

Perspektif Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Tatura Utara

Elvis Rosliana Tondowala¹, Andi Indriani Ibrahim², Yoberth Kornelius³,
Pricyilia Chintya Dewi Buntuang⁴

^{1, 2, 3, 4} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tadulako, Palu, Indonesia

¹⁾ elvisroslianatondowala@gmail.com

²⁾ andi.indriani.ibrahim@gmail.com

³⁾ yoberthkornelius@yahoo.com

⁴⁾ pricyliabuntuang@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui prespektif gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Tatura Utara, Kota Palu, Sulawesi Tengah. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Data dikumpulkan melalui wawancara, observasi partisipasi, terkait disiplin kerja dan kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan dan memberikan motivasi berupa penghargaan kecil, mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik. Selain itu, pendekatan bijaksana dalam menangani kesalahan juga menjaga suasana kerja yang produktif dan harmonis. Dalam mengerjakan pekerjaan yang belum di pahami pegawai berusaha mencari informasi secara mandiri melalui berbagai sumber, seperti internet. Pegawai di kantor kelurahan juga menekankan pentingnya belajar dari pengalaman untuk meningkatkan kemampuan dan menjadi lebih mandiri dalam menyelesaikan tugas di masa depan. Kurangnya pemahaman sebagian pegawai terhadap teknologi, serta pentingnya mengikuti perkembangan teknologi untuk meningkatkan efisiensi kerja dan pelayanan. Ditekankan perlunya pelatihan terkait teknologi, agar pegawai bisa memahami teknologi dengan baik.

Kata kunci: Gaya kepemimpinan, kinerja pegawai, Kantor Kelurahan Tatura Utara

Abstract

This study aims to understand the perspective of leadership style and work discipline on employee performance at the Tatura Utara Sub-district Office, Palu City, Central Sulawesi. The method used in this research is descriptive with a qualitative approach. Data were collected through interviews and participatory observation related to work discipline and employee performance. The results of the study show that a leadership style that involves employees in decision-making and provides motivation through small rewards encourages employees to perform better. Furthermore, a wise approach in handling mistakes also maintains a productive and harmonious work environment. When working on tasks that are not fully understood, employees strive to independently seek information from various sources, such as the internet. Employees at the sub-district office also emphasize the importance of learning from experience to improve their skills and become more independent in completing tasks in the future. There is a lack of understanding among some employees regarding technology, as well as the importance of keeping up with technological advancements to improve work efficiency and service. It is emphasized that training related to technology is necessary so that employees can better understand the technology being used.

Keywords: Leadership style, employee performance, Tatura Utara Sub-district Office.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam setiap organisasi, karena sumber daya manusia memiliki peran dalam membantu perusahaan mengembangkan usahanya agar terwujud apa yang menjadi tujuannya. Dalam kondisi masyarakat modern yang kompleks dan cepat berubah, penelitian perilaku organisasi menunjukkan nilai mempertahankan kemampuan untuk mengelola perubahan,

belajar dan meningkatkan kinerja, dan meningkatkan daya saing (Ibrahim *et al.*, 2024). SDM yang baik akan mendorong organisasi semakin maju dan menguntungkan, SDM mempunyai segala inspirasi dan inovasi yang berbeda yang akan mewujudkan usaha untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Peran kepemimpinan sangat penting dalam mengelola organisasi dan membawanya ke arah yang lebih baik (Adda *et al.*, 2019). Setiap keputusan yang dibuat di tempat kerja harus diskusikan dengan pimpinan (Daswati *et al.*, 2021). Pengambilan keputusan terkait sumber daya manusia dalam suatu organisasi, khususnya dalam hal kepemimpinan, secara langsung berimplikasi pada kualitas kinerja karyawan dan pencapaian tujuan organisasi. Hal ini sejalan dengan pandangan Pasaribu *et al* (2022) yang menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan faktor strategis kunci dalam mendorong inovasi, daya saing, dan keberlangsungan hidup organisasi.

Kepemimpinan adalah proses memengaruhi dan mengarahkan perilaku individu atau kelompok untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, dengan memanfaatkan kekuatan personal, sosial, dan situasional untuk memotivasi dan mengendalikan anggota kelompok (Sitopu *et al.*, 2024). Dalam konteks kepemimpinan yang dinamis dan penuh tantangan, memahami dan mengelola resiliensi menjadi semakin krusial. Seperti yang ditekankan oleh Rombe (*et al* 2021) ketangguhan merupakan faktor penting yang melengkapi kemampuan seorang pemimpin dalam memengaruhi dan mengarahkan perilaku individu atau kelompok. Dengan kata lain, seorang pemimpin yang tangguh tidak hanya mampu mempengaruhi orang lain, tetapi juga mampu menghadapi berbagai tantangan dengan sikap yang positif dan pantang menyerah. Memahami dan mengelola ketangguhan merupakan hal yang penting. Definisi kepemimpinan yang umum mencakup proses mempengaruhi penetapan tujuan perusahaan, proses memotivasi perilaku karyawan dan pencapaian tujuan, proses mempengaruhi interpretasi karyawan terhadap peristiwa, dan memelihara kolaborasi dan kerja kelompok. Ini termasuk proses mendapatkan dukungan dan kerjasama dari suatu kelompok atau orang-orang di luar organisasi (Kamal *et al.*, 2019).

Gaya kepemimpinan menurut Rifa (Rifa *et al.*, 2019) adalah kemampuan buat menyampaikan dampak konstruktif pada orang lain, atau kemampuan bekerja sama buat mencapai tujuan yang direncanakan. Kemampuan untuk menyampaikan dampak konstruktif dan bekerja sama merupakan inti dari gaya kepemimpinan yang efektif. Kunci utama dari setiap kolaborasi adalah saling percaya dan dipercaya oleh organisasinya masing-masing, sehingga pemimpin harus mampu membangun hubungan yang kuat dengan kepemimpinan (Wahyuni *et al.*, 2019). Gaya kepemimpinan seorang pemimpin sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan bawahannya. Pemimpin harus dapat memilih gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi yang dihadapi dan, bila diterapkan dengan benar dan tepat, dapat memandu pencapaian tujuan organisasi dan perusahaan. Sebaliknya, jika gaya kepemimpinan yang dipilih salah dan tidak sesuai dengan status quo, maka organisasi akan sulit mencapai tujuannya (Prayitno *et al.*, 2018). Kualitas kepemimpinan yang baik akan berdampak positif pada kinerja karyawan, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada tercapainya tujuan organisasi

Kinerja karyawan merupakan kemampuan, ketrampilan, dan hasil kerja yang ditunjukkan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dimana mereka bekerja (Prasetya & Hendarto, 2024). Semakin tinggi atau semakin baik kinerja pegawai maka tujuan perusahaan akan semakin mudah dicapai, begitu pula sebaliknya apabila kinerja pegawai rendah atau tidak baik maka tujuan itu akan sulit dicapai dan juga hasil yang diterima tidak akan sesuai dengan keinginan perusahaan. Kinerja kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif karena keterlibatan karyawan dengan lingkungan kerja dapat menghasilkan kepuasan kerja (Hasanuddin *et al.*, 2021). Karyawan dengan disiplin kerja yang kuat biasanya lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, lebih produktif, dan tepat waktu. Semua faktor yang memengaruhi kesehatan fisik dan emosional pekerja (Furqan *et al.*, 2023). Setiap tugas dapat difasilitasi dan diselesaikan dengan bantuan lingkungan sekitar (Pasaribu *et al.*, 2022).

Namun, untuk mencapai kinerja optimal, Sangat penting bagi perusahaan untuk memastikan operasi mereka selaras dengan norma-norma yang ditetapkan, dan setiap hal tentang kemungkinannya idealnya harus mencerminkan pencapaian keinginan organisasi yang sebenarnya (Husnah & Fahlevi, 2023). Hal ini berarti bahwa perusahaan perlu memiliki sistem pelaporan yang transparan dan akuntabel, serta melibatkan seluruh pemangku kepentingan dalam proses pengambilan keputusan terkait keinginan tersebut.

