

ANALISIS KEPEMIMPINAN SUPER TEHADAP KOLABORASI KINERJA ASN DI KANTOR KECAMATAN PENRANG KABUPATEN WAJO

¹⁾Mardiana*, ²⁾Jamal Qadar, ³⁾Asmanurhidayani

^{1), 2), 3)} Administrasi Publik, Program Pascasarjana, Universitas Puangrimaggalatung

¹⁾ mardianananna86@gmail.com, ²⁾ jamalqadar8@gmail.com,

³⁾ pelangiasma@gmail.com

* mardianananna86@gmail.com

Abstrack

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran kepemimpinan super dalam kolaborasi ASN dan menganalisis peran kepemimpinan super dalam kinerja ASN di Kantor Kecamatan Penrang Kabupaten Wajo. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kualitatif, yang berlokasi di Kantor Kecamatan Penrang, Kabupaten Wajo. Informan penelitian ini terdiri dari 5 informan utama yang terdiri atas: Sekretaris Camat, Kasi Pemerintahan, ASN, Lurah, dan Sekretaris Lurah. Teknik pengumpulan data terdiri dari observasi, wawancara, dan dokumentasi. Sumber data peneliti terdiri dari data primer dan data sekunder. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan super yang diterapkan di Kantor Kecamatan Penrang Kabupaten Wajo telah memberikan kontribusi yang nyata terhadap peningkatan kolaborasi dan kinerja ASN. Pemberdayaan ASN mendorong partisipasi aktif dan rasa memiliki terhadap organisasi, self-leadership membentuk pegawai yang mandiri dan proaktif, sedangkan kepercayaan menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan produktif. Ketiga aspek tersebut secara bersama-sama berpengaruh terhadap peningkatan kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan tanggung jawab ASN. Dengan demikian, kepemimpinan super dapat dipandang sebagai model kepemimpinan yang efektif dalam meningkatkan kapasitas organisasi sektor publik, khususnya dalam lingkungan pemerintahan kecamatan yang menuntut pelayanan publik yang berkualitas, kolaboratif, dan berorientasi pada kinerja.

Kata Kunci: Kepemimpinan Super, Kolaborasi ASN, Kinerja ASN

Abstract

This study aims to analyze the role of super leadership in ASN collaboration and analyze the role of super leadership in ASN performance at the Penrang District Office, Wajo Regency. This study

uses a qualitative descriptive research type, located at the Penrang District Office, Wajo Regency. The informants of this study consisted of 5 main informants consisting of: the Sub-district Secretary, the Head of Government Section, ASN, the Village Head, and the Village Head Secretary. Data collection techniques consisted of observation, interviews, and documentation. The researcher's data sources consisted of primary and secondary data. The results of the study indicate that the super leadership implemented at the Penrang District Office, Wajo Regency has made a real contribution to improving ASN collaboration and performance. ASN empowerment encourages active participation and a sense of belonging to the organization, self-leadership forms independent and proactive employees, while trust creates harmonious and productive working relationships. These three aspects together influence the improvement of work quality, work quantity, timeliness, and ASN responsibility. Thus, super leadership can be seen as an effective leadership model in increasing the capacity of public sector organizations, especially in sub-district government environments that demand quality, collaborative, and performance-oriented public services.

Keywords: Super Leadership; ASN Collaboration; ASN Performance

PENDAHULUAN

Kepemimpinan merupakan faktor kunci dalam keberhasilan organisasi, termasuk organisasi sektor publik, yang dituntut untuk menyediakan layanan berkualitas tinggi, efektif, dan akuntabel kepada masyarakat.

Dalam konteks birokrasi pemerintah, kepemimpinan tidak hanya berfungsi sebagai pengendali administratif tetapi juga sebagai penggerak sumber daya manusia, memungkinkan mereka untuk bekerja secara kolaboratif dan berorientasi pada kinerja.

Berbagai penelitian telah menunjukkan bahwa kualitas kepemimpinan secara signifikan memengaruhi efektivitas organisasi publik dan kinerja pegawai negeri sipil (ASN) (Robbins & Judge, 2017; Yukl, 2013).

