

**PERAN KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN  
KINERJA PEGAWAI PADA KOORDINATOR WILAYAH  
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN DI KECAMATAN  
TALANG KELAPA KABUPATEN BANYUASIN**

**JURNAL**

**FEBRIAN AKBAR PRATAMA**

**19.11.433**

**ADMINISTRASI NEGARA**

***ABSTRACT***

*This research aims to find out the role of leaders in improving employee performance at the Regional Coordinator of the Talang Kelapa District Education and Culture Office, Banyuasin Regency and the obstacles faced by leaders in improving employee performance.*

*This type of research is descriptive research with a descriptive approach qualitative. The data collection techniques used were observation, interviews and documentation. The data analysis used is data reduction, data presentation, and drawing conclusions and verification.*

*The research results show that the leadership role of the Regional Coordinator of the Education and Culture Service for the Talang Kelapa Subdistrict, Banyuasin Regency is quite good in improving the performance of employees by establishing leadership and providing guidance to organizational employees and carrying out supervision of decision making. However, in improving employee performance, there is still a lack of employee knowledge and it needs to be improved further. Performance issues always receive attention in management because they are closely related to the productivity of the institution or organization. In this regard, efforts to conduct performance assessments are very important. It is acknowledged that many people are able but don't want to, so it still doesn't produce optimal performance. Likewise, many people are willing but unable and still don't produce any performance.*

***Keywords: Role, Leader, Performance of Education Service Employees and Banyuasin Regency Culture.***

**PENDAHULUAN**

Organisasi Pemerintahan di sektor publik untuk penyelenggaraan Indonesia merupakan organisasi pemerintahan baik keluar maupun

kedalam guna mencapai tujuan negara yaitu meningkatkan kesejahteraan secara maksimal kepada masyarakat. Oleh sebab itu organisasi pemerintahan merupakan salah satu unsur yang penting dan mempunyai posisi yang strategis dalam penyelenggaraan pemerintahan. Selanjutnya organisasi pemerintahan di Indonesia dalam melaksanakan pemerintahannya, dituntut untuk bersikap proaktif dan mengandalkan kepemimpinan yang berkualitas untuk membangkitkan semangat kerja para bawahannya, sehingga mampu berperan aktif dan berpartisipasi dalam pembangunan serta mampu menjadi creator, innovator dan fasilitator dalam rangka efektifitas penyelenggaraan pemerintahan, pelaksanaan pembangunan dan pelayanan kepada masyarakat (Wibowo,2012:33).

Kepemimpinan pada organisasi pemerintahan tidak lagi merupakan sosok yang hanya dapat memberi perintah saja, tetapi mereka dituntut untuk tampil sebagai pemberi pelayanan, pemberi suri teladan, menjadi panutan dan pemberi arah, menjadi fasilitator, sebagai mitra kerja, sebagai penanggung resiko yang mempunyai visi untuk mendorong organisasi dan orang-orang yang dipimpinnya berkembang, belajar, serta mampu mengembangkan seluruh potensi dirinya secara optimal (Rivai, 2013:24).

Thoha (2010:42), mengungkapkan bahwa dengan mempergunakan kepemimpinan maka pemimpin akan mempengaruhi persepsi bawahan dan memotivasinya, dengan cara

mengarahkan karyawan pada kejelasan tugas, pencapaian tujuan, kepuasan kerja, dan pelaksanaan kerja yang efektif. Hal ini dipertegas oleh Robbins (2007:432), yang mengungkapkan bahwa kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menjupencapaiansasaran.

Keberhasilan perusahaan pada dasarnya ditopang oleh kepemimpinan yang efektif. Menurut Siagian (2001:145) mengungkapkan bahwa pemimpin yang efektif adalah pimpinan yang mampu menunjukkan jalan yang dapat ditempuh oleh bawahan sehingga gerak dari posisi sekarang ke posisi yang diinginkan di masa yang akan datang dapat berlangsung lancar sehingga produktivitas dapat tercapai. Seorang pemimpin dalam organisasi menjadi tonggak keberhasilan dalam pencapaian tujuan organisasi. Kepemimpinan yang dijalankan ini sedikit banyak juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai organisasi yang bersangkutan. Artinya kepemimpinan ini merupakan faktor dalam mempengaruhi penampilan dan aktivitas bawahan dalam pencapaian.

Dari uraian pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa seorang pemimpin pada dasarnya dapat mempengaruhi perilaku bawahan agar mampu melaksanakan tugas atau kegiatan dengan sebaik-baiknya. Karyawan atau bawahan akan mampu mencapai produktivitas kerja secara maksimal jika memiliki motivasi yang berasal dari dirinya sendiri maupun yang berasal dari lingkungan kerja. Dalam kaitannya dengan hal tersebut, maka seorang

pemimpin dituntun memiliki kemampuan mempengaruhi dan memberikan motivasi kepada karyawan agar bisa bekerja secara maksimal.