Urgensi dari gaya kepemimpinan yang efektif dan kualitas kinerja karyawan sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks ini, pemimpin yang mampu mengarahkan, membangun hubungan yang kuat, dan memotivasi karyawan secara tepat dapat menciptakan lingkungan yang mendukung pencapaian tujuan tersebut. Keputusan yang tepat dalam memilih gaya kepemimpinan dan membangun lingkungan kerja

yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan, yang pada gilirannya akan membawa perusahaan menuju kesuksesan. Tanpa kepemimpinan yang efektif dan kinerja yang optimal, perusahaan akan kesulitan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang secara signifikan kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Tatura Utara, dengan penekanan pada peran kepemimpinan. Meskipun secara teoritis, kepemimpinan yang efektif diharapkan dapat menjadi katalisator peningkatan kinerja, namun hasil observasi awal menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara teori dan praktik di lapangan. Penelitian ini berupaya mengisi kekosongan tersebut dengan menganalisis lebih mendalam sejauh mana gaya kepemimpinan yang diterapkan, dan interaksinya berkontribusi terhadap kinerja. Selain itu, penelitian ini juga akan mempertimbangkan pengaruh faktor-faktor lingkungan kerja lainnya, seperti budaya organisasi dan sistem penghargaan, terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan teori manajemen sumber daya manusia di sektor publik, serta memberikan rekomendasi yang relevan untuk meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Tatura Utara.

2. KAJIAN PUSTAKA

Gaya kepemimpinan

Kepemimpinan dijelaskan sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi banyaknya tugas yang berkaitan dengan aktivitas anggota kelompok. Kepemimpinan adalah proses seseorang mempengaruhi orang lain dalam rangka pencapaian tujuan dari suatu organisasi (Rahmawati & Supriyanto, 2020). Sedangkan menurut Rivai, A. (2019) Kepemimpinan adalah proses interaksi antara pemimpin dan pengikut dalam mencapai tujuan bersama, dengan memperhatikan aspek komunikasi, motivasi, dan pengelolaan konflik. Gaya kepemimpinan yang efektif tidak hanya sebatas mengendalikan kunci-kunci utama organisasi, tetapi juga melibatkan kemampuan untuk memimpin dari depan. Pemimpin yang ideal adalah sosok yang mampu menginspirasi dan memotivasi pemimpin untuk mencapai tujuan bersama (Pasaribu et al., 2021). Hal ini sejalan dengan pandangan. Gaya kepemimpinan yakni bagaimana seorang pemimpin dapat mengendalikan kunci utama didalam asosiasi dan menerapkannya menjaga agar tempat kerja di dalam asosiasi dapat berjalan dengan baik (Putri et al., 2024). Gaya kepemimpinan yang efektif mencerminkan sikap pemimpin terhadap bawahannya. Sikap adalah prediktor utama perilaku atau Tindakan (Idris, 2024), yang berarti bahwa cara seorang pemimpin berinteraksi dengan bawahannya sangat dipengaruhi oleh sikapnya terhadap mereka. Sikap adalah bentuk reaksi terhadap situasi yang dihadapi. Kepemimpinan berfungsi selaku kekuatan unik yang memberdayakan, membangkitkan serta memfasilitasi asosiasi maupun asosiasi dalam mencapai suatu tujuan. Kepemimpinan berfungsi sebagai tenaga penggerak yang mendorong, memotivasi dan mengkoordinasikan suatu perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuannya. Kepemimpinan adalah sifat khas yang dimiliki oleh seorang atasan dengan jabatan lebih tinggi, yang memiliki pengaruh terhadap bawahannya. Salah satu bentuknya adalah kemampuan atasan untuk mendelegasikan tugas atau kewenangannya kepada bawahan (Nurpati, 2020). Berdasarkan beberapa definisi gaya kepemimpinan dapat disimpulkan bagaimana seorang pemimpin mampu mengendalikan dan mendorong seseorang untuk dapat melaksanakan pekerjaannya secara sadar dan sukarela.

Seorang pemimpin berperan penting dalam suatu perusahaan oleh sebab itu pemimpin harus mampu menjalankan tugas nya serta kewajiban di dalam perusahaan tersebut (Hamid, 2017). a. Menghormati struktur asosiasi, memfasilitasi pelaksanaan tugas, dan memastikan komunikasi lancar. Mempertahankan kepercayaan individu dan kelompok sesuai dengan kepemimpinan yang diterapkan. b. Menjamin rasa aman dan kejelasan status setiap bagian, memberikan perhatian penuh. c. Memenuhi asumsi, keinginan, dan kebutuhan bawahan, membimbing sesuai tugas, dan memberi motivasi untuk kinerja tinggi. d. Meningkatkan kapasitas, kemampuan, dan efisiensi anggota kelompok. e. Menegakkan larangan, disiplin, dan hierarki untuk eksplorasi kelompok dan mengurangi konflik.

Indikator Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan memiliki indikator-indikator yakni (Lestari & Soesatyo, 2019)

- Kemampuan Mengambil Keputusan: Pendekatan terstruktur untuk membuat keputusan berdasarkan perhitungan tindakan terbaik.
- Kemampuan Memotivasi: Mampu memotivasi orang lain untuk menyumbangkan kemampuan dan waktu mereka guna mencapai tujuan yang ditetapkan
- Kemampuan Komunikasi: Kemampuan berkomunikasi dengan jelas, baik secara langsung maupun tidak langsung, untuk memastikan pemahaman yang akurat.

- d. Kemampuan Mengendalikan: Mampu mempengaruhi orang lain dengan bijaksana dan efektif melalui otoritas kepemimpinan, termasuk memberi arahan dengan nada tegas agar tujuan dan tugas dapat tercapai.

Kinerja Pegawai

Kinerja Pegawai merujuk pada suatu cara untuk memahami dan menilai kinerja individu dalam lingkungan organisasi (Sinambela, 2010). Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu atau sekelompok individu dalam suatu organisasi sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, moral, dan etika. Ada tenaga kerja yang sudah memiliki kemampuan dan keahlian di atas rata-rata dan ada pula tenaga kerja yang belum terlalu ahli sehingga membutuhkan waktu untuk belajar dan beradaptasi (Thahir *et al.*, 2018). Untuk memenuhi ekspektasi pemangku kepentingan dan meningkatkan daya saing, organisasi perlu menciptakan lingkungan yang mendorong pembelajaran transformatif. Kemampuan dan kemauan untuk belajar dengan cepat, berkolaborasi dengan industri dan mitra merupakan kunci untuk mengembangkan tenaga kerja yang kompeten dan iadaptif (Adda *et al.*, 2022). Hal ini sejalan dengan pandangan Ferdinand & Wahyuningsih (2018) yang menyatakan bahwa organisasi telah diakui sebagai instrumen strategi berbasis pengetahuan untuk memberdayakan tim kerja dalam meningkatkan kinerja. Adapun Indikator-indikator kinerja itu sendiri antarlain:

Indikator Kinerja Pegawai

Indikator kinerja merujuk pada ukuran atau parameter yang digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana suatu tujuan atau hasil yang diharapkan tercapai dalam sebuah organisasi atau pekerjaan. Indikator ini berfungsi untuk mengukur tingkat efektivitas, efisiensi, dan kualitas kinerja individu, tim, atau organisasi secara keseluruhan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah (Rumondang *et al.*, 2022)

1. Kuantitas pegawai merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut. Misalnya saja karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan.
2. Kualitas pegawai dapat diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai. Kualitas kerja dapat digambarkan dari baik buruknya hasil kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan serta kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.
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. Kinerja pegawai juga dapat diukur dari ketepatan waktu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.
4. Efektifitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) yang dimaksimalkan dengan maksud meningkatkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Bahwa dalam pemanfaatan sumber daya baik itu sumber daya manusia itu sendiri ataupun sumber daya yang berupa teknologi, modal, informasi dan bahan baku yang ada di organisasi dapat digunakan semaksimal mungkin oleh pegawai.
5. Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas. Artinya karyawan yang mandiri, yaitu karyawan ketika melakukan pekerjaannya tidak perlu diawasi dan bisa menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

3. METODE

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai pada kantor kelurahan tatura utara di kota palu sulawesi tengah. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan pimpinan dan pegawai, termasuk lurah dan kepala seksi di kantor

kelurahan tatura utara. kantor kelurahan tatura utara, observasi partisipasi di tempat kerja. Lokasi penelitian ini dilakukan pada kantor kelurahan tatura utara kota palu sulawesi tengah. Penelitian ini terdiri dari tiga (2) variabel yaitu gaya kepemimpinan, kinerja karyawan kantor kelurahan tatura utara kota palu sulawesi tengah.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Gaya Kepemimpinan

1. Kemampuan mengambil keputusan

Bagaimana pendapat anda terkait kemampuan pemimpin di kantor kelurahan dalam pengambilan keputusan?

Jawaban Informan 1: ya baik, Menurut saya, kemampuan pemimpin di kantor kelurahan dalam pengambilan keputusan sudah sangat baik. Pendekatan yang digunakan oleh Pak Lurah sangat mengedepankan rasa kekeluargaan, yang membuat suasana kerja menjadi lebih harmonis. Dalam setiap pengambilan keputusan, beliau selalu melibatkan pegawai dengan cara berdiskusi dan mendengarkan pendapat dari berbagai pihak. Ini menunjukkan bahwa beliau sangat bijaksana dalam mempertimbangkan berbagai sudut pandang sebelum mengambil keputusan. Hal ini tidak hanya meningkatkan rasa memiliki pegawai terhadap kebijakan yang diambil, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih transparan dan kolaboratif."

