

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

**RICO ABDIANTARA
1911439
ADMINISTRASI NEGARA**

ABSTRACT

The purpose of this research is to analyze the role of leadership in improving employee performance at the Regional Coordinator (Korwil) of the Talang Kelapa District Education and Culture Service, Banyuasin Regency. The method used in this research is using qualitative research methods by collecting data through observation, interviews, literature study and documentation.

Based on the research results, the role of leadership has an important role in improving employee performance at the Regional Coordinator of the Talang Kelapa District Education and Culture Service, Banyuasin Regency. It can be seen according to Tohardi (2010:222) which includes, the decision making of a leader of the Regional Coordinator of the Education and Culture Service, Talang Kelapa Subdistrict, Banyuasin Regency who always thinks about the causes and consequences after making decisions, also in motivating his employees has also gone well, the communication they have has also been running well, as well as the ability to control subordinates as well as leaders. The Regional Coordinator of the Talang Kelapa District Education and Culture Service, Banyuasin Regency, can be patient to control his emotions and always take responsibility if there are problems or conflicts that occur with the Regional Coordinator of the Talang Kelapa District Education and Culture Service Banyuasin Regency.

Keywords: Leadership, Employee Performance

PENDAHULUAN

Perkembangan yang terjadi di Indonesia selama beberapa tahun terakhir ini mengarah pada tuntutan pelaksanaan pemerintah yang sesuai dengan cita-cita reformasi dengan adanya perkembangan tersebut, pemerintah tidak hanya dapat

melaksanakan fungsinya secara efektif dan efisien tentunya pemerintah tidak lepas dari tuntutan administrasi. Seiring dengan kemajuan ilmu dan teknologi kebutuhan manusia semakin kompleks.

Manusia diciptakan sebagai makhluk sosial yang saling membutuhkan satu yang lain. Tidak

ada manusia yang dapat hidup sendiri menyendiri manusia didalam sosialisasinya itu hidup secara berkelompok sebagai suatu masyarakat yang ada didalamnya terdapat pada kelompok-kelompok yang lebih kecil. Sekelompok manusia yang bersifat terpadu dan menyatu sebagai satu kesatuan masyarakat disebut sebagai suatu bangsa yang secara bersama-sama mendirikan sebuah Negara dalam kelompok besar tersebut berlangsung kegiatan dalam pemenuhan kebutuhan berbagai bangsa dengan mengupayakan penyelenggaraan pemerintah. Dalam kondisi ini Negara berfungsi Negara sebagai suatu wadah yang ada dalam suatu organisasi, sedangkan pemerintahan yang berfungsi sebagai alat pelaksanaan kegiatan dengan cara kerjasama agar tujuan bersama sebagai suatu bangsa dapat dicapai secara efektif dan efisien terutama dalam memenuhi kebutuhan warga Negara sebagai anggota kelompoknya.

Pada perkembangannya, mengingat kebutuhan perusahaan akan sumber daya manusia yang lebih berkompeten dibidangnya dan ketatnya persaingan diantara para tenaga kerja didunia kerja, maka perlu dilakukan upaya untuk dapat menciptakan tenaga kerja yang berkompeten dan siap memenuhi sumber daya manusia. Hal ini tercantum dalam UU nomor 25 tahun 2000 tersebut antara lain di programkan upaya meningkatkan kualitas dan produktifitas tenaga kerja yang bertujuan untuk mendorong dan meningkatkan produktivitas tenaga kerja ataupun sumber daya manusia yang berkualitas. Dalam suatu organisasi / instansi kuslitas sumber daya manusia pegawai merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan produktifitas kinerja suatu organisasi /

instansi. Oleh karena itu diper;ukan sumber daya manusia yang mempunyai profesionalisme dan kompetensi tinggi karena hal ini akan mendukung kinerja pegawai untuk mengukur sukses / tidaknya kepemimpinan yang dilaksanakan maka diperlukan adanya peranan secara sistematis yang dilakukan sorang pemimpin dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Begitu pula yang terjadi didalam suatu organisasi ataupun instansi dibutuhkan adanya humas, agar instansi tersebut dapat berjalan dengan baik. Salah satu faktor kelancaran ialah adanya peranan kepemimpinan pada sebuah perusahaan. Agar dapat berjalan dengan baik dan lancar. Perusahaan diharuskan untuk mengatur pelaksanaan administrasi agar dapat memberikan manfaat yang dibutuhkan pada perusahaan tersebut.

Suatu perusahaan tidak terlepas dari adanya hubungan kepemimpinan, sehingga membutuhkan perhatian dan penanganan serius untuk menciptakan citra yang baik bagi perusahaan. Dalam kegiatan yang berhubungan dengan kepemimpinan. Pemimpin memiliki peranan penting dalam setiap kegiatan / pekerjaan disuatu organisasi / instansi karena pemimpin menjadi perencanaan, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi / instansi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif para pegawainya. Peranan seorang pemimpin penting untuk mencapai tujuan organisasi yang diinginkan termasuk organisasi pada Kantor Koordinator Wilayah Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kecamatan Talang Kelapa Kabupaten Banyuasin terutama berkaitan dengan peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dapat

dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi.

