

PERAN PEMIMPIN DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI YAYASAN PENDIDIKAN NAFATS AUDHI CIKARANG-BEKASI

Hanaf Ahmadi, Imhar

Universitas Pancasakti Bekasi

Email: hanafahmad99@gmail.com imhar2809@gmail.com

ABSTRAK

Hanaf Ahmadi. 2024. Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Yayasan Pendidikan Nafats Audhi Cikarang-Bekasi. Skripsi Program Sarjana Manajemen, Universitas Panca Sakti Bekasi. Pembimbing: Imhar, S.E., M.M

Kata Kunci: Peran, Pemimpin, Kinerja karyawan

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja karyawan di Yayasan Pendidikan Nafats Audhi. Melalui metode wawancara dengan kepala yayasan, didapatkan data yang mendalam mengenai strategi yang diterapkan oleh pemimpin untuk mendukung karyawan dalam mencapai kinerja optimal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemimpin memiliki peran yang krusial dalam berbagai aspek, termasuk penyediaan fasilitas yang memadai, penerapan sistem rewards dan penghargaan, pelaksanaan evaluasi kinerja yang teratur, peningkatan komunikasi yang efektif, dan penyelenggaraan program pelatihan serta pengembangan.

Fasilitas yang baik terbukti meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja karyawan, sementara sistem rewards yang adil meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Evaluasi kinerja yang objektif membantu dalam memberikan umpan balik yang konstruktif, sementara komunikasi yang terbuka memperkuat hubungan kerja dan efisiensi operasional. Program pelatihan yang relevan berkontribusi pada peningkatan keterampilan dan kompetensi karyawan.

Secara keseluruhan, peran pemimpin di Yayasan Pendidikan Nafats Audhi sangat signifikan dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan produktif, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan dan keberhasilan yayasan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa implementasi strategi-strategi tersebut secara efektif dapat memberikan kontribusi besar pada pencapaian tujuan yayasan dan peningkatan kualitas pendidikan yang diberikan.

Article History

Received: Agustus 2024

Reviewed: Agustus 2024

Published: Agustus 2024

Plagiarism Checker No 223

DOI : Prefix DOI :

10.8734/Musytari.v1i2.365

Copyright : Author

Publish by : Musytari



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

1. Pendahuluan

Organisasi ialah suatu persekutuan antara 2 orang atau lebih yang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan, yang merupakan hubungan antara bawahan dengan atasan serta termuat dalam struktur organisasi tadi, dari suatu organisasi muncul pengelompokan manusia atas pimpinan dan bawahan yg harus bekerja sama serta didasarkan pada pembagian tugas, kewenangan serta tanggung jawab masing-masing individu.

tak dapat dibayangkan terdapat suatu masyarakat tanpa pimpinan / pemimpin, pemimpin selalu terdapat dalam setiap bentuk pengelompokan sosial manusia, baik berasal taraf organisasi kecil hingga tingkat negara, seringkali dikatakan pemimpin ialah personafikasi dari kelompok

yg di pimpinnya, namun kepemimpinan dalam suatu organisasi masyarakat tak dapat dipahami tanpa mengaitkannya dengan kekuasaan.

Pemimpin selalu identik dengan penguasa, pada gilirannya dikatakan bahwa salah satu corak kepemimpinan artinya refleksi asal suatu struktur kekuasaan eksklusif. Kepemimpinan ialah salah satu faktor yang membuat dan membantu orang lain dalam berkerja dan antusias mencapai tujuan yang direncanakan pada kaitannya menggunakan keberhasilan organisasi mewujudkan tujuan sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan dan tingginya kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas tugasnya.

Organisasi dalam dunia Pendidikan memegang peran sentral dalam pembentukan sumber daya manusia yang berkualitas. Untuk mencapai kualitas pendidikan yang optimal, kinerja karyawan di lembaga pendidikan menjadi faktor krusial. Kepemimpinan, sebagai faktor pengelolaan organisasi, diyakini memiliki peran yang signifikan dalam membentuk dan meningkatkan kinerja karyawan.