Jawaban Informan 2: untuk pengambilan keputusan, Bapak selalu melakukan pertemuan untuk membahas sesuatu dan menghasilkan keputusan bersama. Dalam pertemuan tersebut, setiap anggota diberikan kesempatan untuk memberikan pendapat, masukan, dan solusi terkait permasalahan yang sedang dibahas. Bapak memastikan bahwa semua perspektif dipertimbangkan secara adil dan terbuka, sehingga keputusan yang diambil dapat mencerminkan kebutuhan dan kepentingan bersama. Dengan cara ini, keputusan yang dihasilkan lebih komprehensif dan dapat diterima oleh semua pihak yang terlibat.

Jawaban Informan 3: menurut saya, untuk mengambil keputusan Pak Lurah selalu melibatkan kami sebagai pegawainnya. Beliau sangat menghargai pendapat dan masukan dari setiap anggota tim, karena memahami bahwa kami memiliki pemahaman yang mendalam mengenai kondisi lapangan. Dengan melibatkan kami dalam proses pengambilan keputusan, Pak Lurah memastikan bahwa keputusan yang diambil tidak hanya berdasarkan perspektif atasan, tetapi juga sesuai dengan kenyataan yang dihadapi di tingkat bawah. Hal ini membuat kami merasa dihargai dan turut bertanggung jawab atas keberhasilan implementasi keputusan tersebut.

2. Kemampuan memotivasi

Bagaimana pendapat anda terkait kemampuan pemimpin dalam memotivasi pegawai untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam bekerja?

Jawaban Informan 1: Pak Lurah sangat mampu dalam memotivasi semua pegawainya. Beliau selalu memberikan dorongan positif. Dorongan positif yang diberikan Pak Lurah sangat beragam dan selalu disesuaikan dengan situasi dan kebutuhan masing-masing pegawai. Misalnya, ketika ada pegawai yang menghadapi tantangan dalam pekerjaannya, Pak Lurah memberikan semangat dengan memberikan pujian atas usaha yang sudah dilakukan dan mengingatkan bahwa setiap kesulitan pasti ada jalan keluarnya. Beliau juga sering memberikan feedback yang konstruktif, bukan hanya sekadar kritik, tapi lebih pada bagaimana cara untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja di masa depan. dan arahan yang jelas, sehingga kami merasa lebih semangat dan termotivasi dalam menjalankan tugas sehari-hari. Selain itu, Pak Lurah juga sering memberikan penghargaan atas pencapaian-pencapaian kecil, yang membuat kami merasa dihargai dan dihormati.

Jawaban Informan 2: menurut saya, kemampuan Bapak dalam memotivasi pegawai sudah baik, karena Bapak juga memberikan contoh dalam bekerja. Beliau tidak hanya mengarahkan kami untuk melakukan tugas dengan baik, tetapi juga menunjukkan komitmen dan dedikasi yang tinggi dalam setiap pekerjaan yang beliau lakukan. Bapak selalu hadir tepat waktu, bekerja dengan penuh tanggung jawab, dan tidak pernah ragu untuk turun langsung membantu kami ketika diperlukan. Dengan memberikan contoh yang baik, Bapak menginspirasi kami untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan kami. Kepemimpinan beliau membuat kami merasa bahwa segala tantangan bisa dihadapi bersama dan dengan semangat yang tinggi. Ini membuat kami semakin bersemangat dan memiliki rasa tanggung jawab yang lebih besar terhadap pekerjaan kami.

Jawaban Informan 3: untuk memotivasi pegawai, menurut saya Pak Lurah sudah sangat baik dan memberi apresiasi kepada pegawainya. Untuk memotivasi pegawai, menurut saya Pak Lurah sudah sangat baik dan memberi apresiasi kepada pegawainya. Beliau selalu mengakui setiap usaha dan pencapaian yang dilakukan oleh kami, baik itu dalam bentuk pujian langsung maupun penghargaan kecil yang diberikan di pertemuan rutin. Bapak tidak hanya memberikan apresiasi pada hasil akhir, tetapi juga menghargai proses dan usaha yang telah dilakukan. Hal ini membuat kami merasa dihargai dan termotivasi untuk terus berusaha lebih baik lagi. Selain itu, Pak Lurah juga sering memberikan ruang bagi kami untuk berkembang, baik melalui pelatihan maupun kesempatan untuk memimpin proyek tertentu. Dengan cara ini, beliau tidak hanya memotivasi kami untuk bekerja lebih baik, tetapi juga mendorong kami untuk terus belajar dan berkembang dalam karier. Apresiasi yang diberikan Pak Lurah membuat lingkungan kerja menjadi lebih positif dan penuh semangat

3. Kemampuan komunikasi

Bagaimanakah kemampuan pemimpin membangun komunikasi yang jelas dengan pegawai untuk memastikan pemahaman atas pekerjaannya akurat

Jawaban Informan 1: komunikasinya baik dan jelas sehingga pegawai mendapatkan pemahaman dengan baik. Pak Lurah selalu menyampaikan informasi dengan cara yang mudah dipahami, baik secara lisan maupun tulisan. Setiap arahan yang diberikan disampaikan dengan detail, namun tetap ringkas dan terstruktur, sehingga kami bisa langsung mengerti apa yang diharapkan. Beliau juga sangat terbuka untuk berdiskusi dan selalu memastikan bahwa tidak ada kebingungannya sebelum melaksanakan tugas. Selain itu, Pak Lurah selalu mengutamakan komunikasi dua arah, di mana kami diberi kesempatan untuk bertanya atau memberikan masukan. Hal ini menciptakan suasana kerja yang lebih transparan dan memperkuat rasa saling percaya antara beliau dan pegawai. Dengan komunikasi yang efektif, kami merasa lebih yakin dalam menjalankan tugas dan bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan.

Jawaban Informan 2: menurut saya, Bapak sangat memiliki kemampuan dalam membangun komunikasi yang baik dengan pegawainya sehingga membuat pegawai memiliki pemahaman terkait pekerjaan yang diberikan. Bapak selalu memastikan setiap pesan atau instruksi yang disampaikan dapat dipahami dengan jelas oleh semua pegawai, baik melalui pertemuan langsung maupun media komunikasi lainnya. Selain itu, beliau juga terbuka untuk menerima pertanyaan atau klarifikasi, sehingga jika ada hal yang kurang dipahami, kami merasa nyaman untuk meminta penjelasan lebih lanjut. Bapak tidak hanya memberikan arahan, tetapi juga mendengarkan masukan dari kami, yang membuat kami merasa dihargai dan lebih terlibat dalam proses kerja. Dengan komunikasi yang efektif dan penuh perhatian, kami menjadi lebih fokus dan percaya diri dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.

Jawaban Informan 3: menurut saya, Pak Lurah sangat baik dan jelas dalam membangun komunikasi kepada kami pegawainya, dan memastikan kami sudah paham terkait tugas yang diberikan. Beliau selalu mengkomunikasikan setiap instruksi dengan cara yang mudah dimengerti dan tidak membiarkan kami merasa bingung atau ragu tentang apa yang harus dilakukan. Pak Lurah juga memberikan penjelasan secara rinci, namun tetap dengan bahasa yang sederhana, sehingga tidak ada yang terlewat atau kurang jelas. Selain itu, beliau selalu memastikan bahwa setiap pegawai mendapatkan kesempatan untuk bertanya atau memberikan pendapat, sehingga tidak ada keraguan yang tersisa sebelum memulai tugas. Dengan cara ini, kami merasa lebih siap dan percaya diri dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan. Pak Lurah juga rutin memantau perkembangan tugas dan memberikan feedback, yang semakin memperkuat pemahaman kami dan meningkatkan kualitas kerja secara keseluruhan.

4. Kemampuan mengendalikan

Bagaimanakah kemampuan pemimpin mengendalikan hingga mengarahkan pegawai agar tujuan pekerjaan tercapai.

