

SKRIPSI



**POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A**

**PERAN KEPEMIMPINAN DALAM PENGEMBANGAN PEGAWAI
(Studi pada PT. Pos Indonesia, KCU Jakarta Premier 13.000 Jakarta Timur)**

Disusun Oleh:

Nama : Anis Isdiarti
NPM : 2020011088
Jurusan : Administrasi Publik
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur

**PROGRAM SARJANA TERAPAN
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA**

JAKARTA, 2024



**POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A**

**PERAN KEPEMIMPINAN DALAM PENGEMBANGAN PEGAWAI
(Studi pada PT. Pos Indonesia, KCU Jakarta Premier 13.000 Jakarta Timur)**

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat guna memperoleh gelar Sarjana

Terapan

Oleh

**Nama : Anis Isdiarti
NPM : 2020011088
Jurusan : Administrasi Publik
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Aparatur**

SKRIPSI

**PROGRAM SARJANA TERAPAN
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA**

LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA

JAKARTA, 2024

**LEMBAR PERSETUJUAN TUGAS AKHIR UNTUK DIPERTAHANKAN DALAM
UJIAN**

LEMBAR PERSETUJUAN TUGAS AKHIR

NAMA : ANIS ISDIARTI
NPM : 2020011088
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR
JUDUL : PERAN KEPEMIMPINAN DALAM PENGEMBANGAN
PEGAWAI (STUDI PADA PT. POS INDONESIA, KCU
JAKARTA PREMIER 13.000 JAKARTA TIMUR)

Diterima dan disetujui untuk dipertahankan

Pada, 13 Mei 2024

Pembimbing,



Dr. Hamka, MA.

**POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A**

LEMBAR PENGESAHAN

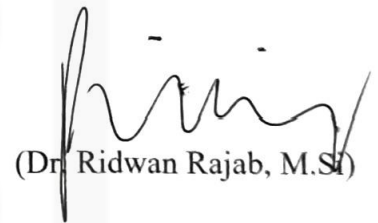
Diperiksa dan disahkan oleh Tim Penguji Ujian Tugas Akhir Sarjana Terapan Politeknik STIA
LAN Jakarta pada 20 Mei 2024

Ketua merangkap anggota




(Dr. Mala Sondang Silitonga, MA.)

Sekretaris merangkap anggota



(Dr. Ridwan Rajab, M.Si)

Anggota



(Dr. Hamka, MA.)

**POLITEKNIK
STIA LAN
JAKARTA**

LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Anis Isdiarti
NPM : 2020011088
Jurusan : Administrasi Publik
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan Skripsi yang telah saya buat ini dengan judul "Peran Kepemimpinan Dalam Pengembangan Pegawai (Studi pada PT. Pos Indonesia, KCU Jakarta Premier 13.000)" merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila dikemudian hari penulisan skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggung jawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan atau ketentuan yang berlaku di Politeknik STIA LAN Jakarta.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak ada paksaan.

Jakarta, 13 Mei 2024



Anis Isdiarti

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan Rahmat serta Karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Peran Kepemimpinan Dalam Pengembangan Pegawai (Studi pada PT. Pos Indonesia, KCU Jakarta Premier 13.000 Jakarta Timur)”**. Shalawat beserta salam semoga senantiasa terlimpah curahkan kepada Nabi Muhammad SAW.

