

SKRIPSI

**PERAN PEMIMPIN DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN PROVINSI NUSA
TENGGARA BARAT**

**THE ROLE OF THE LEADER IN IMPROVING THE PERFORMANCE
OF THE EDUCATION AND CULTURAL SERVICE STAFF OF THE
PROVINCE OF WESTREN SOUTH EASTER NUSA**



Oleh:

SRI DEWI
216110037

**JURUSAN URUSAN PUBLIK
KONSENTRASI ADMINISTRASI PEMBANGUNAN
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM
2020**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi ini disetujui oleh pembimbing untuk di ujikan ke Panitia Ujian Skripsi
Program Studi Administrasi Publik pada :

Hari : Senin
Tanggal : 3 Februari 2020

Menyetujui :

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II



(Drs. H. Abdurrahman, MM)
NIDN. 0804116101



(Iskandar, S.Sos., M.A)
NIDN. 0802048904

Mengetahui,

Program Studi Administasi Publik

Ketua



(RAHMAD HIDAYAT, S.AP., M.AP)

NIDN. 0822048901

PENGESAHAN SKRIPSI

**PERAN PEMIMPIN DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN PROVINSI
NUSA TENGGARA BARAT**

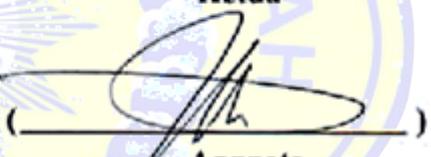
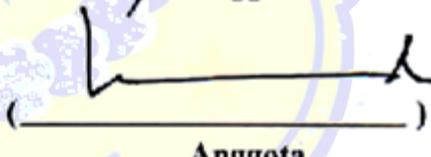
Oleh :

SRI DEWI
NIM. 216110037

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian Guna Memperoleh Sarjana Pada
Jurusan Urusan Publik Telah disetujui Oleh Tim Penguji
Pada tanggal seperti yang tertera di bawah ini.
Mataram, 3 Februari 2020

Tim Penguji

1. **Drs. H. Abdurrahman, MM** ()
NIDN. 0804116101 Ketua
2. **Iskandar, S.Sos., M.A** ()
NIDN. 0802048904 Anggota
3. **Dr. H. Ibrahim H. Abdullah, MM** ()
NIDN. 0830125501 Anggota

Mengetahui

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Dekan


(Dr. H. Muhammad Ali, M.Si)
NIDN. 0806066801

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : SRI DEWI

NIM : 216110037

Dengan menyatakan bahwa :

1. Karya tulis saya, skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana, magister, dan/atau doktor baik di Universitas Muhammadiyah Mataram maupun diperguruan lain).
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nam pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Mataram, Februari 2020



SRI DEWI
NIM. 216110037



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM
UPT. PERPUSTAKAAN

Jl. K.H.A. Dahlan No. 1 Mataram Nusa Tenggara Barat
 Kotak Pos 108 Telp. 0370 - 633723 Fax. 0370-641906
 Website : <http://www.lib.ummat.ac.id> E-mail : upt.perpusummat@gmail.com

**SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN
 PUBLIKASI KARYA ILMIAH**

Sebagai sivitas akademika Universitas Muhammadiyah Mataram, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : SP1 DEWI
 NIM : 21611.0037
 Tempat/Tgl Lahir : Batuwangi 11 September 1998
 Program Studi : Administrasi Publika
 Fakultas : Fisipol
 No. Hp/Email : 087.856.342.136
 Jenis Penelitian : Skripsi KTI

Menyatakan bahwa demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Mataram hak menyimpan, mengalih-media/format, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Repository atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama *tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta* atas karya ilmiah saya berjudul:

Peran perempuan dalam meningkatkan kinerja pegawai
Dinas pendidikan dan kebudayaan provinsi NTB

Segala tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah ini menjadi tanggungjawab saya pribadi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa ada unsur paksaan dari pihak manapun.

Dibuat di : Mataram
 Pada tanggal : 17 Februari 2020

Penulis

 NIM. 216110037

Mengetahui,
 Kepala UPT. Perpustakaan UMMAT

 Iskandar, S.Sos. M.A.
 NIDN. 0802048904

MOTTO

“ KETERBATASAN, KEKURANGAN, DAN
KEMISKINAN BUKAN SEBAGAI PENGHALANG
DALAM MENGGAPAI CITA-CITA, SABAR DAN
SHOLAT ADALAH KUNCI DARI SEMUA YANG KITA
INGINKAN ”



PERSEMBAHAN

SKRIPSI INI SAYA PERSEMBAHKAN UNTUK

- ❖ BUAT BAPAK, DAN BUNDAKU TERCINTA (MAHSUR DAN HAERIAH) HANYA DENGAN TERIMAKASIH ITU TIDAK AKAN CUKUP UNTUK MEMBALES JASA BAPAK DAN BUNDA ANAKMU BISA SEPERTI INI KARENA DOA RESTEMU DAN TETESAN KERINGATMU, SEMOGA SKRIPSI INI BISA MEMBUAT MU BANGGA...
- ❖ BUAT BIBIK DAN PAMAN KU YANG KU BANGGAKAN (HADIJAH, MAKRAH, KENAH, ASIR) TERIMAKASIH ATAS DOA DAN DUKANGANNYA, KALIAN SEMUA PAHLAWAN KU
- ❖ BUAT NENEK KU, (SENAH) TERIMAKASIH ATAS DOANYA
- ❖ BUAT KAKAK-KAKAK KU (DIAN, SUPIAN, TAOPAN ,JUN,RINI, WINI) TERIMAKASIH ATAS DUKUNGAN DAN DOA YANG TELAH KALIAN BERIKAN
- ❖ BUAT ADIK- ADIK KU (PANJI SUPIADI , AL PURQON) TERIMAKASIH ATAS DOA DAN SUPORTNYA KAKAK SAYANG KALIAN
- ❖ BUAT SEPUPUKU (RANI, DAMI) TERIMAKASIH SUDAH MAU DIREPOTIN SELAMA SAYA SEKRIPSI
- ❖ BUAT TEMEN-TEMEN SEPERJUANGANKU YANG TIDAK BISA KU SEBUT NAMNYA SATU PERSATU TERIMKASIH “ GOOD LUCK

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT atas berkat Rahmat, Hidayah, dan Karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi dengan judul *Peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja pegawai Dinas pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Nusa Tenggara Barat* . skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk mengerjakan program Strata-1 di Prodi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik, Universitas Muhammadiyah Mataram.

Penulis menyadari dalam penyusunan Skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Arsyad Abdul Gani, M.Pd selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Mataram.
2. Bapak Dr. H. Muhammad Ali, M.Si Selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Mataram.
3. Bapak Rahmad Hidayat, S.AP, M.AP Selaku ketua Prodi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik, Universitas Muhammadiyah Mataram
4. Bapak Drs. H,Abdurrahman,MM Selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan arahan dengan sabar dan teliti kepada peneliti dalam menyelesaikan Skripsi ini.
5. Bapak Iskandar,S,Sos.,M.A Selaku dosen pembimbing II Yang telah membimbing dan memberikan berbagai macam saran dan kritikan sehingga Skripsi ini berjalan dengan lancar.

