²⁴ Suwatno, *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm. 148.

dan menetapkan standar atau pedoman bagi kelompok tersebut dan juga memberikan pemberdayaan untuk membantu organisasi atau kelompok dalam usaha mereka mencapai tujuan. Ini melibatkan proses memimpin, mengoordinasikan upaya, dan memberikan bimbingan kepada anggota tim untuk memastikan bahwa setiap orang memahami peran dan tanggung jawab mereka serta memiliki panduan yang jelas untuk mencapai tujuan bersama. Ini memungkinkan terbentuknya struktur dan kerangka kerja yang diperlukan agar kelompok dapat beroperasi secara efisien dan efektif dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

3) Pengendalian

Pengendalian melibatkan upaya untuk menjaga keseimbangan di antara anggota kelompok, mengatur kecepatan atau progres, memastikan bahwa setiap tindakan yang diambil sesuai dengan upaya mencapai tujuan, dan mendorong kelompok untuk mengambil langkah-langkah yang diperlukan. Ini merupakan proses yang terfokus pada pemantauan dan pengaturan jalannya kegiatan atau proses kerja tim untuk memastikan bahwa segala sesuatu berjalan sesuai rencana dan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Tujuannya adalah untuk menjaga kualitas, mengontrol kemajuan, serta memberikan dorongan agar kelompok dapat beradaptasi dengan perubahan yang mungkin terjadi selama proses pelaksanaan.

4) Pendukung

Pendukung merupakan upaya untuk memberikan penghargaan terhadap kontribusi para anggota tim, memberikan motivasi kepada kelompok, mengurangi ketegangan dengan humor, dan menyelesaikan konflik yang mungkin muncul di lingkungan kerja. Ini melibatkan tindakan yang mendukung keberhasilan individu maupun keseluruhan tim, seperti memberikan apresiasi atas usaha yang dilakukan, memberikan dorongan agar semangat tetap tinggi, menggunakan humor untuk meredakan situasi yang tegang, dan menyelesaikan masalah atau konflik internal yang dapat mengganggu produktivitas kelompok. Tujuannya adalah untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memotivasi, dan mengurangi konflik agar kelompok dapat bekerja secara efektif dan harmonis.

5) Pengevaluasian

Pengevaluasian melibatkan proses penilaian terhadap kecocokan tugas, menguji dampak dari solusi yang diajukan, menilai pencapaian yang telah diraih oleh kelompok, dan membantu kelompok dalam mengevaluasi kinerjanya sendiri dengan menggunakan standar yang telah ditetapkan. Ini adalah serangkaian langkah yang melibatkan penilaian kualitas pekerjaan, pengujian hasil dari langkah-langkah yang diambil, menilai pencapaian kelompok secara keseluruhan, dan membantu kelompok untuk melakukan evaluasi diri berdasarkan pada kriteria atau standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Tujuannya adalah untuk mengidentifikasi

kekuatan, kelemahan, dan kemajuan yang telah dicapai serta memberikan dasar untuk perbaikan dan pengembangan lebih lanjut.

2. Tinjauan Umum Tentang Kinerja

a. Pengertian kinerja

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit orientend* dan *non-profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.²⁵ Definisi kinerja yang dapat memberikan pengertian yang komprehensif. Penggunaan kata kinerja sendiri pun terkadang disamaartikan dengan prestasi kerja, efektivitas kerja, hasil kerja, pencapaian tujuan, produktifitas kerja.²⁶

Faktor yang mampu memberikan pengaruh terhadap keberhasilan dalam mencapai tujuan pada sebuah organisasi adalah kinerja. Menurut Sutrisno, kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan di dalam mewujudkan sasaran, tujuan dan visi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan, strategis suatu organisasi.²⁷

Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja.²⁸ Sementara menurut Prawirosentotno, kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh

²⁵ Irham Fahmi, *Manajemen Kinerja Teori Dan Aplikasi*, (Alfabeta: Jln. Gegerkalong Bandung 2011), hlm. 2.

²⁶ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2016) hlm, 479-480.

