

## EFEKTIFITAS MANAJEMEN KEPEMIMPINAN DALAM MENCIPTAKAN GOOD GOVERNANCE

**Enong Rostiawati<sup>1</sup>**

<sup>1</sup>Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Banten, Banten, Indonesia

Email : [difasrostiawati@gmail.com](mailto:difasrostiawati@gmail.com)<sup>1</sup>

DOI: <http://doi.org/10.33650/al-tanzim.v4i1.965>

Received: Februari 2020

Accepted: Maret 2020

Published: Maret 2020

### Abstract :

*This study aims to find out about the effectiveness of leadership management and its influence, in order to create good governance, in the work environment of regency/city governments in Banten Province. Leadership has a very strategic and important role in creating a government that supports good governance. Therefore, education and training for leaders are needed to strengthen their leadership management in each institution. This study uses a quantitative survey type approach. This study uses a quantitative approach with survey. Data collection techniques carried out through; observation, interview, documentation, and questionnaire. The questionnaire was tested to test the validity, reliability and objectivity of the instrument, with the total item correlation technique which is the basis of the Pearson correlation. The results obtained were seven interval classes with the highest significance acquisition at grade interval 4 (32.50%) and the lowest at grade interval 7 (2.50%). The survey instrument includes 4 aspects of implementation, 1) mentoring, 2) reviewing, 3) evaluation, and 4) monitoring. The results showed that it is very important to conduct training in order to improve management quality. The government has assessment guidelines for leaders who will take leadership training*

**Key words :** Management, leadership, good governance

### Abstrak :

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang efektifitas manajemen kepemimpinan dan pengaruhnya, guna menciptakan good governance di lingkungan kerja pemerintah Kabupaten/Kota lingkup Provinsi Banten. Kepemimpinan memiliki peran yang sangat strategis dan penting dalam menciptakan pemerintahan untuk mendukung good governance. Oleh karena itu, diperlukan pendidikan dan pelatihan bagi para pemimpin untuk memperkuat manajemen kepemimpinannya pada masing-masing instansi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif jenis survey. Teknik pengumpulan datanya dilakukan melalui; observasi, interview, dokumentasi, dan kuesioner. Kuesioner diujicobakan untuk menguji validitas, reabilitas dan obyektifitas instrument, dengan teknik korelasi item total yang merupakan dasar dari korelasi Pearson. Dari hasil survey, diperoleh tujuh kelas interval dengan perolehan signifikansi tertinggi pada kelas 4 (32,50%) dan terendah pada kelas 7 (2,50%). Instrumen survey meliputi 4 aspek pelaksanaan, 1) pembimbingan, 2) pengawasan, 3) penilaian, dan 4) monitoring. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sangat penting untuk dilakukan pendidikan dan pelatihan dalam rangka peningkatan kualitas manajemen kepemimpinan.*

**Kata Kunci :** Manajemen, kepemimpinan, good governance

## PENDAHULUAN

Manusia memiliki kemampuan istimewa dan menempati kedudukan tertinggi di antara makhluk lainnya, yakni menjadi *khalifah* di muka bumi (Haluty, 2014). Pemimpin dalam perpektif Islam disebut sebagai *kholifah*. Penamaan "*khilafah*" disebabkan oleh kenyataan bahwa para penguasa muslim adalah mereka yang melanjutkan tugas nabi Muhammad SAW terhadap umatnya (Fata, 2012).

Pemimpin yang baik selalu melakukan inovasi, ide dan gagasannya orisinal, memiliki progres dalam setiap pengembangan sumber daya manusia, percaya penuh kepada struktur di bawahnya, visioner dan memiliki perspektif jangka panjang. Meski, terkadang ada beberapa tipikal pemimpin yang *authoritarian*, atau tidak memberikan kesempatan kepada strukrur di bawahnya untuk bertanya maupun mendiskusikan setiap kebijakan yang dibuatnya.

Namun sebaliknya, terkadang ada pemimpin dengan tipikal *democratic* (Luthans, 2002). Hal ini dibuktikan melalui penelitian yang dilakukan The Ohio State Leadership Study (Schriesheim, 1995) yang menunjukkan bahwa pemimpin bekerja dengan berorientasi pada hasil akhir atau penyelesaian permasalahan (*initiating structure*), dan pengakuan terhadap kebutuhan personal (*consideration*).