6. Orang Tua Peneliti yang sudah memberikan do'a, motivasi, serta dukungan semangat bagi peneliti agar dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan baik.
7. Rekan-rekan Mahasiswa Program Studi Ilmu Administrasi Publik dan semua pihak yang telah memberikan masukan, dorongan, serta semangat motivasi kepada peneliti.
8. Semua pihak yang tidak dapat dapat penulis sebutkan satu persatu, yang telah dengan tulus dan ikhlas memberikan doa dan dukungan hingga dapat terselesainya Skripsi ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa apa yang telah disusun dalam Skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu penulis sangat berharap kritik dan saran yang membangun dari pembaca pihak lain yang berkepentingan dan dapat member sumbangan bagi almamater tercinta.

Mataram, Februari 2020

Penulis

SRI DEWI

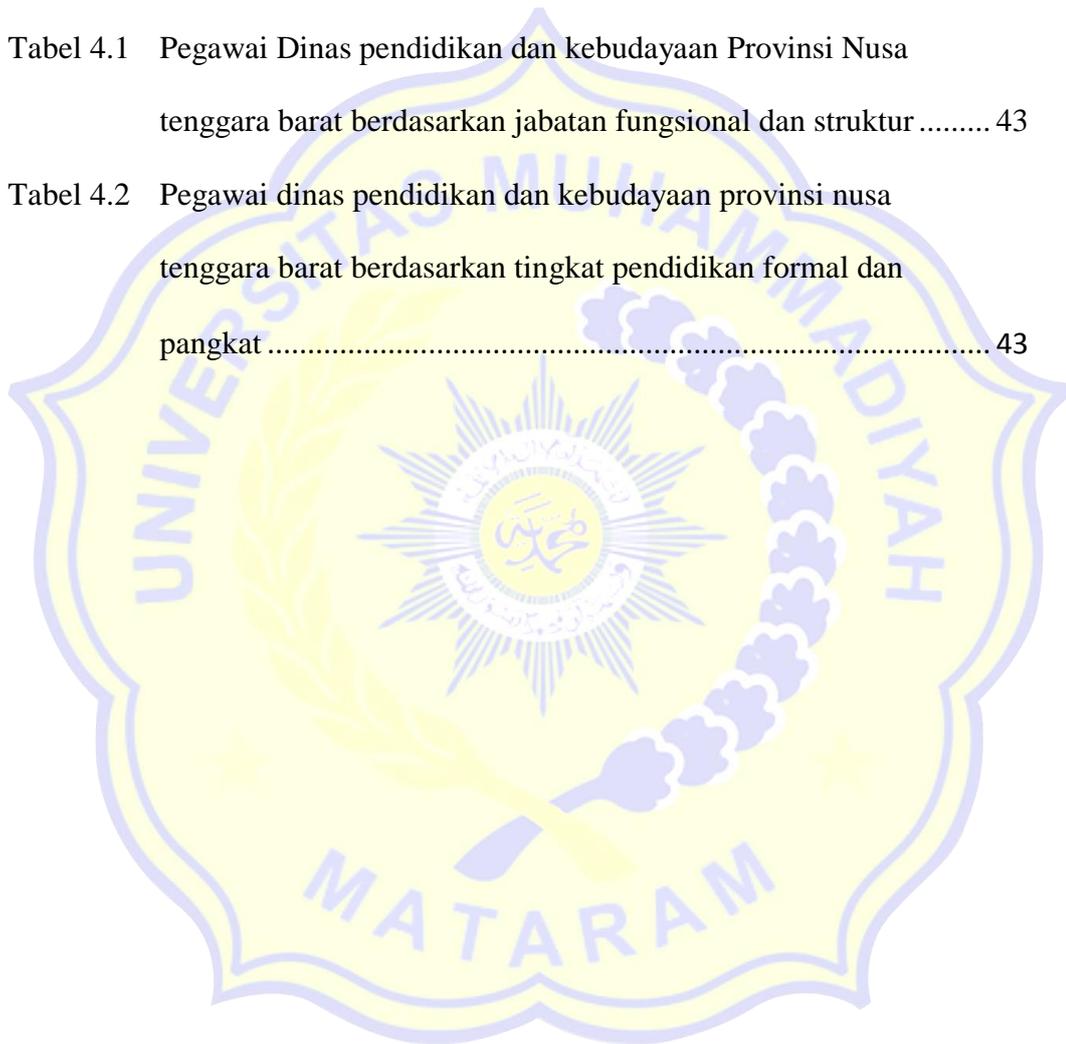
DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAM PERNYATAAN	iv
HALAMAN MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
ABSTRAK	xiii
ABSTRACT	xiv
BAB I : PENDAHULUAN.....	1
1.1 LatarBelakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan dan Manfaaaatan penelitian.....	5
1.3.1 Tujuan Penelitian.....	5
1.3.2 Manfaat Penelitian	6
BAB II : TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 PenelitianTerdahulu	7
2.2 LandasanTeori.....	9
2.2.1 Peran.....	9
2.2.2 Kepemimpinan.....	10
2.2.3 Peran Kepemimpinan	12
2.2.4 Tipe/Gaya Kepemimpinan.....	18
2.2.5 Kinerja	18
2.2.6 Motivasi	19
2.2.7 Kerangka Berpikir	21
BAB III : METODELOGI PENELITIAN	24

3.1. Jenis Penelitian.....	24
3.2. Waktu dan lokasi Penelitian.....	24
3.3. Penentuan Informan/Narasumber.....	24
3.4. Jenis dan Sumber Data	25
3.5. Teknik dan Alat Pengumpulan Data	25
3.6. Teknik Analisis Data.....	28
3.7. Keabsahan Data.....	30
BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	32
4.1 Gambaran umum lokasi penelitian.....	32
4.1.1 Sejarah Singkat Dinas Pendidikan dan kebudayaan provinsi Nusa Tenggara Barat.....	32
4.1.2 Visi dan Misi Dinas Pendidikan dan kebudayaan provinsi Nusa Tenggara Barat.....	36
4.1.3 Struktur Organisasi Dinas pendidikan dan kebudayaan provinsi Nusa Tenggara Barat.....	37
4.1.4 Bidang-Bidang kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Nusa Tenggara Barat (Berdasarkan SK)	37
4.2 Pembahasan	44
4.2.1 Peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja karyawan pada di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Provinsi Nusa Tenggara Barat	44
4.2.2 Kendala yang dihadapi pemimpin untuk meningkatkan kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Provinsi Nusa Tenggara Barat	51
BAB V : PENUTUP	56
5.1Kesimpulan	56
5.2 Saran.....	57
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1 .1	Rekapitulasi kehadiran dan kemangkiran pegawai Dinas pendidikan dan kebudayaan Provinsi NTB	4
Tabel 2.1	Penelitian terdahulu	7
Tabel 4.1	Pegawai Dinas pendidikan dan kebudayaan Provinsi Nusa tenggara barat berdasarkan jabatan fungsional dan struktur	43
Tabel 4.2	Pegawai dinas pendidikan dan kebudayaan provinsi nusa tenggara barat berdasarkan tingkat pendidikan formal dan pangkat	43