Penulisan skripsi ini diajukan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan pendidikan program Sarjana Terapan di Politeknik STIA LAN Jakarta. Dalam penulisan dan penyusunan skripsi ini dapat terlaksana dengan baik berkat dukungan, bimbingan, dan doa dari berbagai pihak baik moril maupun materil. Untuk itu dalam kesempatan ini, peneliti menyampaikan ucapan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada:

1. Bapak Dr. Hamka, MA. selaku dosen pembimbing skripsi yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan kritik, saran, dan arahan serta motivasi dan dukungan yang sangat berguna untuk menyelesaikan penelitian dan penulisan skripsi;
2. Bapak Budi Fernando Tumanggor, S.S., M.B.A. selaku dosen pembimbing akademik sekaligus ketua Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur yang telah memberikan motivasi dan dukungan untuk menyelesaikan penelitian dan penulisan skripsi;
3. Ibu Prof. Dr. Nurliah Nurdin, S.Sos, MA. selaku Direktur Politeknik STIA LAN Jakarta;
4. Bapak dan Ibu Dosen Politeknik STIA LAN Jakarta yang telah memberikan ilmunya kepada peneliti selama perkuliahan;
5. Kepala Kantor KCU Jakarta Premier 13.000 Jakarta Timur, yang telah memberikan informasi dan pernyataan yang dibutuhkan dalam penelitian;
6. Seluruh Pegawai KCU Jakarta Premier 13.000 Jakarta Timur yang telah memberikan dukungan dan menyambut positif peneliti selama melakukan penelitian skripsi ini;

7. Kedua orang tua saya, Bapak Supardi dan Ibu Ismonah yang telah memberikan dukungan moril maupun materiil serta doa dan restunya selama ini, juga memberikan motivasi yang tiada terkira agar peneliti senantiasa menjadi orang sukses;
8. Kakak perempuan saya, Diana yang biasa saya panggil Banana. Tetap semangat menuntut ilmu sambil bekerja;
9. Teman-teman seperjuangan, teman-teman kelas A yang sudah bersama-sama selama empat tahun lamanya;
10. Dengan tanpa mengurangi rasa hormat peneliti kepada seluruh pihak yang tidak sempat peneliti sebutkan namanya satu persatu atas jasa dan partisipasinya dalam skripsi ini, saya ucapkan terima kasih.

Semoga segala bantuan dan kebaikan semua pihak yang telah diberikan kepada peneliti mendapat limpahan dari Allah SWT. Aamiin...

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu peneliti mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun. Semoga skripsi ini dapat berguna dan menambah wawasan keilmuan yang semakin luas bagi pembaca.

Jakarta, 13 Mei 2024

Peneliti,

Anis Isdiarti

ABSTRAK

PERAN KEPEMIMPINAN DALAM PENGEMBANGAN PEGAWAI (STUDI PADA PT. POS INDONESIA, KCU JAKARTA PREMIER 13.000 JAKARTA TIMUR)

Disusun oleh

Anis Isdiarti

Peran kepemimpinan berorientasi pada peningkatan kemampuan yang berfokus pada pengembangan keterampilan dan kompetensi pegawai agar dapat melaksanakan tugas dengan efektif. Hal ini melibatkan spesifikasi tugas yang jelas, pemantauan kemajuan, dan memberikan umpan balik yang sesuai terhadap kemampuan pegawai. PT. Pos Indonesia, KCU Jakarta Premier 13.000 dalam mengembangkan dan memperhatikan terhadap kinerja sumber daya manusia sangat mendukung pada efektivitas individu dan organisasi dalam mencapai tujuan, serta menciptakan kepuasan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran kepemimpinan dalam pengembangan pegawai serta strategi mengatasi masalah peran kepemimpinan. Metode dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif, yaitu penelitian yang menggambarkan secara naratif dengan berdasarkan pada data-data hasil penelitian yang ditelaah secara objektif dari hasil wawancara, observasi, dan penelaahan dokumen. Peran yang dijalankan kepala kantor KCU Jakarta Premier 13.000 adalah dengan menggunakan indikator peran seperti peran dalam mengambil keputusan, memotivasi, berkomunikasi, dan tanggung jawab. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kepala kantor telah menjalankan perannya dalam mengembangkan pegawai dengan cukup baik namun terdapat beberapa kekurangan dalam pengambilan keputusan dan komunikasi terkait dengan pengembangan pegawai. Dengan demikian, penelitian ini menjelaskan pentingnya peran kepemimpinan yang terfokus pada pengembangan pegawai sebagai kunci keberhasilan organisasi dalam mempertahankan tenaga kerja yang kompeten dan termotivasi.