Sedangkan penelitian The Early Michigan Leadership Study (Barry, 2002) membuktikan sebaliknya, bahwa kepemimpinan itu bentuk atensi terhadap struktur dibawahnya (*employee-centered*) dan proses atas progres yang dilakukannya (*production-centered*). Namun, Greiner sebagaimana dikutip oleh Thoyib (2005) menyatakan bahwa; masih terjadi krisis kepemimpinan, otonomi, pengendalian dan *red-tape*, atau semua krisis yang bergerak secara simultan (multi krisis). Organisasi tidak pernah mati, yang ada hanyalah krisis.

Konsep kepemimpinan dalam organisasi sekaligus menggambarkan atmosfir organisasi itu sendiri, sehingga untuk mengetahui konsep kepemimpinan cukup dengan melihat budaya yang ada dalam organisasi itu sendiri. Ibaratnya koin uang yang berbeda sisi, namun memiliki nilai yang sama (Schein, 1991).

Dalam konteks sistem pemerintahan, Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan (Diklatpim) merupakan fungsi pengembangan aparatur pemerintahan yang ditujukan untuk peningkatan kualitas sumber daya manusia (Afifuddin, 2018). Pengembangan kualitas sumber daya manusia bagi setiap lembaga atau instansi pemerintah telah berkembang menjadi suatu konsep dalam upaya membangun dan membentuk kinerja pegawai agar sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan organisasinya (Kalimullin, 2016).

Aparatur pemerintah merupakan komunitas individu-individu yang memiliki tugas dan fungsi yang terlembagakan untuk melayani rakyat (Ganda, 2018). Hal ini dapat dipahami bahwa; aparatur tersebut sebagai pemikir, perencana, pelaksana sekaligus pengawas terhadap jalannya pemerintahan, pembangunan, dan pembinaan masyarakat. Seluruh kegiatan manajerial, dilaksanakan secara sistemik dan terorganisir. Di dalamnya sarat dengan makna dan fungsi manajemen organisasi dalam pengelolaan (Rosad, 2019). Stoner (1992) menyatakan proses pengelolaan tidak lepas dari perencanaan,

pengorganisasian, dan pengelolaan sumberdaya organisasi guna mencapai tujuan yang ditetapkan.

Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan bagi aparatur Pemerintah Kabupaten/Kota lingkup Provinsi Banten diharapkan dapat terbentuk sosok pemimpin birokrasi yang memiliki kemampuan tinggi dalam menjabarkan visi dan misi instansi ke dalam program kerja serta memimpin pelaksanaan kegiatan organisasinya (Wardani, 2014).

Peserta pendidikan dan pelatihan kepemimpinan bagi Aparatur Pemerintah Kabupaten/Kota lingkup Provinsi Banten dituntut untuk menunjukkan kinerjanya, yakni membuat sebuah inovasi dengan cara merancang atau mendesain suatu proyek perubahan yang disesuaikan dengan rincian tugas pokok dan fungsi pada masing-masing unit organisasinya. Kemudian rancangan proyek perubahan ini diimplementasikan dalam waktu dua bulan dalam fase laboratorium kepemimpinan. Hasil dari kegiatan pendidikan dan pelatihan kepemimpinan menuntut aparatur memiliki kompetensi kepemimpinan operasional, yaitu kemampuan dalam membuat perencanaan dan pelaksanaan kegiatan-kegiatan instansi dan kemampuan mempengaruhi serta memobilisasi bawahan dan *stakeholders* dalam melaksanakan kegiatan yang telah direncanakan.

Pemimpin yang telah mendapatkan pelatihan ini, akan memiliki budaya kerja yang baik, bertanggung jawab dan memiliki nilai-nilai religius, dengan berlandaskan pada Al-Qur'an dan Al-Hadits (Syadzili, 2018). Kepemimpinan dalam perspektif *fiqh siyasah syar'iyah* bukan sesuatu yang dikejar, apalagi diperebutkan. Kepemimpinan termasuk aspek yang harus dibangun dan dijaga dengan baik. Kepemimpinan dalam konsep Islam tidak hanya memiliki nilai tinggi, tergolong aspek dengan high level risk. Hal ini disebabkan, pertanggungjawabannya langsung dengan sang Khaliq (Wahyudin, 2018).