Sebagai elemen kunci dalam administrasi pemerintahan, Aparat Sipil Negara (ASN) memainkan peran strategis dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik. Kinerja ASN merupakan indikator penting dalam menilai keberhasilan implementasi kebijakan publik dan kualitas pelayanan publik. Dalam praktiknya, peningkatan kinerja ASN masih menghadapi berbagai tantangan, seperti inisiatif kerja yang rendah, koordinasi antar pegawai yang lemah, dan kolaborasi yang minim antar tugas dan fungsi (Dwiyanto, 2015; Mangkunegara, 2017). Pendekatan tata kelola pemerintahan kontemporer menekankan pentingnya kolaborasi dan jaringan antar aktor sebagai strategi kunci dalam meningkatkan efektivitas penyampaian pelayanan publik (Osborne, 2010).

Salah satu pendekatan kepemimpinan yang relevan untuk mengatasi tantangan ini adalah super-leadership. Konsep super-leadership menekankan peran pemimpin dalam mengembangkan kemampuan kepemimpinan diri para

pengikut, sehingga menghilangkan ketergantungan organisasi sepenuhnya pada kendali langsung dari pemimpin. Manz dan Sims (1989) menjelaskan bahwa super-leadership berfokus pada pemberdayaan, pengembangan tanggung jawab, dan peningkatan kesadaran individu dalam mencapai tujuan organisasi secara independen dan kolektif.

Konteks organisasi publik menunjukkan bahwa penerapan kepemimpinan super menjadi semakin penting seiring meningkatnya tuntutan akan fleksibilitas kerja, inovasi layanan, dan kolaborasi antar unit. Kepemimpinan yang semata-mata bersifat instruktif dan hierarkis dianggap kurang efektif dalam mendorong pegawai negeri untuk mengambil inisiatif dan bekerja secara sinergis. Ini berarti bahwa kepemimpinan superior dipandang mampu menciptakan iklim kerja yang mendorong partisipasi aktif, kepercayaan, dan kolaborasi di antara karyawan (Pearce & Manz, 2005; Yukl, 2013).

Kolaborasi merupakan elemen penting dalam organisasi sektor publik modern. Kolaborasi tidak hanya didefinisikan sebagai bekerja bersama, tetapi juga sebagai proses berbagi informasi, sumber daya, dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan bersama. Dalam konteks pegawai negeri sipil (ASN), kolaborasi merupakan prasyarat untuk meningkatkan kinerja karena tugas-tugas pemerintah bersifat kompleks dan saling terkait antar sektor (Ansell & Gash, 2008; Emerson, Nabatchi, & Balogh, 2012).

Berbagai penelitian telah menunjukkan bahwa kepemimpinan yang mendorong kolaborasi berdampak positif pada kinerja individu dan organisasi. Kepemimpinan yang memberdayakan bawahan, menanamkan kepercayaan, dan mendorong partisipasi telah terbukti meningkatkan kualitas kerja, efisiensi, dan kepuasan kerja di kalangan pegawai sektor publik (Fernandez & Moldogaziev, 2013; Park & Rainey, 2012). Hal ini menunjukkan bahwa kolaborasi dapat diposisikan sebagai mekanisme penting untuk menjembatani pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai negeri sipil.

Kantor Kecamatan Penrang di Kabupaten Wajo, sebagai bagian dari organisasi pemerintahan daerah, memainkan peran strategis dalam pelayanan publik di tingkat kecamatan. Sebagai garda terdepan pemerintahan daerah, kecamatan dituntut untuk memberikan pelayanan yang cepat, responsif, dan berorientasi pada masyarakat. Tuntutan ini membutuhkan pegawai negeri sipil yang tidak hanya kompeten secara individu tetapi juga mampu bekerja sama dalam organisasi yang terpadu (Dwiyanto, 2015; Sedarmayanti, 2018).