Kepemimpinan merupakan salah satu isu dalam manajemen yang masih cukup menarik untuk diperbincangkan hingga dewasa ini. Media massa baik elektronik maupun cetak, seringkali menampilkan opini dan pembicaraan yang membahas seputar kepemimpinan. Peran pemimpin yang sangat strategis dan penting bagi pencapaian misi visi dan tujuan suatu organisasi merupakan salah satu motif yang mendorong manusia untuk selalu menyelidiki seluk-beluk yang terkait dengan kepemimpinan. Kualitas dari pemimpin seringkali dianggap sebagai faktor terpenting dalam keberhasilan atau kegagalan organisasi, demikian juga keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi baik yang berorientasi bisnis maupun publik, biasanya dipersepsikan sebagai keberhasilan atau kegagalan pemimpin. Begitu pentingnya peran pemimpin sehingga isu mengenai pemimpin menjadi fokus yang menarik perhatian para peneliti bidang perilaku keorganisasian. Pemimpin memegang peran kunci dalam memformulasikan dan mengimplementasikan strategi organisasi.

Hal ini membawa konsekuensi bahwa setiap pimpinan berkewajiban memberikan perhatian yang sungguh-sungguh untuk membina, menggerakkan, mengarahkan semua potensi karyawan dilingkungannya agar terwujud volume dan beban kerja yang terarah pada tujuan. Pimpinan perlu melakukan pembinaan yang sungguh-sungguh terhadap karyawan agar dapat menimbulkan kepuasan dan komitmen organisasi pada akhirnya

dapat meningkatkan kinerja yang tinggi. Organisasi yang berhasil dalam mencapai tujuan serta mampu memenuhi tanggung jawab sosialnya akan sangat tergantung pada para pimpinan. Bila pimpinan mampu melaksanakan dengan baik, sangat mungkin organisasi tersebut akan mencapai sasarannya. Setiap pimpinan di lingkungan organisasi kerja, selalu memerlukan sejumlah pegawai sebagai pembantunya dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi volume dan beban kerja unit masing-masing.

Pimpinan perlu melakukan pembinaan yang sungguh-sungguh terhadap pegawai di lingkungannya agar dapat meningkatkan kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja yang tinggi. Setiap pimpinan dalam memberikan perhatian untuk membina, menggerakkan dan mengarahkan semua potensi pegawai di lingkungannya memiliki pola yang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya. Perbedaan itu disebabkan oleh gaya kepemimpinan yang berbeda-beda pula dari setiap pemimpin. Kesesuaian antara gaya kepemimpinan, norma-norma dan kultur organisasi dipandang sebagai suatu prasyarat kunci untuk kesuksesan prestasi tujuan organisasi.

Dalam kehidupan masyarakat, suatu organisasi formal maupun nonformal selalu ada seseorang yang dianggap lebih dari yang lain. Seseorang yang memiliki kemampuan lebih tersebut kemudian diangkat atau ditunjuk sebagai orang yang dipercayakan untuk mengatur orang lain, biasanya orang seperti itu disebut pemimpin atau manajer. Bila pimpinan tidak memiliki kemampuan memimpin, maka tugas-tugas yang sangat kompleks tidak dapat dikerjakan dengan baik. Apabila manajer atau

pemimpin mampu melaksanakan fungsi-fungsinya dengan baik, maka dapat dikatakan organisasi tersebut dapat mencapai sasarannya.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, antara lain: motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, insentif, budaya kerja, komunikasi, jabatan, pemberian gaji karyawan, pelatihan dan masih banyak yang lainnya. Semua faktor itu pasti berpengaruh ada yang dominan ada juga yang tidak. Perkembangan manajemen dan kepemimpinan dalam suatu organisasi apapun, merupakan hal penting dan perlu mendapatkan perhatian, tanpa adanya suatu manajemen dan kepemimpinan yang baik dan aspiratif, upaya perubahan dan optimalisasi pencapaian kinerja dan tujuan organisasi akan sulit dicapai dan mungkin saja tidak menghasilkan apapun.

Oleh sebab itu, faktor kepemimpinan merupakan faktor yang menentukan tercapainya tujuan suatu organisasi tergantung kepemimpinan yang dijalankan oleh seorang pimpinan. Kedudukan seorang pimpinan dalam suatu organisasi merupakan figur yang unik untuk dipelajari dan sangat menarik untuk diteliti terutama dalam keberhasilannya memimpin suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Nilai-nilai budaya di lingkungan Dinas Kelautan dan Perikanan masih banyak yang perlu diperbaiki dan dikembangkan. Hal ini memerlukan proses dan memakan waktu yang relatif lama.