Kepala Koordinator Wilayah Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kecamatan Talang Kelapa Kabupaten Banyuasin mempunyai kewenangan fungsional untuk melakukan pengawasan kepada pegawai yang berada dibawah pimpinannya. Peran Kepala Koordinator Wilayah Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kecamatan Talang Kelapa Kabupaten Banyuasin dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Koordinator Wilayah Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kecamatan Talang Kelapa Kabupaten Banyuasin sangat diharapkan agar para pegawai terarah dan professional, sehingga lebih mudah dalam mencapai suatu tujuan yang ingin dicapai bersama.

Berdasarkan data yang didapatkan dalam pra penelitian pada Koordinator Wilayah Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kecamatan Talang Kelapa Kabupaten Banyuasin di jalan Talang Betutu Lama RT.25 RW.11 Kel.Sukajadi Kec.Talang Kelapa Banyuasin, dalam menggerakkan pegawai di Koordinator Wilayah Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kecamatan Talang Kelapa Kabupaten Banyuasin didukung unsur pemimpin sebagai pejabat sebanyak 18 orang, terdiri dari : Eslon II 3 orang, Eslon III 2 orang, Honnorer 13, Pembinaan dan koordinasilayanan administrasi pada satuan pendidikan di wilayah kerja 1 orang, Mengumpulkan data Sarpras TK/PAUD, SD dan SMP dan mengkoordinir kegiatan lomba olimpiade kecamatan 1 orang,

Mengumpulkan data jumlah siswa dan jumlah tenaga pendidik dan kependidikan TK/PAUD, SD dan SMP (PNS dan Non PNS) 1 orang, Mengumpulkan laporan nilai siswa tingkat TK/PAUD, SD dan SMP 1 orang, Melakukan Pengadministrasian kenaikan pangkat, kenaikan gaji serta sertifikasi pegawai PNS 1 orang, Melakukan Pengadministrasian Mutasi Siswa dan Guru 1 orang, Melakukan Penyusunan Program belajar mengajar TK/PAUD, SD dan SMP 1 orang, Melakukan Penyusunan data kegiatan Ujian sekolah 1 orang, Melakukan Pengarsipan Laporan Bulanan Tingkat TK/PAUD, SD dan SMP 1 orang, Melakukan Pengarsipan Mutasi Siswa Tingkat TK/PAUD, SD dan SMP 1 orang, Melakukan Pengarsipan Mutasi Guru Tingkat TK/PAUD, SD dan SMP 1 orang, Melakukan Pengarsipan Mutasi Guru Tingkat TK/PAUD, SD dan SMP 1 orang, Melakukan Pengarsipan Laporan Sarpras Tingkat TK/PAUD, SD dan SMP 1 orang, Melakukan Pengarsipan Ijazah/SKHU SD dan SMP 1 orang, Melakukan Pengadministrasian Izin Operasional Sekolah 1 orang, Melakukan Pengadministrasian BOP Sekolah 1 orang, Melakukan Pembuatan Surat Edaran untuk Sekolah 1 orang, Melakukan Pengecekan Agenda dan Kelengkapan sarpras kantor Korwil 1 orang, Disamping itu, unsur pimpinan tersebut dalam melaksanakan kepemimpinannya telah didukung uraian tugas yang cukup jelas, sasaran kerja yang akan dicapai serta prosedur kerja yang harus diikuti sesuai dengan standar operasional prosedur yang telah ditetapkan.

Sekretariat Koordinator Wilayah Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kecamatan Talang Kelapa Kabupaten

Banyuasin berjumlah 18 orang, dan penempatan staf yang dibagi masing-masing bidang sesuai dengan kebutuhan masing-masing bidang.

**Tabel. 1.1**  
**Rekapitulasi kehadiran dan kemangkiran pegawai Koordinator Wilayah Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kecamatan Talang Kelapa Kabupaten Banyuasin**

| Tahun | Jumlah Pegawai | Jumlah Hari Kerja Pegawai | Kehadiran | Kemangkiran |
|-------|----------------|---------------------------|-----------|-------------|
| 2021  | 18 orang       | 312 Hari                  | 89,50%    | 11,50%      |
| 2022  | 18 orang       | 312 Hari                  | 85,55%    | 15,45%      |

Tabel 1.1 di atas, Menunjukkan dari 18 orang pegawai persentasi kehadiran pegawai Koordinator Wilayah Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kecamatan Talang Kelapa Kabupaten Banyuasin Mengalami penurunan kehadiran dapat terlihat dari tahun 2021 Menurun Hingga 85,55% Sedangkan Kemangkirannya meningkat hingga 15,45%. Tingginya Tingkat kemangkiran akan mengurangi jumlah jam kerja yang dapat digunakan untuk menyelesaikan program-progeram kerja dan kegiatan organisasi. Tingkat kehadiran pegawai yaang kurang maksimal menggambarkan menurunnya kinerja pegawai, sehingga akan mempengaruhi hasil kerja. Ini terjadi karena kurang berjalannya peran yang dilakukan pimpinan Koordinator Wilayah Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan

Kecamatan Talang Kelapa Kabupaten Banyuasin. Bahwa apabila pemimpin tidak berada dilokasi karyawan tidak maksimal dalam bekerja, kurangnya komunikasi antara bawahan dengan atasan dan kurang amanah dalam menjalankan tufoksi karyawan dan sebagainya. Hal inilah yang menjadi acuan peneliti untuk meneliti peran pemimpin Pada Koordinator Wilayah Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kecamatan Talang Kelapa Kabupaten Banyuasin terutama hubungan antara pemimpin dengan bawahan dan pegawai, sehingga bekerja dengan baik.