Jawaban Informan 1: sangat baik, pemimpin mampu dalam mengendalikan dan mengarahkan semua pegawainya dengan baik agar mencapai tujuan. Pak Lurah selalu memberikan arahan yang jelas dan terarah, serta memastikan bahwa setiap pegawai memahami peran dan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan bersama. Beliau memiliki kemampuan untuk mengatur prioritas pekerjaan dengan bijak, sehingga kami tahu apa yang harus didahulukan dan bagaimana cara melaksanakan tugas secara efektif. Selain itu, Pak Lurah selalu memberikan dukungan moral dan motivasi kepada setiap pegawai, terutama saat menghadapi tantangan atau hambatan dalam pekerjaan. Dengan cara ini, beliau tidak

hanya mengarahkan, tetapi juga mendorong kami untuk bekerja dengan semangat dan komitmen tinggi. Kepemimpinan beliau yang tegas namun penuh perhatian menciptakan lingkungan kerja yang produktif, di mana setiap pegawai merasa dihargai dan bertanggung jawab dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Jawaban Informan 2: Dalam mengarahkan dan mengendalikan pegawai untuk mencapai tujuan pekerjaan dengan baik, Pak Lurah mampu mengontrol kami pegawainnya. Beliau selalu memastikan bahwa setiap pegawai memiliki pemahaman yang jelas tentang tugas dan tanggung jawab yang diemban, serta memberikan arahan yang tepat sesuai dengan kondisi yang ada. Pak Lurah juga tidak ragu untuk memberikan feedback secara langsung, baik itu berupa pujian atas hasil kerja yang baik maupun masukan konstruktif untuk perbaikan. Selain itu, beliau sangat memperhatikan perkembangan kami, dengan rutin melakukan evaluasi dan diskusi untuk memastikan bahwa kami tetap berada di jalur yang benar dalam mencapai tujuan. Pak Lurah juga mengedepankan komunikasi yang terbuka, sehingga kami merasa nyaman untuk melaporkan kendala atau hambatan yang dihadapi. Dengan cara ini, beliau tidak hanya mengontrol tetapi juga mendukung kami dalam setiap langkah, sehingga tujuan pekerjaan dapat tercapai dengan lebih optimal.

Jawaban Informan 3: Pak lurah sangat baik dalam mengendalikan dan mengarahkan pegawainya untuk mencapai pekerjaan dengan baik. Beliau selalu memberikan arahan yang jelas dan terstruktur, serta memastikan bahwa setiap pegawai tahu dengan pasti apa yang diharapkan dari mereka. Pak Lurah juga memiliki kemampuan untuk menilai kekuatan dan kelemahan setiap pegawai, sehingga beliau bisa memberikan tugas yang sesuai dengan kemampuan masing-masing. Selain itu, beliau selalu terbuka untuk memberikan dukungan dan bimbingan jika ada pegawai yang kesulitan dalam menjalankan tugas. Dengan cara ini, kami merasa didorong untuk memberikan yang terbaik dan tetap termotivasi meskipun menghadapi tantangan. Pak Lurah juga memastikan komunikasi tetap berjalan lancar di antara semua anggota tim, sehingga kami bisa bekerja sama dengan baik dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan beliau yang penuh perhatian dan bijaksana membuat kami merasa dihargai dan berkomitmen untuk bekerja lebih baik lagi.

Kinerja

1. Kuantitas

Bagaimana seorang pegawai menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari batas waktu yang di tentukan?

Jawaban Informan 1: Menurut saya untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, ketika saya diperintahkan atasan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan saya langsung mengerjakan agar pekerjaan tidak menumpuk. Saya berusaha untuk memprioritaskan tugas yang diberikan dan menyelesaikannya dengan sebaik mungkin, tanpa menunda-nunda. Dengan langsung mengerjakan tugas begitu diterima, saya bisa menghindari penundaan yang bisa membuat pekerjaan menumpuk dan menjadi lebih sulit untuk diselesaikan di kemudian hari. Selain itu, saya juga berusaha untuk mengelola waktu dengan baik, membagi pekerjaan menjadi bagian-bagian kecil yang lebih mudah dikelola, sehingga bisa menyelesaikan setiap tugas secara efisien dan tepat waktu. Dengan cara ini, saya bisa menjaga kualitas kerja dan memastikan bahwa pekerjaan selesai sesuai dengan ekspektasi atasan.

Jawaban Informan 2: Untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu saya langsung mengerjakannya pada saat diperintahkan. Dengan begitu, saya dapat menghindari penundaan dan memastikan bahwa pekerjaan tidak menumpuk. Selain itu, saya selalu berusaha untuk fokus dan menjaga konsentrasi agar dapat menyelesaikan tugas dengan efisien. Saya juga memprioritaskan pekerjaan yang lebih mendesak dan mengatur waktu dengan baik agar setiap tugas dapat diselesaikan sesuai dengan deadline yang telah ditentukan. Dengan pendekatan ini, saya merasa lebih terorganisir dan mampu memberikan hasil terbaik tanpa tergesa-gesa di akhir waktu.

Jawaban Informan 3: saya pribadi dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai waktu yang ditentukan, ketika diberikan pekerjaan saya langsung mempelajari dan memahami pekerjaan tersebut agar dapat terselesaikan cepat waktu. Setelah memahami tugas yang diberikan, saya segera merencanakan langkah-langkah yang perlu dilakukan dan memprioritaskan pekerjaan tersebut sesuai dengan urgensinya. Saya juga berusaha untuk tetap fokus dan menghindari gangguan agar pekerjaan bisa selesai dalam waktu yang efisien. Selain itu, jika ada hal-hal yang kurang jelas, saya tidak ragu untuk bertanya atau mencari informasi tambahan agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan sesuai harapan. Dengan cara ini, saya dapat menyelesaikan tugas tepat waktu tanpa mengorbankan kualitas kerja.

2. Kualitas

Bagaimana seorang pegawai mampu menghasilkan pekerjaan yang berkualitas

Jawaban Informan 1: dalam menghasilkan pekerjaan yang berkualitas saya terlebih dahulu memahami dengan jelas yang telah diberikan oleh Pak Lurah. Jika ada hal yang kurang saya pahami, saya bertanya kepada rekan kerja atau mencari informasi tambahan agar saya bisa melaksanakan tugas dengan lebih baik. Setelah itu, saya mengerjakan pekerjaan dengan teliti dan mengutamakan kualitas. Ketika pekerjaan sudah selesai, saya selalu memeriksa kembali hasilnya untuk memastikan bahwa semuanya sudah sesuai dengan instruksi dan tidak ada kesalahan. Jika diperlukan, saya juga melakukan perbaikan atau revisi untuk meningkatkan hasil kerja. Selain itu, saya terbuka terhadap masukan atau feedback dari rekan kerja dan Pak Lurah, karena saya percaya hal tersebut dapat membantu saya untuk terus berkembang dan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik di masa depan.

Jawaban Informan 2 : Untuk menghasilkan pekerjaan yang berkualitas, saya selalu memeriksa kembali pekerjaan saya untuk memastikan bahwa pekerjaan saya sudah baik. Selain itu, saya juga memastikan bahwa setiap langkah yang saya ambil sesuai dengan instruksi yang diberikan. Jika ada bagian yang kurang jelas atau membutuhkan perbaikan, saya akan segera memperbaikinya sebelum menyelesaikan tugas. Saya juga sering mencari referensi tambahan jika perlu, serta berdiskusi dengan rekan kerja untuk mendapatkan perspektif yang lebih luas. Dengan cara ini, saya bisa memastikan bahwa hasil kerja saya memenuhi standar yang diinginkan dan bebas dari kesalahan. Selain itu, saya selalu terbuka terhadap feedback atau kritik yang membangun, agar pekerjaan saya dapat terus diperbaiki dan ditingkatkan kualitasnya.

Jawaban Informan 3: Untuk menghasilkan pekerjaan yang berkualitas, saya selalu mencari informasi yang relevan dan melakukan riset agar dapat memahami tugas dengan baik. Jika ada hal yang masih belum saya pahami, saya tidak ragu untuk bertanya kepada teman-teman atau rekan kerja saya yang lebih berpengalaman, agar saya dapat mendapatkan penjelasan yang lebih jelas. Selain itu, saya juga berusaha untuk fokus pada setiap detail pekerjaan, memastikan bahwa setiap langkah yang saya lakukan sudah tepat. Setelah pekerjaan selesai, saya selalu memeriksa kembali hasilnya untuk memastikan semuanya sudah sesuai dengan standar yang diharapkan. Jika ada kekurangan atau kesalahan, saya akan segera memperbaikinya. Dengan pendekatan ini, saya yakin dapat menghasilkan pekerjaan yang berkualitas dan memenuhi ekspektasi.

3. Ketetapan Waktu

Bagaimana seorang pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu?

Jawaban Informan 1: kalau ada pekerjaan kita langsung kerjakan sehingga pekerjaan tidak menumpuk. Dengan segera menyelesaikan tugas yang diberikan, saya bisa menghindari penundaan dan memastikan pekerjaan tetap terkendali. Hal ini juga membantu saya untuk tetap terorganisir dan menjaga agar pekerjaan tetap terstruktur, sehingga saya dapat menyelesaikan setiap tugas dengan lebih efisien. Selain itu, dengan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, saya juga bisa lebih fokus pada tugas-tugas berikutnya tanpa merasa terbebani oleh pekerjaan yang tertunda.