Motivasi dari pemimpin dapat membangkitkan semangat kerja pegawai untuk bekerja lebih baik, sehingga seorang pegawai yang memiliki motivasi yang tinggi akan

memengaruhi kepuasan kerja menjadi lebih tinggi. Peranan motivasi dalam meningkatkan kerja karyawan sangat penting, antara lain agar motivasi yang diberikan dalam bentuk bimbingan maupun pelatihan dapat menggerakkan setiap karyawan untuk bisa bekerja mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, menjadi tugas utama pimpinan organisasi atau pemerintah daerah untuk mengetahui pengaruh yang dapat mendorong orang-orang yang dipimpinya agar mau berjalan bersama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya (Harlie, 2012).

Dengan adanya pegawai yang termotivasi, maka dapat lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan dalam organisasi, sehingga kepuasan kerja lebih mudah dicapai. Untuk menciptakan organisasi yang memiliki daya saing yang tinggi, organisasi sebaiknya dikelola oleh orang-orang yang memiliki gaya kepemimpinan yang cocok atas setiap perubahan situasi yang terjadi pada organisasi. Ini berarti pimpinan selain memiliki kemampuan manajerial yang tinggi juga harus bisa membaca situasi yang berkembang. Agar tujuan organisasi yang dijalankan dengan baik dan dapat mencapai hasil yang optimal, seorang pemimpin harus didukung oleh pegawai atau bawahan yang memiliki kualitas kinerja yang baik, sehingga yang direncanakan oleh organisasi dapat terwujud dengan maksimal pula. Begitupun sebaliknya jika hal itu tidak dilaksanakan akan memperoleh hasil kinerja yang tidak maksimal juga. Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam sebuah organisasi. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, organisasi harus memiliki

pegawai yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin, sehingga kinerja pegawai meningkat (Maria, 2013). Lebih lanjut kepemimpinan dibutuhkan manusia karena adanya suatu keterbatasan dan kelebihan-kelebihan tertentu pada manusia. Di satu pihak, manusia terbatas kemampuannya untuk memimpin, di pihak lain ada orang yang mempunyai kelebihan kemampuan untuk memimpin disinilah timbulnya kebutuhan akan pemimpin dan kepemimpinan (Edyanto, 2018).

Menurut Kartono (2010:18) pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan dan kelebihan disatu bidang sehingga dia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi pencapaian satu atau beberapa tujuan.

Menurut Kerlinger dan Padhazur (2002:97) faktor kepemimpinan mempunyai peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai karena kepemimpinan yang efektif memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Kepemimpinan yang baik dibutuhkan dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian kepemimpinan dapat menjadi pedoman yang baik dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan PP Nomor 30 Tahun 2019 tentang Pembinaan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bertujuan untuk menjamin pencapaian Target kinerja yang telah ditetapkan dalam SKP. PP ini merupakan penyempurna dari PP Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS yang dianggap tidak sesuai lagi

dengan perkembangan keadaan dan kebutuhan hukum. Prestasi kerja PNS akan dinilai berdasarkan dua unsur penilaian, yaitu Sasaran Kerja Pegawai (SKP), rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS dan, Perilaku Kerja, setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh PNS atau tindak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Adapun penilaian perilaku kerja meliputi aspek orientasi, pelayanan integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, dan kepemimpinan.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai dibutuhkan sikap disiplin. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan. Oleh karena itu, setiap pemimpin selalu berusaha agar bawahannya mempunyai disiplin yang baik.

Seorang pemimpin dikatakan efektif dalam kepemimpinannya apabila bawahannya memiliki kinerja yang baik. Berdasarkan observasi awal penulis pada Kantor Koordinator Wilayah Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kecamatan Talang Kelapa Kabupaten Banyuasin, terlihat adanya permasalahan, yaitu dilihat dari kepemimpinannya beliau selaku pemimpin memberikan kebebasan kepada karyawannya termasuk tidak adanya ketegasan dalam penetapan jam kerja yang ketat sehingga, membuat karyawan kurang efektif dalam melakukan pekerjaan. Melihat beberapa pentingnya pengaruh peran seorang pemimpin dalam

mengoperasikan organisasi dengan individu yang berbeda-beda maka, seorang pemimpin harus benar-benar berkualitas agar dapat memimpin bawahannya dengan baik sehingga produktifitas dan tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif dan efisien.