Berdasarkan uraian dan fenomena dalam latar belakang tersebut diatas,dan untuk mengetahui apakah apakah peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja karyawan, perlu di adakan penelitian lebih intensif. Oleh sebab itu, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul :**“Peran Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Pergawai Pada Koordinator Wilayah Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Di Kecamatan Talang Kelapa Kabupaten Banyuasin”**.

## LANDASAN TEORI

### A. KEPEMIMPINAN

Kepemimpinan itu adalah tentang bagaimana mempengaruhi orang lain, bawahan atau pengikut agar mau mencapai tujuan yang diinginkan sang pemimpin. Dalam istilah umum khususnya di manajemen, kepemimpinan itu sering disebut dengan istilah *Leader* Ada beberapa definisi dari kepemimpinan antara lain:  
 1) *Getting things done* yaitu mencapai hasil melalui orang lain  
 2) Menggerakkan orang lain untuk mencapai hasil kerja yang diinginkan  
 3) Kepemimpinan itu adalah pengaruh,

tidak lebih dan tidak kurang  
4) Kepemimpinan adalah satu kata yaitu *Influence* artinya mempengaruhi, memotivasi, mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan organisasi.

Robbin-Judge (2008:49) menjelaskan definisi tentang kepemimpinan sebagai berikut: “Kepemimpinan (*leadership*) sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok guna mencapai sebuah visi atau serangkaian tujuan yang ditetapkan. Sumber pengaruh ini bisa jadi bersifat formal, seperti yang diberikan oleh pemangku jabatan manajerial dalam sebuah organisasi.” Sedangkan Siagian (2002:62) mendefinisikan *leadership* sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pimpinan meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya.

Rivai dan Mulyadi (2011:23) menjelaskan kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain baik dalam organisasi maupun di luar organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan dalam suatu situasi dan kondisi tertentu. Sedangkan (Yuyus Suryana dan Kartib Bayu, 2010 : 144-145 ) menjelaskan Secara garis besar pendekatan teori kepemimpinan dibagi tiga aspek, yaitu teori sifat (*trait theory*), teori perilaku (*behavior theory*), dan teori kepemimpinan situasional (*situational theory*). Berikut ini akan dijelaskan secara singkat masing-masing tiga macam teori kepemimpinan yaitu :

#### **a. Teori Sifat**

Teori Sifat (*trait theory*), bahwa seseorang yang dilahirkan sebagai pemimpin karena memiliki

sifat-sifat sebagai pemimpin. Namun pandangan teori ini juga tidak memungkiri bahwa sifat-sifat kepemimpinan tidak seluruhnya dilahirkan, tetapi dapat juga dicapai melalui pendidikan dan pengalaman. Para penganut teori sifat ini berusaha menggeneralisasi sifat-sifat umum yang dimiliki oleh pemimpin, seperti fisik, mental, dan kepribadian. Dengan asumsi pemikiran, bahwa keberhasilan seseorang sebagai pemimpin ditentukan oleh kualitas sifat atau karakteristik tertentu yang dimiliki dalam diri pemimpin tersebut, baik berhubungan dengan fisik, mental, psikologis, personalitas, dan intelektualitas. Beberapa sifat yang dimiliki oleh seorang pemimpin yang sukses antara lain: Takwa, Sehat, Cakap, Jujur, Tegas, Setia, Cerdik, Berani, Disiplin, Manusiawi, Berkemauan keras, Berinovasi, Berwawasan luas, Komunikatif, daya nalar tajam, daya tanggap peka, Kreatif, Tanggung jawab, dan sifat positif lainnya.

#### **b. Teori Perilaku**

Teori perilaku ini dilandasi pemikiran, bahwa kepemimpinan merupakan interaksi antara pemimpin dengan pengikut, dan dalam interaksi tersebut pengikutlah yang menganalisis dan memersepsikan apakah menerima atau menolak kepemimpinannya. Pendekatan perilaku menghasilkan dua orientasi, yaitu perilaku pemimpin yang berorientasi pada tugas atau yang mengutamakan penyelesaian tugas dan perilaku pemimpin yang berorientasi pada orang atau yang mengutamakan penciptaan hubungan-hubungan manusiawi.

#### **c. Prilaku Situasi**

Teori situasi mencoba mengembangkan kepemimpinan sesuai

dengan situasi dan kebutuhan. Dalam pandangan ini, hanya pemimpin yang mengetahui situasi dan kebutuhan organisasi yang dapat menjadi pemimpin yang efektif. Teori situasi kontingensi berusaha meramalkan efektivitas kepemimpinan dalam segala situasi. Menurut model ini, pemimpin yang efektif karena pengaruh motivasi mereka yang positif, kemampuan untuk melaksanakan, dan kepuasan pengikutnya.

## **B. Kinerja Pegawai**

Kinerja atau performance merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". "Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya".

