

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Kepemimpinan merupakan fenomena universal dan unik. Siapa pun akan menampilkan perilaku kepemimpinan ketika berinteraksi dalam format memberipengaruhi pada orang lain. Bahkan dalam kapasitas pribadi pun, di dalam tubuh manusia itu ada kapasitas atau potensi sebagai pengendali, yang pada intinya memfasilitasi seseorang untuk dapat memimpin dirinya sendiri (Isjoni, 2007:13).

Kepemimpinan ketua yayasan merupakan salah satu faktor yang mendorong sekolah untuk mewujudkan visi, misi dan tujuan melalui program sekolah yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap. Usaha yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam melaksanakan visi, misi dan tujuan pendidikan salah satunya dengan proses manajerial dan supervisi.

Ketua yayasan harus mampu mendayagunakan seluruh sumber daya sekolah dalam rangka mewujudkan visi, misi dan evaluasi program sekolah, pengembangan kurikulum, pembelajaran, evaluasi program sekolah, pengelolaan guru dan staf-staf, pengelolaan sarana dan prasarana, sumber keuangan, pelayanan siswa dan menjaga hubungan dengan masyarakat. Ketua yayasan adalah sebagai manajer yang harus mampu mendayagunakan seluruh sumber daya yang ada di sekolah untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Ketua yayasan juga harus mampu menghadapi berbagai permasalahan yang ada di sekolah, berpikir secara analitik dan konseptual serta menjadi guru penengah dalam memecahkan masalah yang dihadapi oleh para tenaga kependidikan, dan mengambil keputusan yang tepat bagi bawahannya.

Maka kepala sekolah harus mampu menginternalisasikan fungsi dan tujuan pendidikan nasional ke dalam tujuan yang lebih rinci (Mulyasa, 2018: 103).

Kyte (1972) mengatakan bahwa seorang ketua yayasan mempunyai lima fungsi utama. Pertama, bertanggung jawab atas keselamatan, kesejahteraan, dan perkembangan murid-murid yang ada di lingkungan sekolah. Kedua, bertanggung jawab atas keberhasilan dan kesejahteraan profesi guru. Ketiga, berkewajiban memberikan layanan sepenuhnya yang berharga bagi murid-murid dan guru-guru yang mungkin dilakukan melalui pengawasan resmi yang lain. Keempat, bertanggung jawab mendapatkan bantuan maksimal dari semua institusi pembantu. Kelima, bertanggung jawab untuk mempromosikan murid-murid terbaik melalui berbagai cara (Marno & Triyo, 2013: 34).

Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Kinerja menjadi tolak ukur keberhasilan pelayanan yang menunjukkan akuntabilitas lembaga pelayanan dalam kerangka tata pemerintahan yang baik (*good governance*). Mengingat pentingnya kinerja karyawan dalam mencapai kinerja organisasi, maka perlu dikaji factor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk menunjang keberhasilan Yayasan Al-Falah dikemudian hari.

Upaya peningkatan kinerja pegawai Yayasan Al-Falah untuk pendekatan kepemimpinan yang efektif yaitu, bahwa keberhasilan Yayasan Al-Falah itu sendiri sangat tergantung pada kemampuan pemimpinnya. Dengan kemampuan yang dimilikinya pemimpin dapat mempengaruhi karyawannya untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan apa yang diinginkannya. Pelayanan publik sebagai kegiatan yang dilakukan oleh

seseorang atau sekelompok orang dengan landasan faktor materiil melalui sistem, prosedur dan metode tertentu dalam rangka memenuhi kepentingan orang lain sesuai haknya. Kinerja mengandung dua komponen yaitu yang kompetensi individu atau organisasi memiliki kemampuan untuk mengidentifikasi tingkat kinerjanya dan produktifitas kompetensi tersebut di atas dapat diterjemahkan ke dalam tindakan atau kegiatan – kegiatan yang tepat untuk mencapai hasil kinerja. Dari berbagai pengertian tersebut pada dasarnya kinerja menekankan apa yang dihasilkan dari fungsi – fungsi suatu pekerjaan atau apa yang keluar.