Jawaban Informan 2: menurut saya untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu saya harus segera mengerjakan pekerjaan yang diberikan kepada saya. Dengan langsung mengerjakan tugas begitu diterima, saya dapat menghindari penundaan dan memastikan bahwa pekerjaan tidak menumpuk. Selain itu, saya juga dapat mengelola waktu dengan lebih baik, karena tidak ada pekerjaan yang tertunda atau terburu-buru di akhir. Saya berusaha untuk menyelesaikan setiap tugas dengan penuh perhatian, memastikan kualitas pekerjaan tetap terjaga, dan jika ada hal yang kurang jelas, saya segera mencari informasi atau bertanya kepada rekan kerja. Dengan pendekatan ini, saya bisa memastikan bahwa pekerjaan diselesaikan tepat waktu dan sesuai dengan standar yang diharapkan.

Jawaban Informan 3: dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, menurut saya membutuhkan tingkat kefokuskan yang tinggi terutama tidak menumpuk pekerjaan. Ketika saya diberikan pekerjaan saya langsung mengerjakan pekerjaan tersebut agar tidak menumpuk dan memastikan semua tugas dapat diselesaikan tepat waktu. Saya berusaha untuk mengelola waktu dengan baik, memprioritaskan pekerjaan yang paling mendesak, dan fokus pada satu tugas pada satu waktu. Dengan cara ini, saya dapat menyelesaikan pekerjaan secara efisien tanpa rasa terburu-buru. Selain itu, jika ada hal yang belum jelas, saya segera mencari penjelasan atau bertanya kepada rekan kerja untuk memastikan tugas yang saya lakukan sesuai dengan harapan. Dengan tetap fokus dan disiplin, saya yakin bisa menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas yang baik dan tepat waktu.

4. Efektivitas

Bagaimana seorang pegawai menggunakan semua sumber daya yang ada dengan maksimal untuk meningkatkan kinerja.

Jawaban Informan 1: Ada sebagian pegawai yang masih kurang pemahaman tentang teknologi. Dengan berjalannya waktu, perkembangan teknologi semakin pesat, dan sudah seharusnya kami mengikuti perkembangan tersebut agar dapat bekerja lebih efisien dan memberikan pelayanan yang lebih baik. Saya berharap agar diadakan pelatihan terkait pengaplikasian teknologi untuk para pegawai, terutama dalam hal penggunaan aplikasi atau sistem yang sudah diterapkan. Pelatihan ini akan membantu kami mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam mengenai teknologi yang digunakan, sehingga kami bisa mengoptimalkan penggunaannya dalam pekerjaan sehari-hari. Dengan pemahaman yang lebih baik, kami akan lebih siap menghadapi perubahan teknologi dan dapat memberikan kontribusi yang lebih besar dalam mencapai tujuan bersama.

Jawaban Informan 2: Untuk memaksimalkan kinerja, saya selalu memanfaatkan sumber daya yang ada, seperti teknologi, meskipun kemampuan saya dalam mengaplikasikan teknologi masih terbatas. Namun, saya terus berusaha untuk belajar dan mencari tahu bagaimana cara pengaplikasiannya dengan lebih efektif. Saya juga berkomitmen untuk mengikuti pelatihan atau mencari referensi terkait teknologi yang digunakan di tempat kerja. Selain itu, saya selalu memanfaatkan sumber daya manusia yang ada di kantor, seperti rekan kerja dan atasan, untuk bertanya dan berdiskusi mengenai hal-hal yang tidak saya pahami. Dengan saling berbagi pengetahuan, saya bisa meningkatkan kemampuan dan mempercepat proses penyelesaian tugas. Saya percaya bahwa dengan terus beradaptasi, belajar, dan bekerja sama, saya dapat meningkatkan kinerja dan memberikan hasil yang lebih baik.

Jawaban Informan 3: Dalam meningkatkan kinerja, saya memanfaatkan teknologi yang ada, seperti HP dan komputer, untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efisien dan cepat. Teknologi ini memungkinkan saya untuk mengakses informasi, berkomunikasi, dan menyelesaikan tugas-tugas dengan lebih terstruktur. Selain itu, saya juga memanfaatkan sumber daya manusia yang ada, seperti rekan kerja dan atasan, untuk memberikan pemahaman kepada saya terkait hal-hal yang belum bisa saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan. Dengan berdiskusi dan bertanya kepada mereka, saya dapat memperoleh pengetahuan dan pengalaman yang berharga, serta memperbaiki kekurangan yang ada. Saya juga berusaha untuk terus belajar dan meningkatkan keterampilan, baik melalui pelatihan maupun secara mandiri, agar dapat lebih baik dalam menggunakan teknologi dan menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang maksimal. Dengan mengoptimalkan teknologi dan sumber daya manusia, saya yakin dapat meningkatkan kinerja dan mencapai hasil yang lebih baik.

5. Kemandirian

Bagaimana seorang pegawai mandiri dalam mengerjakan pekerjaan, tanpa menunggu bantuan, bimbingan maupun pengawasan.

Jawaban Informan 1: Untuk mengerjakan pekerjaan yang belum saya pahami, saya berusaha terlebih dahulu mencari informasi di internet, membaca artikel atau tutorial yang relevan, serta mencari tahu di media sosial atau platform lainnya yang dapat memberikan penjelasan atau panduan. Jika setelah itu saya masih merasa kurang jelas, saya tidak ragu untuk bertanya kepada rekan kerja atau atasan untuk mendapatkan penjelasan lebih lanjut. Selain itu, saya juga berusaha untuk mencari referensi lain, seperti buku atau kursus online, agar dapat memahami dengan lebih baik. Dengan cara ini, saya bisa memastikan bahwa saya mampu mengerjakan pekerjaan dengan baik meskipun awalnya saya belum sepenuhnya memahami tugas tersebut.

Jawaban Informan 2: Untuk mengerjakan pekerjaan yang belum saya pahami, saya berusaha terlebih dahulu mencari informasi di internet, membaca artikel atau tutorial yang relevan, serta mencari tahu di media sosial atau platform lainnya yang dapat memberikan penjelasan atau panduan. Jika setelah itu saya masih merasa kurang jelas, saya tidak ragu untuk bertanya kepada rekan kerja atau atasan untuk mendapatkan penjelasan lebih lanjut. Selain itu, saya juga berusaha untuk mencari referensi lain, seperti buku atau kursus online, agar dapat memahami dengan lebih baik. Dengan cara ini, saya bisa memastikan bahwa saya mampu mengerjakan pekerjaan dengan baik meskipun awalnya saya belum sepenuhnya memahami tugas tersebut.

Jawaban Informan 3: Saya selalu berusaha untuk mandiri dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan kepada saya. Sebelum saya meminta bantuan, saya memastikan sudah mencari tahu terlebih dahulu melalui berbagai media, seperti internet, buku, atau sumber lainnya, agar saya dapat memahami

tugas dengan lebih baik. Jika setelah itu saya masih merasa ada hal yang belum jelas atau memerlukan bantuan lebih lanjut, baru saya akan mencari penjelasan dari rekan kerja atau atasan. Dengan cara ini, saya dapat meningkatkan kemampuan problem-solving saya dan menyelesaikan tugas secara lebih efisien tanpa terlalu bergantung pada orang lain. Saya juga selalu berusaha belajar dari pengalaman agar semakin mandiri dalam menyelesaikan pekerjaan di masa depan.

Pembahasan Hasil Penelitian

Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan hasil wawancara mengenai kemampuan pemimpin di kantor kelurahan, yaitu Pak Lurah, dapat disimpulkan bahwa beliau memiliki berbagai kemampuan kepemimpinan yang baik dalam beberapa aspek penting, seperti pengambilan keputusan, memotivasi pegawai, komunikasi, dan pengendalian arah pekerjaan.