Tentunya pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan oleh pemerintah provinsi Banten tersebut merupakan dampak dari adanya Revolusi Industri 4.0 yang berkembang dewasa ini (Arif, 2019). Revolusi Industri 4.0 yang tengah berlangsung saat ini akan membawa banyak perubahan pada sektor pengelolaan manajemen, termasuk internal pemerintahan. Pasalnya, semua akan serba berbasis *information technology* (IT), sehingga akan berdampak juga pada perubahan gaya kepemimpinan yang cocok untuk sebuah tim dan pemerintahan.

Dalam rangka peningkatan kualitas manajemen kepemimpinan lembaga pemerintah, maka Program Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan (Diklat PIM) kehadirannya sangat dibutuhkan bagi pejabat struktural di Kabupaten/Kota lingkup Provinsi Banten. Hal ini dimaksudkan untuk mendukung peningkatan kapasitas aparatur birokrasi, agar mampu beradaptasi dengan kompleksitas tuntutan masyarakat dan perkembangan teknologi informasi. Kecenderungan digitalisasi, otomatisasi, dan meningkatnya penggunaan Informasi dan Komunikasi Teknologi (TIK) telah dibayangkan sebagai konsep utama Revolusi Industri (IR) 4.0 (Agus, 2019).

Afifuddin (2018) menjelaskan bahwa proses pendidikan dan pelatihan kepemimpinan yang dilakukan oleh organisasi, lembaga, atau instansi, akan

memberikan pengaruh positif terhadap terhadap produktivitas kerja, yang berfokus pada aspek dimensi pengembangan sikap, tingkah laku, keterampilan, dan pengetahuan. Penelitian Sulaefi (2017) mengemukakan bahwa, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan. Dengan kata lain, apabila pelatihan SDM meningkat, maka disiplin kerja juga akan meningkat.

Afrianty (2018) juga menjelaskan bahwa; pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia bertujuan meningkatkan kompetensi karyawan, sehingga dapat bekerja dengan baik dan sesuai dengan harapan. Adapun masalah yang sering muncul adalah minimnya perhatian manajemen puncak terhadap perkembangan karyawan dan kurangnya minat dan motivasi karyawan untuk mengikuti berbagai pelatihan dan pembinaan. Penelitian Wijaya (2016) membuktikan bahwa kemampuan abad ke-21 yang dibutuhkan di dunia usaha dan dunia industri adalah; 1) keterampilan dan belajar berinovasi; 2) kehidupan dan karir; dan 3) keterampilan teknologi dan media informasi.

Dengan diselenggarakannya pendidikan dan pelatihan kepemimpinan, diharapkan dapat terbentuk sosok pemimpin birokrasi yang memiliki kemampuan tinggi dalam menjabarkan visi dan misi instansi ke dalam program instansi serta memimpin pelaksanaan kegiatan. Pelatihan kepemimpinan ini menuntut aparatur memiliki kompetensi kepemimpinan operasional, yaitu kemampuan dalam membuat perencanaan dan pelaksanaan kegiatan-kegiatan instansi dan kemampuan mempengaruhi serta memobilisasi bawahan dan stakeholder strategisnya dalam melaksanakan kegiatan yang telah direncanakan, karena pelatihan kepemimpinan merupakan bagian dari diklat dalam jabatan.

Pendidikan dan pelatihan kepemimpinan (Diklat PIM) termasuk ke dalam fungsi pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh pemerintah secara terencana dan sistematis. Oleh karena itu, penelitian ini berusaha untuk mengetahui tentang efektifitas manajemen kepemimpinan dalam menciptakan *good governance* bagi para pejabat struktural di Kabupaten/Kota lingkup Provinsi Banten.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui survei. Survei dilakukan untuk mengumpulkan data yang bersumber dari informasi yang diperoleh dari responden sebagai sampel penelitian. Penelitian survei melibatkan pengumpulan data untuk menguji hipotesis atau untuk menjawab pertanyaan tentang pendapat orang tentang beberapa topik atau masalah. Survei adalah instrumen untuk mengumpulkan data yang menggambarkan satu atau lebih karakteristik populasi tertentu