²⁷ Wiwin Winarsih, dkk., “Peranan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Musi Prima Karsa Palembang”, *Jurnal Manivestasi*, Vol. 2 No. 2, (2020), hlm. 187.

²⁸ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Raja Grafindo) 2007, hlm. 67.

seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.²⁹ Menurut Mangkunegara, kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.³⁰

Dari uraian yang sudah dijelaskan, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan karyawan secara nyata dan dapat dilihat serta mampu dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas berdasarkan tanggung jawab serta standar pekerjaan yang telah ditetapkan perusahaan.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu:

- 1) Efektivitas dan efisiensi, yaitu tercapainya tujuan tertentu, hal tersebut menandakan bahwa kegiatan yang dilakukan berjalan efektif, tetapi apabila dalam melakukan kegiatan yang tidak ada tujuannya walaupun hasilnya memuaskan namun kegiatan tersebut tidak berjalan efisien.
- 2) Otoritas, yaitu perintah anggota kepada anggota lain agar melaksanakan pekerjaan berdasarkan kontribusinya.

²⁹ Ita Kusumastuti, dkk., “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada Sp Alumunium di Yogyakarta”, *Jurnal Riset Ekonomi Manajemen*, Vol. 3 No. 1, (2019), hlm. 45.

³⁰ A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya) 2016, hlm. 14.

- 3) Disiplin, yaitu mematuhi peraturan dan hukum yang berlaku. Disiplin anggota kerja berarti kegiatan anggota yang bersangkutan sudah sesuai dengan ketentuan kerja suatu organisasi.
- 4) Inisiatif, yaitu kemampuan individu dalam merencanakan sesuatu yang baru berkaitan dengan organisasi.
- 5) Lingkungan kerja yang baik sangat dibutuhkan dalam organisasi. Karena hal tersebut akan memudahkan pegawai dalam bekerja, karena dapat menciptakan kenyamanan bagi pegawai.³¹

c. Indikator Kinerja

Menurut Robbins dan Judge, kinerja pegawai memiliki enam indikator³², yaitu:

- 1) Kualitas kerja, diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
- 2) Kuantitas merupakan yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

³¹ Silvera Wanasaputra, dan Liliana Dewi, "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Anggota Yayasan", *Jurnal Manajemen dan Start-Up Bisnis*, Vol. 2 No. 4, (2017), hlm. 497.

³² Robbins, P. S dan Judge, *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1 Salemba Empat Jakarta, (2017).

- 4) Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- 5) Kemandirian, merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan tugas kerjanya tanpa harus mengandalkan orang lain.
- 6) Komitmen kerja, merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor.³³

G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian kualitatif

Jenis penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai penelitian deskriptif kualitatif, maka penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode pengumpulan data interview, observasi dan dokumentasi. Penelitian kualitatif menurut Bogdan & Taylor adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati yang diarahkan pada latar dan individu secara holistik (utuh).³⁴ Data ini untuk mengetahui hal-hal yang berhubungan dengan peran kepemimpinan sebagai upaya peningkatan kinerja pegawai.

³³ Nur Aziz, dan Ignatus Joko Dewanto, "Model Penilaian Kinerja Karyawan Dengan Personal Balanced Scorecard", *Jurnal Manajemen*, Vol. 1 No. 2, 2022, hlm. 170.

³⁴ Imam Gunawan, *Metode Penelitian Kualitatif Teori & Praktik, Cet Ke-3*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2015), hlm. 82.

2. Ruang lingkup penelitian

a. Subjek penelitian

Subjek penelitian ini adalah memberikan informasi dan data terkait permasalahan penelitian secara individu. Adapun subjek yang menjadi penelitian ini adalah Kepala Balai, Pegawai Balai dan Warga Binaan Balai Rehabilitasi Sosial Bina Karya dan Laras (BRSBKL) Yogyakarta.

b. Objek penelitian

Objek penelitian adalah titik fokus yang dijadikan sebagai penelitian. Objek penelitian disini terkait dengan Peran Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Balai Rehabilitasi Sosial Bina Karya dan Laras Yogyakarta.