Penggunaan indikator kunci untuk mengukur hasil kinerja individu bersumber dari fungsi – fungsi yang diterjemahkan dalam kegiatan / tindakan dengan landasan standart yang jelas dan tertulis. Kemudian dalam mengantisipasi permasalahan diperlukan seorang pemimpin yang dapat melihat kondisi dan kebutuhan karyawan. Dan dibutuhkan seorang pemimpin yang bisa mengerti perilaku organisasi yang sedang dihadapinya sehingga mampu membawa organisasinya mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama melalui pencapaian visi organisasi. Dalam mencapai tujuan organisasi, pimpinan menggunakan gaya kepemimpinannya. Model kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

Keberhasilan dan kegagalan pemimpin pendidikan ditentukan oleh sifat dan gaya kepemimpinan dalam mengarahkan dinamika sekolah/madrasah. Dengan demikian, peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai bagaimana gaya kepemimpinan ketua yayasan Al-Falah tersebut?

Dan bagaimana implementasi dari kepemimpinan ketua yayasan Al-Falah tersebut? Mengacu pada latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis melakukan penelitian lebih lanjut mengenai “Peran Kepemimpinan Ketua Yayasan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai”

B. Fokus Penelitian

Dari latar belakang masalah diatas, maka perumusan masalah ini sebagai berikut:

1. Bagaimana peran ketua yayasan membimbing pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai ?
2. Bagaimana pola pengambilan keputusan ketua yayasan dalam meningkatkan kinerja pegawai ?
3. Bagaimana hasil dari peran pimpinan ketua yayasan dalam meningkatkan kinerja pegawai ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui peran ketua yayasan membimbing pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai
2. Untuk mengetahui pola pengambilan keputusan ketua yayasan dalam meningkatkan kinerja pegawai
3. Untuk mengetahui hasil dari peran ketua yayasan dalam meningkatkan kinerja pegawai

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, terutama dalam memberikan gambaran kepemimpinan ketua yayasan dan manfaat yang dapat diperoleh dari hasil penelitian ini adalah:

1. Akademisi

Penelitian ini dibuat untuk adanya pembelajaran dan menjadi rujukan yang membantu dalam membantu mencari informasi yang dicari. Membantu memberikan informasi dibidang gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai oleh kepala yayasan. Pesan penulisan ini menjadi dokumentasi akademik yang dapat diakses, dan dimanfaatkan serta digunakan sebagai referensi bagi program studi manajemen dakwah.

2. Empiris (Praktis)

Kegiatan studi yang memfokuskan untuk menganalisa serta mengajari secara lebih terperinci apa yang sedang diteliti. Dapat diharapkan penelitian ini dapat memberi pemikiran positif dan berguna bagi lembaga terkait juga masyarakat pada umumnya. Peran ketua yayasan dalam meningkatkan kinerja pegawai sehingga dapat membanggakan serta mengajari masyarakat saat sudah lulus.

E. Landasan Pemikiran

1. Landasan Teoritis

Kehidupan suatu yayasan sangat ditentukan oleh peran seorang pemimpin, meskipun peran seorang pemimpin sangat menentukan, pemimpin tidak dapat bekerja sendiri tanpa dukungan dari bawahannya. Oleh karena itu, kepemimpinan yang efektif adalah kepemimpinan yang mampu menumbuhkan dan mengembangkan usaha kerja sama serta memelihara iklim yang kondusif dalam kehidupan organisasi. Kepemimpinan yang baik adalah kepemimpinan yang dapat mengintegrasikan orientasi tugas dan orientasi hubungan manusia. Kedua orientasi itu perlu dipadukan dan keduanya perlu ditingkatkan (Marno, 2008:30).

Kepemimpinan adalah *leadership* yang berasal dari kata *leader*. Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan mempengaruhi orang lain, keberhasilan seorang pemimpin tergantung kepada kemampuan pemimpin untuk memengaruhi. Dengan kata lain, melalui komunikasi baik secara langsung maupun tidak langsung dengan maksud menggerakkan orang tersebut agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pemimpin (Pandji Anoraga. 2001:2). Kedua orientasi itu perlu dipadukan dan keduanya perlu ditingkatkan (Marno, 2008:30).

Dalam buku *fundamental of management* karangan James H. Donnelly dikemukakan sebagai berikut: *leadership in as influences process, the dynamics of wich are function of the personal characteristics of the leader and followers, and of the nature of specipics situation*. Kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi, kegiatan tersebut adalah merupakan fungsi daripada karakter pribadi pemimpin dan pengikut dan sifat-sifat situasi yang spesifik (Maman Ukas, 2004:267).,

Berdasarkan studi literature Wiryo Hadikusumo dalam bukunya *validati* angket kepemimpinan mengutip dua definisi kepemimpinan sebagai berikut:

Leadership in as activity of the influencing people to cooperative toward some goal which they come to find desirable. (Odaway tead). Kepemimpinan adalah aktivitas mempengaruhi orang-orang untuk bekerjasama menuju pada kesesuaian yang mereka inginkan.