1. Kemampuan Mengambil Keputusan

Pentingnya pengambilan keputusan dalam kepemimpinan menjadi semakin krusial karena organisasi menghadapi tekanan dan tantangan yang semakin kompleks di era dinamika bisnis yang cepat dan berubah-ubah. Keputusan seorang pemimpin bukan hanya mencerminkan strategi organisasi, tetapi juga menciptakan landasan bagi kinerja dan inovasi (muktamar ahmad, ramadani tri fenny ramadani, ahmad, 2023). Berdasarkan jawaban dari ketiga informan, dapat disimpulkan bahwa kemampuan pengambilan keputusan Pak Lurah di kantor kelurahan sangat baik, karena beliau selalu mengedepankan pendekatan yang inklusif dan kolaboratif. Pak Lurah menerapkan pendekatan kekeluargaan dalam setiap pengambilan keputusan, yang menciptakan suasana kerja yang harmonis dan membuat pegawai merasa dihargai. Dalam setiap pengambilan keputusan, beliau selalu melibatkan pegawai dengan cara berdiskusi, mendengarkan pendapat, dan mempertimbangkan masukan dari berbagai pihak. Dalam proses pengambilan keputusan, Pak Lurah tidak hanya mengandalkan perspektif atasan, tetapi juga melibatkan pegawai yang memiliki pemahaman mendalam mengenai kondisi lapangan. Hal ini terlihat dari upaya Pak Lurah untuk melibatkan pegawai dalam setiap pertemuan yang membahas masalah yang sedang dihadapi. Setiap anggota tim diberikan kesempatan untuk memberikan pendapat, masukan, dan solusi, sehingga keputusan yang diambil lebih komprehensif dan mencerminkan kepentingan bersama. Dengan cara ini, keputusan yang dihasilkan menjadi lebih matang, transparan, dan mudah diterima oleh semua pihak yang terlibat. Selain itu, pegawai merasa dihargai dan turut bertanggung jawab atas implementasi keputusan tersebut. Pendekatan yang melibatkan semua pihak ini juga meningkatkan rasa kebersamaan, memperkuat kolaborasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih terbuka dan produktif. Secara keseluruhan, pengambilan keputusan yang dilakukan Pak Lurah mampu menghasilkan keputusan yang bijaksana dan sesuai dengan kenyataan di lapangan, serta mendorong pegawai untuk lebih berperan aktif dalam mencapai tujuan bersama.

2. Kemampuan Memotivasi

Berdasarkan jawaban dari ketiga informan, dapat disimpulkan bahwa Pak Lurah memiliki kemampuan yang sangat baik dalam memotivasi pegawainya untuk memberikan kemampuan terbaik dalam bekerja. Salah satu tugas utama dari seorang pemimpin adalah harus bisa memotivasi dan meningkatkan kinerja pegawai sehingga pada akhirnya dapat mencapai tujuan dan sasaran dari organisasi yang di pimpinnya (Madyarti, 2021). Pak Lurah memotivasi pegawai dengan berbagai cara, yang mencakup dorongan positif, memberi contoh yang baik, serta memberikan apresiasi atas usaha dan pencapaian pegawai. Pak Lurah selalu memberikan dorongan positif yang disesuaikan dengan situasi dan kebutuhan masing-masing pegawai. Ketika pegawai menghadapi tantangan, beliau memberikan semangat dan pujian atas usaha yang dilakukan serta memberikan feedback konstruktif untuk meningkatkan kinerja. Selain itu, Pak Lurah juga memberikan arahan yang jelas, yang membantu pegawai merasa lebih semangat dalam menjalankan tugas mereka. Pak Lurah tidak hanya memotivasi melalui kata-kata, tetapi juga dengan memberikan contoh langsung dalam bekerja. Beliau selalu hadir tepat waktu, bekerja dengan dedikasi tinggi, dan terlibat langsung dalam tugas yang diberikan. Dengan menunjukkan komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja, Pak Lurah menginspirasi pegawai untuk memberikan yang terbaik dan membangun rasa tanggung jawab yang lebih besar di antara mereka. Selain itu, Pak Lurah juga memberikan apresiasi terhadap usaha dan pencapaian pegawai, baik itu melalui pujian langsung maupun penghargaan kecil dalam pertemuan rutin. Penghargaan ini tidak hanya diberikan atas hasil akhir, tetapi juga menghargai proses dan usaha yang telah dilakukan, yang membuat pegawai merasa dihargai dan termotivasi untuk terus berusaha lebih baik. Pak Lurah juga memberikan kesempatan bagi pegawai untuk berkembang, baik melalui pelatihan atau kesempatan memimpin proyek, yang mendorong pegawai untuk terus belajar dan berkembang dalam karier mereka. Secara keseluruhan, kemampuan Pak Lurah dalam memotivasi

pegawai menciptakan lingkungan kerja yang positif, semangat, dan penuh tanggung jawab, yang tidak hanya meningkatkan kinerja tetapi juga mendorong pegawai untuk terus berusaha memberikan yang terbaik.

3. Kemampuan Komunikasi

Berdasarkan jawaban dari ketiga informan, Pak Lurah memiliki kemampuan yang sangat baik dalam membangun komunikasi yang jelas dan efektif dengan pegawainya untuk memastikan pemahaman yang akurat atas pekerjaan yang diberikan. Pak Lurah selalu menyampaikan instruksi secara terstruktur, baik lisan maupun tulisan, menggunakan bahasa yang sederhana namun rinci, sehingga pegawai dapat dengan mudah memahami apa yang diharapkan dari mereka. Selain itu, beliau memastikan bahwa setiap pegawai memiliki kesempatan untuk bertanya atau memberikan masukan, menciptakan suasana yang terbuka dan transparan. Hal ini memperkuat rasa saling percaya antara Pak Lurah dan pegawai serta memberikan pegawai rasa nyaman untuk meminta klarifikasi jika ada hal yang belum dipahami. Selain komunikasi yang jelas, Pak Lurah juga mengutamakan komunikasi dua arah, di mana beliau tidak hanya memberikan arahan, tetapi juga mendengarkan masukan dan pendapat dari pegawai. Ini membuat pegawai merasa dihargai dan lebih terlibat dalam proses kerja. Dengan mendengarkan pendapat pegawai, Pak Lurah dapat memastikan bahwa instruksi yang diberikan dipahami dengan baik oleh semua pihak, yang berkontribusi pada peningkatan kualitas kerja. Pak Lurah juga rutin memantau perkembangan tugas yang diberikan dan memberikan feedback. Proses ini membantu pegawai untuk mengetahui sejauh mana pemahaman dan pelaksanaan tugas mereka, serta area yang perlu diperbaiki. Dengan demikian, komunikasi yang dibangun oleh Pak Lurah tidak hanya memastikan pemahaman yang akurat, tetapi juga meningkatkan kualitas kinerja pegawai dan tim secara keseluruhan. Secara keseluruhan, kemampuan Pak Lurah dalam membangun komunikasi yang efektif dan jelas memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan meningkatkan pemahaman pegawai terhadap tugas yang diberikan, yang pada akhirnya berkontribusi pada kinerja yang lebih baik.

4. Kemampuan Mengendalikan dan Mengarahkan

Berdasarkan jawaban dari ketiga informan, kemampuan Pak Lurah dalam mengendalikan dan mengarahkan pegawainya untuk mencapai tujuan pekerjaan dapat dikatakan sangat baik. Pak Lurah memiliki kemampuan untuk memberikan arahan yang jelas dan terstruktur, memastikan bahwa setiap pegawai memahami peran dan tanggung jawabnya. Dengan cara ini, beliau memberikan pegawai pemahaman yang tepat mengenai apa yang diharapkan dan bagaimana cara melaksanakan tugas dengan efektif. Selain memberikan arahan, Pak Lurah juga sangat memperhatikan kesejahteraan dan perkembangan pegawai. Beliau tidak hanya mengontrol pekerjaan, tetapi juga memberikan dukungan moral dan motivasi, terutama saat pegawai menghadapi tantangan dalam pekerjaan. Dengan memberikan umpan balik secara konstruktif, baik berupa pujian maupun masukan yang membangun, Pak Lurah mendorong pegawai untuk terus meningkatkan kinerja mereka. Pak Lurah juga dikenal sangat bijak dalam mengelola sumber daya manusia. Beliau mampu menilai kekuatan dan kelemahan setiap pegawai, sehingga bisa memberikan tugas yang sesuai dengan kemampuan masing-masing. Hal ini membantu pegawai untuk bekerja lebih maksimal dan merasa dihargai karena diberikan tanggung jawab yang sesuai dengan kapasitas mereka. Jika ada pegawai yang kesulitan, Pak Lurah selalu terbuka untuk memberikan dukungan dan bimbingan, sehingga pegawai merasa didorong untuk memberikan yang terbaik. Kepemimpinan Pak Lurah yang tegas namun penuh perhatian menciptakan suasana kerja yang produktif dan harmonis. Beliau juga menjaga komunikasi terbuka, memungkinkan pegawai untuk melaporkan hambatan yang dihadapi dan memperoleh solusi dengan cepat. Dengan pendekatan ini, tujuan pekerjaan dapat tercapai dengan lebih optimal, karena setiap pegawai merasa diberdayakan dan termotivasi untuk bekerja sama mencapai tujuan bersama. Secara keseluruhan, kemampuan Pak Lurah dalam mengarahkan, mengendalikan, dan memberikan dukungan yang tepat kepada pegawainya sangat efektif dalam mencapai tujuan pekerjaan. Kepemimpinan beliau yang bijaksana dan penuh perhatian meningkatkan motivasi, rasa tanggung jawab, dan komitmen pegawai dalam menjalankan tugas mereka.

