

**KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN
KABUPATEN SOLOK**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Tim Penguji Skripsi Jurusan Administrasi Pendidikan
Sebagai Salah Satu Persyaratan Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Pendidikan**



OLEH

**OKTOWERY
69963/2005**

**JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2011**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

**KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN
KABUPATEN SOLOK**

Nama : OKTOWERY
NIM : 69963
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang. Februari 2011

Disetujui Oleh :

Pembimbing I

Pembimbing II

Dra. Ermita,M.Pd.
Nip. 19630703 198703 2 002

Dra. Anisah,M.Pd
Nip. 19631406 198903 2 001

ABSTRAK

Judul : Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Solok
Penulis : Oktowery
Pembimbing : 1. Dra. Ermita, M. Pd
2. Dra. Anisah, M.Pd

Kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Solok dilihat dari dimensi perilaku kerja dan prestasi kerja pegawai. Perumusan masalah dalam penelitian ini secara umum adalah bagaimana kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Solok. Secara rinci rumusan masalahnya adalah : 1) Bagaimana kinerja pegawai dilihat dari dimensi perilaku kerja di Dinas Pendidikan Kabupaten Solok, 2) Bagaimana kinerja pegawai dilihat dari dimensi prestasi kerja di Dinas Pendidikan Kabupaten Solok.

Jenis penelitian ini tergolong penelitian deskriptif yang menggambarkan apa adanya tentang kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Solok. Penelitian ini terdiri dari satu variabel yaitu kinerja pegawai. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Solok yang berjumlah 70 orang. Semua populasi dijadikan responden. Data dikumpulkan dengan angket model skala Likert yang telah diujicobakan untuk melihat validitas dan reliabilitas. Validitas angket dihitung dengan rumus korelasi *Spearman Rank* dan reliabilitasnya dengan rumus *Alpha* Hasil uji coba kedua variabel tersebut dinyatakan valid dan reliabel. Teknik analisis data menggunakan rumus rata-rata (mean).

Hasil penelitian mengungkapkan bahwa : (1) kinerja pegawai dilihat dari dimensi perilaku kerja cukup baik dengan skor rata-rata 3,56 , (2) kinerja pegawai dilihat dari dimensi prestasi kerja sudah baik dengan skor rata-rata 3,77. (3) Secara umum kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Solok sudah baik dengan skor rata-rata 3,66.

Jadi kinerja pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Solok sudah baik, namun masih perlu ditingkatkan terutama pada dimensi perilaku kerja karena baru cukup baik.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis aturkan pada Tuhan Yang Maha Esa, yang telah memberikan berkat dan karunia-Nya, sehingga penulis mampu untuk menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Solok”**.

Skripsi ini ditulis dalam rangka memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana pendidikan pada Jurusan Administrasi Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Padang. Penulisan skripsi ini terlaksana berkat bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, baik berupa moril maupun materil. Untuk itu penulis pada kesempatan ini menyampaikan terima kasih yang tulus kepada :

1. Ibu Dra. Ermita, M.Pd, dan Ibu Dra. Anisah, M.Pd, selaku pembimbing I dan pembimbing II, penasehat akademis yang telah memberikan bantuan, bimbingan, dan waktu pada penulis dalam menyusun skripsi ini hingga selesai.
2. Ibu Ketua dan Sekretaris Jurusan Administrasi Pendidikan.
3. Staf dosen beserta pegawai Jurusan Administasi Pendidikan yang telah mengajar penulis berbagai hal sehingga menambah wawasan penulis dalam penulisan skripsi ini dan dalam kehidupan akan datang.
4. Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Solok yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian ini.
5. Pegawai-pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Solok atas kerjasama dan bantuannya yang sangat berharga dalam penyusunan skripsi ini.
6. Orang tuaku tercinta, Saudara/i ku tercinta yang telah memberikan semangat, motivasi, bimbingan baik moril maupun materil yang tak terhingga demi selesainya skripsi ini.
7. Teristimewa Istri dan anak ku tercinta yang telah banyak memberikan motivasi dan berkorban bagi penulisan skripsi ini.

8. Ibu Kepala Sekolah dan Teman - teman sekerja di SDN 08 VI Suku Kota Solok, yang telah banyak memberikan motivasi dan masukan yang sangat berharga bagi penulisan skripsi ini.
9. Semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan studi dan skripsi ini.

Semoga segala bantuan yang diberikan dibalas oleh Tuhan. Mudah-mudahan skripsi ini bermanfaat bagi penulis sendiri, institusi tempat penelitian, dan Jurusan Administrasi Pendidikan serta pembaca pada umumnya.