ABSTRAK

Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Nusa Tenggara Barat

Sri Dewi¹, Drs. H. Abdurrahman, MM², Iskandar, S.Sos., M.A³

¹Mahasiswa

²Pembimbing Utama

³Pembimbing Pendamping

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Nusa Tenggara Barat, dan kendala yang dihadapi pemimpin dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Jenis penelitian ini ialah penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Informan dalam penelitian ini adalah Kepala bidang Umum, Kepala Bidang PK-PLK, Kepala bidang Kebudayaan dan pegawai bidang SMK. Metode pengumpulan data ialah pengamatan, wawancara dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan ialah mereduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan dan verifikasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran pemimpin sudah cukup baik dalam meningkatkan kinerja pegawai dengan menerapkan kepemimpinan dan memberikan arahan petunjuk kepada pegawai sebagai organisasi dan melakukan pengawasan pengambilan keputusan. Namun dalam meningkatkan kinerja pegawai masih terdapat kekurangan pengetahuan para pegawai dan perlu ditingkatkan lagi.

Kata Kunci : Peran, Pemimpin, Kinerja Pegawai, Dikbud.

ABSTRACT

Role of Leaders in Improving the Employee Performance at West Nusa Tenggara Department of Education and Culture

Sri Dewi¹, Drs. H. Abdurrahman, M.M.², Iskandar, S,Sos., M.A.³

¹ Student

² Principal Advisor

³ Second Adviser

This study aims to determine the role of leaders in improving employee performance at West Nusa Tenggara Department of Education and Culture (Dikbud NTB), and identify the obstacles faced by the leaders in improving employee performance in the department.

This type of research is a qualitative descriptive study. Informants in this study are the head of the general field, the head of the PK-PLK field, the head of the culture field, and the vocational field staff. The method of collecting data include observation, interviews, and documentation. Analysis of research data includes reduction, presentation, and drawing conclusions and verification.

The results showed that the role of leaders in the NTB Dikbud Office was good enough in improving employee performance. In implementing their leadership, the leaders in the office provide direction or guidance to employees and supervises decision making. But in improving employee performance there is still a shortcomings, namely the employee's knowledge is still relatively low.

Keywords: role, leaders, employee performance, Dikbud.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Organisasi Pemerintahan di Indonesia merupakan organisasi sektor publik untuk penyelenggaraan pemerintahan baik keluar maupun kedalam guna mencapai tujuan negara yaitu meningkatkan kesejahteraan secara maksimal kepada masyarakat. Oleh sebab itu organisasi pemerintahan merupakan salah satu unsur yang penting dan mempunyai posisi yang strategis dalam penyelenggaraan pemerintahan. Selanjutnya organisasi pemerintahan di Indonesia dalam melaksanakan pemerintahannya, dituntut untuk bersikap proaktif dan mengandalkan kepemimpinan yang berkualitas untuk membangkitkan semangat kerja para bawahannya, sehingga mampu berperan aktif dan berpartisipasi dalam pembangunan serta mampu menjadi *creator*, *innovator* dan fasilitator dalam rangka efektifitas penyelenggaraan pemerintahan, pelaksanaan pembangunan dan pelayanan kepada masyarakat (Wibowo, 2012:33).

Kepemimpinan pada organisasi pemerintahan tidak lagi merupakan sosok yang hanya dapat memberi perintah saja, tetapi mereka dituntut untuk tampil sebagai pemberi pelayanan, pemberi suri teladan, menjadi panutan dan pemberi arah, menjadi fasilitator, sebagai mitra kerja, sebagai penanggung resiko yang mempunyai visi untuk mendorong organisasi dan orang-orang yang dipimpinya berkembang, belajar, serta mampu mengembangkan seluruh potensi dirinya secara optimal (Rivai, 2013:24).

Thoha (2010:42), mengungkapkan bahwa dengan mempergunakan kepemimpinan maka pemimpin akan mempengaruhi persepsi bawahan dan memotivasinya, dengan cara mengarahkan karyawan pada kejelasan tugas, pencapaian tujuan, kepuasan kerja, dan pelaksanaan kerja yang efektif. Hal ini dipertegas oleh Robbins (2007:432), yang mengungkapkan bahwa kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sasaran.

Keberhasilan perusahaan pada dasarnya ditopang oleh kepemimpinan yang efektif. Menurut Siagian (2001:145) mengungkapkan bahwa pemimpin yang efektif adalah pimpinan yang mampu menunjukkan jalan yang dapat ditempuh oleh bawahan sehingga gerak dari posisi sekarang ke posisi yang diinginkan di masa yang akan datang dapat berlangsung lancar sehingga produktivitas dapat tercapai. Seorang pemimpin dalam organisasi menjadi tonggak keberhasilan dalam pencapaian tujuan organisasi. Kepemimpinan yang dijalankan ini sedikit banyak juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai organisasi yang bersangkutan. Artinya kepemimpinan ini merupakan faktor dalam mempengaruhi penampilan dan aktivitas bawahan dalam pencapaian.

Dari uraian pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa seorang pemimpin pada dasarnya dapat mempengaruhi perilaku bawahan agar mampu melaksanakan tugas atau kegiatan dengan sebaik-baiknya. Karyawan atau bawahan akan mampu mencapai produktivitas kerja secara maksimal jika memiliki motivasi yang berasal dari dirinya sendiri maupun yang berasal dari lingkungan kerja. Dalam kaitannya dengan hal tersebut, maka seorang

pemimpin dituntun memiliki kemampuan mempengaruhi dan memberikan motivasi kepada karyawannya agar bisa bekerja secara maksimal.

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

Berdasarkan data yang didapatkan dalam pra penelitian di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Provinsi NTB, di jalan pendidikan No. 19 A Mataram, dalam menggerakkan pegawai di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Nusa Tenggara Barat didukung unsur pemimpin sebagai pejabat sebanyak 31 orang, terdiri dari : Eslon II 1 orang, Eslon III 6 orang, Pejabat Fungsional 6 orang, Sub Bagian Perencanaan, Keuangan Dan BMD 1 orang, Sub Bagian Umum dan Kepegawaian 1 orang, Sub Bagian Penyelenggara Tugas Pembantuan 1 orang, Bidang Pembinaan SMA 3 orang, Bidang Pembinaan SMK 3 orang, Bidang Pembinaan PK –PLK 3 orang, Bidang Pembinaan Ketenagaan 3 Orang, dan bidang kebudayaan 3 orang. Disamping itu, unsur pimpinan tersebut dalam melaksanakan kepemimpinannya telah didukung uraian tugas yang cukup jelas, sasaran kerja yang akan dicapai serta prosedur kerja yang harus diikuti sesuai dengan standar operasional prosedur yang telah ditetapkan. Sekretariat Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Nusa

Tenggara Barat berjumlah 132 orang, dan penempatan staf yang dibagi masing-masing bidang sesuai dengan kebutuhan masing-masing bidang.