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka penulis tertarik untuk mengambil judul **“Peranan Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Koordinator (Korwil) Wilayah Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kecamatan Talang Kelapa Kabupaten Banyuasin”**

LANDASAN TEORI

A. KEPEMIMPINAN

Kepemimpinan secara harfiah berasal dari kata pimpin. Kata pimpin mengandung pengertian mengarahkan, membina atau mengatur, menuntun dan juga menunjukkan ataupun mempengaruhi. Pemimpin mempunyai tanggung jawab baik secara fisik maupun spiritual terhadap keberhasilan aktivitas kerja dari yang dipimpin, sehingga menjadi pemimpin itu tidak mudah dan tidak akan setiap orang mempunyai kesamaan di dalam menjalankan kepemimpinannya.

Menurut Wahjosumidjo (2005: 17) kepemimpinan di terjemahkan kedalam istilah sifat- sifat, perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola- pola, interaksi, hubungan kerja sama antarperan, kedudukan dari satu jabatan administratif, dan persuasif, dan persepsi dari lain- lain tentang legitimasi pengaruh.

Miftah Thoha (2010: 9) kepemimpinan adalah kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi karena sebagian besar keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan dalam organisasi tersebut.

Menurut C. Turney (1992) dalam Martinis Yamin dan Maisah (2010: 74) mendefinisikan kepemimpinan sebagai suatu group proses yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola dan menginspirasi sejumlah pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi melalui aplikasi teknik- teknik manajemen.

George R. Terry (Miftah Thoha, 2010: 5) mengartikan bahwa Kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

Menurut Kartini Kartono (2003: 48) mengemukakan Kepemimpinan itu sifatnya spesifik, khas, diperlukan bagi situasi khusus. Sebab dalam satu kelompok yang melakukan aktivitas aktivitas tertentu, dan punya tujuan serta peralatan khusus, pemimpin kelompok dengan ciri- ciri karakteristiknya itu merupakan fungsi dari situasi khusus tadi. Jelasnya sifat- sifat utama dari pemimpin dan kepemimpinannya harus sesuai dan bisa diterima oleh kelompoknya, juga bersangkutan, serta cocok-pas dengan situasi dan zamannya.

Menurut Sudarwan Danim (2004: 56) kepemimpinan adalah setiap perbuatan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasi

dan memberi arah kepada individu atau kelompok yang tergabung di dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Martinis Yamin dan Maisah (2010: 74) kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola anggota kelompoknya untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan bentuk strategi atau teori memimpin yang tentunya dilakukan oleh orang yang biasa kita sebut sebagai pemimpin. Pemimpin adalah seseorang dengan wewenang kepemimpinannya mengarahkan bawahannya untuk mengerjakan sebagian dari pekerjaannya dalam mencapai tujuan.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin dalam memimpin bawahan dengan karakteristik tertentu sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Faktor keberhasilan seorang pemimpin salah satunya tergantung dengan teknik kepemimpinan yang dilakukan dalam menciptakan situasi sehingga menyebabkan orang yang dipimpinnya timbul kesadarannya untuk melaksanakan apa yang dikehendaki. Dengan kata lain, efektif atau tidaknya seorang pemimpin tergantung dari bagaimana kemampuannya dalam mengelola dan menerapkan pola kepemimpinannya sesuai dengan situasi dan kondisi organisasi tersebut.

B. KINERJA

Suatu organisasi atau perusahaan jika ingin maju atau berkembang maka dituntut untuk memiliki pegawai yang berkualitas. Pegawai yang berkualitas adalah pegawai yang kinerjanya dapat memenuhi target atau sasaran yang

ditetapkan oleh perusahaan. Untuk memperoleh pegawai yang memiliki kinerja baik maka diperlukan penerapan kinerja.

Ukuran kinerja dapat dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu sesuai dengan standart yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan bentuknya dapat bersifat *tangible* (dapat ditetapkan alat ukurnya atau standarnya) atau *intangibile* (tak dapat ditetapkan alat ukurnya atau standarnya), tergantung pada bentuk dan proses pelaksanaan pekerjaan itu. Kinerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam suatu perusahaan ditentukan oleh beberapa faktor dan kondisi yang baik itu yang berasal dari dalam diri pegawai ataupun yang berasal dari luar individu pegawai.

Mangkuprawira dan Hubeis dalam bukunya Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia (2007:153) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan.

Mangkuprawira dan Hubeis (2007:160) menyebutkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik pegawai. Faktor – faktor intrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari pendidikan, pengalaman, motivasi, kesehatan, usia, keterampilan, emosi dan spiritual. Sedangkan faktor ekstrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik, kepemimpinan, komunikasi vertikal dan horizontal, kompensasi, kontrol berupa penyeliaan, fasilitas, pelatihan, beban kerja, prosedur kerja, system hukuman dan sebagainya.