Perusahaan dapat dikatakan berhasil apabila kinerja sumber daya manusia berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Menurut Sandy (2015:11), kinerja merupakan sebuah prestasi yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan. Sedangkan menurut Sutrisno (2016:151) kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang berdasarkan tingkah laku kerjanya

dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja.

Keberhasilan ataupun kegagalan dalam suatu organisasi dalam melaksanakan tugas sangat berhubungan dengan kinerja karyawan, pencapaian kinerja dalam organisasi merupakan faktor yang harus diperhatikan untuk mewujudkan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Mangkunegara (2016:9) yang berpendapat kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Sedangkan menurut Widodo (2006:78) mengatakan bahwa kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Sedangkan Menurut Siagian (2002:168) mendefinisikan kinerja sebagai suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh organisasi kepada karyawan sesuai dengan jobdescription-nya.

Menurut Rivai dan Sagala (2010), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Menurut Mangkunegara (2009), kinerja karyawan merupakan istilah yang berasal dari Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang).

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, maka dapat disimpulkan

bahwa kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### C. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja sangat penting bagi perusahaan ataupun organisasi. Pada saat bersamaan karyawan juga membutuhkan feedback untuk perbaikan-perbaikan dan peningkatan kinerja yang lebih baik. Tak kalah penting, perusahaan pun perlu menganalisis sistem penilaian yang ada, apakah masih relevan atau masih terdapat kekurangan yang perlu diubah. Bagaimanapun juga, sistem penilaian kinerja bertujuan memberikan gambaran dan memacu yang dinilai untuk tujuan dan kemajuan perusahaan.

Pasal 9 ayat (1 dan 2) Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) berbunyi, SKP sebagaimana dimaksud memuat kinerja utama yang harus dicapai seorang PNS setiap tahun. Selain kinerja utama sebagaimana dimaksud, SKP dapat memuat kinerja tambahan.

SKP bagi pejabat pimpinan tinggi, menurut Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) ini, disusun berdasarkan perjanjian kinerja Unit Kerja yang dipimpinnya dengan memperhatikan :

1. Orientasi Pelayanan adalah sikap dan perilaku kerja PNS dalam memberikan pelayanan terbaik kepada yang dilayani, antara lain meliputi: masyarakat, atasan, rekan

sekerja, unit kerja terkait, dan/atau instansi lain.

2. Inisiatif Kerja adalah melakukan sesuatu atau bekerja tanpa harus diberi tahu terlebih dahulu apa yang harus dilakukan. Secara sederhana, seseorang dengan kemampuan ini sudah pasti banyak akal atau resourceful.
3. Komitmen Kerja adalah rasa dan sikap keterikatan yang kuat terhadap organisasi atau perusahaan tempat dia bekerja, baik pada aspek nilai-nilai perusahaan, lingkungan maupun timbal balik yang diberikan oleh organisasi.
4. Kerjasama adalah suatu bentuk proses sosial, dimana didalamnya terdapat aktivitas tertentu yang ditunjukkan untuk mencapai tujuan bersama dengan saling membantu dan saling memahami aktivitas masing-masing.
5. Kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mengendalikan, memimpin, mempengaruhi pikiran, perasaan atau tingkah laku orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

**Tabel 2.1**

#### Penilaian Kinerja PNS

| UNSUR YANG DINILAI                      | N |
|---|---|
| <b>A. SASARAN KINERJA PEGAWAI (SKP)</b> |   |
| <b>B. PERILAKU KERJA PEGAWAI</b>        |   |
| <b>1. Orientasi Pelayanan</b>           |   |
| <b>2. Inisiatif Kerja</b>               |   |
| <b>3. Komitmen</b>                      |   |
| <b>4. Kerjasama</b>                     |   |
| <b>5. Kepemimpinan</b>                  |   |
|   |   |
| <b>NILAI KINERJA PNS</b>                |   |

|                    |  |
|--------------------|--|
| <b>C.IDE BARU</b>  | oleh subjek penelitian secara holistic   |
| <b>NILAI AKHIR</b> | dengan cara mendeskripsikan dalam format kata-kata bahasa, pada suatu konteks khusus yang dialami dan dimanfaatkan berbagai metode ilmiah (Moleong, 2006: 50). |

Menurut Rivai dan Sagala (2013:547) tujuan perusahaan dalam penilaian kinerja yaitu sebagai berikut :

1. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan Karyawan membutuhkan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kinerja sehingga dapat mencapai suatu pencapaian kinerja yang telah ditetapkan.
2. Meningkatkan prestasi kerja Salah satu tujuan memberikan penilaian kinerja yaitu untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, karena semakin baik nilai prestasi yang dicapai karyawan akan mempertahankan untuk mencapai prestasi yang lebih baik lagi dalam hal bekerja.
3. Memberikan kesempatan kerja yang adil Penilaian kinerja akan berdampak seorang karyawan akan merasa memiliki kesempatan yang adil dalam hal mengerjakan pekerjaannya.