Kata kunci: Peran Kepemimpinan; Pengembangan Pegawai; indikator kepemimpinan; Strategi Kepemimpinan; Pendidikan dan Pelatihan Pegawai.

ABSTRACT

THE ROLE OF LEADERSHIP IN EMPLOYEE DEVELOPMENT (STUDY AT PT. POS INDONESIA, KCU JAKARTA PREMIER 13.000 JAKARTA TIMUR)

Arranged by

Anis Isdiarti

The leadership role is oriented towards increasing capabilities, which focuses on developing employee skills and competencies so that they can carry out their duties effectively. This involves clear task specifications, monitoring progress, and providing appropriate feedback on employee capabilities. PT. Pos Indonesia, KCU Jakarta Premier 13.000, believes that developing and paying attention to the performance of human resources really supports the effectiveness of individuals and organizations in achieving goals as well as creating job satisfaction. This research aims to determine the role of leadership in employee development as well as strategies for overcoming leadership role problems. The method in this research uses a qualitative descriptive method, namely research that describes narratively based on research data that is reviewed objectively from the results of interviews, observations, and document review. The role carried out by the head of the Jakarta Premier 13.000 KCU office is to use role indicators such as the role in making decisions, motivating, communicating, and taking responsibility. From the research results, it can be concluded that the head of the office has carried out his role in developing employees quite well, but there are several shortcomings in decision-making and communication related to employee development. Thus, this research explains the importance of the role of leadership that focuses on employee development as the key to organizational success in maintaining a competent and motivated workforce.

Keywords: *Leadership Role; Employee Development; leadership indicators; Leadership Strategy; Employee Education and Training.*

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
ABSTRAK	iii
<i>ABSTRACT</i>	iv
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	6
A. Tinjauan Kebijakan	6
1. Keputusan Direksi PT. Pos Indonesia (Persero).....	6
B. Tinjauan Teori	7
1. Kepemimpinan.....	7
a. Pengertian Kepemimpinan	7
b. Peran Kepemimpinan	8
c. Tipe Kepemimpinan	10
d. Fungsi Kepemimpinan	13
d. Indikator Kepemimpinan	15
e. Faktor- faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan.....	16
2. Pengembangan Pegawai	17
a. Definisi Pengembangan Pegawai	17
b. Startegi Pengembangan Pegawai	19
c. Tujuan Pengembangan Pegawai.....	19
d. Manfaat Pengembangan Pegawai	22
e. Macam-macam Pengembangan Pegawai	23
f. Hambatan dalam Pengembangan Pegawai	27
3. Hubungan Kepemimpinan dengan Pengembangan Pegawai	28

C. Penelitian Terdahulu	30
D. Konsep Kunci	33
E. Kerangka Berpikir	34
BAB III METODE PENELITIAN.....	36
A. Metode Penelitian	36
B. Lokasi Penelitian	36
C. Teknik Pengumpulan Data	36
D. Teknik Pengolahan Data dan Analisis Data	38
BAB IV HASIL PENELITIAN	40
A. Penyajian Data	40
1. Gambaran Umum Lokus Penelitian.....	40
2. Identitas Informan.....	49
3. Data Hasil Penelitian	50
B. Pembahasan	54
1. Peran Kepemimpinan Kepala Kantor Pada KCU Jakarta Premier 13.000	54
2. Pengembangan Pegawai Pada KCU Jakarta Premier 13.000	62
C. Sintesis Pemecahan Masalah.....	70
BAB V PENUTUP.....	74
A. Kesimpulan.....	74
B. Saran	74
DAFTAR PUSTAKA	76
LAMPIRAN.....	ix