Tabel. 1.1
Rekapitulasi kehadiran dan kemangkiran pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi NTB

Tahun	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja Pegawai	Kehadiran	Kemangkiran
2018	132 Orang	312 Hari	83,45%	16,55%
2019	132 Orang	312 Hari	81,60%	18,40%

Simber: data perimer (diolah)

Tabel 1.1 di atas, Menunjukkan dari 132 orang pegawai persentasi kehadiran pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Provinsi NTB Mengalami penurunan kehadiran dapat terlihat dari tahun 2019 Menurun Hinga 81,60% Sedangkan Kemangkirannya meningkat hinga 18,40%. Tingginya Tingkat kemangkiran akan mengurangi jumlah jam kerja yang dapat digunakan untuk menyelesaikan program-progeram kerja dan kegiatan organisasi. Tingkat kehadiran pegawai yaang kurang maksimal menggambarkan menurunnya kinerja pegawai, sehingga akan mempengaruhi hasil kerja. Ini terjadi karena kurang berjalannya peran yang dilakukan pimpinan Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Provinsi NTB.

Bahwa apabila pemimpin tidak berada dilokasi karyawan tidak maksimal dalam bekerja, kurangnya komunikasi antara bawahan dengan atasan dan kurang amanah dalam menjalankan tufoksi karyawan dan sebagainya.Hal inilah yang menjadi acuan peneliti untuk meneliti peran pemimpin di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Nusa Tenggara Barat terutama hubungan antara pemimpin dengan bawahan dan pegawai, sehingga bekerja dengan baik.

Berdasarkan uraian dan fenomena dalam latar belakang tersebut diatas, dan untuk mengetahui apakah apakah peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja karyawan, perlu di adakan penelitian lebih intensif. Oleh sebab itu, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul :“Peran Pemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Provinsi Nusa Tenggara Barat.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas maka disini penulis melihat adanya permasalahan yang dapat diidentifikasi dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Provinsi Nusa Tenggara Barat ?
2. Apa saja kendala yang dihadapi pemimpin untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Provinsi Nusa Tenggara Barat ?

1.3. Tujuan dan manfaat penelitian

1.3.1. Tujuan penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Provinsi Nusa Tenggara Barat.
2. Untuk mengetahui apa saja kendala-kendala yang dihadapi pemimpin dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Dan

Kebudayaan Provinsi Nusa Tenggara Barat

1.3.2. Manfaat penelitian

Berikut ini adalah kegunaan penelitian secara praktis dan akademis :

1. Manfaat teoritis

Dapat memperkaya wawasan yang berhubungan dengan peran manajemen pemimpin dan memberikan sumbangan konseptual bagi penelitian lain yang tertarik melakukan penelitian sejenis pada masa-masa yang akan datang.

2. manfaat praktis

Di harapkan dapat menjadi masukan atau bahan informasi bagi peneliti selanjutnya ataupun mahasiswa lain yang berminat mendalami studi tentang kepemimpinan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Kebutuhan akan informasi dalam suatu organisasi sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Didalam suatu organisasi biasanya mempunyai tugas pokok dan fungsi, berdasarkan tugas pokok dan fungsi tersebut maka organisasi menyelenggarakan bermacam-macam kegiatan kantor yang harus dilaksanakan, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik dalam melaksanakan suatu kegiatan agar berjalan lancar. Dan arsip mempunyai tugas pokok dan fungsi yang sangat bermanfaat dalam suatu kantor untuk menyimpan dan mengolah informasi yang akan dibutuhkan oleh suatu instansi. Untuk itu ada beberapa penelitian tentang pengelolaan peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja pegawai yang dapat dieksplorasi.

Berikut adalah hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang sedang dilakukan :

Tabel 2.1
Penelitian terdahulu

No	Nama Peneliti, Judul dan Tahun	Variabel Penelitian	Metode	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
1	Andri setiawan, M.djudi mukzam. 2017 <i>Analisis peran pemimpin dalam meningkatkan</i>	Variabel Dependen dalam penelitian ini adalaah peran pemimpin,	Deskriptif Kualitatif	Dapat diketahui bahwa pemimpin/manajer bahwa peran pemimpin untuk mewakili organisasi yang dipimpin dalam	Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu ialah sama-sama menggunakan

Tabel 2.1 Lanjutan...

	<i>komitmen organisasional karyawan</i>	sedangkan variable independen dalam penelitian ini adalah komitmen		setiap kesempatan dan persoalan yang timbul. Secara formal. Peranan ini sangat dasar dan sederhana. Karena otoritas formalnya, maka manajer dianggap sebagai simbol, dan berkewajiban untuk melaksanakan perannya sebagai tokoh karena memperdulikan ikatan batin untuk meningkatkan komitmen organisasional karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Kantor Cabang Malang Kawi.	jenis penelitian kualitatif sedangkan perbedaannya pada objek penelitian dimana penelitian ini dilaksanakan Dinas pendidikan dan kebudayaan provinsi NTB dan teori yang digunakan.
2	<i>Alberto, Agung Suprojo, Ignatius Adiwidjaja, 2014 Peran pemimpin dalam motivasi kinerja pegawai</i>	Variabel dependen dalam penelitian ini adalah peran pemimpin sedangkan variable independen dalam penelitian ini adalah Motivasi	Kualitatif	Peran seorang pemimpin dalam suatu organisasi merupakan ujung tombak keberhasilan kinerja organisasi, sering di gulirkannya reformasi birokrasi maka seorang pemimpin dituntut untuk memiliki keahlian serta visi kedepan dan profesional dalam menciptakan manajemen sistem kinerja yang	Persamaan terletak pada Peran pemimpin Perbedan terletak pada lokasi penelitian dan teori yang digunakan.

Tabel 2.1 Lanjutan...

				mampu membangkitkan semangat kerja para bawahanya.	
3	Muhamad Ulul Ilmi, 2017 <i>Gaya pemimpin dalam meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil</i>	Variabel dependen dalam penelitian ini adalah gaya pemimpin sedangkan variable independen dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai	Kualitatif	Gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam biro Administrasi kemasyrakatandae rah provensi jawa timur adalah gaya kepemimpinany demokeratis	Persaman terletak pada meteode yang digunakan Perbedan terletak pada lokasi yang digunakan.

2.2. Landasan Teori

2.2.1. Peran

Peran pemimpin merupakan rangkaian perilaku dan upaya yang dilakukan pemimpin berkenaan dengan peningkatan kinerja tenaga pemasaran (Miftah Thoha, 2011:265). Menurut Riyadi (2002: 138) peran dapat diartikan sebagai orientasi dan konsep dari bagian yang dimainkan oleh suatu pihak dalam opsisi sosial. Dengan peran tersebut, maka pelaku itu baik individu maupun organisasi akan berperilaku sesuai harapan orang atau lingkungannya.