#### **METODE PENELITIAN**

Metode Penelitian merupakan ilmu-ilmu/cara yang digunakan untuk memperoleh kebenaran menggunakan penelusuran dengan tata cara tertentu dalam menemukan kebenaran, tergantung dari realitas yang sedang dikaji. Metode Penelian tersusun dari cara-cara yang terstruktur untuk memperoleh ilmu.

Jenis penelitian yang digunakan oleh penulis yaitu penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Metode kualitatif adalah metode penelitian yang dimaksudkan untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami

oleh subjek penelitian secara holistic dengan cara mendeskripsikan dalam format kata-kata bahasa, pada suatu konteks khusus yang dialami dan dimanfaatkan berbagai metode ilmiah (Moleong, 2006: 50).

Menurut Bogdan dan Taylor (dalam Moleong, 2013: 4) mendefinisikan penelitian kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku orang yang diamati dengan penjelasan secara terperinci tentang permasalahan yang berhubungan dengan teori dan data yang ada, sehingga mendapat suatu kesimpulan.

#### **PEMBAHASAN**

Bagian ini akan memaparkan pembahasan dari hasil penelitian yang berupa dari hasil observasi, dokumentasi, wawancara, dengan para informan penelitian atau narasumber pada Koordinator Wilayah di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kecamatan Talang Kelapa Kabupaten Banyuasin sehingga mendapat jawaban dan penjelasan yang telah disebutkan diatas. Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan dari menurut Kartono, (2014:159) untuk melihat peran kepemimpinan, yang terdiri dari enam indikator meliputi: mengambil keputusan, motivasi, komunikasi, pengendalian bawahan, tanggung jawab, dan pengendalian emosi. Dan mengenai kinerja pegawai menggunakan pendekatan dari Robbins, (2016:260) untuk mengukur tingkat kinerja pegawai pada Koordinator Wilayah di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kecamatan Talang Kelapa Kabupaten Banyuasin, Yang terdiri dari lima

indikator yaitu: kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektifitas kerja, kemandirian.

## **A. Bagaimanakah peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Koordinator Wilayah Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kecamatan Talang Kelapa Kabupaten Banyuasin?**

### **a. Peran Kepemimpinan**

Peran kepemimpinan adalah seperangkat perilaku yang diharapkan dilakukan oleh seseorang sesuai kedudukannya sebagai seorang pemimpin. Peran kepemimpinan akan menjadi faktor penentu keberhasilan dalam suatu organisasi. Hal ini dikarenakan kepemimpinan menjadi titik pusat adanya perubahan signifikan dalam organisasi, kepemimpinan menjadi kepribadian yang memiliki dampak dan kepemimpinan merupakan seni dalam menciptakan kesesuaian dan kestabilan organisasi. Kepemimpinan memegang peranan penting didalam suatu organisasi atau perusahaan. Menurut Kartono (2014:159) menyatakan bahwa keberhasilan atau kegagalan pemimpin ditentukan oleh gaya bersikap dan bertindak yang tampak dari terdapat indikator yang memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, sebagai berikut:

### **1. Mengambil Keputusan**

Mengambil keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap pengambilan tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat. Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan dalam pengambilan keputusan. Setiap keputusan yang diambil, haruslah sudah mempertimbangkan sebab dan

akibat sehingga tidak terjadi salah dalam pengambilan keputusan.

Berdasarkan hasil dari penelitian, tujuan dan kemampuan yang dilakukan oleh pegawai Koordinator Wilayah di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kecamatan Talang Kelapa Kabupaten Banyuasin sudah dilaksanakan dengan baik dalam hal menjalankan tugas pokok dan fungsi masing-masing pegawai sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

### **2. Motivasi**

Motivasi adalah daya pendorong yang dapat mengakibatkan seorang karyawan untuk menggerakkan kemampuan (dalam bentuk keahlian maupun keterampilan, tenaga dan waktu) untuk melaksanakan kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menjalankan kewajiban dalam rangka proses pencapaian tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Berdasarkan hasil wawancara diatas maka peneliti menyimpulkan bahwa kemampuan memotivasi yang sering ditunjukkan oleh pimpinan Koordinator Wilayah di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kecamatan Talang Kelapa Kabupaten Banyuasin, berdampak baik kepada lingkungan di Koordinator Wilayah di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kecamatan Talang Kelapa Kabupaten Banyuasin, secara tidak langsung membuat para pegawainya lebih termotivasi dalam bekerja.

### **3. Komunikasi**

Komunikasi harus dimiliki oleh setiap manusia dimuka bumi terutama oleh seorang pemimpin. Komunikasi

adalah kecakapan atau kesanggupan dalam penyampaian pesan, pikiran, ide kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut dapat memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, baik secara langsung lisan maupun tidak langsung.

Berdasarkan hasil wawancara diatas maka peneliti menyimpulkan bahwa pimpinan harus selalu berkomunikasi terlebih dahulu dengan para pegawainya dalam melakukan tindakan. Ketika ada pegawai yang melakukan kesalahan pimpinan harus berkomunikasi dan mempertanyakan apa permasalahan pegawai yang membuat kesalahan. Yang membuat komunikasi menjadi salah satu upaya dalam meningkatkan kinerja kerja pegawai menjadi lebih baik.