Dari berbagai definisi kepemimpinan di atas dapat dirumuskan, bahwa kepemimpinan berarti kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain, agar ia mau berbuat sesuatu yang dapat membantu pencapaian suatu maksud dan tujuan. Dengan demikian dalam suatu situasi kepemimpinan terlihat adanya unsur-unsur (Maman Ukas, 2004:268):

- a. Orang yang dapat mempengaruhi orang lain (*powewr ability to influences*)
- b. Orang-orang yang dapat pengaruh (*follower*)
- c. Adanya maksud-maksud dan tujuan-tujuan tertentu sebagai suatu proses untuk mempengaruhi dalam mencapai maksud dan tujuan-tujuan itu.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, peranan adalah bagian dari tugas utama yang harus dilaksanakan bagian yang dimainkan seorang pemain dan tindakan yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu peristiwa.

Sedangkan Grass Mascan dan A.w.Mc.Eachern dikutip oleh Berry mendefinisikan peranan sebagai seperangkat harapan yang dikenakan pada individu yang mempunyai kedudukan sosial tertentu. Harapan tersebut masih menurut David Berry, merupakan imbalan dari norma-norma sosial, oleh karena itu dapat dikatakan peran itu ditentukan oleh norma-norma didalam masyarakat, artinya seseorang diwajibkan untuk melakukan hal-hal yang diharapkan oleh masyarakat didalam pekerjaan lainnya

Seorang pemimpin tidak lepas dari kata peran dalam kepemimpinan. Peran merupakan proses dinamis kedudukan (status). Apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, dia menjalankan suatu peranan. Perbedaan antara kedudukan dengan peranan adalah untuk kepentingan ilmu pengetahuan. Keduanya tidak dapat dipisah-pisahkan karena yang satu tergantung pada yang lain dan sebaliknya.

Peran didefinisikan sebagai harapan sosial terhadap posisi sebuah status dan apa yang harus dilakukan oleh individu dalam masyarakatnya. Peran (role) didefinisikan sebagai harapan sosial dan harapan sosial tersebut merupakan bagian

dari *self*. *Self* dapat bentuk dari beberapa peran yang dimainkan oleh individu. Teori peran dapat dimengerti baik dari aspek psikologi maupun sosial pada sifatnya. Serangkaian peran dalam masyarakat membentuk struktur didalamnya dimana interaksi sosial dapat terjadi secara tertib.

Soekanto (2007: 213), mengungkapkan bahwa peran merupakan aspek dinamis kedudukan (status), apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, maka ia menjalankan suatu peranan. Sedangkan menurut Biddle dan Thomas dalam Sarwono (2013:224), menyatakan bahwa peran adalah serangkaian rumusan yang membatasi perilaku-perilaku yang diharapkan dari pemegang kedudukan tertentu.

Kepemimpinan seseorang dalam sebuah organisasi sangat besar perannya dalam setiap pengambilan keputusan, sehingga membuat keputusan dan mengambil tanggung jawab terhadap hasilnya adalah salah satu tugas pemimpin. Sehingga jika seorang pemimpin tidak mampu membuat keputusan, seharusnya dia tidak dapat menjadi pemimpin. Di lain hal, pengambilan keputusan dalam tinjauan perilaku mencerminkan karakter bagi seorang pemimpin. Oleh sebab itu, untuk mengetahui baik tidaknya keputusan yang diambil bukan hanya dinilai dari konsekuensi yang ditimbulkannya. Melainkan melalui berbagai pertimbangan dalam prosesnya. Kegiatan pengambilan keputusan merupakan salah satu bentuk kepemimpinan, sehingga:

- Teori keputusan merupakan metodologi untuk menstrukturkan dan menganalisis situasi yang tidak pasti atau berisiko, dalam konteks ini keputusan lebih bersifat perspektif daripada deskriptif
- Pengambilan keputusan adalah proses mental dimana seorang manajer memperoleh dan menggunakan data dengan menanyakan hal lainnya, menggeser jawaban untuk menemukan informasi yang relevan dan menganalisis data; manajer, secara individual dan dalam tim, mengatur dan mengawasi informasi terutama informasi bisnisnya.
- Pengambilan keputusan adalah proses memilih di antara alternatif-alternatif tindakan untuk mengatasi masalah. Dalam pelaksanaannya, pengambilan keputusan dapat dilihat dari beberapa aspek, yaitu: proses dan gaya pengambilan keputusan. (Pudjo Sumedi, 2010:76)

Proses pengambilan keputusan Prosesnya dilakukan melalui beberapa tahapan seperti: a. Identifikasi masalah b. Mendefinisikan masalah c. Memformulasikan dan mengembangkan alternative d. Implementasi keputusan e. Evaluasi keputusan

Peran pengambilan keputusan Mintzberg mengidentifikasi empat peran terkait pengambilan keputusan. Dalam peran kewirausahaan, para manajer memulai dan mengawasi proyek-proyek baru yang akan meningkatkan kerja organisasi mereka. Sebagai penyelesaian masalah, manajer melakukan tindakan korektif untuk menyelesaikan berbagai masalah yang tidak terduga. Sebagai pengalokasi sumber daya, manajer bertanggung jawab menyediakan sumber daya

manusia, fisik, dan moneter. Terakhir, manajer memainkan peran negosiator, dimana mereka mendiskusikan berbagai persoalan dan tawar-menawar dengan unit-unit lain demi keuntungan unit mereka sendiri.

Perilaku pengambilan keputusan oleh seorang pemimpin menjadi sangat penting dalam pengambilan keputusan organisasi. Perilaku pengambilan keputusan berkaitan dengan ahli teori perilaku organisasi seperti dalam buku March dan Simon, *Organization*, pada tahun 1958, bidang pengambilan keputusan tersebut menjadi lebih menarik dengan topik seperti motivasi dan tujuannya, dan menekankan berkurangnya pengambilan keputusan. Perilaku pengambilan keputusan dikembangkan di luar jalur teori. Penelitian perilaku organisasi dapat dilakukan dengan memperhatikan kondisi dan situasi pada saat keputusan tersebut diambil.

Upaya pengambilan keputusan tidak berhenti pada tataran pilihan, melainkan berlanjut pada langkah implementasi dan evaluasi guna memberikan umpan balik.

Pengambilan keputusan merupakan fungsi kepemimpinan yang tidak mudah dilakukan. Oleh sebab itu banyak pemimpin yang menunda untuk melakukan pengambilan keputusan. Bahkan ada pemimpin yang kurang berani mengambil keputusan. Metode pengambilan keputusan dapat dilakukan secara individu, kelompok tim atau panitia, dewan, komisi, referendum, mengajukan usul tertulis dan lain sebagainya. Dalam setiap pengambilan keputusan selalu diperlukan kombinasi yang sebaik-baiknya dari: a. Perasaan, firasat atau intuisi b. Pengumpulan, pengolahan, penilaian dan interpretasi fakta-fakta secara rasional –

sistematis. c. Pengalaman baik yang langsung maupun tidak langsung. d. Wewenang formal yang dimiliki oleh pengambil keputusan.

Dalam pengambilan keputusan seorang pemimpin dapat menggunakan metode – metode sebagai berikut :

Keputusan – keputusan yang sifatnya sederhana individual artinya secara sendirian.

Keputusan – keputusan yang sifatnya seragam dan diberikan secara terus menerus dapat diserahkan kepada orang – orang yang terlatih khusus untuk itu atau dilakukan dengan menggunakan komputer.

Keputusan – keputusan yang bersifat rumit dan kompleks dalam arti menjadi tanggung jawab masyarakat lebih baik diambil secara kelompok atau majelis.

Keputusan – keputusan yang bersifat rumit dan kompleks sebab masalahnya menyangkut perhitungan – perhitungan secara teknis agar diambil dengan bantuan seorang ahli dalam bidang yang akan diambil keputusannya.