Peran menurut Soekanto (2009:212-213) adalah proses dinamis setatus merupakan sekumpulan hak dan kewajiban-kewajiban sesuai dengan kedudukannya, maka ia menjalankan suatu fungsi. Sedangkan menurut Mifta toha menyebutkan bahwa (2003:80) menyebutkan bahwa,

peran merupakan serangkaian perilaku yang diharapkan yang dilakukan seseorang dengan menjalankan aturan atau wewenang sesuai yang diharapkan. Peran yang dimana salah satunya menurut suekanto (2009:212-213) adalah suatu peruses yang dinamis kedudukan (setatus).

Menurut rivai dalam sitorus (2006:133) peran dapat diartikan sebagai perilaku yang diatur dan diharapkan dari seseorang dalam posisi tertentu. Peran menurut soekanto (2001:242) dibagi menjadi 3 yaitu : 1. Peran Aktif 2. Peran Partisipatif 3. Peran pasif.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa peran merupakan proses dinamis setatus merupakan sekumpulan hak dan kewajiban-kewajiban sesuai dengan kedudukannya yang di jalankan untuk mencaai tujuan yang diharapkan.

2.2.2. Kepemimpinan

Robbin-Judge (2008:49) menjelaskan definisi tentang kepemimpinan sebagai berikut: “Kepemimpinan (*leadership*) sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok guna mencapai sebuah visi atau serangkaian tujuan yang ditetapkan. Sumber pengaruh ini bisa jadi bersifat formal, seperti yang diberikan oleh pemangku jabatan manajerial dalam sebuah organisasi.” Sedangkan Siagian (2002:62) mendefinisikan *leadership* sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pimpinan meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya. Rivai dan Mulyadi (2011:23) menjelaskan

kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain baik dalam organisasi maupun di luar organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan dalam suatu situasi dan kondisi tertentu.

Secara garis besar pendekatan teori kepemimpinan dibagi tiga aspek, yaitu teori sifat (trait theory), teori perilaku (behavior theory), dan teori kepemimpinan situasional (situational theory). Berikut ini akan dijelaskan secara singkat masing-masing teori kepemimpinan. (Yuyus Suryana dan Kartib Bayu, 2010 : 144-145)

a. Teori Sifat

Teori Sifat (trait theory), bahwa seseorang yang dilahirkan sebagai pemimpin karena memiliki sifat-sifat sebagai pemimpin. Namun pandangan teori ini juga tidak memungkiri bahwa sifat-sifat kepemimpinan tidak seluruhnya dilahirkan, tetapi dapat juga dicapai melalui pendidikan dan pengalaman.

Para penganut teori sifat ini berusaha menggeneralisasi sifat-sifat umum yang dimiliki oleh pemimpin, seperti fisik, mental, dan kepribadian. Dengan asumsi pemikiran, bahwa keberhasilan seseorang sebagai pemimpin ditentukan oleh kualitas sifat atau karakteristik tertentu yang dimiliki dalam diri pemimpin tersebut, baik berhubungan dengan fisik, mental, psikologis, personalitas, dan intelektualitas. Beberapa sifat yang dimiliki oleh seorang pemimpin yang sukses antara lain: Takwa, Sehat, Cakap, Jujur, Tegas, Setia, Cerdik, Berani, Disiplin, Manusiawi, Berkemauan keras, Berinovasi,

Berwawasan luas, Komunikatif, daya nalar tajam, daya tanggap peka, Kreatif, Tanggung jawab, dan sifat positif lainnya.

b. Teori Perilaku

Teori perilaku ini dilandasi pemikiran, bahwa kepemimpinan merupakan interaksi antara pemimpin dengan pengikut, dan dalam interaksi tersebut pengikutlah yang menganalisis dan memersepsikan apakah menerima atau menolak kepemimpinannya. Pendekatan perilaku menghasilkan dua orientasi, yaitu perilaku pemimpin yang berorientasi pada tugas atau yang mengutamakan penyelesaian tugas dan perilaku pemimpin yang berorientasi pada orang atau yang mengutamakan penciptaan hubungan-hubungan manusiawi.

c. Prilaku Situasi

Teori situasi mencoba mengembangkan kepemimpinan sesuai dengan situasi dan kebutuhan. Dalam pandangan ini, hanya pemimpin yang mengetahui situasi dan kebutuhan organisasi yang dapat menjadi pemimpin yang efektif. Teori situasi kontingensi berusaha meramalkan efektivitas kepemimpinan dalam segala situasi. Menurut model ini, pemimpin yang efektif karena pengaruh motivasi mereka yang positif, kemampuan untuk melaksanakan, dan kepuasan pengikutnya.

2.2.3. Peranan Kepemimpinan

Mulyadi, (2013:22) Peran merupakan Usaha kongkrit yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberdayakan peran kepemimpinan melalui perilaku (hubungan dengan bawahan) dan dalam

pengambilan keputusan di dalam organisasi tersebut. Sedangkan menurut Sutrisno, (2012:219-220) mengatakan bahwa peranan kepemimpinan tersebut dapat di kategorikan dalam tiga bentuk yaitu :

- 1) Peranan yang bersifat Pribadi, yaitu dalam menjalankan kepemimpinannya seorang pemimpin (manajer) mutlak perlu berinteraksi dan berkomunikasi dengan karyawan para bawahannya,
- 2) Peranan Kepemimpinan dalam pengambilan keputusan yaitu seorang pemimpin harus mampu mengkaji terus menerus situasi yang dihadapi oleh organisasi untuk mencari dan menemukan peluang yang dapat dimanfaatkan.
- 3) Peranan Kepemimpinan yang bersifat informasi, yaitu seorang pemimpin harus berani menerima informasi sebagai asset organisasi yang sifatnya kritikal, karena dewasa ini dan dimasa akan datang sukar membayangkan adanya kegiatan organisasi yang dapat terlaksana dengan efektif dan efisien.

Berdasarkan pendapat tersebut diatas dapat dipahami bahwa peranan kepemimpinan dalam suatu organisasi memiliki peranan yang sangat penting, guna meningkatkan kinerja karyawan pegawai dalam suatu organisasi tersebut. Peranan kepemimpinan tersebut akan terwujud apabila terjadi hubungan perilaku atau terjalin hubungan perilaku yang harmonis antara atasan dengan bawahan. Kepemimpinan juga bersifat memberikan dan menerima informasi dari luar sebagai asset organisasi. Disamping itu,

kepemimpinan harus mampu mengambil keputusan dengan mengkaji secara terus menerus situasi yang dihadapi oleh organisasi.