Sampel penelitian ini adalah 80 Pegawai Negeri Sipil (PNS) Eselon IV yang telah mengikuti diklat kepemimpinan tingkat IV di Pemerintahan Daerah pada tahun 2015, 2016, dan 2017. Pengumpulan data dilakukan melalui beberapa tahapan; 1) Pengamatan langsung atau observasi, pengumpulan data

dengan cara pengamatan langsung pada objek yang sedang diteliti, diamati atau kegiatan yang sedang berlangsung; 2) Wawancara, melakukan tanya jawab yakni mengajukan pertanyaan-pertanyaan langsung kepada responden untuk menggali informasi dalam mengkonstruksi realitas yang ada yang diperlukan langsung dengan permasalahan yang diteliti. Wawancara dimaksudkan untuk klarifikasi, menggali informasi esensial, dan meminta penjelasan pada responden; 3) Dokumentasi, melengkapi hasil penelitian, dilakukan pengumpulan data dengan menelaah dokumen-dokumen yang terdapat di dalam organisasi, diantaranya literatur-literatur, buku-buku, majalah, notulensi rapat, korpus audio, video dan foto; 4) Kuesioner, digunakan kuesioner tertutup, cara pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden, dengan harapan mereka dapat memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut. Setelah itu menggunakan instrument penelitian, untuk membuat pekerjaan menjadi lebih mudah dan hasilnya lebih baik (cermat, lengkap, dan sistematis), sehingga lebih mudah diolah.

**Tabel 1 : Model skala Likert dalam penilaian item kuisisioner**

Kategori Jawaban	Skor Jawaban	
	Positif	Negatif
Selalu (SL)	5	1
Sering (SR)	4	2
Kadang-Kadang (KD)	3	3
Jarang (JR)	2	4
Tidak Pernah (TP)	1	5

Pada tabel 1 tersebut menunjukkan penilaian item kuisisioner dengan menggunakan skala Likert melalui kategorisasi jawaban dan skornya. Setelah melakukan pengumpulan data, uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana instrumen atau suatu alat ukur dapat menunjukkan ketepatan dan kesesuaian. Sebelum digunakan untuk mengumpulkan data penelitian, kuisisioner diujicobakan untuk menguji validitas, reabilitas dan obyektifitas instrument kepada 30 sampel alumni diklat PNS Eselon IV, dengan teknik korelasi item total yang merupakan dasar dari korelasi Pearson.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pendidikan dan pelatihan bagi pimpinan yang telah dilakukan oleh pemerintah provinsi Banten, sebagai bagian dari pengembangan kualitas sumber daya manusia (*in job training*) agar terwujud sosok pemimpin birokrasi yang memiliki kemampuan tinggi dalam menjabarkan visi dan misi organisasi serta memimpin pelaksanaan kegiatan dengan baik, berjalan dengan lancar dan sesuai dengan harapan semua pihak.

Hasil survey terhadap kegiatan pendidikan dan pelatihan bagi para Pegawai Negeri Sipil (PNS) Eselon IV di Kabupaten/Kota lingkup Provinsi Banten dalam menciptakan lingkungan *good governance* dapat disajikan dalam tabel distribusi frekuensi berikut ini;

**Tabel 2 : Distribusi frekuensi data variabel**

Kelas	Kelas Interval	Frekuensi	
		Absolut	Relatif
1	100 - 109	5	6.25
2	110 - 119	4	5.00
3	120 - 129	13	16.25
4	130 - 139	26	32.50
5	140 -149	26	25.00
6	150 - 159	10	12.50
7	160 -169	2	2.50
Jumlah		80	100

Dari tabel 2 tersebut, dapat dijelaskan bahwa sebagian besar skor variabel berada pada kelas 4 (32,50%) dan diikuti dengan kelas 5 (25,00%) dan kelas 3 (16,25%). Sementara skor terkecil berada pada kelas 7 (2,50%). Data-data tersebut merupakan data riil atau data yang sesungguhnya yang diperoleh dari lapangan yang merupakan jawaban dari 80 responden yang sudah diolah. Data tersebut menjelaskan tentang distribusi frekwensi data, yakni data yang berada di kelas interval, frekwensi absolut dan frekwensi relatif pada variable dan sumber daya manusia berperan menentukan arah dan kemajuan sebuah organisasi.