Dalam praktiknya, dinamika kerja pegawai negeri sipil (ASN) di tingkat kecamatan seringkali menghadapi keterbatasan sumber daya, beban kerja yang tinggi, dan tuntutan pelayanan yang beragam. Kondisi ini membutuhkan gaya kepemimpinan yang adaptif dan memberdayakan agar pegawai negeri sipil dapat mengelola tugas mereka secara efektif. Kepemimpinan super, dengan penekanan pada pengembangan kepemimpinan diri dan kolaborasi, merupakan pendekatan yang relevan untuk dipelajari dalam konteks ini (Manz & Sims, 2001; Pearce & Conger, 2003).

Studi empiris tentang kepemimpinan super dalam konteks organisasi publik, khususnya di tingkat pemerintahan kecamatan, masih relatif terbatas. Sebagian besar penelitian kepemimpinan di sektor publik berfokus pada kepemimpinan

transformatif, transaksional, atau situasional, sementara kepemimpinan super belum dieksplorasi secara mendalam (Yukl, 2013; Northouse, 2021). Hal ini membuka peluang penelitian untuk mengkaji kontribusi kepemimpinan super dalam meningkatkan kolaborasi dan kinerja pegawai negeri sipil.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini menganggap penting untuk menganalisis peran kepemimpinan super dalam kolaborasi dan implikasinya terhadap peningkatan kinerja pegawai negeri sipil di Kantor Kecamatan Penrang, Kabupaten Wajo. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis terhadap pengembangan studi kepemimpinan sektor publik serta kontribusi praktis untuk meningkatkan kinerja birokrasi pemerintah di tingkat lokal (Creswell, 2018; Robbins & Judge, 2017).

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan tipe penelitian deskriptif. Fokus penelitian ini diarahkan pada dua variabel utama, yaitu kepemimpinan super dan kolaborasi kinerja ASN. Penelitian ini dilakukan di Kantor Kecamatan Penrang, Kabupaten Wajo. Informan dalam penelitian ini berjumlah 5 orang, yaitu Sekretaris Kecamatan, Kepala Bagian Pemerintahan, Pegawai ASN Kecamatan Penrang, Lurah, dan Sekretaris Lurah. Untuk membantu peneliti dalam mengumpulkan data, instrumen penelitian yang digunakan berupa pedoman observasi, pedoman wawancara, dan pedoman dokumentasi. Teknik pengumpulan data meliputi observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data meliputi reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan dan verifikasi.

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Peran Kepemimpinan Super dalam Kolaborasi ASN di Kantor Kecamatan Penrang, Kabupaten Wajo

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan super yang diterapkan di Kantor Kecamatan Penrang memiliki peran yang penting dalam membangun dan meningkatkan kolaborasi ASN. Temuan ini terlihat dari adanya hubungan kerja yang harmonis, komunikasi yang terbuka, koordinasi yang berjalan efektif, serta keterlibatan ASN dalam berbagai proses penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik. Kolaborasi yang terbangun tidak hanya terjadi di lingkungan internal kecamatan, tetapi juga antara pihak kecamatan dengan pemerintah kelurahan dalam mendukung pelaksanaan tugas pemerintahan.

Pemimpin yang efektif bukan hanya mampu memimpin bawahannya, tetapi mampu menciptakan individu-individu yang dapat memimpin dirinya sendiri (*leading others to lead themselves*). Konsep tersebut menekankan pentingnya pemberdayaan, pengembangan *selfleadership*, dan pembangunan kepercayaan sebagai sarana untuk meningkatkan efektivitas organisasi.

a. Pemberdayaan ASN dalam Meningkatkan Kolaborasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberdayaan merupakan salah satu aspek utama kepemimpinan super yang diterapkan di Kantor Kecamatan Penrang. Pemberdayaan terlihat melalui pelibatan ASN dalam rapat koordinasi, proses pengambilan keputusan, penyusunan program kerja, serta pemberian kesempatan

kepada pegawai untuk menyampaikan ide dan gagasan terkait penyelesaian pekerjaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Sekretaris Camat, diketahui bahwa Camat Penrang secara aktif melibatkan ASN dalam berbagai forum koordinasi dan perencanaan sehingga pegawai merasa dihargai dan memiliki tanggung jawab terhadap pelaksanaan program yang telah disepakati bersama. Hal yang sama juga disampaikan oleh Kasi Pemerintahan yang menyatakan bahwa pimpinan memberikan keleluasaan kepada pegawai untuk mengelola pekerjaan sesuai bidang tugas masing-masing.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa pemberdayaan yang dilakukan pimpinan telah menciptakan rasa memiliki (*sense of ownership*) terhadap organisasi. Ketika pegawai merasa dilibatkan dalam proses organisasi, mereka cenderung lebih aktif berpartisipasi dan bekerja sama dengan rekan kerja lainnya. Kondisi ini berdampak positif terhadap peningkatan kolaborasi karena setiap pegawai merasa memiliki peran penting dalam pencapaian tujuan organisasi.