3. Data dan Sumber data

a. Sumber data primer

Sumber data primer adalah data yang diperoleh diperoleh secara langsung memberikan data kepada pengumpulan data.³⁵ Data primer diperoleh dengan cara wawancara mendalam (*in-depth interview*). Adapun instrumen wawancara pada penelitian ini dibangun dengan menggunakan indikator perananan fungsi kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja oleh Suwatno yaitu perencanaan, pemrakarsa, pengendalian, pendukung, pengevaluasian, dan indikator kinerja oleh Robbins yaitu kualitas kerja,

³⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D, Cet Ke-27*, (Bandung: Alfabeta, 2019), hlm. 137.

kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, komitmen kerja.

b. Sumber data sekunder

Sumber data sekunder adalah data yang diperoleh dari lokasi penelitian atau instansi terkait melalui dokumentasi berbentuk laporan-laporan, buku-buku, dan lain-lain yang berkaitan dengan permasalahan penelitian yang sedang diteliti dan dikaji.³⁶

4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah paling utama dalam sebuah penelitian, karena tujuan dari penelitian adalah mengumpulkan data. Adapun metode dalam pengumpulan data sebagai berikut:

a. Observasi

Observasi merupakan suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengadakan penelitian secara teliti, serta pencatatan secara sistematis.³⁷ Jadi yang akan peneliti observasi adalah bagaimana kegiatan atau kebiasaan yang dilakukan oleh Kepala Balai, Pegawai dan Warga Binaan Sosial Balai Rehabilitasi Sosial Bina Karya dan Laras Yogyakarta.

³⁶ Cholid Narbuko, dkk. *Metode Penelitian* (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), hlm. 83.

³⁷ Imam Gunawan, *Metode Penelitian Kualitatif Teori & Praktik, Cet Ke-3*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2015), hlm. 143.

b. Wawancara

Wawancara adalah suatu percakapan yang diarahkan pada suatu masalah tertentu dan merupakan proses tanya jawab lisan dimana dua orang atau lebih berhadapan secara fisik. Wawancara dilakukan untuk memperoleh data atau informasi sebanyak mungkin dan sejelas mungkin kepada subjek penelitian.³⁸ Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik wawancara terstruktur dengan mewawancarai secara mendalam Kepala Balai, Pegawai dan Warga Binaan Sosial Balai Rehabilitasi Sosial Bina Karya dan Laras Yogyakarta.

c. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu mengumpulkan data dengan melihat atau mencatat suatu laporan yang sudah tersedia. Metode ini dilakukan dengan melihat dokumen-dokumen resmi seperti catatan-catatan serta buku-buku peraturan yang ada.³⁹ Dokumentasi yang peneliti ambil seperti halnya foto-foto kegiatan Kepala Balai, Pegawai dan Warga Binaan Sosial yang berhubungan dengan peran kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

5. Keabsahan Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan pengujian data dengan metode triangulasi. Dimana triangulasi ini dalam pengujian kredibilitas untuk mengecek kembali data penelitian apakah data yang diberikan selama ini

³⁸ *Ibid.*, hlm, 160.

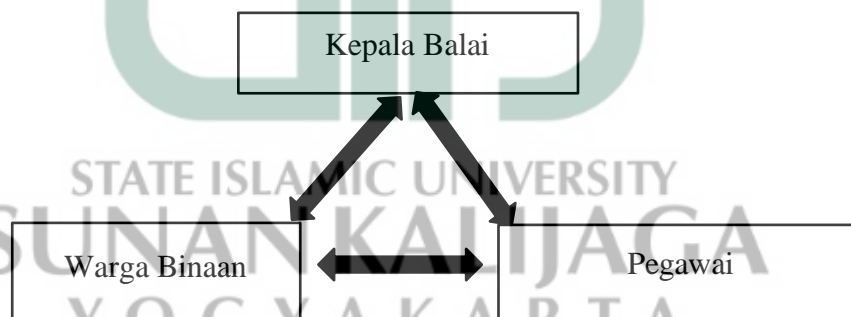
³⁹ Ahmad Tanzeh, *Metodelogi Penelitian Praktis*, (Yogyakarta: Teras, 2011), hlm. 92.