J A K A R T A
 POLITEKNIK
 STIA LAN
 J A K A R T A

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Perbedaan Pendidikan dan Pelatihan	26
Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu	31
Tabel 3.1 Informan penelitian	37
Tabel 4.1 Jadwal Wawancara Dengan Informan	49
Tabel 4.3 Sintesis Pemecahan Masalah	70



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir.....	35
Gambar 4. 1 Struktur Kantor Cabang Utama (KCU).....	44



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Persaingan pada era globalisasi menjadikan Sumber Daya Manusia (SDM) saat ini menghadapi tantangan yang sulit bersamaan dengan tuntutan profesionalisme dalam bekerja. Pesatnya perkembangan zaman yang diiringi dengan kemajuan teknologi mengharuskan SDM agar memiliki kemampuan dan *skill* sesuai dengan yang dibutuhkan oleh organisasi. Suatu organisasi memiliki tujuan jangka pendek dan jangka panjang dalam mencapai keunggulan dan kesuksesan, baik keunggulan agar dapat bersaing dengan organisasi lain maupun keunggulan agar dapat bertahan di tengah persaingan yang ketat. Organisasi perlu menciptakan suatu strategi yang kreatif dan inovatif dalam menentukan kebijakan manajemennya, terkhusus dalam bidang SDM. Pentingnya peran sumber daya manusia harus disadari oleh seluruh pegawai di dalam organisasi, sehingga diperlukan pembekalan dengan ilmu pengetahuan yang memadai di semua tingkatan manajemen organisasi. Namun, untuk memastikan keberlangsungan transformasi fungsi SDM, maka perlu untuk mengembangkan dan menunjukkan kompetensi atau keahlian yang diperlukan untuk memenuhi peran dan tanggung jawab pegawai.

Dalam beberapa tahun terakhir, terjadi perubahan yang signifikan dalam peran sumber daya manusia (SDM) yang terkait dengan visi, misi, proses, struktur, strategi, dan sistem dalam suatu organisasi. Pemberdayaan SDM saat ini telah menjadi kewajiban bagi organisasi yang ingin berkembang, bukan lagi sekadar pilihan. Kualitas SDM memiliki pengaruh yang besar terhadap keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, karena SDM merupakan penggerak utama dari berbagai sumber daya yang ada di dalam organisasi. Terutama dalam berbagai bidang kegiatan organisasi, faktor manusia menjadi masalah utama yang dihadapi dalam setiap kegiatan yang dilakukan.

Agar SDM dapat membantu dalam meraih tujuan dan sasaran organisasi, maka organisasi perlu memanfaatkan sumber daya manusia tersebut secara efektif dan efisien yang mengarah pada pengembangan pegawai. Pengembangan pegawai

merupakan segala macam kegiatan yang dilakukan organisasi yang bertujuan untuk memfasilitasi pegawai agar mempunyai pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap yang diperlukan dalam menyelesaikan pekerjaan saat ini atau pekerjaan yang akan datang. Kegiatan yang dimaksud yaitu tidak hanya berdasarkan pada aspek pendidikan dan pelatihan saja, tetapi berkaitan pada aspek karir dan juga pengembangan organisasi. Dengan ini dapat dikatakan bahwa, pengembangan pegawai berkaitan erat dengan usaha dalam meningkatkan pengetahuan, keahlian dan sikap pegawai serta sebagai penyedia jalur karir yang didukung dari adanya fleksibilitas organisasi dalam meraih tujuan organisasi (Mukhlison, 2021).