#### **4. Pengendalian Bawahan**

Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk dapat membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan dapat menggunakan kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk dalam hal memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada biasa, tegas hingga mengancam. Tujuan memberitahu dengan nada yang bervariasi ini adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik dan tepat.

Berdasarkan hasil wawancara diatas maka peneliti menyimpulkan bahwa Pengendalian bawahan yang dilakukan oleh pemimpin Koordinator Wilayah di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kecamatan Talang Kelapa Kabupaten Banyuasin sudah sangat baik dalam untuk meningkatkan kinerja

dan disiplin kerja pegawai, namun tetap diperlukannya kesadaran diri dan dari pegawai itu sendiri atas tugas yang diberikan.

#### **5. Tanggung Jawab**

Seorang pemimpin harus memiliki rasa tanggung jawab kepada para karyawan. Tanggung jawab dapat diartikan sebagai kewajiban dalam hal menanggung, memikul jawab dan menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibat yang akan diterima.

Berdasarkan hasil wawancara diatas maka peneliti menyimpulkan bahwa tanggung jawab yang diberikan pemimpin kepada pegawai Koordinator Wilayah di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kecamatan Talang Kelapa Kabupaten Banyuasin sejauh ini berjalan dengan baik dan sikap disiplin sudah berjalan sangat baik dan efektif, sehingga membuat pegawai meningkatkan kinerjanya dan tidak meninggalkan tanggung jawabnya sebelum diselesaikan dengan baik dan benar.

#### **6. Pengendalian Emosi**

Dalam memimpin sebuah organisasi atau karyawan, harus memiliki kemampuan dalam mengendalikan emosi. Emosi yang tidak stabil akan memengaruhi keberlangsungan organisasi dalam mencapai tujuan.

Berdasarkan hasil wawancara diatas maka peneliti menyimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi emosi seorang pemimpin tidak stabil pada Koordinator Wilayah di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kecamatan Talang Kelapa Kabupaten Banyuasin ialah para pegawainya yang tidak disiplin dan sering mengulur

waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya di tambah pemimpin yang banyak kerjaandan di paksa harus menyelesaikan tugasnya ditambah juga sedang ada masalah di keluarga dan di kator, sehingga pemimpin tidak bisa mengedalikan emosi denga baik dan semakin kehilangan fokus dalam bekerja.

## **b. Kinerja Pegawai**

Kinerja merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi. Didalam sebuah organisasi penilaian kinerja merupakan salah satu faktor yang penting untuk suksesnya sebuah manajemen kinerja. Bagi banyak organisasi, tujuan penilaian kinerja adalah untuk memperbaiki kinerja individu dalam organisasi. Dalam melakukan penilaian kinerja perlu dilakukan dengan sebuah alat ukur atau teknik yang baik dan benar sesuai dengan kondisi sebuah instansi perusahaan atau organisasi, agar dapat meminimalkan hal-hal yang bersifat negatif bagi pegawai.

Kinerja atau performance merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja ( prestasi kerja ) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

“Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya”. Menurut Robbins (2016:260), terdapat indikator yang memengaruhi tingkat kinerja pegawai pada suatu instansi yaitu;

### **1. Kualitas Kerja**

Pengukuran kualitas kinerja dilihat dari presepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara diatas maka peneliti menyimpulkan bahwa dengan meningkatkan kualitas kerja bagi pemimpin maupun pegawai merupakan salah satu tujuan yang dapat meningkatkan kinerja pemimpin dan pegawai itu sendiri.

### **2. Kuantitas Kerja**

Kuantitas yang dimaksud merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

Berdasarkan hasil wawancara diatas maka peneliti menyimpulkan bahwa kuantitas kinerja yang diberikan oleh Koordinator Wilayah di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kecamatan Talang Kelapa Kabupaten Banyuasin kepada pemimpin dan para pegawainya sudah sesuai dengan Tugas Pokok dan Fungsi masing masing pegawai sehingga pegawai mengetahui apa yang harus dikerjakan dengan kuantitas diri sendiri.

### **3. Ketepatan Waktu**

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil

output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

Berdasarkan hasil wawancara diatas maka peneliti menyimpulkan bahwa ketepatan waktu yang diberikan oleh Koordinator Wilayah di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kecamatan Talang Kelapa Kabupaten Banyuasin berupa aturan kerja yang harus di jalani, di taati dan tidak boleh di langgar supaya kinerja pemimpin dan pegawai berjalan sangat baik dan sesuai dengan keinginan para pemimpin dan pegawainya.

#### **4. Efektifitas Kerja**

Efektivitas Kerja merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) yang dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

Berdasarkan hasil wawancara diatas maka peneliti menyimpulkan bahwa efektifitas yang diberikan oleh Koordinator Wilayah di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kecamatan Talang Kelapa Kabupaten Banyuasin kepada pemimpin pegawainya maupun masyarakat atau pengunjung sudah sangat baik. Dalam hal ini pemerintah sudah memberikan kepuasan dalam bekerja pada pemimpin dan pegawai untuk mencapai efektifitas kinerja yang efektif.