Peran pemimpin Dalam era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, menjadi semakin krusial dalam menentukan arah dan keberhasilan suatu organisasi. Pemimpin yang efektif tidak hanya mampu mengarahkan dan memotivasi karyawan, tetapi juga harus berperan sebagai agen perubahan yang mampu menghadapi tantangan dinamis dalam lingkungan bisnis. Menurut Robbins dan Judge (2013), pemimpin memiliki peran penting dalam membangun hubungan tim, menciptakan budaya organisasi yang positif, dan mengembangkan keterampilan interpersonal yang kuat. Namun, masih banyak organisasi yang belum sepenuhnya menyadari pentingnya peran pemimpin ini, sehingga kinerja karyawan dan produktivitas perusahaan belum mencapai potensi maksimalnya. Hal ini menimbulkan kebutuhan mendesak untuk memahami dan mengimplementasikan peran kepemimpinan yang efektif guna meningkatkan kinerja karyawan. Seiring dengan dinamika perubahan di berbagai sektor, keterlibatan pemimpin dalam membimbing dan memberdayakan karyawan menjadi semakin penting. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki bagaimana Peran pemimpin dapat memberikan dampak signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan fokus pada konteks yayasan pendidikan. Pendidikan sebagai sektor yang memegang peranan penting dalam pembentukan sumber daya manusia berkualitas menuntut adanya pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas dan memotivasi karyawan. Saat ini, banyak lembaga pendidikan, termasuk Yayasan Nafats Audhi, menghadapi tantangan kompleks dalam mengelola sumber daya manusia mereka. Oleh karena itu, pemahaman mendalam tentang peran pemimpin guna meningkatkan kinerja karyawan di yayasan pendidikan, menjadi penting untuk optimalisasi proses pendidikan dan pengembangan sumber daya manusia.

Dalam konteks ini, peran para ahli dalam mengembangkan konsep kepemimpinan dan konsep kinerja karyawan menjadi landasan penting dalam merumuskan kerangka pemikiran penelitian. Teori-teori kepemimpinan, seperti teori transformasional dan situasional, memberikan wawasan yang bermanfaat tentang bagaimana kepemimpinan dapat memberikan inspirasi, motivasi, dan dukungan yang dibutuhkan oleh karyawan. Seiring dengan itu, tinjauan pustaka yang mendalam juga memberikan pemahaman tentang berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap pemahaman praktis dan teoritis mengenai keterkaitan antara peran pemimpin dan kinerja karyawan, khususnya di lingkungan yayasan pendidikan. Melalui pemahaman yang lebih baik ini, diharapkan dapat dikembangkan strategi dan kebijakan yang lebih efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada kualitas pendidikan yang diselenggarakan oleh Yayasan ini.

2. Tinjauan Pustaka

Peran

Menurut Sugiyono (2016), peran adalah serangkaian perilaku yang diharapkan dari individu

dalam posisi tertentu dalam suatu organisasi. Peran ini mencakup tanggung jawab dan fungsi yang harus dijalankan untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks kepemimpinan, peran pemimpin berfungsi untuk memotivasi, memimpin, dan mengarahkan karyawan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Peran yang jelas dan terdefinisi dengan baik membantu menciptakan struktur yang memudahkan karyawan dalam menjalankan tugas mereka secara efektif.

Pemimpin

Sugiyono (2016) menjelaskan bahwa pemimpin adalah individu yang memiliki kemampuan untuk memengaruhi dan mengarahkan anggota timnya untuk mencapai tujuan bersama. Pemimpin berperan sebagai pengarah dan motivator yang harus dapat mengelola berbagai aspek organisasi, termasuk strategi, komunikasi, dan hubungan interpersonal. dalam organisasi tak lepas dari peran seorang pemimpin. Setiap pemimpin memiliki gaya masing-masing dalam kepemimpinannya. Berikut merupakan definisi kepemimpinan menurut para ahli, sebagai berikut: Kepemimpinan merupakan kemampuan, proses dan seni mempengaruhi orang lain maupun sekelompok orang agar mempunyai kemauan untuk mencapai tujuan organisasi (Badeni, 2014:126).