merupakan data yang sudah benar atau tidak. Bila setelah dicek kembali ke lapangan data sudah benar berarti kredibel, maka waktu perpanjangan pengamatan dapat diakhiri.⁴⁰

a. Triangulasi Sumber

Triangulasi sumber untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber, seperti dideskripsikan, dikategorikan, mana pandangan yang sama, yang berbeda, dan mana spesifik dari tiga sumber tersebut. Data yang telah dianalisis oleh peneliti sehingga menghasilkan suatu kesimpulan selanjutnya dimintakan kepastian (*member check*) dengan tiga sumber data tersebut.

Gambar 1.1 Model Triangulasi Sumber



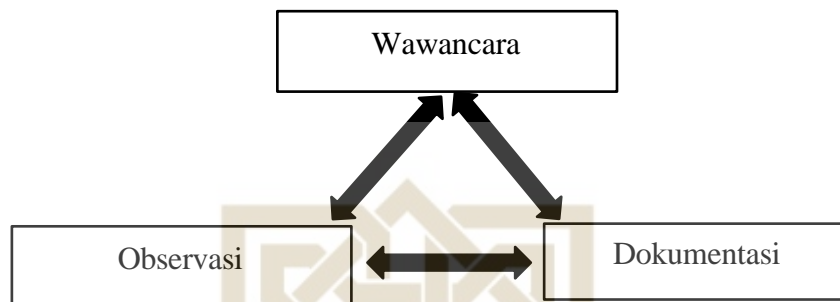
b. Triangulasi Teknik Pengumpulan Data

Triangulasi teknik untuk menguji kredibilitaas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang

⁴⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D, Cet Ke-27*, (Bandung: Alfabeta, 2019), hlm. 271.

berbeda. Misalnya, data diperoleh dengan wawancara, lalu dicek dengan observasi, dokumentasi, atau kuesioner.⁴¹

Gambar 1.2 Model Triangulasi Teknik Pengumpulan Data



6. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah rangkaian kegiatan penelahan, mengelompokkan, sistematisasi, penafsiran, dan verifikasi data agar sebuah fenomena memiliki nilai sosial, akademis, dan ilmiah.⁴² Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis data kualitatif, jadi dalam analisis data selama di lapangan peneliti menggunakan model interaktif dari Miles dan Huberman, model interaktif dalam analisis data yaitu, pengumpulan data, reduksi data, *display* data, dan penarikan kesimpulan dan verifikasi.⁴³ Adapun model interaktif adalah sebagai berikut:

⁴¹ *Ibid.*, hlm. 274.

⁴² Ahmad Tanzah, *Metodologi Penelitian Praktis*, hlm. 96.

⁴³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D, Cet Ke-27*, (Bandung: Alfabeta, 2019), hlm. 246.

- a. Tahap pengumpulan data, pada tahap ini peneliti melakukan proses pengumpulan dengan menggunakan teknik pengumpulan data yang telah ditentukan dari awal.
- b. Tahap reduksi data adalah data yang diperoleh di lapangan kemudian ditulis oleh peneliti dan berisi uraian atau laporan yang terperinci. Data yang direduksi memberikan gambaran yang lebih tajam mengenai hasil pengamatan, dan juga mempermudah peneliti untuk mencari kembali data yang diperoleh bila data diperlukan.⁴⁴
- c. *Display* data atau penyajian data merupakan proses penyusunan informasi secara sistematis dalam rangka memperoleh kesimpulan sebagai temuan penelitian. Melalui penyajian data tersebut, maka data terorganisasikan, tersusun dalam pola hubungan, sehingga akan mudah dipahami.⁴⁵
- d. Penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah apabila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat guna mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal di dukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti Kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.⁴⁶

⁴⁴ Suharsimi, *Proposal Penelitian Suatu Praktek*, (Jakarta:Rineka Cipta, 2002), hlm. 25.