Pendidikan dan pelatihan adalah suatu proses yang akan menghasilkan dampak atau perubahan terhadap sikap/perilaku (Audah, 2020). Pada kenyataannya, perubahan perilaku berbentuk pada peningkatan kualitas dari kemampuan target pendidikan dan pelatihan. Dengan memanfaatkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh para pegawai, diharapkan mereka akan termotivasi untuk terus belajar dan memperoleh pemahaman yang lebih baik dalam membangun lingkungan organisasi yang unggul. Sumber daya manusia berperan sebagai penggerak utama bagi sumber daya lainnya dan memiliki posisi strategis dalam memberikan kontribusi untuk menciptakan kinerja organisasi yang unggul dengan keunggulan kompetitif. Pengembangan pegawai merupakan kegiatan yang sudah seharusnya dilakukan oleh seluruh organisasi, agar pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*), dan kemampuan (*ability*) pegawai sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang dilakukan lakukan. Oleh karena itu, setiap organisasi harus mampu mengoptimalkan kinerja pegawainya dengan memberikan kontribusi dan peran yang maksimal. Salah satu cara untuk mencapai hal ini adalah melalui implementasi program pelatihan dan pengembangan pegawai. Tindakan ini juga berdampak pada produktivitas organisasi, sehingga dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi pekerjaan. Dengan adanya kegiatan pengembangan ini, diharapkan dapat memperbaiki dan mengatasi kelemahan dalam menjalankan tugas dengan lebih baik, sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang digunakan.

Organisasi selalu berhadapan dengan perubahan, dimulai perubahan lingkungan, hingga perubahan peraturan perundang-undangan. Para pimpinan

dituntut agar dapat membimbing organisasi menuju ke arah strategi baru secara terampil. Kepemimpinan memiliki hubungan yang erat dengan seorang pemimpin, karena hanya seorang pemimpin yang dapat melaksanakan peran kepemimpinan. Seorang pemimpin adalah individu yang memiliki keterampilan dalam memimpin dan memiliki kemampuan untuk mempengaruhi gagasan atau pendapat orang atau kelompok dalam rangka mencapai tujuan bersama (Hijriah, 2016). Faktor kepemimpinan sangat berperan penting dalam menentukan arah perubahan organisasi, karena pemimpin itu sendiri yang akan mengarahkan dan menggerakkan para pegawai dan juga organisasi. Sukses atau tidaknya usaha yang digunakan untuk mencapai tujuan organisasi ditentukan oleh kualitas seorang pemimpin. Kepemimpinan adalah proses dalam mempengaruhi dan mengarahkan orang lain yang ditujukan agar orang lain mengerti dan memahami tentang apa yang dilakukan dan bagaimana cara melakukannya dengan baik dan benar agar tujuan organisasi dapat tercapai (Pertiwi & Atmaja, 2021).

Dalam sebuah organisasi, konflik antara sumber daya manusia dengan pemimpin dapat terjadi. Hal itu dapat terjadi karena perbedaan sikap, sifat, kepribadian, keinginan, dan minat di antara pegawai. Salah satu ciri kelompok yang matang adalah kemampuannya untuk menghadapi dan menyelesaikan perselisihan secara terbuka, sehingga menghasilkan solusi yang lebih baik. Ada berbagai macam masalah yang dapat membawa pengaruh, dan apabila tidak segera ditangani, tekanan yang dirasakan oleh pegawai akan terus berlanjut dan akhirnya menyebabkan penurunan kinerja.

Masalah kepemimpinan dalam suatu organisasi, tidak terlepas dari peran seorang pemimpin/pegawai puncak suatu instansi yang bersangkutan. Sering terjadi situasi di mana pemimpin dalam sebuah instansi sering kali menunjukkan sikap yang tidak peduli terhadap pegawai, kurang tegas dalam menegakkan kedisiplinan, bekerja tanpa memiliki visi dan misi yang jelas, serta mengalami kesulitan dalam membuat keputusan dengan cepat dan tepat. Sikap pemimpin seperti ini yang mengakibatkan pegawai/bawahannya menjadi tidak memiliki kinerja yang baik, menjadi malas, dan bekerja atas kehendaknya sendiri. Tentunya, tanggung jawab atas hal ini sepenuhnya berada pada pemimpin yang terkait. Pemimpin yang baik diharapkan oleh pegawai agar dapat menciptakan kinerja yang baik. Pegawai

mengharapkan kepemimpinan yang tegas, mampu memberikan arahan dan petunjuk, serta bersedia untuk menggunakan wewenang yang sesuai dengan tugas yang harus dilakukan.