Meningkatkan

Meningkatkan dalam konteks organisasi berarti proses membuat sesuatu menjadi lebih baik atau efisien. Menurut Wiryanto Dewobroto (2004), meningkatkan adalah "upaya sistematis dan berkelanjutan untuk mencapai peningkatan kinerja melalui perubahan yang terencana. Tjiptono (2006) menjelaskan bahwa meningkatkan melibatkan "usaha untuk memperbaiki proses, produk, dan layanan secara terus-menerus guna mencapai hasil yang lebih baik."

Kinerja

Sugiyono (2016) mendefinisikan kinerja sebagai hasil dari aktivitas yang dilakukan oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk motivasi, keterampilan, dan dukungan yang diberikan oleh organisasi. Dalam penelitian kualitatif, penilaian kinerja sering dilakukan dengan mengamati hasil kerja, kepuasan kerja, dan kontribusi terhadap tujuan organisasi. Kinerja yang baik biasanya menunjukkan adanya efektivitas dan efisiensi dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan.

Karyawan

Sugiyono (2016) menekankan bahwa karyawan adalah individu yang bekerja untuk organisasi dan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi tersebut. Karyawan memainkan peran krusial dalam keberhasilan organisasi. Faktor-faktor seperti motivasi, kepuasan kerja, dan dukungan dari pemimpin memengaruhi bagaimana karyawan menjalankan tugas mereka. Dalam penelitian kualitatif, penting untuk memahami perspektif karyawan mengenai peran pemimpin dan bagaimana hal tersebut memengaruhi kinerja mereka. Karyawan yang merasa didukung dan dihargai cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik.

3. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk menganalisis secara spesifik peran pemimpin guna meningkatkan kinerja karyawan di Yayasan Pendidikan **Nafats Audhi**. Pendekatan kualitatif dipilih karena memungkinkan pengukuran yang jelas dan analisis yang mendalam tentang hubungan antar variabel. Melalui wawancara, observasi, dan analisis dokumen, penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana pemimpin memainkan perannya dalam berbagai aspek, seperti penyediaan fasilitas, penerapan sistem rewards, evaluasi kinerja, dan pelatihan. Dengan pendekatan kualitatif, peneliti dapat menggali persepsi, pengalaman, dan pandangan karyawan serta pemimpin secara lebih menyeluruh, sehingga memberikan gambaran yang lebih kaya tentang dinamika di tempat kerja.

Pendekatan kualitatif juga memberikan fleksibilitas untuk mengeksplorasi nuansa yang mungkin terlewatkan oleh metode kuantitatif. Misalnya, bagaimana komunikasi antara pemimpin dan karyawan tidak hanya mempengaruhi motivasi, tetapi juga membentuk budaya organisasi yang mendukung atau menghambat kinerja. Selain itu, melalui pengumpulan data yang bersifat eksploratif, penelitian ini dapat mengungkap faktor-faktor tak terduga yang

mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan tidak hanya memberikan pemahaman yang mendalam tentang peran pemimpin di yayasan, tetapi juga menawarkan rekomendasi praktis yang dapat diimplementasikan untuk meningkatkan kinerja karyawan secara efektif.

4. Hasil dan Pembahasan

A. Peran Pemimpin Pada Yayasan Pendidikan Nafats Audhi

Pemimpin memegang peranan krusial dalam mengarahkan dan mengelola operasional lembaga pendidikan dengan visi dan strategi yang jelas. Mereka bertanggung jawab untuk memastikan bahwa program pendidikan berjalan sesuai dengan standar yang ditetapkan, baik dari segi kualitas akademik maupun nilai-nilai keagamaan.

Peneliti mengadakan wawancara terkait peran dan fungsi pemimpin dengan Ibu Yuliana selaku kepala yayasan, dengan uraian berikut ini:

1. Memberikan Fasilitas yang Memadai Pemimpin di Yayasan Pendidikan ini berperan penting dalam menyediakan fasilitas yang memadai untuk mendukung proses pendidikan dan kinerja karyawan. Fasilitas ini mencakup ruang kelas yang nyaman, perpustakaan yang lengkap, laboratorium yang modern, serta area bermain yang aman dan edukatif. Dengan adanya fasilitas yang baik, karyawan dapat melaksanakan tugas mereka dengan lebih efektif dan efisien, dan para siswa juga dapat belajar dalam lingkungan yang kondusif. Kualitas fasilitas yang disediakan mempengaruhi tingkat kenyamanan dan produktivitas kerja karyawan. Misalnya, ruang kelas yang nyaman dan dilengkapi dengan peralatan modern membantu pengajaran yang lebih efektif. Perpustakaan yang lengkap memberikan akses mudah kepada karyawan dan siswa untuk sumber belajar yang berkualitas. Fasilitas yang baik juga berkontribusi pada suasana kerja yang positif, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja dan motivasi karyawan.
2. Memberikan Rewards dan Penghargaan Sistem rewards dan penghargaan yang diterapkan oleh pemimpin adalah salah satu strategi penting dalam memotivasi karyawan di Yayasan Pendidikan ini. Penghargaan ini dapat berupa bonus, sertifikat, atau pengakuan khusus dalam acara-acara yayasan. Pemberian rewards dirancang untuk mengakui pencapaian karyawan yang berprestasi dan mendorong mereka untuk terus berusaha mencapai hasil yang lebih baik. Penghargaan ini tidak hanya memberikan insentif finansial tetapi juga mengakui kontribusi karyawan secara publik, yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas. Selain itu, sistem penghargaan yang adil dan transparan membantu menciptakan budaya kerja yang positif, di mana karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik.
3. Menerapkan Sistem Evaluasi Kinerja Pemimpin di Yayasan Pendidikan ini menerapkan sistem evaluasi kinerja yang rutin dan objektif untuk memantau dan menilai kinerja karyawan. Sistem ini melibatkan penilaian kinerja secara berkala yang mencakup berbagai aspek, seperti pencapaian target, kualitas kerja, dan sikap kerja. Evaluasi ini juga melibatkan umpan balik konstruktif yang membantu karyawan memahami kekuatan dan area yang perlu diperbaiki. Sistem evaluasi kinerja yang baik memungkinkan identifikasi masalah secara dini dan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk memperbaiki kekurangan mereka. Dengan adanya evaluasi yang teratur, pemimpin dapat memberikan bimbingan dan dukungan yang sesuai untuk pengembangan karyawan, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja individu dan tim.
4. Menjalinkan Komunikasi yang Efektif Komunikasi yang efektif adalah kunci dalam kepemimpinan di Yayasan Pendidikan Nafats Audhi. Pemimpin menekankan pentingnya membangun saluran komunikasi yang terbuka dan dua arah antara pimpinan dan staf. Ini mencakup pertemuan rutin, diskusi terbuka, dan umpan balik yang transparan. Dengan komunikasi yang baik, karyawan merasa lebih terlibat dan memiliki kesempatan untuk menyampaikan pendapat, mengajukan pertanyaan, dan mengatasi masalah secara langsung. Hal ini memperkuat hubungan kerja, mempercepat proses pengambilan

keputusan, dan meningkatkan efisiensi operasional. Komunikasi yang efektif juga membantu dalam meminimalkan konflik dan memperbaiki kerjasama tim. Pemimpin memastikan bahwa karyawan di Yayasan Pendidikan ini mendapatkan akses kepada pelatihan dan kesempatan pengembangan profesional. Program pelatihan ini dirancang untuk meningkatkan keterampilan karyawan sesuai dengan kebutuhan tugas mereka dan perkembangan terbaru di bidang pendidikan. Pelatihan yang disediakan dapat mencakup berbagai topik, seperti teknik pengajaran, manajemen kelas, dan pengembangan pribadi. Dengan memberikan kesempatan untuk belajar dan berkembang, pemimpin membantu karyawan untuk meningkatkan kompetensi mereka, mengatasi tantangan yang ada, dan mempersiapkan mereka untuk peran yang lebih besar di masa depan. Ini tidak hanya berdampak pada kinerja individu tetapi juga pada keberhasilan keseluruhan yayasan. Dengan menerapkan strategi-strategi ini, pemimpin berperan aktif dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan mendukung, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja karyawan di Yayasan Pendidikan Nafats Audhi.