⁴⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D, Cet Ke-27*, (Bandung: Alfabeta, 2019), hlm. 249.

⁴⁶ *Ibid.*, hlm.252.

H. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan bertujuan untuk memudahkan dan memberikan pemahaman penelitian, maka dari proposal skripsi ini dibagi menjadi empat bab, yaitu:

BAB I, merupakan pendahuluan yang menjadi landasan dalam penulisan skripsi yang meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, kajian pustaka, kerangka teori, metode penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II, Menjelaskan hasil penelitian yang memberikan pemaparan tentang gambaran umum objek penelitian yaitu Balai Rehabilitasi Sosial Bina Karya dan Laras Yogyakarta yang mencakup sejarah, profil, visi, misi, fasilitas, struktur organisasi, dan letak geografis.

BAB III, merupakan hasil penelitian yang sifatnya menjawab pertanyaan pada bab satu, yakni membahas tentang dengan peran kepemimpinan dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai di Balai Rehabilitasi Sosial Bina Karya dan Laras Yogyakarta.

BAB IV, merupakan bagian penutup yang meliputi kesimpulan dari hasil penelitian yang disesuaikan dengan rumusan masalah, saran yang membangun dan diperlukan untuk perbaikan lembaga atau instansi serta mencantumkan pula daftar pustaka dan lampiran-lampiran pendukung

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Kepemimpinan yang ditunjukkan oleh Kepala Balai RSBKL Yogyakarta telah memiliki pengaruh yang kuat terhadap berbagai aspek kinerja. Dalam menjalankan peran sebagai perencana, pemrakarsa, pengendali, pendukung, dan pengevaluasi, kepemimpinan Kepala Balai RSBKL berhasil memberikan arahan yang jelas dan dukungan yang kuat kepada pegawai dan warga binaan balai RSBKL.

Langkah-langkah yang diambil Kepala Balai RSBKL dalam perannya sebagai pemimpin mengarah pada peningkatan yang konsisten dalam kualitas, kepatuhan pada tenggat waktu, efisiensi, kemandirian, dan komitmen dalam setiap kegiatan. Meskipun kuantitas bukan fokus utama, kepemimpinan yang berkualitas mampu memberikan landasan untuk peningkatan kuantitas kinerja secara keseluruhan. Kepemimpinan yang baik ini di nilai oleh warga binaan telah memberikan dampak positif pada peningkatan kuantitas kinerja balai RSBKL. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa kepemimpinan yang baik menjadi dasar atas peningkatan kinerja dan perbaikan dalam operasional Balai RSBKL Yogyakarta.

B. Saran

1. Saran untuk Balai Rehabilitasi Sosial Bina Karya dan Laras Yogyakarta

Balai Rehabilitasi Sosial Bina Karya dan Laras Yogyakarta telah melaksanakan dengan baik penerapan fungsi kepemimpinan namun masih terdapat kesalahpahaman antara kepala balai dengan pegawai balai, sebaiknya kepemimpinan Balai Rehabilitasi Sosial Bina Karya dan Laras mampu memberikan landasan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerja secara

keseluruhan.