KCU Jakarta Premier 13.000 adalah salah satu kantor cabang yang berada dibawah PT Pos Indonesia (PERSERO) dan merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang termasuk organisasi publik yang bergerak di bidang bisnis surat paket, bisnis jasa keuangan dan filateli, serta jasa keagenan.

Upaya pengembangan kompetensi salah satu bagian dari manajemen sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan pegawai oleh pemimpin suatu organisasi. Hal tersebut di dukung dengan adanya budaya perusahaan milik negara Indonesia yang diusulkan oleh Kementerian Badan Usaha Milik Negara yaitu “AKHLAK”, dimana masing-masing organisasi BUMN melaksanakan budaya tersebut agar visi dan misi berjalan dengan baik. Salah satunya KCU Jakarta Premier 13.000 dalam memenuhi budaya organisasi ke-2 (dua) yaitu KOMPETEN adalah dengan terus belajar dan mengembangkan kababilitas masing-masing individu.

Sebagai usaha untuk meningkatkan kinerja dan kompetensi pegawai, KCU Jakarta Premier setiap tahun atau ketika memiliki pembaharuan program baru, mengadakan program pelatihan bagi pegawai. Selain itu, pegawai tidak hanya mengikuti program pelatihan dan pengembangan, tetapi adanya penilaian kinerja yang dilakukan oleh kepala kantor. Penilaian kinerja yang dilakukan oleh kepala kantor dengan mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki oleh pegawai.

Observasi yang dilakukan pada tanggal 30 Maret 2024 di KCU Jakarta Premier 13.000 dengan mewawancarai salah satu pegawai dimana menurut keterangannya, apabila terdapat pemberitahuan mengenai pembaharuan program maka yang akan mengikuti program pelatihan adalah manajer dari bagian tersebut. Kemudian, manajer memberikan pengarahan kepada pegawai. Tetapi, tidak semua pegawai dapat memahami pengarahan yang diberikan dengan baik, hal ini terjadi karena adanya kendala dimana tidak semua pegawai datang di waktu yang sama dengan diberlakukannya shift kerja sehingga pegawai yang lain tidak mendapatkan pengarahan langsung dari manajer, serta jarang nya kehadiran kepala kantor di tempat kerja mengakibatkan kurangnya pengawasan dan arahan kepada pegawai,

yang berperan penting dalam memastikan efektivitas pelaksanaan pelatihan dan pengarahan oleh manajer. Kepala kantor memiliki peran penting dalam mengawasi dan memastikan bahwa seluruh pegawai dapat menerima informasi dan arahan yang konsisten dan dapat diterapkan secara efektif.

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan diatas, maka peneliti tertarik meneliti tentang **“Peran Kepemimpinan dalam Pengembangan Pegawai (Studi pada PT. Pos Indonesia, KCU Jakarta Premier 13.000 Jakarta Timur)”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang diatas, maka rumusan masalahnya adalah bagaimana peran kepemimpinan dalam pengembangan pegawai di KCU Jakarta Premier 13.000?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui peran kepemimpinan dalam pengembangan pegawai di KCU Jakarta Premier 13.000.

D. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini, maka diharapkan agar dapat memberikan manfaat antara lain:

1. Manfaat akademik

Diharapkan hasil pelaksanaan penelitian ini dapat memberikan ilmu pengetahuan tentang peran kepemimpinan dalam pengembangan pegawai dan juga penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan rujukan bagi peneliti di masa mendatang sebagai bahan literatur.

2. Manfaat praktis

Bagi intansi, diharapkan hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan dan sebagai sumber masukan bagi pimpinan untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai yang dimiliki.