B. Kinerja Karyawan di Yayasan Pendidikan Nafats Audhi Kinerja karyawan di Yayasan Pendidikan Nafats Audhi sangat berpengaruh terhadap keberhasilan lembaga dalam mencapai tujuannya. Karyawan, termasuk tenaga pengajar dan staf administrasi, diharapkan untuk menunjukkan dedikasi tinggi dalam melaksanakan tugas mereka dengan profesionalisme dan integritas. Mereka terlibat dalam proses pendidikan dan pengembangan anak-anak dengan mematuhi standar kurikulum yang telah ditetapkan dan berkomitmen untuk mendukung visi yayasan. Adapun yang menjadi aspek penilaian kinerja karyawan yaitu:

1. Efektivitas dalam Pelaksanaan Tugas Penjelasan mengenai bagaimana karyawan di Yayasan Pendidikan ini melaksanakan tugas-tugas mereka dengan efektif. Ini mencakup pencapaian tujuan pendidikan, pelaksanaan kurikulum, dan keterlibatan dalam kegiatan yayasan. Efektivitas ini diukur dari hasil yang dicapai, seperti kemajuan siswa dan pencapaian target program yayasan. Penjelasan juga mencakup cara karyawan mengatasi tantangan dalam pelaksanaan tugas dan bagaimana dukungan dari pemimpin mempengaruhi efektivitas kerja mereka.
2. Efisiensi Penggunaan Waktu dan Sumber Daya Uraian tentang bagaimana karyawan memanfaatkan waktu dan sumber daya secara efisien di Yayasan Pendidikan ini. Ini mencakup pengelolaan waktu yang baik, pemanfaatan fasilitas dan peralatan yang ada, serta pengelolaan anggaran dan sumber daya lainnya. Efisiensi ini berpengaruh pada produktivitas dan keberhasilan program yayasan. Penjelasan juga mencakup cara yayasan mengidentifikasi dan mengatasi pemborosan sumber daya serta meningkatkan efisiensi operasional.
3. Kepuasan Kerja dan Motivasi Karyawan Penjelasan mengenai tingkat kepuasan kerja dan motivasi karyawan di Yayasan Pendidikan ini. Ini mencakup faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, seperti kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan pengakuan atas prestasi. Motivasi karyawan diukur dari semangat dan komitmen mereka terhadap tugas serta partisipasi mereka dalam kegiatan yayasan. Penjelasan juga mencakup strategi pemimpin dalam meningkatkan kepuasan dan motivasi karyawan.
4. Kualitas Kerja dan Hasil yang Dicapai Uraian mengenai kualitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan di Yayasan Pendidikan ini. Ini mencakup standar kualitas yang diharapkan, hasil kerja yang dicapai, dan kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan yayasan. Penjelasan juga mencakup cara pemimpin mengevaluasi kualitas kerja dan memberikan umpan balik untuk perbaikan. Kualitas kerja yang tinggi berkontribusi pada keberhasilan program dan reputasi yayasan.

C. Peran Pemimpin dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Yayasan Pendidikan Nafats Audhi

Hasil dari uraian sebelumnya menunjukkan bahwa kinerja karyawan di Yayasan Pendidikan ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk fasilitas yang memadai, sistem rewards, evaluasi kinerja, komunikasi efektif, dan pelatihan serta pengembangan. Berikut adalah bagaimana peran

pemimpin dalam yayasan ini berkontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan berdasarkan temuan tersebut:

1. Mengoptimalkan Fasilitas yang Tersedia Pemimpin di Yayasan Pendidikan ini memainkan peran penting dalam memastikan bahwa fasilitas yang memadai tersedia bagi karyawan dan siswa. Dari hasil pembahasan sebelumnya, terlihat bahwa fasilitas yang baik berkontribusi pada kenyamanan dan produktivitas karyawan. Pemimpin berkomitmen untuk menyediakan ruang kelas yang nyaman, laboratorium modern, dan sumber daya pendidikan lainnya, yang mendukung kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas mereka.
2. Menerapkan Sistem Rewards dan Penghargaan Sistem rewards dan penghargaan yang diterapkan oleh pemimpin memberikan dampak signifikan pada motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Hasil sebelumnya menunjukkan bahwa pemberian penghargaan, baik dalam bentuk insentif finansial maupun pengakuan publik, meningkatkan semangat kerja dan loyalitas karyawan. Pemimpin aktif dalam mengidentifikasi pencapaian karyawan dan memberikan penghargaan yang adil, yang tidak hanya memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras tetapi juga menciptakan budaya kerja yang positif di yayasan.
3. Mengimplementasikan Evaluasi Kinerja yang Efektif Pemimpin di Yayasan Pendidikan ini telah mengimplementasikan sistem evaluasi kinerja yang rutin dan objektif. Evaluasi ini memungkinkan pemimpin untuk menilai efektivitas kinerja karyawan, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki. Hasil evaluasi kinerja digunakan untuk memberikan bimbingan dan dukungan yang tepat, serta untuk merancang program pengembangan yang relevan. Dengan sistem evaluasi yang efektif, pemimpin membantu karyawan untuk meningkatkan keterampilan mereka dan mencapai hasil kerja yang lebih baik.
4. Meningkatkan Komunikasi yang Terbuka Pemimpin berperan penting dalam membangun komunikasi yang terbuka dan dua arah antara pimpinan dan staf. Hasil analisis sebelumnya menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif membantu dalam memperkuat hubungan kerja, mengatasi masalah dengan cepat, dan meningkatkan efisiensi operasional. Pemimpin memastikan bahwa saluran komunikasi selalu terbuka, memungkinkan karyawan untuk menyampaikan pendapat, mengajukan pertanyaan, dan memberikan umpan balik. Komunikasi yang baik memperkuat kerja sama tim dan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis.
5. Menyediakan Pelatihan dan Pengembangan Pemimpin di Yayasan Pendidikan ini juga berkomitmen untuk menyediakan program pelatihan dan pengembangan yang mendukung pertumbuhan profesional karyawan. Berdasarkan hasil yang diperoleh, pelatihan yang disediakan mencakup berbagai topik yang relevan dengan tugas dan perkembangan di bidang pendidikan. Dengan menginvestasikan dalam pengembangan keterampilan karyawan, pemimpin membantu mereka untuk meningkatkan kompetensi, menghadapi tantangan, dan mempersiapkan mereka untuk peran yang lebih besar. Ini berkontribusi pada peningkatan kinerja individu dan keberhasilan yayasan secara keseluruhan. Secara keseluruhan, peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja karyawan di Yayasan Pendidikan ini melibatkan berbagai strategi dan pendekatan yang terintegrasi. Dengan mengoptimalkan fasilitas, menerapkan sistem rewards, melaksanakan evaluasi kinerja, meningkatkan komunikasi, dan menyediakan pelatihan, pemimpin berkontribusi secara signifikan dalam mencapai kinerja karyawan yang tinggi dan kesuksesan yayasan.

5. Kesimpulan dan Saran

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan mengenai peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja karyawan di Yayasan Pendidikan **Nafats Audhi**, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. **Pengaruh Fasilitas yang Memadai:** Pemimpin yayasan berperan penting dalam menyediakan fasilitas yang mendukung kinerja karyawan dan proses pendidikan.

Fasilitas yang baik, seperti ruang kelas yang nyaman dan peralatan modern, berkontribusi pada efektivitas dan efisiensi kerja karyawan. Fasilitas ini membantu karyawan untuk bekerja dalam lingkungan yang kondusif, meningkatkan produktivitas dan kualitas pengajaran.