Peran dapat pula dikenali dari keterlibatan, bentuk kontribusi, organisasi kerja, penetapan tujuan, dan peran. Parwoto (dalam Soehendy, 1997; 28) bahwa peran serta mempunyai ciri-ciri :

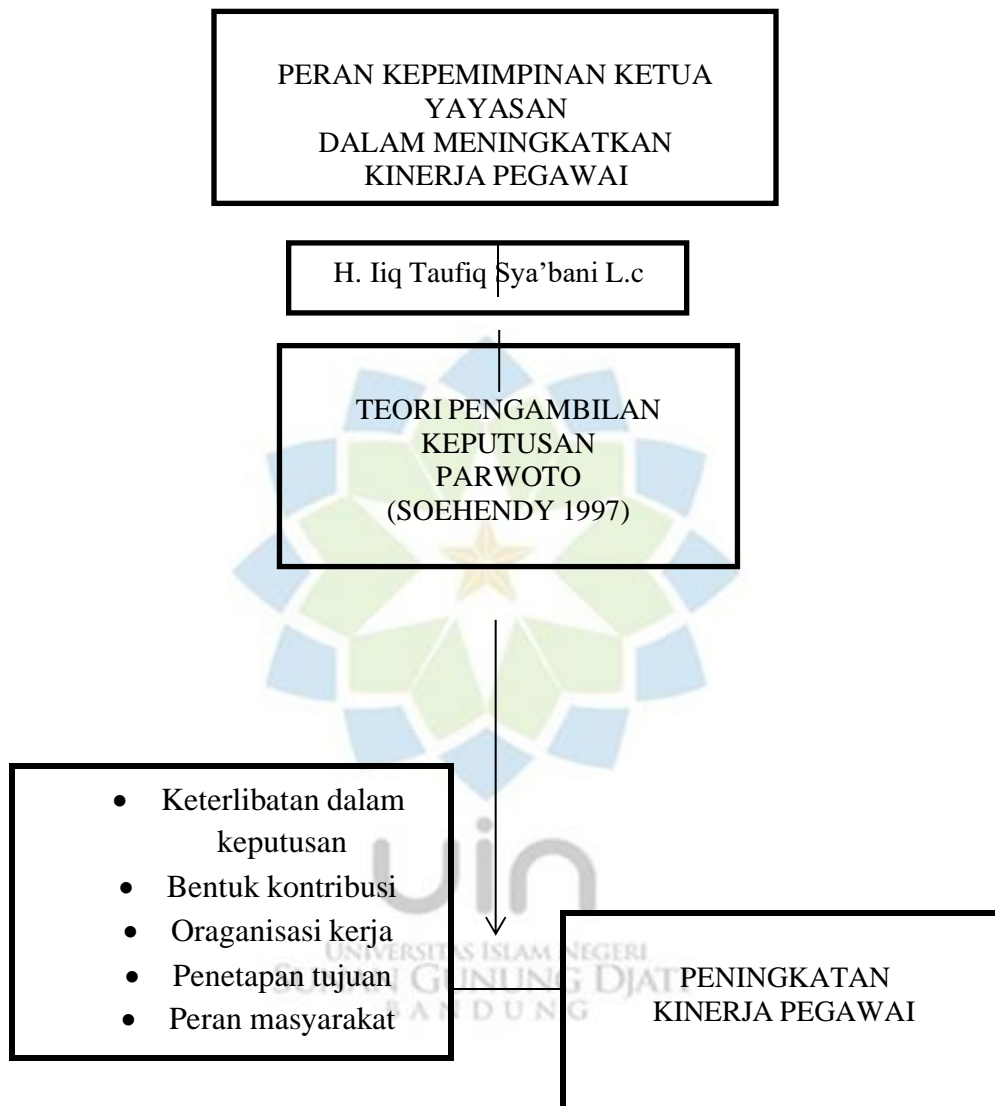
1. Keterlibatan dalam keputusan : mengambil dan menjalankan keputusan.
2. Bentuk kontribusi : gagasan, tenaga, materi, dan lain-lain.
3. Organisasi kerja : bersama setara (berbagi peran).
4. Penetapan tujuan : ditetapkan kelompok bersama pihak lain.
5. Peran masyarakat : sebagai subyek

Kinerja adalah tingkat keberhasilan terhadapnya para pegawai mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif (Simamora, 2006:34). kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi.

Kinerja pegawai merupakan prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seorang karyawan. Simanjuntak (2005:9) berpendapat bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.