Penulis telah berupaya dengan maksimal untuk menyelesaikan skripsi ini, namun penulis menyadari baik isi maupun penulisan masih belum sempurna. Untuk itu kepada pembaca, penulis mengharapkan saran dan kritikan yang sifatnya membangun demi kesempurnaan di masa yang akan datang.

Padang, Januari 2011

Oktowery
NIM. 69963/2005

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
DAFTAR LAMPIRAN.....	viii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi dan Pembatasan Masalah	4
C. Perumusan Masalah	5
D. Tujuan Penelitian	6
E. Kegunaan Penelitian	6
BAB II KERANGKA TEORI	
A. Kajian Teori	7
1. Pengertian Kinerja.....	7
2. Pentingnya Kinerja	11
3. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja	12
4. Indikator kinerja	14
B. Kerangka Konseptual.....	20
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	22
B. Populasi Penelitian	22
C. Variabel Penelitian	23
D. Jenis dan Sumber Data	23
E. Instrumen Penelitian	24
F. Pengumpulan Data	26
G. Teknik dan Prosedur Analisa Data	27
BAB IV HASIL PENELITIAN	
A. Deskripsi Data	29

1. Kinerja Pegawai Dilihat dari Prilaku Kerja	28
2. Kinerja Pegawai Dilihat dari Prestasi Kerja	36
3. Rekapitulasi Data kinerja pegawai	40
B. Pembahasan	42
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	44
B. Saran.....	44
DAFTAR PUSTAKA.....	46
LAMPIRAN.....	48

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Populasi Penelitian	23
2. Data Inisiatif Kerja Pegawai.....	30
3. Data Tanggungjawab Kerja Pegawai	31
4. Data Kesungguhan Kerja Pegawai.....	33
5. Data Kerjasama Pegawai.....	34
6. Rekapitulasi prilaku kerja pegawai.....	35
7. Data Kualitas hasil Kerja Pegawai.....	36
8. Data Kuantitas hasil Kerja Pegawai.....	38
9. Data Ketepatan waktu penyelesaian Kerja Pegawai.....	40
10. Rekapitulasi Data Praestasi Kerja Pegawai.....	41
11. Rekapitulasi Data Kinerja Pegawai.....	42

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Konseptual Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Solok.....	21

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Pengantar Angket Penelitian	48
2. Petunjuk Pengisian Angket Penelitian	49
3. Kisi-kisi Angket untuk Mengukur Variabel Pengawasan yang Dilakukan Pimpinan dengan Kepuasan Kerja Pegawai.....	50
4. Angket Kinerja.....	51
5. Rekapitulasi Data Hasil Uji Coba Angket	54
6. Pengolahan Data Uji Coba Angket.....	56
7. Uji coba Angket Kinerja Pegawai.....	56
8. Rekapitulasi Data Penelitian Kinerja	61
9. Rekapitulasi Data Kinerja Secara Berurutan Menurut Bobot Jawaban	62
10. Rekapitulasi Data Penelitian Kinerja Menurut Bobot Alternatif	63
11. Tabel Rho.....	64
12. Tabel Nilai r Product Moment	65
13. Surat Izin Penelitian dari Jurusan	66
14. Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian dari Dinas Pendidikan Kabupaten Solok.....	67

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Peningkatan kualitas merupakan salah satu pilar pembangunan pendidikan yang selalu mendapat perhatian oleh pemerintah dan pihak lain yang terkait dan bertanggungjawab dalam bidang pendidikan. Di samping itu, kepedulian para pemerhati dan *stakeholders* pendidikan terhadap masalah peningkatan mutu pendidikan cenderung semakin meningkat, sesuai dengan perubahan dan perkembangan zaman. Perhatian tersebut terlihat dari berbagai upaya yang selama ini telah dilakukan, dalam rangka peningkatan mutu pendidikan. Upaya tersebut misalnya dengan meningkatkan kualifikasi pendidik dan tenaga kependidikan, melengkapi sarana dan prasarana pendidikan, pengembangan kurikulum dan peningkatan anggaran untuk sektor pendidikan.

Upaya peningkatan mutu pendidikan perlu dilakukan secara komprehensif sehingga dapat memberi hasil yang lebih optimal dan merata. Misalnya, bila membicarakan pendidikan pada suatu wilayah, lembaga-lembaga yang perlu mendapat perhatian bukan hanya satuan pendidikan pada wilayah tersebut, tetapi juga lembaga pembina pendidikan pada wilayah yang bersangkutan. Lembaga pembina pendidikan untuk tingkat kecamatan adalah Unit Pelaksana Teknis Pendidikan (UPT Pendidikan) Kecamatan dan Kantor Urusan Agama Kecamatan, sementara untuk tingkat Kabupaten/Kota adalah Dinas Pendidikan Kabupaten/ Kota dan Departemen Agama Kabupaten/Kota.