#### **5. Kemandirian**

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya sesuai komitmen kerja. Kemandirian juga merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Berdasarkan hasil wawancara diatas maka peneliti menyimpulkan bahwa dalam untuk kemandirian seorang pegawai, itu perlu mengikuti pembelajaran pengalaman yang panjang guna meningkatkan profesionalisme kerja dan pelayanan sesuai bidang kerja atau kemandirian setiap pegawai Koordinator Wilayah di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kecamatan Talang Kelapa Kabupaten Banyuasin.

#### **B. Apa saja kendala-kendala yang dihadapi pemimpin untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Koordinator Wilayah Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kecamatan Talang Kelapa Kabupaten Banyuasin ?**

Suatu pemimpin yang mengalami kendala untuk meningkatkan kinerja pegawai bisa terjadi karena mengalami fluktuatif berdasarkan kondisi dan situasi yang turut mempengaruhinya. Ketika kinerja pegawai suatu perusahaan mengalami kenaikan maka pengaruh pada profit suatu perusahaan juga akan terjadi peningkatan, dan begitu juga sebaliknya pada saat kinerja pegawai suatu perusahaan mengalami penurunan maka profit yang didapat oleh suatu perusahaan akan menurun. Kondisi kinerja pegawai yang fluktuatif tersebut sangat memungkinkan dipengaruhi oleh berbagai kejadian dari sisi internal dan eksternal perusahaan.

Sutrisno (2016:151) mengatakan bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja atau prestasi kerja yaitu faktor individu dan faktor lingkungan, faktor-faktor individu yang dimaksud adalah:

1). Faktor Individu yang meliputi:

- a) Usaha (effort) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
  - b) Abilities, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
  - c) Role/ Task Perception, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.
- 2). Faktor Lingkungan, yang meliputi :
- a) Kondisi fisik yang tidak sehat, yaitu Kondisi fisik (Physical Condition) secara umum dapat diartikan dengan keadaan atau kemampuan fisik. Keadaan tersebut bisa meliputi sebelum (kondisi awal), dan pada saat setelah mengalami suatu proses latihan
  - b) Peralatan yang kurang lengkap, yaitu adalah benda yang digunakan untuk mempermudah pekerjaan kita sehari-hari maka dari itu peralatan yang tersedia harus lengkap.
  - c) Waktu yang tidak cukup, yaitu seluruh rangkaian saat ketika proses, perbuatan, atau keadaan berada atau berlangsung. Dalam hal ini, skala waktu merupakan interval antara dua buah keadaan/kejadian, atau bisa merupakan lama berlangsungnya suatu kejadian maka dari itu harus cukup waktu yang digunakan dan di berikan. Waktu seakan akan berjalan begitu cepat
  - d) Material yang kurang, yaitu adalah bahan baku yang diolah pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa material adalah sebagai beberapa bahan yang dijadikan untuk membuat suatu produk
  - e) Pendidikan yang kurang, yaitu pembelajaran pengetahuan, keterampilan, maka dari itu harus memiliki pendidikan yang baik dan kebiasaan sekelompok orang yang diturunkan dari satu generasi ke generasi berikutnya melalui pengajaran, pelatihan, atau penelitian. Pendidikan sering terjadi di bawah bimbingan orang lain, tetapi juga memungkinkan secara otodidak.
  - f) Supervisi yang kurang ketat, yaitu Supervisi secara etimologi berasal dari kata "super" dan "visi" yang mengandung arti melihat dan meninjau dari atas atau menilik dan menilai dari atas yang dilakukan oleh pihak atasan terhadap aktivitas, daya cipta, dan kinerja bawahan.
  - g) Desain organisasi yang kurang baik, yaitu adalah pola tentang hubungan antara berbagai komponen dan bagian dari organisasi, namun sesungguhnya desain organisasi merupakan proses perkembangan hubungan dan penciptaan struktur untuk mencapai tujuan organisasi
  - h) Pelatihan yang tidak efektif, yaitu Pelatihan dapat diartikan sebagai proses terencana untuk memodifikasi sikap atau perilaku pengetahuan, keterampilan melalui pengalaman belajar. Tujuannya adalah untuk mencapai kinerja yang efektif dalam setiap kegiatan atau berbagai kegiatan
  - i) Keberuntungan yang kurang berpihak, yaitu Keberuntungan menurut definisinya adalah kesempatan yang memihak kita,

sebuah fenomena dan kejadian yang membawa kabar baik.

## SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan dari hasil penelitian terkait hasil Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Koordinator Wilayah Dinas Pendidikan dan Kebudayaan di Kecamatan Talang Kelapa Kabupaten Banyuasin maka kesimpulan dari hasil penelitian ini sebagai berikut :

1. Peran Kepemimpin pada Koordinator Wilayah Dinas Pendidikan dan Kebudayaan di Kecamatan Talang Kelapa Kabupaten Banyuasin sudah berjalan sangat baik. Hal ini terlihat dari Mengambil Keputusan, Motivasi, Komunikas, Pengendalian Bawahan, Tanggung Jawab yang sudah diterapkan dengan baik.
2. Kinerja Pegawai di Koordinator Wilayah Dinas Pendidikan dan Kebudayaan di Kecamatan Talang Kelapa Kabupaten Banyuasin sudah cukup baik, dengan strategi upaya Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Ketepatan Waktu, Efektifitas Kerja, dan Kemandirian yang diberikan kepada pegawai, yang membuat pegawai semangat dalam meningkatkan kinerjanya.