1. Kerangka Konseptual



Gambar 1.1 Kerangka Konseptual Peran Kepemimpinan Ketua Yayasan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai

F. Metodologi Penelitian

1. Paradigma dan Pendekatan

Dalam suatu penelitian, setiap peneliti pasti akan menggunakan cara pandang atau paradigma yang berbeda-beda. Arti dari paradigma adalah kumpulan ide-ide mendasar yang berfungsi sebagai sistem filosofis utama, induk atau payung yang merupakan ciptaan manusia (bukan ciptaan agama) membantu orang dalam penyelidikan ilmiah untuk menemukan kebenaranrealitas beberapa bidang Penelitian kualitatif adalah penyelidikan. yang didasarkan pada filosofi postpositivisme, digunakan untuk penelitian dalam kondisi alami objek (berlawanan dengan eksperimen) Jika peneliti adalah alat utama, pengambilan sampel sumber data dilakukan secara purposive dan snowball dan pendekatan pengumpulan datanya adalah analisis data bersifat induktif atau kualitatif dengan triangulasi (campuran) dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi (Sadiah, 2015:26).

2. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode deskriptif yang menurut Sugiono dalam Sadiah (2015:4) merupakan rumusan masalah yang berfungsi untuk memandu penelitian dalam eksplorasi keadaan sosial dan bertujuan untuk menggambarkan secara sistematis mengenai karakteristik populasi atau fakta secara cermat dan faktual. Namun tidak digunakan untuk membuat kesimpulan dalam cakupan yang lebih luas. Metode deskriptif kualitatif menafsirkan dan menyampaikan data-data lapangan yang uptodate,

sikap dan pandangan atau keadaan masyarakat. Dalam penelitian ini ingin menggambarkan seberapa penting peran kepemimpinan ketua yayasan yang ada di yayasan al-falah dalam meningkatkan kinerja pegawai.

3. Jenis dan sumber data

a. Jenis Data

Data yang dilakukan di penelitian ini adalah jenis data kualitatif, dimana data dikelompokkan sesuai dengan apa yang sudah dirumuskan dirumusan masalah yang berada diparagraph sebelumnya. Sedangkan menurut Bog dan Taylor (1975) dalam Moleong (2012:4) data kualitatif adalah penelitian yang menghasilkan data deskriptif tertulis atau pembicaraan orang-orang atau perilaku yang diamati, dan selebihnya hanya data tambahan seperti dokumen dan lain-lain. Serta jenis data yang diambil oleh peneliti sesuai dengan topik yang akan dibahas oleh peneliti, seperti peneliti membahas peran kepemimpinan ketua yayasan akan melingkup kepemimpinan, peran serta kinerja pegawai.

b. Sumber Data

Yang dimaksud sumber data pada penelitian adalah data yang diperoleh peneliti untuk Menyusun penelitiannya. (Suharsimi, 2002:129). Dalam penelitian ini penulis menggunakan dua sumber data yaitu :

a. Sumber Data Primer.

Sumber data primer ialah data diambil langsung oleh peneliti dari sumber utama. Sedangkan data yang menjadi utama pada penelitian ini

dengan mengumpulkan melalui wawancara secara langsung dengan ketua yayasan al-falah sebagai informasi bagaimana meningkatkan kinerja pegawai di yayasan al-falah.

b. Sumber data sekunder.

Sumber data sekunder merupakan tehnik pengumpulan data yang digunakan peneliti. Data sekunder sendiri adalah data pelengkap atau penambah bagi untuk melengkapi data-data yang sudah dikumpulkan sebelum nya. Data sekunder dapat disebut juga data-data yang berbentuk dokumentasi. Dalam penelitian ini, dokumentasi, buku, jurnal ilmiah, skripsi, dan beberapa sumber lain nya adalah data sekunder.

4. Informan

Informan adalah orang yang menyebarkan informasi atau orang yang memberi tau informasi kepada yang mencari informasi tersebut. Informan ialah yang memberikan informasi kepada peneliti atau biasa disebut sebagai narasumber. Informan jenis sumber data manusia yang akan memberikan informasi atau komentar untuk peneliti baik secara arugumen, komentar ataupun pandangan yang sesuai dengan topik.

a. Teknik penentuan informasi

Peneliti menggunakan tehnik *Purposive sampling* dan *Snowball Sampling*, tehnik atau metode *Purposive sampling* adalah metode pengambilan sampel sumber data berdasarkan kriteria tertentu. Yang dimaksud metode ini adalah peneliti mencari tau observasi terlebih dahulu

sebelum mencari narasumber, dimana mengobservasi siapa yang cocok dengan topik yang ingin dibahas atau ditanyakan ke pada narasumber, narasumber yang berkompeten sesuai dengan kriteria yang diinginkan penulis untuk mendapatkan data yang dicari. Peneliti memilih subjek penelitian dengan tujuan memilih informan kunci yang sejalan dengan tujuan penelitian, dilakukan dengan sengaja tanpa alat untuk memperoleh kekuatan akurasi. Sebaliknya, peneliti menggunakan pendekatan pengambilan sampel snowball untuk memberikan kredibilitas pada data.