Kinerja

Berdasarkan hasil wawancara tentang kuantitas, kualitas, ketetapan waktu, efektivitas, dan kemandirian pegawai, berikut adalah pembahasan mengenai respon yang diberikan oleh informan.

1. Kuantitas

Berdasarkan jawaban dari ketiga informan, dapat disimpulkan bahwa untuk menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari batas waktu yang ditentukan, ada beberapa langkah kunci yang diterapkan oleh pegawai yang bersangkutan. Pertama, segera memulai pekerjaan begitu tugas diberikan. Baik Informan 1, Informan 2, dan Informan 3 menyebutkan bahwa mereka langsung mengerjakan pekerjaan tanpa menunda-nunda. Ini

merupakan langkah penting untuk menghindari penundaan yang bisa mengakibatkan pekerjaan menumpuk dan kesulitan di akhir waktu. Dengan langsung memulai, mereka mengurangi kemungkinan terjadinya penundaan yang tidak perlu, yang dapat menghambat kelancaran pekerjaan. Kedua, pengelolaan waktu yang baik. Semua informan menekankan pentingnya mengatur waktu dengan efektif. Misalnya, Informan 1 dan Informan 2 menyebutkan bahwa mereka memprioritaskan tugas-tugas yang lebih mendesak dan membagi pekerjaan menjadi bagian-bagian kecil untuk memudahkan penyelesaian. Dengan cara ini, mereka dapat fokus pada satu tugas dalam waktu tertentu, yang membantu mempercepat proses pekerjaan dan mencegah penumpukan tugas. Ketiga, menjaga fokus dan konsentrasi. Informan 2 dan Informan 3 menekankan pentingnya menjaga fokus agar dapat bekerja dengan efisien. Mereka berusaha menghindari gangguan dan tetap konsentrasi untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Hal ini memungkinkan mereka untuk bekerja dengan lebih cepat tanpa kehilangan kualitas. Keempat, pemahaman dan perencanaan yang matang. Informan 3 juga menyoroti pentingnya mempelajari tugas yang diberikan dengan baik dan merencanakan langkah-langkah yang perlu dilakukan. Dengan memiliki pemahaman yang jelas tentang pekerjaan, mereka bisa melaksanakan tugas dengan lebih terstruktur dan menghindari kebingungannya di tengah proses, yang mempercepat penyelesaian pekerjaan. Terakhir, komunikasi dan pencarian informasi. Jika ada hal-hal yang kurang jelas, Informan 3 tidak ragu untuk bertanya atau mencari informasi tambahan. Ini menunjukkan pentingnya klarifikasi agar tidak membuang waktu untuk kesalahan yang dapat dihindari. Secara keseluruhan, untuk menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari batas waktu yang ditentukan, pegawai menerapkan disiplin waktu yang baik, menghindari penundaan, menjaga fokus, memprioritaskan pekerjaan yang mendesak, serta berkomunikasi dengan jelas untuk memastikan pemahaman yang tepat. Dengan cara ini, mereka bisa bekerja secara efisien dan menyelesaikan tugas tepat waktu tanpa mengorbankan kualitas pekerjaan.

2. Kualitas

Untuk menghasilkan pekerjaan yang berkualitas, seorang pegawai harus memastikan pemahaman yang jelas tentang tugas yang diberikan. Jika ada hal yang kurang dipahami, mereka akan mencari informasi tambahan atau bertanya kepada rekan kerja. Setelah itu, pegawai harus fokus pada detail dan teliti dalam mengerjakan tugas, memastikan bahwa setiap langkah yang diambil sudah sesuai dengan instruksi. Setelah selesai, pekerjaan harus diperiksa kembali untuk memastikan tidak ada kesalahan atau kekurangan. Jika diperlukan, revisi dilakukan untuk memperbaiki hasil kerja. Selain itu, pegawai juga harus terbuka terhadap umpan balik dari rekan kerja atau atasan, guna meningkatkan kualitas pekerjaan di masa depan. Dengan cara ini, pegawai dapat memastikan pekerjaan yang dihasilkan memenuhi standar yang diharapkan.

3. Ketetapan Waktu

Dari jawaban yang diberikan oleh para informan, dapat disimpulkan bahwa penyelesaian pekerjaan tepat waktu membutuhkan kombinasi disiplin, pengelolaan waktu yang baik, serta ketelitian dalam setiap langkah. Langkah pertama yang disarankan adalah segera mengerjakan tugas begitu diterima, untuk menghindari penundaan dan mengurangi kemungkinan pekerjaan menumpuk. Hal ini memungkinkan pegawai untuk tetap terorganisir dan lebih fokus pada tugas yang sedang dikerjakan tanpa merasa terbebani. Selain itu, kemampuan untuk mengelola waktu dengan bijaksana juga sangat penting. Pegawai disarankan untuk memprioritaskan pekerjaan yang lebih mendesak dan menyelesaikan satu tugas pada satu waktu, sehingga dapat bekerja lebih efisien dan tidak terburu-buru di akhir waktu. Ketika menghadapi ketidakjelasan dalam tugas, penting untuk segera mencari informasi tambahan atau bertanya kepada rekan kerja agar pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan harapan. Dengan menjaga fokus, disiplin, dan kualitas dalam bekerja, seorang pegawai dapat menyelesaikan tugas tepat waktu sekaligus memastikan hasil kerja yang baik.

4. Efektivitas

Dari jawaban yang diberikan oleh ketiga informan, dapat disimpulkan bahwa memaksimalkan sumber daya yang ada, baik itu teknologi maupun sumber daya manusia, merupakan kunci penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Teknologi, meskipun dianggap sebagai tantangan oleh beberapa pegawai yang kurang familiar, memiliki potensi besar untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas. Oleh karena itu, penting bagi pegawai untuk terus belajar dan mengikuti perkembangan teknologi, serta berpartisipasi dalam pelatihan yang disediakan oleh organisasi. Dengan memahami penggunaan teknologi secara lebih mendalam, pegawai dapat memanfaatkannya secara optimal dalam pekerjaan sehari-hari. Selain teknologi, sumber daya manusia, seperti rekan kerja dan atasan, juga memainkan peran besar dalam peningkatan kinerja. Dengan saling berbagi pengetahuan, berdiskusi, dan bertanya ketika menghadapi kesulitan, pegawai dapat mempercepat proses pembelajaran dan penyelesaian tugas. Interaksi yang terbuka ini tidak hanya meningkatkan keterampilan individu, tetapi juga menciptakan suasana kerja yang kolaboratif dan mendukung. Secara keseluruhan,

pendekatan yang holistik dalam memanfaatkan teknologi dan sumber daya manusia akan membawa dampak positif terhadap kinerja pegawai. Dengan kemauan untuk terus belajar dan beradaptasi dengan perkembangan yang ada, serta dengan memanfaatkan dukungan dari tim, pegawai dapat meningkatkan kualitas pekerjaan mereka dan memberikan kontribusi yang lebih besar dalam mencapai tujuan organisasi.

5. Kemandirian

Dari jawaban yang diberikan oleh ketiga informan, dapat disimpulkan bahwa mandiri dalam bekerja merupakan sikap yang sangat penting dalam meningkatkan efisiensi dan produktivitas. Semua informan menunjukkan bahwa sebelum meminta bantuan atau bimbingan dari orang lain, mereka berusaha untuk mencari solusi atau informasi secara mandiri terlebih dahulu. Hal ini dilakukan dengan mencari referensi melalui internet, membaca artikel atau tutorial, serta memanfaatkan berbagai sumber informasi lain seperti buku atau kursus online. Pendekatan ini tidak hanya membantu mereka untuk memahami tugas yang diberikan, tetapi juga meningkatkan keterampilan mereka dalam pemecahan masalah. Mencari tahu informasi secara mandiri memungkinkan pegawai untuk lebih menguasai tugas yang dihadapi, sehingga mereka bisa bekerja dengan lebih efisien dan tidak perlu terlalu bergantung pada pengawasan atau bantuan langsung dari atasan atau rekan kerja. Namun, jika setelah melakukan pencarian informasi secara mandiri masih terdapat kebingungan atau ketidakjelasan, para informan tidak ragu untuk mencari bantuan dari rekan kerja atau atasan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun mandiri adalah suatu nilai penting, mereka juga memahami kapan saat yang tepat untuk meminta bantuan agar tugas dapat diselesaikan dengan baik. Secara keseluruhan, sikap mandiri dalam bekerja yang ditunjukkan oleh para informan ini tidak hanya mengurangi ketergantungan terhadap pengawasan langsung, tetapi juga mempercepat proses belajar dan meningkatkan kualitas pekerjaan mereka. Dengan terus belajar dan mencari solusi secara mandiri, pegawai dapat menjadi lebih proaktif, kreatif, dan lebih siap menghadapi tantangan pekerjaan di masa depan.