2. **Sistem Rewards dan Penghargaan:** Penerapan sistem rewards dan penghargaan yang adil dan transparan oleh pemimpin memiliki dampak positif terhadap motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Penghargaan dalam bentuk insentif finansial dan pengakuan publik mendorong karyawan untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik dan menciptakan budaya kerja yang positif di yayasan.
3. **Evaluasi Kinerja yang Teratur:** Sistem evaluasi kinerja yang dilakukan secara rutin dan objektif memungkinkan pemimpin untuk menilai efektivitas karyawan, memberikan umpan balik konstruktif, dan mengidentifikasi area untuk perbaikan. Evaluasi ini membantu dalam memberikan bimbingan dan dukungan yang tepat untuk pengembangan karyawan, serta meningkatkan kinerja individu dan tim.
4. **Komunikasi yang Efektif:** Pemimpin memastikan bahwa komunikasi antara pimpinan dan staf berjalan dengan terbuka dan dua arah. Komunikasi yang baik memperkuat hubungan kerja, mempercepat proses pengambilan keputusan, dan meningkatkan efisiensi operasional. Ini juga meminimalkan konflik dan memperbaiki kerjasama tim.
5. **Pelatihan dan Pengembangan:** Pemimpin berkomitmen dalam menyediakan pelatihan dan kesempatan pengembangan profesional bagi karyawan. Program pelatihan yang relevan membantu karyawan meningkatkan keterampilan dan kompetensi mereka, mengatasi tantangan, dan mempersiapkan mereka untuk peran yang lebih besar. Ini berdampak pada peningkatan kinerja individu dan kesuksesan yayasan secara keseluruhan.

Secara keseluruhan, peran pemimpin di Yayasan Pendidikan ini sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan produktif. Melalui berbagai strategi, pemimpin berkontribusi secara signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan yayasan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, berikut adalah beberapa saran untuk meningkatkan kinerja karyawan di Yayasan Pendidikan **Nafats Audhi**:

1. **Peningkatan Fasilitas:** Teruskan upaya untuk memperbarui dan meningkatkan fasilitas yang ada, termasuk peralatan pendidikan dan ruang kerja. Evaluasi secara berkala kebutuhan fasilitas dan lakukan perbaikan atau penambahan yang diperlukan untuk mendukung kinerja karyawan dan kualitas pendidikan.
2. **Diversifikasi Sistem Rewards & Punishment:** Pertimbangkan untuk diversifikasi bentuk penghargaan dan insentif. Selain bonus dan sertifikat, eksplorasi kemungkinan bentuk penghargaan non-finansial yang dapat meningkatkan motivasi karyawan, selain itu juga perlunya punishment sebagai penyeimbang.
3. **Pengembangan Evaluasi Kinerja:** Implementasikan sistem evaluasi kinerja yang lebih komprehensif dan melibatkan umpan balik dari berbagai sumber, termasuk rekan kerja dan siswa. Hal ini akan memberikan pandangan yang lebih holistik tentang kinerja karyawan dan membantu dalam perencanaan pengembangan yang lebih efektif.
4. **Peningkatan Komunikasi Internal:** Bangun saluran komunikasi yang lebih efektif dan terstruktur, seperti forum diskusi reguler atau sesi tanya jawab, untuk memastikan bahwa semua karyawan merasa terlibat dan memiliki kesempatan untuk menyampaikan pendapat dan masukan.
5. **Program Pelatihan yang Berkelanjutan:** Rancang dan implementasikan program pelatihan yang berkelanjutan dan berfokus pada pengembangan keterampilan yang relevan dengan perubahan kebutuhan dan tantangan dalam bidang pendidikan. Pastikan bahwa program pelatihan dapat diakses oleh semua karyawan dan sesuai dengan kebutuhan individu.

Dengan menerapkan saran-saran ini, Yayasan Pendidikan **Nafats Audhi** dapat lebih lanjut meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan yayasan secara lebih efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Alam, R. (2019). *Kepemimpinan Transformasional di Sekolah: Studi Kasus di Indonesia*. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Amri, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Perspektif Islam*. Bandung: Alfabeta.
- Anwar, M. (2020). *Evaluasi Kinerja Karyawan: Metode dan Aplikasinya*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Arikunto, S. (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, M. (2016). *Psikologi Industri: Serba-Serbi Dunia Kerja*. Yogyakarta: Liberty.
- Basri, H. (2017). *Komunikasi dalam Organisasi: Teori dan Praktik*. Bandung: Penerbit ITB.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership*. New York: Psychology Press.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2012). *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. New York: McGraw-Hill.
- Handoko, T. H. (2019). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Mulyasa, E. (2009). *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi, dan Implementasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Siagian, S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Yukl, G. (2013). *Leadership in Organizations*. New York: Pearson.
- Wirawan. (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Zaenal, A. (2017). *Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kepemimpinan yang Efektif*. Surabaya: LPPM Unair.