Pengujian validitas diperoleh dengan cara mengkorelasikan skor tiap item dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor item. Hasil korelasi bagian total inilah yang diuji signifikansinya untuk menentukan valid tidaknya item tersebut terhadap faktornya. Item yang mempunyai korelasi positif diatas nilai  $r$  kritis tabel, dengan kata lain bahwa  $r_{hitung} > r_{tabel}$  menunjukkan bahwa item tersebut valid, dan sebaliknya bila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka item tersebut tidak valid. Untuk lebih jelasnya pengujian validitas dapat dilihat pada table berikut ini :

**Tabel 3 : Hasil uji validitas variabel**

No. Item	I * Hitung	I * Tabel
1	0,51	0,361
2	0,23	0,361
3	0,42	0,361
4	0,38	0,361
5	0,16	0,361
6	0,49	0,361
7	0,546	0,361
8	0,395	0,361
9	0,466	0,361
10	0,512	0,361
11	0,432	0,361
12	0,497	0,361

13	0,447	0,361
14	0,398	0,361
15	0,447	0,361
16	0,367	0,361
17	0,412	0,361
18	0,44	0,361
19	0,396	0,361
20	0,533	0,361
21	0,413	0,361
22	0,426	0,361
23	0,458	0,361
24	0,46	0,361
25	0,45	0,361
26	0,47	0,361
27	0,482	0,361
28	0,647	0,361
29	0,443	0,361
30	0,58	0,361
31	0,369	0,361
32	0,44	0,361
33	0,54	0,361
34	0,38	0,361
35	0,39	0,361

Berdasarkan hasil uji validitas variabel sebagaimana tabel 3, dapat diketahui dari 35 item pernyataan terdapat 2 item pernyataan yang tidak valid, sehingga masih ada 32 item valid. Item yang tidak valid yaitu item nomor 2 dan 5, karena memiliki  $r_{hitung} < 0,361$ . berikutnya adalah Uji reliabilitas yaitu hasil uji keandalan sebuah instrumen yang dilakukan untuk memastikan apakah instrumen tersebut reliabel atau tidak.

Reliabilitas instrumen merupakan tingkat/taraf keterandalan alat ukur yang digunakan untuk mengukur karakteristik responden. Koefisien reliabilitas instrumen yang tinggi mencerminkan bahwa alat ukur tersebut cukup handal dan dipercaya dalam menjaring data penelitian, sehingga akurat dan dapat dipertanggung jawabkan.

Untuk menghitung reliabilitas instrumen ini, dilakukan pengujian reliabilitas secara internal konsisten yaitu; dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada dan dilakukan dengan cara mengujicobakan instrumen uji coba kepada responden.

Analisis reliabilitas ini dilakukan dengan menggunakan teknik koefisien reliabilitas alpha (Alpha Cronbach). Selanjutnya uji reliabilitas dapat dilihat pada table di bawah ini :

**Tabel 4 : Daftar model Skala likert dalam penilaian item kuesioner supervisi**

Kategori Jawaban	Skor Jawaban	
	Positif	Negatif
Selalu (SL)	5	1
Sering (SR)	4	2
Kadang-Kadang (KD)	3	3
Jarang (JR)	2	4
Tidak Pernah (TP)	1	5

Tabel 4 di atas menampilkan model skala likert yang memiliki 5 kategori jawaban dan tabel 5 menunjukkan 4 indikator untuk memberikan fungsi peta jalan untuk menguji validitas dan reabilitas masing-masing variabel dari penelitian ini.

**Tabel 5. Kisi-kisi instrumen supervisi**

No	Indikator	Nomor Butir	Jumlah
1	Pembimbingan	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9	9
2	Pengawasan	10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18	9
3	Penilaian	19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27	9
4	Monitoring	28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36	9
	Jumlah Total		36

Hasil yang diperoleh sesuai dengan tabel 5, sangat meyakinkan dengan menggunakan 4 (empat) indikator di atas yaitu: pembimbingan, pengawasan, penilaian dan monitoring akan terjadi peningkatan terhadap kualitas kepemimpinan pada sebuah instansi / kantor pemerintah.