PENUTUP

Pak Lurah menunjukkan kemampuan kepemimpinan yang sangat baik dalam berbagai aspek. Dalam pengambilan keputusan, beliau selalu menggunakan pendekatan inklusif dan kolaboratif, melibatkan pegawai dalam setiap proses, sehingga keputusan yang diambil lebih matang, transparan, dan diterima dengan baik. Dalam hal motivasi, Pak Lurah memotivasi pegawai melalui dorongan positif, memberikan contoh langsung, serta memberikan apresiasi terhadap usaha dan pencapaian, yang menciptakan lingkungan kerja yang penuh semangat dan tanggung jawab. Kemampuan beliau dalam komunikasi sangat efektif, dengan selalu memastikan bahwa pegawai memahami tugas dengan jelas dan terbuka untuk masukan. Dalam pengarahan dan pengendalian, Pak Lurah memberikan arahan yang jelas, mendukung kesejahteraan pegawai, dan menjaga suasana kerja yang harmonis dan produktif. Terkait dengan kinerja pegawai, mereka mampu menyelesaikan tugas dengan baik dalam hal kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Pegawai menunjukkan disiplin waktu yang baik, fokus, serta kemampuan untuk bekerja mandiri dan memanfaatkan sumber daya dengan optimal. Secara keseluruhan, kepemimpinan Pak Lurah yang inklusif, komunikatif, dan penuh perhatian telah meningkatkan kinerja pegawai dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif serta harmonis.

DAFTAR PUSTAKA

- Adda, H. W., Buntuang, P. C. D., & Ardianto, H. (2022). Promoting Transformative Learning Through Independent-Study Campus (MBKM) in Higher Institutions During the COVID-19 Pandemic. *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*, 14(3), 2701–2710. <https://doi.org/10.35445/alishlah.v14i3.1867>
- Adda, H. W., Natsir, S., & Rossanty, N. P. E. (2019). Employee perceptions towards organizational change and leadership in the banking industry. *Banks and Bank Systems*, 14(3), 113–120. [https://doi.org/10.21511/bbs.14\(3\).2019.10](https://doi.org/10.21511/bbs.14(3).2019.10)
- Daswati, Buntuang, P. C. D., Hattab, S., & Kornelius, Y. (2021). Effect of servant leadership on the performance of a regional general hospital. *Problems and Perspectives in Management*, 19(2), 507–518. [https://doi.org/10.21511/ppm.19\(2\).2021.40](https://doi.org/10.21511/ppm.19(2).2021.40)
- Ferdinand, A. T., & Wahyuningsih, W. (2018). Salespeople's innovativeness: A driver of sales performance. *Management and Marketing*, 13(2), 966–984. <https://doi.org/10.2478/mmcks-2018-0016>
- Furqan, A. C., Karim, F., Yuniar, L. S., Gunarsa, A., & Erwinsyah. (2023). The effects of information and

- communication technology on village development performance. *International Journal of Data and Network Science*, 7(4), 1941–1948. <https://doi.org/10.5267/j.ijdns.2023.6.018>
- Hamid, D. (2017). (Studi pada karyawan divisi Human Resources Management Compensation and Benefits PT Freeport Indonesia). *Administrasi Bisnis (JAB)*, 42(1), 189–198.
- Hasanuddin, B., Mustainah, M., & Buntuang, P. C. D. (2021). The influence of servant leadership on job satisfaction with individual character as a moderating variable. *Problems and Perspectives in Management*, 19(1), 445–455. [https://doi.org/10.21511/ppm.19\(1\).2021.37](https://doi.org/10.21511/ppm.19(1).2021.37)
- Husnah, & Fahlevi, M. (2023). How do corporate social responsibility and sustainable development goals shape financial performance in Indonesia's mining industry? *Uncertain Supply Chain Management*, 11(3), 1383–1394. <https://doi.org/10.5267/j.uscm.2023.5.099>
- Ibrahim, A. I., Setiawan, M., Noermijati, & Rahayu, M. (2024). Hr Innovation in Mediating Entrepreneurial Motivation in Improving the Competitive Ability of Palu Fried Onions Msmes. *Business, Management and Economics Engineering*, 22(1), 77–95. <https://doi.org/10.3846/bmee.2024.19933>
- Kamal, F., Winarso, W., & Sulistio, E. (2019). Pengaruh gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: PT Agung Citra Transformasi). *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Manajemen (JIAM)*, 15(2), 38–49.
- Lestari, I. F. P., & Soesatyo, Y. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PERMADI WIJAYA SIDOARJO. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, 7(1), 37–43.
- Madyarti, G. M. (2021). Peran Pemimpin Dalam Memotivasi dan Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Proceeding: Islamic University of Kalimantan*, 291–297. <https://ojs.uniska-bjm.ac.id/index.php/PIUOK/article/view/4728>
- muktamar ahmad, ramadani tri fenny ramadani, ahmad, A. (2023). Pengambilan Keputusan Dalam Kepemimpinan. *Journal of International Multidisciplinary Research*, 1(2), 1141–1158.
- Nurpati, B. (2020). Meningkatkan Efektivitas Kerja Melalui Kepemimpinan Dan Pengawasan Kerja Di Kelurahan Duren Jaya Kota Bekasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 2(1), 30–36.
- Pasaribu, F., Muzakir, Pratama, K., Yusrita, & Yuliaty, T. (2022). Impact of the University Creative Management on the Students Enterprising Performance. *Polish Journal of Management Studies*, 25(2), 234–246. <https://doi.org/10.17512/pjms.2022.25.2.15>
- Prasetya, G. H., & Hendarto, R. T. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variable Intervening Pada Pt. Karunia Jaya Global. *Jurnal Manajemen*, 9(2), 20–30. <https://doi.org/10.54964/manajemen.v9i2.424>
- Prayitno, P., Tabrani, T., & Soedijarto, M. (2018). Membangun Kepemimpinan Umkm Terpadu Pada Sektor Peternakan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 19(3), 47. <https://doi.org/10.30659/ekobis.19.3.47-56>
- Putri, I. A., Fauzi, A., & Wijayanti, M. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Desa Sumber Jaya Kecamatan *Indonesian Journal of ...*, 2(1), 584–597. <https://journal.drafpublisher.com/index.php/ijesm/article/view/81%0Ahttps://journal.drafpublisher.com/index.php/ijesm/article/download/81/121>
- Rahmawati, S. N. A., & Supriyanto, A. (2020). Pentingnya Kepemimpinan dan Kerjasama Tim Dalam Implemeentasi Manajemen Mutu Terpadu. *Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan*, 5(1), 1. <https://doi.org/10.26740/jdmp.v5n1.p1-9>
- Rifa, M. N., Sukidjo, I., & Efendi, R. (2019). The performance of employees influenced by leadership styles and compensation. *International Journal of Multicultural & Multi-Religious Understanding*, 6(6), 581–587.
- Rombe, E., Zahara, Z., Santi, I. N., & Rahadhini, M. D. (2021). Exploring E-mobile banking implementation barriers on indonesian millennial generation consumers. *International Journal of Data and Network Science*, 5(4), 579–586. <https://doi.org/10.5267/j.ijdns.2021.8.010>
- Rumondang, C., Asnawati, & Imanda, A. (2022). Kinerja Pegawai Bidang Pidana Umum Pada Kantor Kejaksaan Negeri Bengkulu. *PROFESISIONAL Jurnal Komunikasi & Adminstrasi Publik*, 9(2), 587–590.
- Sinambela, L. P. (2010). *Kinerja Pegawai*.
- Sitopu, J. W., Khairani, M., Roza, M., Judijanto, L., & Aslan. (2024). the Importance of Integrating Mathematical Literacy in the Primary Education Curriculum: a Literature Review. *Journal of*
-

Information Systems and Management (JISMA), 2(1), 121–134.

Thahir, H., Rombe, E., Ponisri, Vesakha, G., & Hadi, S. (2018). Analysis of internal risk management in Indonesian seaweed farming. *International Journal of Engineering and Technology(UAE)*, 7(4), 200–203. <https://doi.org/10.14419/ijet.v7i4.15.21446>

Wahyuni, S., Onodera, K., & Wahyuningsih. (2019). Collaboration for Innovation: An Evidence from Tokyo. *South Asian Journal of Business and Management Cases*, 8(2), 182–194. <https://doi.org/10.1177/2277977919833772>