Selanjutnya akan dijelaskan beberapa peranan kepemimpinan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan antara lain;

1. Peranan kepemimpinan antara Atasan dengan Bawahan

Menurut Sondang, (2005) dalam Fachrizal, 2013:175) mengatakan Dalam hubungannya pemimpin dengan bawahan, ada dua hal yang biasanya dilakukan oleh pemimpin secara flexibel terhadap bawahan atau pengikutnya, yakni : hubungan perilaku mengarahkan dan perilaku mendukung. Perilaku mengarahkan dapat dirumuskan sebagai sejauh mana kepemimpinan seorang pemimpin melibatkan diri dalam komunikasi satu arah. Bentuk pengarahan dalam komunikasi satu arah ini antara lain, menetapkan peranan yang seharusnya dilakukan pengikut, memberitahukan tentang apa yang seharusnya bisa dikerjakan, dimana melakukan hal tersebut, bagaimana melakukannya dan melakukan pengawasan secara ketat kepada pengikutnya. Perilaku mendukung adalah sejauh mana seorang pemimpin melibatkan diri dalam komunikasi dua arah, Misalnya mendengar, menyediakan dukungan dan dorongan, memudahkan interaksi dan melibatkan para pengikutnya dalam pengambilan keputusan. Selanjutnya Sondang P, (2005) mengatakan : Setiap gaya kepemimpinan mempunyai kelebihan dan kekurangan, namun pemimpin yang mempunyai gaya kepemimpinan dua arah (demokratis) tetap dipandang sebagai gaya

kepemimpinan yang paling didambakan oleh semua pihak yang terlibat dalam pencapaian tujuan organisasi yang bersangkutan.

2. Peranan Kepemimpinan Dalam Figur Keteladanan

Pendapat Wakil Ketua KPK RI bahwa empat kriteria figure keteladanan dalam kepemimpinan diantaranya unsur idealisme merupakan satu dari empat kriteria sosok keteladanan dalam kepemimpinan bagi seorang pemimpin. Idealisme merupakan hal yang mendasar bagaimana seseorang pemimpin disebut sebagai sosok yang teladan. Kedua, kinerja yang terukur. Ketiga, tidak memperkaya diri. Keempat, menerapkan pola hidup sederhana. Empat kriteria tersebut terdapat pada sosok Pemimpin Mantan Perdana Menteri atau Mantan Menteri Luar Negeri Agus Salim. Lihat bagaimana Pemimpin Perdana Menteri Sjahrir atau Menteri Luar Negeri Agus Salim yang tak memiliki rumah saat dan usai menjabat. Rata-rata para pemimpin pejuang kita menjadi teladan karena pemikiran, ucapan dan sikap hidupnya sejalan, (Zulkarnain Wakil Ketua KPK RI, Majalah Integrito Edisi 2 Maret-April 2015).

Sejalan dengan pandangan tersebut Imam Hanafi mengatakan bahwa Rasul SAW adalah seorang hamba Allah yang memiliki akhlak mulia. Sosok kepribadian beliau yang agung merupakan aplikasi dari ajaran Al-Quran. Memang, karena Aisyah sendiri menegaskan bahwa akhlak Rasulullah SAW adalah Al-Quran. Bahkan Allah swt telah memuji akhlak beliau yang agung sekaligus

memberikan rekomendasi bagi manusia sekalian untuk menjadikannya figur teladan dalam kehidupan kepemimpinan ini, sebagaimana firman-Nya: “Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah sebagai pemimpin umat suri tauladan bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari Kiamat dan dia banyak menyebut Allah” (Al-Ahzab: 21). Hal ini ditegaskan pula di dalam ayat yang lain mengenai keagungan dan kemuliaan budi pekerti: “Sesungguhnya engkau benar-benar berbudi pekerti yang luhur” (Al-Qalam: 4).

3. Peranan Kepemimpinan dalam Pengambilan Keputusan

Menurut pendapat Sondang (2010:465) mengatakan : bahwa peran kepemimpinan sebagai pengambil keputusan (*decisional roles*) ini terdapat empat peran secara detail yaitu peran Pemimpin yaitu : Sebagai pengusaha, Pemimpin sebagai pereda gangguan, Pemimpin sebagai pengalokasi sumber daya Pemimpin sebagai perunding. Selanjutnya Sutrisno, (2012:219 220) mengatakan bahwa Peranan Kepemimpinan dalam pengambilan keputusan yaitu seorang pemimpin harus mampu mengkaji terus menerus situasi yang dihadapi oleh organisasi untuk mencari dan menemukan peluang yang dapat dimanfaatkan.

4. Peran Kepemimpinan Atas Pengawas/Pengendalian(monitoring).

Menurut Rivai, (2013:35) mengatakan: Secara operasional dapat dibedakan dalam lima fungsi pokok kepemimpinan diantaranya diantaranya pengendalian/pengawasan yaitu: Fungsi

Pengendalian/Pengawasan bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses/efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. Fungsi pengendalian dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan. Selanjutnya Rivai, (2013:33) menegaskan bahwa Pengendalian/Pengawasan dalam kepemimpinan, di satu pihak bermaksud memelihara norma-norma atau kepribadian atau kode etik organisasi yang mampu mengatur dan menggerakkan anggota pada tujuan yang hendak dicapai. Sedang di pihak lain bermaksud juga agar norma-norma atau kepribadian kelompok selalu seirama dengan perkembangan masyarakat, sehingga organisasi berkembang secara dinamis, namun terarah secara tepat pada tujuan bersama.

5. Peranan Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja

Setiap pemimpin selalu berusaha untuk dapat memberdayakan seluruh anggota organisasinya, dengan harapan agar mereka mempunyai kualitas kemampuan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan secara optimal. Usaha kongkrit yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberdayakan peran kepemimpinan melalui perilaku (hubungan dengan bawahan) dan dalam pengambilan keputusan di dalam organisasi tersebut. (Mulyadi, (2013:22).

2.2.4. Tipe/ gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Ranupandojo, 2002 : 224).

Gaya kepemimpinan akan ditentukan oleh berbagai faktor, yaitu dari segi latar belakang, pengetahuan, nilai, dan pengalaman dari pemimpin tersebut.

Pemimpin yang menilai bahwa kepentingan organisasi harus lebih didahulukan dari kepentingan individu akan memiliki kecenderungan untuk memiliki gaya kepemimpinan yang berorientasi pada pekerjaan. Demikian pula sebaliknya, pemimpin yang dibesarkan dalam lingkungan yang menghargai perbedaan dan relasi antar manusia akan memiliki kecenderungan untuk bergaya kepemimpinan yang berorientasi pada orang-orang. Ernie Tisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah, (2005 : 260).

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa Setiap pemimpin memiliki kecenderungan yang berbeda-beda dalam gaya kepemimpinan ini. Ada yang cenderung pada penyelesaian pekerjaan, namun juga ada yang lebih kepada membangun relasi sosial. Pemimpin dalam organisasi – organisasi bisnis umumnya lebih memfokuskan pada fungsi yang terkait pada pekerjaan

2.2.5. Kinerja

Sedangkan menurut widodo (2006:78) mengatakan bahwa kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan

tanggungjawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Sedangkan Menurut Siagian (2002:168) mendefinisikan kinerja sebagai suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh organisasi kepada karyawan sesuai dengan *jobdescription*-nya.