Secara teoritis faktor terpenting yang menentukan kinerja karyawan dan kemampuan organisasi beradaptasi dengan perubahan lingkungan adalah kepemimpinan (Siswatiningsih, 2019). Kepemimpinan memiliki peranan yang sangat besar dalam memajukan roda organisasi (Yukl, 2015). Di samping itu, kepemimpinan sangat penting dalam melakukan pengawalan terhadap kemajuan suatu organisasi dengan kondisi yang kerap mengalami perubahan tanpa menentu (Syadzili, 2019).

Dalam hal ini, kualitas pemimpin sangat diperlukan, maka dianggap perlu melakukan pelatihan kepemimpinan berwawasan industri 4.0 itu diperlukan. Pelaksanaan industri 4.0 membuat area di mana setiap otomatisasi mekanis akan saling berhubungan melalui kemajuan teknologi untuk mengoperasikan dan berbagi informasi tanpa perlu manusia (Suwardan, 2017), yang mana akan meningkatkan efisiensi dalam pelaksanaan pemerintah dan menunjukkan kualitas pimpinan.

Pemimpin yang mampu mengelola manajemen dengan baik akan dapat mencapai hasil yang diinginkan, adapun manfaat potensi untuk sebuah organisasi (lembaga baik pemerintah maupun swasta) yang menerapkan sistem manajemen mutu diantaranya adalah; mampu untuk secara konsisten menyediakan produk dan layanan yang memenuhi persyaratan pelanggan / masyarakat dan peraturan yang berlaku, memfasilitasi peluang untuk



meningkatkan kepuasan pelanggan, dan menangani risiko dan peluang yang terkait dengan konteks dan tujuannya.

Alasan mendasar digulirkannya kebijakan integrasi teknologi informasi dan komunikasi dalam kegiatan sejenis pendidikan dan pelatihan adalah; 1) kebutuhan tenaga yang terampil di bidang teknologi, 2) semua peserta didik memiliki tuntutan yang sama untuk familiar dengan teknologi terkini, 3) teknologi dipandang sebagai alat bantu percepatan dan efektifitas kinerja, serta 4) teknologi menjadi bagian penting dalam rangka melaksanakan proses inovasi dalam berbagai bidang (Tondeur, 2007); (Wijaya, 2016).

Revolusi Industri 4.0 secara fundamental mengakibatkan berubahnya cara manusia berpikir, hidup, dan berhubungan satu dengan yang lain (Arif, 2019). Era ini akan mempengaruhi berbagai aktivitas manusia dalam berbagai bidang, tidak hanya dalam bidang teknologi saja, namun juga bidang yang lain seperti ekonomi, sosial, kesehatan, maupun politik. Revolusi Industri telah mengubah cara kerja manusia dari penggunaan tangan menjadi menggunakan mesin.

## KESIMPULAN

Penelitian ini, meski memiliki beberapa keterbatasan, yaitu pengambilan sampel yang hanya seputar Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan pemerintah kabupaten/kota provinsi Banten, tidak dapat digeneralisir bagi seluruh ASN di Indonesia. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan kepemimpinan bagi aparatur Pemerintah Kabupaten/Kota lingkup Provinsi Banten mampu meningkatkan kinerja dan produktifitas organisasi. Namun, penelitian ini telah membuktikan bahwa pendidikan dan pelatihan yang dilakukan mampu meningkatkan kinerja dan produktifitas sumber daya manusia dilingkungan ASN Pemerintah Kabupaten/kota Provinsi Banten. Hal ini terlihat dari hasil survei supervisi yang didistribusikan pada peserta kegiatan yang menunjukkan pengaruh signifikan terhadap tingkat kemampuan manajerial yang mengarah kepada good governance.