Lebih lanjut Mangkuprawira dan

Hubeis (2007:155) menguraikan faktor-faktor tersebut sebagai berikut :

- a. Faktor Personal, faktor personal pegawai meliputi unsur pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- b. Faktor Kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja kepada karyawan.
- c. Faktor Tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu team, kepercayaan terhadap sesama anggota team, kekompakan, dan keeratan anggota team.
- d. Faktor Sistem, meliputi system kerja, fasilitas kerja dan infrakstruktur yang diberikan oleh organisasi, kompensasi dan proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi.
- e. Faktor Kontekstual, meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Definisi lain datang dari Murpy dan Cleveland dalam Pasolong (2007:175) mengatakan bahwa, kinerja adalah kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas dan pekerjaan. Hal ini berarti bahwa kinerja pegawai dalam sebuah organisasi ditentukan oleh sikap dan perilaku pegawai terhadap pekerjaannya dan orientasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya tersebut.

Kinerja menurut Amstrong dan Baron (1998:159) seperti dikutip oleh Wibowo (2008:222) adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang

mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Menurut Simanjuntak (2005:221), definisi kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan pada tiga kelompok, yaitu kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen (Simanjuntak, 2005:210).

Dari definisi-definisi tersebut kinerja merupakan suatu hasil dari tindakan seorang pekerja sesuai dengan pekerjaannya dan diawasi oleh orang-orang tertentu yaitu seorang atasan atau pimpinan dan dukungan dari organisasi.

METODE PENELITIAN

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).

PEMBAHASAN

Pembahasan dilakukan untuk melihat Perananan Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Koordinator Wilayah Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kecamatan Talang Kelapa Kabupaten Banyuasin. Berdasarkan hasil penelitian dan wawancara di Koordinator Wilayah Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kecamatan Talang

Kelapa Kabupaten Banyuasin dapat dijelaskan sebagai berikut.

Berikut ini merupakan pembahasan mengenai Perananan Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Koordinator Wilayah Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kecamatan Talang Kelapa Kabupaten Banyuasin yang penulis lakukan pada dua konsep yaitu Perananan kepemimpinan dan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian dan wawancara pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Perananan Kepemimpinan

Dalam pembahasan ini akan dipaparkan Peranan kepemimpinan sesuai dengan operasionalisasi konsep yang telah peneliti tentukan sebelumnya yang diantaranya yaitu, Pengambilan Keputusan, Kemampuan Memotivasi, Kemampuan Komunikasi, Pengendalian, Tanggung Jawab, Kemampuan Mengendalikan Emosional. Berdasarkan hasil observasi beberapa hal yang berkaitan dengan Perananan kepemimpinan yang terjadi dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Koordinator Wilayah Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kecamatan Talang Kelapa Kabupaten Banyuasin adalah sebagai berikut.

a. Pengambilan Keputusan

Sebagai pemimpin, kemampuan dalam mengambil keputusan adalah salah satu aspek paling penting untuk mencapai tujuan dan menjalankan tugas kepemimpinannya. Proses pengambilan keputusan yang baik membutuhkan analisis yang cermat, pemahaman yang mendalam tentang situasi, serta kesadaran akan dampak dari keputusan yang diambil.

Menurut Tohardi (2010:222) pengambilan 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 dari hasil penelitian di Koordinator Wilayah Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kecamatan Talang Kelapa Kabupaten Banyuasin penulis membahas bahwa pengambilan keputusan dalam peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai yang dilakukan pemimpin pada Kantor Koordinator Wilayah Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kecamatan Talang Kelapa Kabupaten Banyuasin sudah baik dalam pengambilan keputusan dimana pemimpin tidak terlalu terburu-buru dalam pengambilan keputusannya karena hal itu dilakukan untuk mempertimbangkan sebab dan akibat sehingga tidak terjadi salah dalam pengambilan keputusan.

Pengambilan keputusan merupakan salah satu keterampilan utama yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin. Keputusan yang tepat dan bijaksana akan memengaruhi kinerja dan kesuksesan organisasi atau tim yang dipimpin. Penting bagi pemimpin untuk senantiasa mengasah dan meningkatkan keterampilan ini agar dapat menghadapi berbagai tantangan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

b. Kemampuan Memotivasi

Memotivasi (motivating) adalah pemberian daya penggerak yang

menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan kerja.

Menurut Tohardi (2010:222) Kemampuan memotivasi 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 dari hasil penelitian di Koordinator Wilayah Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kecamatan Talang Kelapa Kabupaten Banyuasin penulis membahas bahwa kemampuan memotivasi dalam menjalankan Perannya pemimpin bersifat interpersonal yang diukur berdasarkan pemimpin sebagai penggerak sudah baik. Hal ini dibuktikan oleh kepala Koordinator Wilayah Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kecamatan Talang Kelapa Kabupaten Banyuasin sebagai pemimpin dia selalu membeikan motivasi kepada pegawainya berupa reward dan punishment dalam menggerakkan pegawainya.