5. Teknik Pengumpulan Data

Peneliti akan menggunakan beberapa teknik atau metode untuk mengumpulkan data-data yang dibutuhkannya ke dalam penelitiannya. Peneliti dapat melakukan beberapa teknik untuk melakukan pengumpulan data seperti:

a. Observasi

Observasi adalah pengamatan dan pencatatan yang tersusun secara sistematis terhadap segala gejala yang sedang diteliti dan dapat dilakukan secara langsung maupun tidak langsung. Teknik ini akan sangat membantu di karenakan hanya menggunakan mata seorang atau tenaga seorang peneliti saja untuk mengamati daerah dan keadaan yang menjadi objek penelitiannya. Observasi ini dilakukan dengan datang langsung dan melihat keadaan dan situasi lokasi yang ingin diteliti, mengamati, mencatat untuk menambah data yang di butuhkan dalam penelitian.

b. Wawancara

Dalam pengumpulan data ada beberapa teknik salah satunya yaitu observasi yang telah dijelaskan diparagraf sebelumnya. Tetapi peneliti juga akan memakai teknik wawancara untuk mendapatkan data-data lapangan yang terpercara. Teknik wawancara harus diperhatikan baik dari segi pertanyaan yang akan ditanyakan ke narasumber serta narasumber itu sendiri yang berkompeten atau menguasai topik yang akan ditanyakan oleh peneliti

c. Studi Dokumentasi

Dalam melakukan teknik dokumentasi untuk pengumpulan data, seseorang peneliti bisa menggunakan dokumentasi berupa gambar dalam bentuk kamera dan tap record dan dapat juga menggunakan benda-benda tertulis seperti buku, majalah, dokumentasi, peraturan-peraturan, serta notulen rapat dan sebagainya (Sutrisno, 1999:72). Dengan merujuk hal tersebut, peneliti mendapatkan data yang nantinya dapat ditarik kesimpulan dengan menggunakan teknik ini.

6. Teknik Penentuan Keabsahan Data

Penelitian kualitatif harus menghasilkan hasil yang objektif. Akibatnya, validitas data dalam studi kualitatif sangat penting. Penelitian kualitatif dapat dilakukan melalui penggunaan validitas dan kredibilitas (kepercayaan). Peneliti untuk mendapatkan keabsahan data yang dicari dapat menggunakan triangulasi. Sedangkan triangulasi adalah strategi untuk menentukan kebenaran data yang menggunakan apa pun selain data untuk

memeriksa atau membandingkan terhadap data tersebut (Moleong, 2010:330).

Dalam penelitian ini, triangulasi dengan sumber dilakukan dengan membandingkan temuan wawancara dengan isi dokumen terkait.

7. Teknik Analisis Data

Dalam buku yang ditulis oleh Dewi Sadiyah (2015:93) penjelasan mengenai teknik analisa data dibagi menjadi beberapa hal seperti:

a. Reduksi Data (Data Reduction)

Reduksi data merupakan sebuah proses penyempurnaan data, baik pengurangan yang dianggap kurang perlu digunakan atau dipakai maupun penambahan kata yang masih kurang sebelumnya. sehingga data-data yang sudah di kumpulkan oleh penulis di lapangan baik catatan dokumentasi atau hasil wawancara dapat disatukan dengan menambahkan atau mengurangi yang harus di kurangi.

b. Penyajian Data (Display)

Penyajian data adalah pengelompokan dalam satuan analisis yang didasari oleh aspek atau fokus permasalahan yang diambil oleh peneliti dalam penelitian di lapangan. Dengan adanya penyajian data akan memudahkan peneliti untuk mengelompokan data yang didapat di lapangan. Serta memudahkan peneliti untuk menelita yang sedang berlangsung, setelah itu peneliti merancang kerja untuk penelitian yang disusun.

c. Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi (*Conclusion, Drawing / Verifying*)