### 6.2 Saran

Dari simpulan diatas, maka penulis dapat memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Dengan peran kepemimpinan yang telah ada diharapkan kedepannya lebih di tingkatkan

lagi koordinasi dengan para pegawai dan masyarakat dalam semua hal mengenai tugas dan fungsi pada Koordinator Wilayah Dinas Pendidikan dan Kebudayaan di Kecamatan Talang Kelapa Kabupaten Banyuasin.

2. Untuk kinerja pegawai sekarang ini sudah sangat baik, untuk tetap dipertahankan dan diupayakan bisa meningkatkan lagi kualitas dan kinerja pegawai Koordinator Wilayah Dinas Pendidikan dan Kebudayaan di Kecamatan Talang Kelapa Kabupaten Banyuasin yang lebih baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aire Wibowo, 2012. Analisis Kepemimpinan Di Indonesia, Edisi Terbaru, Penerbit : Erlangga, Jakarta.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2016. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Andri setiawan, M.djudi mukzam, 2017. Analisis peran pemimpin dalam meningkatkan komitmen organisasional karyawan: Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu ekonomi, 12(1), 77-90
- Alberto, Agung Suprojo, Ignatius Adiwidjaja, 2014. "Peran pemimpin dalam motivasi kinerja pegawai": Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Vol.3 No. 2.
- Bahri, 2008. *Konsep dan definisi konseptual*. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.

- Bahrumi Suganda, 2018. Peran Pemimpin dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. BPRS Aman Syariah Sekampung.
- Edy Sutrisno, 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak kesebelas, Jakarta: Kencana Prenada Media Group;
- Ernie Tisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah, 2005. Pengantar Manajemen Jakarta: kencana, h.260
- Gaung Persada Press : Jakarta. Mardalis, 2009. Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal. Bumi Aksara : Jakarta.
- Heriadi, 2010. Pengaruh Belajar Terhadap Hasil Belajar Siswa. UM. Mataram : Mataram.
- Irham Fahmi, 2013. *Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Iskandar, 2008. Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial (kualitatif dan kuantitatif). Gaung persada Press : Jakarta
- Kartini, Kartono, 2014. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Muhamad Ulul Ilmi, 2017. Gaya pemimpin dalam meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil; PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Moleong, L.J, 2013. Metode Penelitian Kualitatif. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Notoatmodjo, Soekidjo, 2009. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nanok Hadi Pramono dkk, 2013. *“Peranan Pemimpin Dalam Memotivasi Karyawan”*. Malang: Jurnal Administrasi Bisnis, Volume 6 Nomor
- Rivai, Veithzal, Deddy Mulyadi, 2013. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi: PT Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Robbins, Stephen, 2007. Manajemen. Edisikedelapan/jilid 2. Jakarta, PT. Grafindo
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Edisi Kedua. Cetakan Kelima. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Rivai, Mulyadi, 2011. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi, Edisi Ketiga, Penerbit Rajawali Pers, Pt RajaGrafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, Stephen P, 2016. *Perilaku Organisasi*, Edisi 16 Indonesia, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Ranupandojo, Heidjrachman dan Suad Husnan, 2002. Manajemen Personal. Yogyakarta : BPFE.
- Sandy Martha, Muhammad, 2015. *“Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen*

- Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati Bandung: Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating”. Tesis di Universitas Widayatama Bandung. Soekidjo Notoatmodjo, Pengembangan Sumber Daya Manusia (Jakarta:Rineka Cipta,2009),h.114
- Sugiyono, 2006. Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif R & D. Alfabeta : Bandung.
- Sutrisno, Edi, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia,Jakarta : Kencana Prenada Media Group;
- Sutrisno, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia,Jakarta : Kencana Prenada Media Group;
- Sugiyono, 2014. Metode Penelitian Manajemen,Penerbit :Bandung, Alfabeta.
- Soekanto, S & B.S., 2014. Sosiologi Suatu Pengantar. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Sondang P. Siagian, 2005. *Fungsi - Fungsi Manajerial*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sondang P. Siagian, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:PT. Bumi Aksara.
- Thoha, M, 2010. Perilaku Organisasi. Edisi Pertama. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Thoha,Miftah, 2011. Perilaku Organisasi:Konsep Dasar dan Aplikasinya.Jakarta: PT.RajaGrafindo Persada.
- Widodo, J, 2006: 78-79. Membangun Birokrasi Berbasis Kinerja. Jawa Timur: Bayumedia Publishing.
- Yuyus Suryana dan Kartib Bayu, 2010. Kewirausahaan Pendekatan Karakteristik Wirausahawan Sukses (Jakata:Kencana).
- Zuriah, Nurul, 2005. Metodologi Penelitian Sosial dan Pendidikan (TeoriAplikasi). Bumi Aksara : Jakarta. Jurnal:.