Peran pemimpin dalam memotivasi merupakan aspek krusial dalam kepemimpinan. Motivasi adalah dorongan internal yang mempengaruhi perilaku individu untuk mencapai tujuan dan kinerja yang lebih baik. Seorang pemimpin yang efektif dapat menginspirasi, mendorong, dan mempengaruhi pegawai atau bawahannya untuk mencapai hasil yang

optimal. Memotivasi anggota tim merupakan tugas terus-menerus bagi seorang pemimpin. Dengan memahami kebutuhan, aspirasi, dan potensi pegawai, seorang pemimpin dapat menciptakan lingkungan kerja yang inspiratif dan produktif. Memotivasi dengan baik akan meningkatkan produktivitas, loyalitas, dan kolaborasi dalam organisasi, serta membantu mencapai tujuan organisasi dengan lebih efektif.

c. Kemampuan Komunikasi

Kemampuan komunikasi harus dimiliki oleh setiap manusia dimuka bumi terutama oleh seorang pemimpin. Kemampuan 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.

Menurut Tohardi (2010:222) Kemampuan komunikasi harus dimiliki oleh setiap manusia dimuka bumi terutama oleh seorang pemimpin. Kemampuan 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 dari hasil penelitian di Koordinator Wilayah Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kecamatan Talang Kelapa Kabupaten Banyuasin penulis membahas bahwa kemampuan komunikasi dalam menyampaikan masukan, ide, informasi yang berperan penting sebagai komunikator kepada para pegawainya mengenai kinerja dan perencanaan program-program kerja yang melibatkan para para pegawainya

sehingga dapat menjadi contoh. Selain itu pimpinan selaku orang yang mempunyai wewenang dan tanggung jawab atas apa yang dipimpinnya harus mampu membentuk wadah dalam organisasinya yang didalamnya berkumpul sejumlah orang yang menjalankan serangkaian aktivitas tertentu secara teratur guna tercapainya tujuan yang telah disepakati bersama.

d. Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Kemampuan mengendalikan bawahan adalah proses pengaturan berbagai faktor dalam suatu perusahaan, agar sesuai dengan rencana - rencana yang telah ditetapkan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan dapat terselenggara.

Menurut Tohardi (2010:222) 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 dari hasil penelitian di Koordinator Wilayah Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kecamatan Talang Kelapa Kabupaten Banyuasin penulis membahas bahwa kemampuan mengendalikan bawahan dalam melaksanakan pengendalian atau pengawasan terhadap para pegawai pada pagi hari diawali dengan mengisi absensi, briefing pagi dengan sesi tanya jawab mengenai permasalahan yang

dihadapi pegawai dan mencari solusi bersama dengan cara musyawarah, mengawasi bagian frontliner operasional bank, meminta laporan kegiatan yang dilakukan sebelumnya kepada para pegawai untuk memastikan semua berjalan sesuai dengan prosedur dan tujuan perusahaan, begitu pula kegiatan yang belum terlaksana dengan baik dapat segera diperbaiki dengan tujuan kesalahan-kesalahan yang terjadi dapat dimitigasi dengan baik kedepannya.

Dapat disimpulkan bahwa Pimpinan Koordinator Wilayah Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kecamatan Talang Kelapa Kabupaten Banyuasin dalam melakukan pengawasan kepada pegawai dengan cara melihat dari segi kedisiplinan mulai dari absensi hingga kerapian pegawai, mengawasi kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan, dan menegur pegawai yang kurang disiplin dan melanggar aturan diperusahaan.

e. Tanggung Jawab

tanggung jawab Peranan kepemimpinan sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Seorang pemimpin memiliki Peranan strategis dalam membimbing, menginspirasi, dan membentuk pegawainya agar mencapai tujuan organisasi secara efektif.

Menurut Tohardi (2010:222) 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 penelitian di Koordinator Wilayah Dinas Pendidikan

dan Kebudayaan Kecamatan Talang Kelapa Kabupaten Banyuasin penulis membahas bahwa tanggung jawab yang diemban oleh pimpinan Koordinator Wilayah Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kecamatan Talang Kelapa Kabupaten Banyuasin sudah berjalan dengan baik karena Kepala Dinas selaku seorang pemimpin selalu bertanggung jawab atas masalah atau kesalahan yang ada di kantor.

Tanggung jawab seorang pemimpin melibatkan banyak aspek dan peran yang saling terkait. Seorang pemimpin yang efektif harus memiliki kemampuan dalam mengkoordinasikan, mengambil keputusan, memotivasi, dan mengelola anggota tim serta sumber daya organisasi. Melalui pemenuhan tanggung jawab dengan baik, seorang pemimpin dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif, harmonis, dan berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

f. Kemampuan Mengendalikan Emosional

Kemampuan mengendalikan emosi dalam kepemimpinan sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kepemimpinan yang memiliki kemampuan mengendalikan emosi, juga dikenal sebagai kecerdasan emosional, berPeranan penting dalam membentuk budaya kerja yang positif, produktif, dan kolaboratif di lingkungan kerja.