Menurut Rivai dan Sagala (2010), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Menurut Mangkunegara (2009), kinerja karyawan merupakan istilah yang berasal dari *JobPerformance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang).

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

2.2.6. Motivasi

Menurut Edy Sutisno (2019:221) motivasi berasal dari kata Latin “moreve” yang berarti dorongan dari dalam diri manusia untuk bertindak atau berperilaku. Pengertian motivasi tidak terlepas dari kata kebutuhan atau “needs” atau “want”. Kebutuhan adalah suatu “potensi” dalam diri manusia yang perlu ditanggapi atau direspon. Tanggapan terhadap kebutuhan tersebut diwujudkan dalam bentuk tindakan untuk pemenuhan

kebutuhan tersebut, dan hasilnya adalah orang yang bersangkutan merasa atau menjadi puas. Apabila kebutuhan tersebut belum direspons maka akan selalu berpotensi untuk muncul kembali sampai dengan terpenuhinya kebutuhan yang dimaksud. Untuk pemenuhankebutuhan tersebut ia mencari pekerjaan, dan selama pekerjaan belum diperoleh maka kebutuhan tersebut akan selalu muncul sampai didapatnya pekerjaan. Terdapat banyak pengertian yang diberikan oleh para penulis tentang motivasi. Di antaranya Robert Heller dalam bukunya Menurut Edy Sutisno (2019:221) yang menyatakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk bertindak. Setiap orang dapat termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda. Menurut Newstorm, motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerjaan memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu. Idealnya, perilaku ini akan diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi. Sedangkan Soekidjo Notoatmodjo (2009:114) bahwa motivasi sebagai proses yang memperhitungkan intensitas, arah dan ketekunan usaha individual terhadap pencapaian tujuan.

Dari pendapat-pendapat tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan,

mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan.

2.2.7. Kerangka Berpikir

Kerangka konseptual, menerangkan tentang konseptual secara teoritis tentang variabel penelitian yaitu variabel bebas (independent) dengan variabel terikat (dependent). Kerangka konseptual dalam suatu penelitian perlu dikemukakan apabila dalam penelitian hanya membahas sebuah variabel atau lebih secara mandiri, maka perlu dilakukan deskripsi teoritis masing-masing variabel dengan argumentasi terhadap variasi besarnya variabel yang diteliti (Sapto Haryoko dalam Sugiono 2005:66).

Kerangka konseptual dalam penelitian yang baik, menurut Uma Sekeran (1992) dalam Sugiono (2000:91) sebagai berikut:

- 1) Variabel-variabel penelitian yang akan diteliti harus jelas.
- 2) Kerangka konseptual harus menjelaskan hubungan antara variabel-variabel yang akan diteliti, dan ada teori yang melandasi.
- 3) Kerangka konseptual tersebut selanjutnya perlu dinyatakan dalam bentuk diagram, sehingga masalah penelitian yang akan dicari jawaban mudah dipahami.

Menurut Hatch dan Farhady dalam Sugiyono (2005:38) variabel dapat didefinisikan sebagai atribut dari seseorang atau obyek yang mempunyai variasi antara satu orang dengan orang lain atau suatu obyek dengan obyek lain. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas independent dan variabel terkait dependent.

Variabel independent adalah variabel bebas yang menjadi penyebab perubahan variabel dependet (terikat). Variabel dipendet adalah yang dipengaruhi atau menjadi akibat dari perubahan variabel independent. Untuk mengoprasikan variabel-variabel dalam dalam penelitian maka dapat dibuat definisi masing-masing variabel. Independent variabel merupakan variabel penyebab, dalam penelirtian yang dapat dijadikan variabel bebas, seterusnya dipendet uaribales atau variabel terkait adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Dapat penulis simpulkan, kerangka konseptual penelitian ibarat sebuah kompas atau peta sebagai petunjuk untuk untuk mencapai suatu tujuan. Dalam penelitim kualitatif kerangka konseptual merupakan suatu kesatuan kerangka pemikiran yang utuh dalam rangka mencari jawaban – jawaban ilmiah terhadap masalah-masalah penelirtian yang menjelaskan tentang variabel-variabel secara teoritis yang berhubungan dengan hasil penelitian yang terdahulu yang kebenarannya dapat teruji secara (empiris).

Dalam penelitian ini penulis mengangkat peran pemimpin yang dikemukakan Sutrisno, (2012:219-220) yaitu peranan yang bersifat pribadi, peranan pembuat keputusan dan peranan bersifat informasi.

Kepala Dinas
Pendidikan Dan
Kebudayaan
Provinsi NTB



1. Peranan yang bersifat Pribadi
2. Peranan pembuat keputusan
3. Peranan bersifat informasi



Meningkatka
n Kinerja
Pegawai



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Menurut Bogdan dan Taylor (dalam Moleong, 2013: 4) mendefinisikan penelitian kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku orang yang diamati dengan penjelasan secara terperinci tentang permasalahan yang berhubungan dengan teori dan data yang ada, sehingga mendapat suatu kesimpulan.

3.2. Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan selama 2 bulan dari bulan Desember. Januari Penelitian berlokasi Di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi NTB, tujuan penulis mengambil lokasi ini karena penulis merasa mudah dalam mencari data dan informasi.

3.3. Penentuan Informan/Narasumber

Informan dalam penelitian ini adalah orang yang dianggap paling tahu dan yang memahami tentang apa yang kita inginkan dalam hal ini penulis menggali data dari sumber data yang akurat.

➤ Berdasarkan penjelasan di atas Informan dalam penelitian ini adalah :

1. Kepala Bidang umum
2. Pegawai DIKBUD
3. Kepala Seksi PK-PLK

4. Kepala Kebudayaan

3.4. Jenis dan Sumber Data

Menurut Lofland dan Lofland (dalam Moleong, 2013: 157) sumber data utama dalam penelitian kualitatif adalah kata-kata dan tindakan, selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain. Berkaitan dengan hal itu pada bagian jenis datanya dibagi dalam kata-kata dan tindakan, sumber data tertulis, foto, dan statistik.

Data-data yang dipergunakan dalam penelitian ini ada 2 yakni :

- 1. Data Primer** : data yang diperoleh langsung di lapangan dari narasumber yang terkait langsung dengan permasalahan yang diteliti. Data primer ini berupa catatan hasil wawancara yang diperoleh melalui wawancara yang penulis lakukan. Selain itu, penulis juga melakukan observasi lapangan dan mengumpulkan data dalam bentuk catatan tentang situasi dan kejadian di lapangan.
- 2. Data Sekunder** : yaitu pelengkap atau penunjang data primer dikumpulkan dari data yang sesuai. Data ini dapat berupa dokumen, arsip, majalah dan foto-foto yang berhubungan dengan keperluan penulis. Data ini digunakan untuk mendukung informasi dari data primer yang diperoleh baik dari wawancara observasi langsung ke lapangan.