Penulisan dapat berakhir ketika proses penyimpulan dan verifikasi (dapat dibuktikan). Melalui cara-cara pengambilan kesimpulan selama peneliti yang telah dilakukan. Peneliti dapat melakukan analisa data dan menjabarkan data tersebut sehingga dapat mengerti secara jelas sesuai tujuan penelitian (Sugiyono, 2014:244)

G. Hasil Penelitian Terdahulu

Dalam hal ini, peneliti mencantumkan hasil penelitian terdahulu yang masih relevan terkait dengan judul yang penulis teliti, diantaranya :

1. *Pertama*, hasil penelitian yang dilakukan oleh Lisa Haerun Waris pada tahun 2017 dalam penelitiannya yang berjudul Peran Kepemimpinan Ketua Yayasan Ummushabri terhadap Komitmen Organisasi Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan studi deskriptif. Dengan menggunakan 3 teknik pengumpulan data, yaitu : observasi, wawancara dan studi kepustakaan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Peran Kepemimpinan Ketua Yayasan sangat berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Karena salah satu upaya untuk komitmen organisasi ialah dengan kuatnya peran pemimpin dalam lembaga karena rencana yang tersusun baik dari seorang pemimpin mampu melahirkan konsepsi yang baik akan mudah mempengaruhi anggota atau orang-orang yang berada di dalam lembaga. Berdasarkan hasil tersebut dapat

ditarik kesimpulan bahwa peran kepemimpinan ketua yayasan memiliki pengaruh yang besar dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Adapun persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang disusun oleh penulis diantaranya : pertama menggunakan pendekatan yang sama yakni pendekatan kualitatif. Kedua sama-sama meneliti peranan pimpinan. Sedangkan perbedaannya, yang pertama, penelitian terdahulu merupakan peranan pimpinan pondok pesantren albidayah batujajar dalam mengontrol kedisiplinan santri, sedangkan yang disusun oleh penulis yaitu Peran Ketua Yayasan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai sehingga terdapat perbedaan dalam bahasan kajian teori. Kedua, pada bagian objek penelitian juga berbeda sehingga pembahasan program kajian serta sampelnya pun berbeda.

2. *Kedua*, hasil penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Fauzy N pada tahun 2017 dalam penelitiannya yang berjudul peran gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan studi deskriptif. Dengan menggunakan tiga teknik pengumpulan data yaitu: observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa peran gaya kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. Karena salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai ialah melihat karakteristik gaya kepemimpinan pada yayasan pendidikan al-ikhlas. Karakteristik gaya kepemimpinan Uden Hasan Jalaludin selaku ketua yayasan pendidikan

al-ikhlas memiliki karakter kepemimpinan yang demokratis, ini terlihat ketika beliau mengambil keputusan ketika pendelegasian wewenang dan ketika sedang melakukan pegawai. Uden Hasan Jalaludin pun memiliki ciri-ciri memimpin yang humanis, bertanggung jawab, selalu mendengar masukan dari bawahannya, dan memiliki keberanian dalam mengambil kebijakan.

Adapun persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang disusun oleh penulis diantaranya : pertama menggunakan pendekatan yang sama yakni pendekatan kualitatif. Kedua sama-sama meneliti peranan pimpinan. Sedangkan perbedaannya, yang pertama, penelitian terdahulu merupakan peran gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai, sedangkan yang disusun oleh penulis yaitu Peran Ketua Yayasan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. sehingga terdapat perbedaan dalam bahasan kajian teori. Kedua, pada bagian objek penelitian juga berbeda sehingga pembahasan program kajian serta sampelnya pun berbeda.

H. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi yang dijadikan tempat penelitian peneliti adalah Yayasan Al-Falah di Jl. H.Bonin, desa, Sukajadi, Kec. Sukakarya, Kabupaten Bekasi, Jawa Barat. Menentukan lokasi penelitian akan membantu memudahkan penulis untuk mengumpulkan data dan membantu dalam Menyusun penelitian ini. Alasannya mengambil yayasan al-falah dikarenakan tempat yang strategis dan saya sebagai alumni yayasan al-falah,.

2. Waktu Penelitian

Rancangan Kegiatan Waktu Penelitian:

No	Kegiatan	Waktu
1	Studi Pendahuluan	Oktober – Desember 2022
2	Seminar Proposal	Januari 2023
3	Pengumpulan Data	Februari
4	Pengelolaan Data	Maret
5	Penyusunan Data	Maret-Selesai