Menurut Tohardi (2010:222) 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 penelitian di Koordinator Wilayah Dinas Pendidikan

dan Kebudayaan Kecamatan Talang Kelapa Kabupaten Banyuasin penulis membahas bahwa kemampuan mengendalikan emosional yang dimiliki oleh Kepala Dinas pada Koordinator Wilayah Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kecamatan Talang Kelapa Kabupaten Banyuasin sudah cukup baik dalam mengendalikan emosinya ketika melihat para pegawainya ada kesalahan yang mungkin bisa dimaafkan dan bisa diperbaiki dalam bekerja selaku pemimpin dia akan mengingatkan dan akan berbicara dengan baik-baik.

Seorang pemimpin yang memiliki kemampuan mengendalikan emosi dapat memahami dan mengenali emosi mereka sendiri dengan baik. Kemampuan untuk mengelola stres, frustrasi, atau tekanan dalam situasi yang menantang dapat membantu pemimpin tetap tenang dan rasional dalam mengambil keputusan yang tepat. Kemampuan mengendalikan emosi memungkinkan seorang pemimpin untuk memberikan dampak positif pada pegawainya. Pemimpin yang mampu mengendalikan emosi mereka dapat menginspirasi dan memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik dan berkinerja.

2. Kinerja Pegawai

Sebagaimana yang dimaksud pada PP Pasal 10 Ayat 3 Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) perencanaan kinerja terdiri atas penyusunan dan penetapan SKP dengan memperhatikan perilaku kerja dan mendasari target kinerja yaitu yang meliputi aspek berikut.

a. Kualitas Kerja

Kualitas adalah suatu kondisi dinamik yang berhubungan dengan hasil kerja manusia, proses dan

lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan. Secara garis besar ada beberapa unsur pokok yang mempengaruhi kualitas kerja seorang pegawai yaitu, kecepatan, ketepatan, keramahan dan nyaman. Kecepatan ini merupakan satu kesatuan yang terintegrasi untuk menentukan keberhasilan suatu pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara menerangkan bahwa kualitas melukiskan seberapa baik atau seberapa lengkap hasil harus dicapai. Kriteria ini antara lain mengemukakan akurasi, presisi, penampilan (kerapihan), kemanfaatan dan efektivitas.

Seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan, biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan, keberhasilan hasil kerja, berkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volumen pekerjaan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

Dari hasil penelitian penulis di Koordinator Wilayah Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kecamatan Talang Kelapa Kabupaten Banyuasin penulis membahas bahwa kualitas kerja pegawai sudah baik, namun masih perlu ditingkatkan lagi, terutama dalam hal kemampuan seorang pemimpin, kemampuan seorang pemimpin sangat berpengaruh pada proses pekerjaan, sehingga mempengaruhi kualitas kerja pegawai serta menjadi tolak ukur penilaian dan hasil kerja pegawai.

b. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya, kuantitas kerja ini dapat

dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing, selain itu juga merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan,

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara menerangkan bahwa Ukuran kuantitas merupakan ukuran paling mudah untuk disusun dan diukur, yaitu hanya dengan menghitung seberapa banyak unit keluaran kinerja harus dicapai dalam kurun waktu tertentu.

Kuantitas kerja merupakan banyaknya pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh pegawai dalam kurun waktu yang telah ditentukan. Jika jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan pegawai semakin banyak, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Pegawai yang senantiasa berusaha menyelesaikan pekerjaan yang diberikan menunjukkan tanggungjawab yang sangat besar.

Dari hasil penelitian penulis di Koordinator Wilayah Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kecamatan Talang Kelapa Kabupaten Banyuasin penulis membahas bahwa kuantitas para pegawai Koordinator Wilayah Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kecamatan Talang Kelapa Kabupaten Banyuasin sudah cukup baik, terbukti dalam proses penyelesaian pekerjaan pegawai selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, hal tersebut juga berpengaruh hasil kerja para pegawai.

Kuantitas kerja merupakan banyaknya pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh pegawai dalam kurun waktu yang telah ditentukan. Jika jumlah pekerjaan yang dapat

diselesaikan pegawai semakin banyak, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Pegawai yang senantiasa berusaha menyelesaikan pekerjaan yang diberikan menunjukkan tanggungjawab yang sangat besar.

c. Waktu

Ketepatan waktu dalam kinerja pegawai merujuk pada kemampuan dan komitmen pegawai untuk menyelesaikan tugas-tugas atau kewajiban pekerjaan mereka sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan atau diharapkan. Ini berarti pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan mereka dalam batas waktu yang telah ditentukan, tanpa keterlambatan atau penundaan yang tidak diperlukan.

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara menerangkan bahwa waktu adalah ukuran lamanya proses hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai.