2. Saran untuk penulis selanjutnya

Diharapkan bagi peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian lebih mendalam terkait penerapan fungsi kepemimpinan. Diharapkan dalam meneliti mengenai penerapan fungsi kepemimpinan ini dapat menciptakan pemahaman yang lebih mendalam terkait penerapan fungsi kepemimpinan bagi organisasi yang belum menerapkan peranan fungsi kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Balai RSBKL Yogyakarta: Profil dan Bio Balai,
<http://brsbkl.jogjaprov.go.id/p/profil.html> diakses pada tanggal 08 Februari 2023 pukul 23:25 WIB.
- Balai RSBKL Yogyakarta: Tugas Pokok dan Fungsi,
<http://brsbkl.jogjaprov.go.id/p/profil.html> diakses pada tanggal 15 Juli 2023 pukul 09:30 WIB.
- Balai RSBKL Yogyakarta : Struktur Organisasi Balai RSBKL DIY,
<http://brsbkl.jogjaprov.go.id/p/profil.html> diakses pada tanggal 15 Juli 2023 pukul 09:15 WIB.
- Balai RSBKL Yogyakarta: Sejarah Balai RSBKL DIY,
<http://brsbkl.jogjaprov.go.id/p/profil.html> diakses pada tanggal 15 Juli 2023 pukul 08:45 WIB.
- Balai RSBKL Yogyakarta: Visi dan Misi,
<http://brsbkl.jogjaprov.go.id/p/profil.html> diakses pada tanggal 15 Juli 2023 pukul 09:00 WIB.
- Q.S Annisa ayat 59 <https://islam.nu.or.id/ilmu-al-quran/7-ayat-al-qur-an-tentang-pemimpin-dan-kepemimpinan-Yu8Yt> diakses pada tanggal 24 Januari 2024 pukul 10:35 WIB.
- Cholid Narbuko, d. (2005). *Metode Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Fahmi, I. (2011). *Manajemen Kinerja Teori Dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Gunawan, I. (2015). *Metode Penelitian Kualitatif Teori & Praktik, Cet Ke-3*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayah, S. N. (2022). *Peran Kepemimpinan Perempuan Dalam Manajemen Kinerja Di Pondok Pesantren Islamic Center Bin Baz Putri Yogyakarta*. Yogyakarta: Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Istiharoh, R. (2013). Peran Kepemimpinan Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai di Badan Penanaman Modal Daerah (BPMD) Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Administrasi Reform*, 156.

- Iswadi, A. d. (2020). *PENGANTAR MANAJEMEN*. Surabaya: CV. Jakad Media Publishing.
- Ita Kusumastuti, d. (2019). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada Sp Alumunium di Yogyakarta. *Jurnal Riset Ekonomi Manajemen*, 45.
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung:: PT Remaja Rosdakarya.
- Nur Aziz, d. I. (2022). Model Penilaian Kinerja Karyawan Dengan Personal Balanced Scorecard. *Jurnal Manajemen*, 170.
- Onita Sari Sinaga, d. (2020). *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Reimond Napitulu, d. (2019). *Dasar-Dasar Ilmu Kepemimpinan*. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia.
- Rismawati, M. (2018). *Evaluasi Kinerja Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*. Celebes Media Perkasa.
- Riza Febrianty, d. (2020). Komunikasi, Kepemimpinan, Dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, Vol 18, No. 1.
- Silfia, L. (2023). *Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Implementasi Pendidikan Inklusif Di MAN 2 Sleman*. Yogyakarta: Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Silvera Wanasaputra, d. L. (2017). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Anggota Yayasanpek. *Jurnal Manajemen dan Start-Up Bisnis*, 497.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sriyana. (2022). *Kepemimpinan Dalam Pemerintahan*. Sigi: CV. Feknis Muda Sejahtera.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D, Cet Ke-27*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi. (2002). *Proposal Penelitian Suatu Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Sutanto, Y. (2017). *Peran Kepemimpinan Dalam Pengelolaan Koperasi*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Tanzah, A. (n.d.). *Metodologi Penelitian Praktis*.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Wiwin Winarsih, d. (2020). Peranan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Musi Prima Karsa Palembang. *Jurnal Manivestasi*, 187.
- Wulandari, S. L. (2022). Prinsip Amanah Sebagai Landasan Manajemen Kinerja Pegawai: Studi Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang (KPKNL) Yogyakarta. *Jurnal MD: Jurnal Manajemen Dakwah*, vol. 8, no.1, hlm. 151.
- Yogyakarta, F. D. (2014). *Pedoman Penulisan Skripsi*. Yogyakarta: Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Yogyakarta, B. R. (2023, Februari diakses pada tanggal 08 pukul 23:25 WIB.). *Profil dan Bio Balai*. Retrieved from Balai RSBKL Yogyakarta: <http://brsbkl.jogjaprovo.go.id/p/profil.html>