Berdasarkan hasil penelitian ini, kesiapan personil teknis dalam menjalankan deskripsi kerja pada masing-masing bagian, lebih diutamakan. Pemahaman konsep kerja pada masing-masing bagian menunjukkan etos kerja yang lebih baik, jika dibandingkan dengan sebelum dilaksanakan pelatihan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afifuddin, & Suyeno. (2018). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat Iiterhadap Produktivitas Kerja Kepala Dinas Kesehatan di Kota Malang Jawa Timur. *Jurnal Ketahanan Pangan*, 2(1), 82-105.
- Agus, A. H., & Ummah, B. (2019). Strategi Image Branding Universitas Nurul Jadid di Era Revolusi Industri 4.0. *Tarbiyatuna: Jurnal Pendidikan Islam*, 5(2), 59-81.

- Arif, D., & Pratama, N. (2019). Tantangan Karakter di Era Revolusi Industri dalam Membentuk Kepribadian Muslim. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(1), 198–226.
- Barry, D. A. (2002). *Job Satisfaction and Leadership Style: A Study of Michigan High School Principals*. Michigan: Western Michigan University.
- Fata, A. K. (2012). Kepemimpinan dalam Perspektif Pemikiran Politik Islam. *Jurnal Review Politik*, 2(1), 1–15.
- Ganda, S. A. (2018). Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru Tahun 2016. *JOM Fisip*, 5(1), 1–14.
- Haluty, D. (2014). Islam dan Manajemen Sumber Daya Manusia yang Berkualitas. *Jurnal Irfani*, 10(1), 63–74.
- Kalimullin, A. M., Yungblud, V. T., & Khodyreva, E. A. (2016). Characteristic Features of Innovation Project Management Aimed at University Human Resource Development. *International Journal of Environmental & Science Education*, 11(9), 2237–2253.
- Khurotin, N., & Afrianty, T. W. (2018). Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di PT Beon Intermedia Cabang Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 64(1), 195–203.
- Luthans, F. (2002). *Organizational Behavior, Ninth Edition*. Singapore: Mc Graw Hill International Editions.
- Rosad, A. M. (2019). Implementasi Pendidikan Karakter melalui Manajemen Sekolah. *Tarbawi: Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan*, 5(2), 173–190.
- Schein, E. (1991). *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco: Jossey Bass Publisher.
- Schriesheim, C., Cogliser, C., & Neider, L. (1995). Is it “Trustworthy”? A Multiple Levels of Analysis Reexamination of an Ohio State Leadership Study, with Implications for Future Research. *The Leadership Quarterly*, 6(2), 111–145.
- Siswatiningsih, I., Raharjo, K., & Prasetya, A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 5(2), 146–157.
- Stoner, J. A. F. (1992). *Management*. New York: Prantice Hall International, Inc.
- Sulaefi. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 5(1), 8–21.
- Suwardan, H. (2017). Revolusi Industri 4. 0 Berbasis Revolusi Mental. *Jati Unik*, 1(2), 102–110.
- Syadzili, M. F. R. (2018). Model Kepemimpinan dan Pengembangan Potensi Pemimpin Pendidikan Islam. *Cendekia: Jurnal Studi Keislaman*, 4(2), 127–136.
- Thoyib, A. (2005). Hubungan Kepemimpinan, Budaya, Strategi, dan Kinerja: Pendekatan Konsep. *Jurnal Manajemen dan kewirausahaan*, 7(1), 60–73.
- Tondeur, J., Braak, J., & Valcke, M. (2006). Curricula and The Use of ICT in Education: Two Worlds Apart? *British Journal of Educational Technology*, 38(6), 962–976.

- Wahyudin, U., Bahruddin, E., & Sa'diyah, M. (2018). Manajemen Kepemimpinan Pendidikan Islam di SMPIT At-Taufiq (Studi Kasus). *Prosiding Bimbingan Konseling*, 280-288. Bogor: UIKA.
- Wardani, A. K., Suryono, A., & Siswidiyanto. (2014). Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV dalam rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nganjuk). *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, 2(1), 134-140.
- Wijaya, E., Sudjimat, D., & Nyoto, A. (2016). Transformasi Pendidikan Abad 21 sebagai Tuntutan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Era global. *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Matematika*, 263-278. Malang: Universitas Kanjuruhan Malang.
- Yukl, G. (2015). *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: Indeks.