Selain itu, hasil wawancara dengan Lurah dan Sekretaris Lurah menunjukkan bahwa pola pemberdayaan yang diterapkan pimpinan kecamatan juga berdampak pada hubungan kerja antara kecamatan dan kelurahan. Adanya ruang komunikasi dan partisipasi dalam pengambilan keputusan membuat koordinasi pemerintahan menjadi lebih efektif dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Dengan demikian, pemberdayaan ASN tidak hanya meningkatkan partisipasi pegawai dalam organisasi, tetapi juga memperkuat kolaborasi lintas unit kerja dalam penyelenggaraan pemerintahan.

b. *SelfLeadership* ASN dalam Meningkatkan Kolaborasi

Temuan penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan super yang diterapkan pimpinan berhasil mendorong tumbuhnya *selfleadership* pada ASN Kecamatan Penrang. ASN tidak lagi bergantung sepenuhnya pada arahan pimpinan dalam melaksanakan pekerjaan, tetapi mampu mengatur, mengendalikan, dan mengevaluasi pekerjaannya secara mandiri.

Berdasarkan hasil wawancara, ASN menunjukkan kemampuan untuk mengambil inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan, mencari solusi atas permasalahan yang dihadapi, serta melakukan koordinasi dengan rekan kerja tanpa harus menunggu instruksi langsung dari pimpinan. Sekretaris Camat dan Kasi Pemerintahan menjelaskan bahwa pegawai telah memahami tugas pokok dan fungsi masing-masing sehingga mampu bekerja secara mandiri sekaligus berkolaborasi dengan unit kerja lainnya.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa *selfleadership* telah berkembang dengan baik dalam lingkungan organisasi. Menurut Manz dan Sims, *selfleadership* merupakan inti dari kepemimpinan super karena individu yang mampu memimpin dirinya sendiri akan memiliki kesadaran tinggi terhadap tanggung jawabnya dan lebih proaktif dalam bekerja.

Selfleadership dalam konteks penelitian ini, berkontribusi terhadap peningkatan kolaborasi karena ASN memiliki kesadaran bahwa keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh kinerja individu, tetapi juga oleh kemampuan bekerja sama dalam tim. Oleh karena itu, ASN lebih terbuka untuk

berkoordinasi, berbagi informasi, dan membantu rekan kerja dalam menyelesaikan tugas-tugas organisasi.

c. Kepercayaan dalam Meningkatkan Kolaborasi ASN

Kepercayaan merupakan dimensi lain dari kepemimpinan super yang terbukti memiliki pengaruh terhadap kolaborasi ASN di Kantor Kecamatan Penrang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pimpinan memberikan kepercayaan kepada pegawai untuk melaksanakan tugas sesuai bidang masing-masing tanpa melakukan pengawasan yang berlebihan.

Kepercayaan tersebut tercermin dari adanya delegasi wewenang, kebebasan dalam mengambil keputusan teknis, serta penghargaan terhadap hasil kerja pegawai. Berdasarkan hasil wawancara, ASN merasa lebih nyaman dalam bekerja karena mendapatkan dukungan dan kepercayaan dari pimpinan. Hal ini menciptakan suasana kerja yang positif dan mendorong terbentuknya hubungan kerja yang harmonis.

Selain hubungan antara pimpinan dan pegawai, kepercayaan juga terbangun antarpegawai maupun antara pihak kecamatan dan kelurahan. Adanya rasa saling percaya membuat komunikasi berlangsung lebih terbuka sehingga berbagai permasalahan dapat diselesaikan secara bersama-sama.