Setiap pekerjaan memiliki waktu yang telah ditentukan untuk dapat diselesaikan sehingga tujuan awal dari organisasi terpenuhi. Semakin lama proses suatu pekerjaan maka akan semakin lama pula penyelesaiannya sehingga akan menghambat pekerjaan lain. Selain itu kinerja pegawai juga dinilai dari berapa lama para pegawai melaksanakan pekerjaan mereka. Semakin cepat pekerjaan itu terselesaikan maka semakin baik pula kinerja pegawai.

Dari hasil penelitian penulis di Koordinator Wilayah Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kecamatan Talang Kelapa Kabupaten Banyuasin penulis membahas bahwa pegawai Koordinator Wilayah Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kecamatan Talang Kelapa Kabupaten Banyuasin sudah bisa

mengatur waktu dengan baik dalam menjalankan tugas mereka karena setiap pekerjaan memiliki ketepatan waktu yang telah ditentukan sebelumnya.

d. Biaya

Pemantauan dan evaluasi kinerja merupakan bagian penting dari kepemimpinan yang efektif. Koordinator Wilayah Dinas perlu mengalokasikan biaya untuk sistem pemantauan kinerja yang efektif, termasuk penggunaan teknologi atau alat evaluasi yang tepat guna.

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara menerangkan bahwa Biaya merupakan suatu dasar yang digunakan untuk melakukan perhitungan biaya. Objek biaya diantaranya: produk, jasa, proyek, konsumen, merek, aktivitas, dan departemen.

Dari hasil penelitian penulis di Koordinator Wilayah Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kecamatan Talang Kelapa Kabupaten Banyuasin penulis membahas bahwa membutuhkan biaya dalam pekerjaan yang harus diselesaikan oleh pegawai dan bahwa biaya yang dibutuhkan pegawai tidak hanya terkait dengan gaji dan tunjangan, tetapi juga melibatkan berbagai komponen lain yang dikeluarkan oleh Koordinator Wilayah Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kecamatan Talang Kelapa Kabupaten Banyuasin untuk mendukung pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pegawai secara optimal. Pengelolaan biaya harus dilakukan dengan efisien dan transparan untuk memastikan sumber daya yang ada digunakan dengan bijaksana.

SIMPULAN DAN SARAN

A. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan wawancara yang telah diuraikan diatas dapat disimpulkan bahwa Peran kepemimpinan memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Koordinator Wilayah Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kecamatan Talang Kelapa Kabupaten Banyuasin. Pengambilan keputusan seorang pemimpin Koordinator Wilayah Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kecamatan Talang Kelapa Kabupaten Banyuasin yang selalu memikirkan sebab dan akibat setelah pengambilan keputusan, juga dalam memotivasi pegawainya juga sudah berjalan dengan baik, komunikasi yang dimiliki juga sudah berjalan dengan baik, serta kemampuan dalam mengendalikan bawahan juga pemimpin Koordinator Wilayah Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kecamatan Talang Kelapa Kabupaten Banyuasin dapat bersabar untuk mengendalikan emosionalnya dan selalu bertanggung jawab jika ada masalah ataupun konflik yang terjadi pada Koordinator Wilayah Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kecamatan Talang Kelapa Kabupaten Banyuasin. Kemudian mengenai kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan, telah berjalan dengan baik sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai, dimana kualitas, kuantitas, waktu dan biaya yang dilakukan dan diberikan pegawai dalam bekerja sudah berjalan dengan baik dan sesuai aturan yang ada.

B. SARAN

Berdasarkan simpulan di atas maka saran penulis yaitu, hendaknya Peranan Kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Koordinator Wilayah Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kecamatan Talang Kelapa Kabupaten Banyuasin yang masih belum baik dapat diatasi secepat mungkin. Karena hal tersebut sangat penting bagi kelangsungan instansi dan meningkatkan kinerja pegawai. Pemimpin diharapkan lebih terbuka kepada pegawai dengan memberikan perhatian, motivasi, bimbingan, arahan baik berupa kata-kata maupun perbuatan. mengadakan kegiatan pendidikan dan pelatihan yang diadakan oleh dinas terkait, penambahan fasilitas kerja, juga melakukan pengawasan terhadap para pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Tohardi. 2010. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2014. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Bahri. 2008. *Konsep dan definisi konseptual*. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Dedi Rianto Rahadi, 2010. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Malang: Tunggal Mandiri Publishing.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, 1990. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: PN Balai Pustaka.

- Hadari Nawawi. 2003. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Irham Fahmi. 2013. *Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Kartini, Kartono. 1994. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Moehariono, 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sondang P Siagian, 1997, *Filsafat Administrasi*. Jakarta: Rineka Cipta
- _____ 2003, *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- _____ 2005. *Fungsi - Fungsi Manajerial*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Stephen Robbins, 2001, *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Prenhallindo
- Sudarman Danim, 2011, *Motivasi Kepemimpinan dan Efektifitas dan Kelompok*. Jakarta : Prenada Media.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Wahjosumidjo. 1987, *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.