3.5. Teknik dan Alat Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dari lapangan, peneliti menggunakan beberapa metode pengumpulan data yang sesuai dengan jenis penelitian, adapun metode pengumpulan data yang penulis pakai sebagai berikut:

1. Pengamatan

Ada beberapa alasan mengapa dalam penelitian kualitatif, pengamatan dimanfaatkan sebesar-besarnya seperti yang dikemukakan oleh Guba dan Lincoln (dalam Moleong, 2013: 174) sebagai berikut:

Pertama, teknik pengamatan ini didasarkan atas pengalaman secara langsung. Kedua, teknik pengamatan juga memungkinkan melihat dan mengamati sendiri, kemudian mencatat perilaku dan kejadian sebagaimana yang terjadi pada keadaan sebenarnya. Ketiga, pengamatan memungkinkan peneliti mencatat peristiwa dalam situasi yang berkaitan dengan pengetahuan proposisional maupun pengetahuan yang langsung diperoleh dari data. Keempat, teknik pengamatan memungkinkan peneliti mampu memahami situasi-situasi yang rumit. Kelima, dalam kasus-kasus tertentu dimana teknik komunikasi lainnya tidak dimungkinkan, pengamatan dapat menjadi alat yang sangat bermanfaat. Alat pengamatan dalam penelitian adalah anecdotal record (daftar riwayat kelakuan), catatan berkala, dan check list.

2. Wawancara

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (*interviewee*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu. Maksud mengadakan wawancara, seperti ditegaskan oleh Lincoln dan Guba (dalam Moleong, 2013: 186) antara lain: mengkonstruksi mengenai orang, kejadian, organisasi, perasaan, motivasi, tuntutan, kepedulian dan lain-lain kebulatan; merekonstruksi

kebulatan-kebulatan demikian sebagai yang dialami masa lalu; memproyeksikan kebulatan-kebulatan sebagai yang diharapkan untuk dialami pada masa yang akan datang; memverifikasi, mengubah, dan memperoleh informasi yang diperoleh dari orang lain; dan memverifikasi, mengubah dan memperluas konstruksi yang dikembangkan oleh peneliti sebagai pengecekan anggota.

Metode wawancara digunakan sebagai sumber data primer atau sebagai sumber data yang utama dalam penelitian ini. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung melalui penelitian dan wawancara dengan responden atau informan. Wawancara yang digunakan adalah wawancara terstruktur yaitu mempersiapkan daftar pertanyaan terlebih dahulu. Alat wawancara dalam penelitian ini adalah buku, polpen, dan alat perekam.

3. Dokumentasi

Menurut Guba dan Lincoln (dalam buku Moleong, 2013: 216). Dokumentasi merupakan rekaman kejadian masa lalu yang ditulis atau dicetak, dapat berupa catatan anekdot, surat buku harian, surat keputusan, dokumen administrasi, arsip dan dokumen-dokumen lainnya. Teknik dokumentasi dilakukan dengan cara mengumpulkan data-data tertulis yang sudah ada sebelumnya. Alat dokumentasi dalam penelitian ini adalah kamera, alat perekam, dan hp.

3.6. Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian kualitatif, pada saat pengumpulan data berlangsung, dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. Pada saat wawancara, peneliti sudah melakukan analisis terhadap jawaban yang diwawancarai. Bila jawaban yang diwawancarai setelah dianalisis terasa belum memuaskan, maka peneliti akan melanjutkan pertanyaan lagi, sampai tahap tertentu, diperoleh data yang dianggap kredibel. Miles dan Huberman (dalam Sugiyono, 2012: 246) mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Aktivitas dalam analisis data, yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

1. Reduksi data.

Data yang diperoleh dari lapangan jumlahnya cukup banyak, untuk itu maka perlu dicatat secara teliti dan rinci. Seperti telah di kemukakan, semakin lama peneliti ke lapangan, maka jumlah data akan semakin banyak, kompleks dan rumit. Untuk itu perlu segera dilakukan analisis data melalui reduksi data.

Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah di reduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya dan mencarinya bila diperlukan. reduksi data dapat dibantu

dengan peralatan elektronik seperti komputer mini, dengan memberikan kode pada aspek-aspek tertentu.

2. Penyajian data

Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah penyajian data. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan dan hubungan antar kategori dalam hal ini Miles and Huberman (dalam Sugiyono, 2012: 249) yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks naratif. Dengan penyajian data, maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah di pahami tersebut.

3. Penarikan kesimpulan dan verifikasi

Langkah ketiga dalam analisis data kualitatif adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.

Kesimpulan pada penelitian kualitatif adalah merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu objek yang sebelumnya masih remang-remang atau gelap

sehingga setelah di teliti menjadi jelas, dapat berupa hubungan kausal secara intraktif, hipotesis atau teori.

3.7. Keabsahan Data

Untuk menetapkan keabsahan data diperlukan teknik pemeriksaan. Pelaksanaan teknik pemeriksaan didasarkan atas sejumlah kriteria tertentu. Ada empat kriteria yang digunakan yaitu, derajat kepercayaan, keteralihan, kebergantungan dan kepastian.

1. Derajat kepercayaan

Pada dasarnya menggantikan konsep validitas internal dari nonkualitatif. Derajat kepercayaan ini berfungsi untuk melaksanakan inkuri sedemikian rupa sehingga tingkat kepercayaan penemuannya dapat dicapai dan mempertunjukkan derajat kepercayaan hasil-hasil penemuan dengan jalan pembuktian oleh peneliti pada kenyataan ganda yang sedang diteliti.

2. Keteralihan

Keteralihan sebagai persoalan empiris bergantung pada kesamaan antara konteks pengirim dan penerima. Untuk melakukan pengalihan tersebut seorang peneliti hendaknya mencari dan mengumpulkan kejadian empiris tentang kesamaan konteks. Dengan demikian peneliti bertanggungjawab untuk menyediakan data deskriptif secukupnya jika ia ingin membuat keputusan tentang pengalihan tersebut.

3. Kebergantungan

Kebergantungan merupakan substitusi istilah reliabilitas dalam penelitian yang nonkualitatif. Pada cara nonkualitatif, reliabilitas ditunjukkan dengan jalan mengadakan replikkasi studi. Jika dua atau beberapa kali diadakan pengulangan suatu studi dalam suatu kondisi yang sama dan hasilnya secara esensial sama, maka dikatakan reliabilitasnya tercapai.

4. Kepastian

Kepastian berasal dari konsep objektivitas menurut nonkualitatif. Nonkualitatif menetapkan objektivitas dari segi kesepakatan antar subjek. Disini pemastin bahwa sesuatu itu objek atau tidak bergantung pada persetujuan beberapa orang terhadap pandangan, pendapat, dan penemuan seseorang. Dapat dikatakan bahwa pengalaman seseorang itu subjektif sedangkan jika disepakati oleh beberapa atau banyak orang barulah dapat dikatakan objektif. Jadi objektivitas-subjektivitasnya suatu hal bergantung pada seseorang.