Temuan ini menunjukkan bahwa kepercayaan menjadi fondasi penting dalam membangun kolaborasi organisasi. Semakin tinggi tingkat kepercayaan yang diberikan pimpinan, semakin tinggi pula kemauan ASN untuk bekerja sama, berbagi informasi, dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan keseluruhan temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan super melalui pemberdayaan, *selfleadership*, dan kepercayaan telah berperan secara signifikan dalam meningkatkan kolaborasi ASN di Kantor Kecamatan Penrang Kabupaten Wajo.

2. Analisis Peran Kepemimpinan Super dalam Kinerja ASN di Kantor Kecamatan Penrang Kabupaten Wajo

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan super tidak hanya berpengaruh terhadap kolaborasi ASN, tetapi juga memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja ASN. Pengaruh tersebut terlihat pada empat indikator kinerja yang diteliti, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan tanggung jawab.

a. Pengaruh Kepemimpinan Super terhadap Kualitas Kerja ASN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas kerja ASN mengalami peningkatan setelah diterapkannya prinsip-prinsip kepemimpinan super. Hal ini ditunjukkan oleh meningkatnya kualitas pelayanan kepada masyarakat, berkurangnya kesalahan administrasi, serta meningkatnya ketelitian ASN dalam melaksanakan tugas.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Sekretaris Camat, kualitas pelayanan menjadi lebih baik karena ASN diberikan tanggung jawab yang jelas dan kesempatan untuk mengembangkan kompetensinya. Kasi Pemerintahan juga mengungkapkan bahwa kesalahan administrasi semakin berkurang karena ASN memahami tugas dan fungsi masing-masing dengan lebih baik.

Dari perspektif ASN, kualitas kerja yang meningkat dipengaruhi oleh adanya rasa percaya dan penghargaan yang diberikan pimpinan. ASN merasa

termotivasi untuk memberikan pelayanan terbaik karena keberadaan mereka dihargai dalam organisasi.

Temuan ini menunjukkan bahwa pemberdayaan dan kepercayaan yang menjadi bagian dari kepemimpinan super mampu meningkatkan kualitas kerja ASN melalui peningkatan motivasi, kompetensi, dan komitmen kerja.

b. Pengaruh Kepemimpinan Super terhadap Kuantitas Kerja ASN

Kuantitas kerja ASN juga menunjukkan peningkatan sebagai dampak dari penerapan kepemimpinan super. Hal ini terlihat dari kemampuan ASN dalam menyelesaikan target pekerjaan yang telah ditetapkan organisasi.

Hasil wawancara dengan Sekretaris Camat menunjukkan bahwa target pekerjaan tahunan umumnya dapat dicapai sesuai rencana. Kasi Pemerintahan menjelaskan bahwa pembagian tugas yang jelas membuat pekerjaan dapat diselesaikan dalam jumlah yang lebih banyak. Sementara itu, ASN menyatakan bahwa koordinasi yang baik antarpegawai memungkinkan penyelesaian beberapa pekerjaan secara bersamaan.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan super mendorong produktivitas kerja ASN melalui pemberian kewenangan, pembagian tugas yang efektif, serta penguatan koordinasi antarpegawai. Dengan demikian, ASN mampu menghasilkan output kerja yang lebih banyak dan sesuai dengan target organisasi.

c. Pengaruh Kepemimpinan Super terhadap Ketepatan Waktu ASN

Ketepatan waktu merupakan indikator penting dalam menilai efektivitas kinerja ASN. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ASN Kecamatan Penrang memiliki tingkat ketepatan waktu yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan.

Hal ini dipengaruhi oleh berkembangnya *selfleadership* pada diri ASN. Kemampuan mengelola pekerjaan secara mandiri membuat ASN lebih mampu mengatur prioritas kerja, menyusun jadwal pekerjaan, dan menyelesaikan tugas sesuai tenggat waktu yang telah ditentukan.

Selain itu, koordinasi yang baik antarpegawai turut mempercepat proses penyelesaian pekerjaan sehingga berbagai program dan pelayanan dapat dilaksanakan sesuai jadwal. Kondisi ini menunjukkan bahwa kepemimpinan super telah mendorong terbentuknya budaya kerja yang disiplin dan berorientasi pada hasil.

d. Pengaruh Kepemimpinan Super terhadap Tanggung Jawab ASN

Temuan penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan super juga berperan dalam meningkatkan tanggung jawab ASN terhadap pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi. ASN menunjukkan komitmen yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan serta mampu mempertanggungjawabkan hasil kerjanya.

Peningkatan tanggung jawab tersebut tidak terlepas dari kepercayaan yang diberikan pimpinan kepada pegawai. Ketika ASN diberikan kewenangan dan kesempatan untuk mengelola pekerjaannya sendiri, muncul kesadaran bahwa keberhasilan maupun kegagalan pekerjaan menjadi tanggung jawab pribadi yang harus dipertanggungjawabkan.

Selain itu, pemberdayaan yang dilakukan pimpinan turut meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi sehingga ASN lebih peduli terhadap keberhasilan program dan kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.

Temuan ini memperkuat pandangan bahwa kepemimpinan super mampu membentuk ASN yang tidak hanya produktif, tetapi juga memiliki komitmen, integritas, dan rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap tugasnya sebagai pelayan publik.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Analisis Kepemimpinan Super terhadap Kolaborasi dan Kinerja ASN di Kantor Kecamatan Penrang Kabupaten Wajo, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Peran Kepemimpinan Super dalam Kolaborasi ASN

Kepemimpinan super berperan penting dalam meningkatkan kolaborasi ASN di Kantor Kecamatan Penrang Kabupaten Wajo. Pemberdayaan yang dilakukan pimpinan melalui pelibatan ASN dalam pengambilan keputusan, pendelegasian tugas, dan pemberian kesempatan untuk berinovasi telah mendorong terciptanya kerja sama yang lebih baik antarpegawai.

Selfleadership yang berkembang pada ASN membuat pegawai mampu bekerja secara mandiri sekaligus berkolaborasi secara efektif dalam menyelesaikan tugas organisasi. Selain itu, kepercayaan yang dibangun oleh pimpinan menciptakan hubungan kerja yang harmonis sehingga komunikasi, koordinasi, dan kolaborasi ASN dapat berlangsung secara optimal.

2. Peran Kepemimpinan Super dalam Kinerja ASN

Kepemimpinan super berperan positif dalam meningkatkan kinerja ASN di Kantor Kecamatan Penrang Kabupaten Wajo. Pemberdayaan, *selfleadership*, dan kepercayaan terbukti mendorong peningkatan kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan tanggung jawab ASN.

ASN menunjukkan kemampuan yang lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan, mencapai target kerja, menyelesaikan tugas tepat waktu, serta memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas dan fungsi organisasi.

Dengan demikian, kepemimpinan super merupakan pendekatan kepemimpinan yang efektif dalam meningkatkan kolaborasi dan kinerja ASN di Kantor Kecamatan Penrang Kabupaten Wajo.

PENGAKUAN

Penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada semua pihak yang telah mendukung pelaksanaan penelitian ini dan penyusunan artikel ini. Ucapan terima kasih khusus disampaikan kepada semua informan dalam penelitian ini atas kesediaan mereka untuk memberikan data dan informasi yang diperlukan selama proses penelitian. Penulis juga menghargai dukungan dan bimbingan dari pembimbing dan semua pihak yang telah berkontribusi dalam penyelesaian penelitian ini.

REFERENSI

Agranoff, R. (2012). *Collaborating to manage: A primer for the public sector*. Georgetown University Press.

- Ansell, C., & Gash, A. (2008). Collaborative governance in theory and practice. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 18(4), 543–571. <https://doi.org/10.1093/jopart/mum032>
- Arikunto, S. (2020). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta.
- Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1993). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. *Personnel Psychology*, 46(1), 71–98. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1993.tb00876.x>
- Creswell, J. W. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). SAGE Publications.
- Crosby, B. C., & Bryson, J. M. (2010). Integrative leadership and the creation and maintenance of cross-sector collaborations. *The Leadership Quarterly*, 21(2), 211–230. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2010.01.003>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01
- Denhardt, J. V., & Denhardt, R. B. (2015). *The new public service: Serving, not steering* (4th ed.). Routledge.
- Dwiyanto, A. (2015). *Manajemen pelayanan publik: Peduli, inklusif, dan kolaboratif*. Gadjah Mada University Press.
- Emerson, K., Nabatchi, T., & Balogh, S. (2012). An integrative framework for collaborative governance. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 22(1), 1–29. <https://doi.org/10.1093/jopart/mur011>
- Fernandez, S., & Moldogaziev, T. (2013). Employee empowerment, employee attitudes, and performance. *The American Review of Public Administration*, 43(5), 490–509. <https://doi.org/10.1177/0275074012458796>
- George, J. M., & Jones, G. R. (2012). *Understanding and managing organizational behavior* (6th ed.). Pearson Education.
- Graen, G. B., & Uhl-Bien, M. (1995). Relationship-based approach to leadership: Development of leader–member exchange (LMX) theory over 25 years. *The Leadership Quarterly*, 6(2), 219–247. [https://doi.org/10.1016/1048-9843\(95\)90036-5](https://doi.org/10.1016/1048-9843(95)90036-5)
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2019). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (2nd ed.). SAGE Publications.
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1988). *Management of organizational behavior: Utilizing human resources* (5th ed.). Prentice Hall.

- House, R. J. (1996). Path-goal theory of leadership: Lessons, legacy, and a reformulated theory. *The Leadership Quarterly*, 7(3), 323–352. [https://doi.org/10.1016/S1048-9843\(96\)90024-7](https://doi.org/10.1016/S1048-9843(96)90024-7)
- Jamil, M., dkk. (2023). Fungsi administrasi dalam organisasi modern. *Jurnal Administrasi Publik*.
- Keban, Y. T. (2014). *Enam dimensi strategis administrasi publik: Konsep, teori, dan isu*. Gava Media.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Manoban, J. (2024). Konsep administrasi publik modern. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*.
- Manz, C. C., & Sims, H. P. (1989). *Superleadership: Leading others to lead themselves*. Prentice Hall.
- Manz, C. C., & Sims, H. P. (2001). *The new superleadership: Leading others to lead themselves*. Berrett-Koehler Publishers.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (3rd ed.). SAGE Publications.
- Moeheriono. (2014). *Pengukuran kinerja berbasis kompetensi*. RajaGrafindo Persada.
- Moleong, L. J. (2021). *Metodologi penelitian kualitatif* (Edisi revisi). Remaja Rosdakarya.
- Mustamir, & Hendrayadi. (2023). Administrasi publik dan tata kelola pemerintahan. *Jurnal Administrasi Negara*.
- Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and practice* (9th ed.). SAGE Publications.
- Novaria, D. (2022). Administrasi sebagai proses kerja sama organisasi. *Jurnal Administrasi*.
- O’Leary, R., & Bingham, L. B. (2009). *The collaborative public manager*. Georgetown University Press.
- Osborne, S. P. (2010). *The new public governance?*. Routledge.
- Park, S. M., & Rainey, H. G. (2012). Leadership and public service motivation in U.S. federal agencies. *International Public Management Journal*, 15(2), 133–162. <https://doi.org/10.1080/10967494.2012.684018>
- Pearce, C. L., & Conger, J. A. (2003). *Shared leadership: Reframing the hows and whys of leadership*. SAGE Publications.
- Pearce, C. L., & Manz, C. C. (2005). The new silver bullets of leadership. *Organizational Dynamics*, 34(2), 130–140. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2005.03.003>

- Provan, K. G., & Kenis, P. (2008). Modes of network governance. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 18(2), 229–252. <https://doi.org/10.1093/jopart/mum015>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Mandar Maju.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A skill-building approach* (7th ed.). Wiley.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kualitatif, kuantitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Warsono, dkk. (2019). Administrasi dan tata kelola organisasi. *Jurnal Administrasi Publik*.
- Yukl, G. (2013). *Leadership in organizations* (8th ed.). Pearson Education.
- Zahir, A. (2023). Administrasi sebagai proses manajerial. *Jurnal Manajemen Publik*.