Maksudnya, peningkatan mutu pendidikan pada suatu daerah tidak hanya dengan meningkatkan mutu satuan-satuan pendidikan saja, tetapi juga meningkatkan mutu layanan pada lembaga-lembaga pembina pendidikan pada daerah tersebut.

Pendidikan yang bermutu pada hakekatnya adalah pendidikan yang mampu memenuhi standar yang telah ditetapkan dan dapat memuaskan semua para pelanggannya. Pelanggan pendidikan secara garis besar dapat dibedakan atas dua macam, yakni pelanggan internal dan pelanggan eksternal. Pelanggan internal adalah para pendidik dan tenaga kependidikan, sementara pelanggan eksternal meliputi peserta didik, orang tua, masyarakat, pemerintah dan dunia kerja. Jadi pendidikan yang bermutu adalah pendidikan yang mampu memuaskan para pelanggannya, termasuk pelanggan internal yaitu pendidik dan tenaga kependidikan. Kepuasan para pendidik dan tenaga kependidikan pada satuan pendidikan, salah satu di antaranya ditentukan oleh kualitas layanan yang ada di lembaga pembina pendidikan, dalam hal ini tentu yang dimaksudkan adalah layanan yang dilakukan di jajaran Dinas Pendidikan itu sendiri.

Uraian di atas menunjukkan bahwa dalam rangka peningkatan mutu pendidikan, mutu layanan pada Dinas Pendidikan juga perlu ditingkatkan. Mutu layanan pada suatu lembaga termasuk Dinas Pendidikan ditentukan oleh kinerja para personil atau pegawai pada lembaga tersebut. Kinerja personil merupakan perilaku atau *performance* yang ditampilkan seseorang dalam bekerja dan prestasi yang dicapai dalam melaksanakan pekerjaan yang

menjadi tanggungjawabnya. Simamora (1999:428) menyatakan bahwa penilaian terhadap kinerja karyawan terkait dengan hasil-hasil yang mereka capai dan perilaku mereka dalam melaksanakan tugas. Lebih lanjut Simamora (1999 :433) mengemukakan penilaian terhadap perilaku dinilai dari upaya yang dikerahkan dalam pekerjaan, integritas, loyalitas, semangat kerjasama dan seberapa baik karyawan tersebut melayani pelanggan.

Kinerja personil akan menentukan produktivitas suatu organisasi, sehubungan dengan ini Gibson (1991:12) menegaskan bahwa prestasi individu merupakan dasar prestasi organisasi. Sutermiester (1976 :8) memaparkan bahwa produktivitas organisasi dipengaruhi oleh faktor pengembangan teknologi dan perilaku kerja karyawan. Maka dari itu untuk meningkatkan produktivitas organisasi diantaranya harus dimulai dengan meningkatkan kinerja pegawainya.

Uraian di atas menunjukkan bahwa kinerja pegawai akan menentukan produktivitas suatu organisasi. Oleh sebab itu kinerja pegawai perlu dibina secara berkelanjutan dengan memberi perhatian pada faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut. Namun kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai dilingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Solok belum lagi seperti yang di harapkan. Hal ini tergambar dari fenomena-fenomena sebagai berikut :

1. Ada pegawai yang tidak langsung memproses pengurusan surat pelanggan, walaupun sebenarnya dia tidak ada pekerjaan lain pada waktu itu. Bahkan, untuk penyelesaiannya dijanjikan beberapa hari kedepan.

2. Ada pegawai yang melayani pelanggan dengan sikap kurang ramah, seperti tidak melihat pada pelanggan waktu menjawab pertanyaan mereka.
3. Sebagian pegawai belum lagi memanfaatkan kemampuannya secara optimal untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan baik, cepat dan tepat. Hal tersebut ditemui adanya beberapa orang pegawai yang mengobrol sesamanya tanpa melakukan aktifitas atau pekerjaan yang seharusnya mereka lakukan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi mereka sebagai pegawai.

Berdasarkan fenomena-fenomena tersebut, maka penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Solok.

B. Identifikasi dan Pembatasan Masalah

Merujuk kepada uraian latar belakang masalah, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yang dapat diteliti terkait dengan kinerja pegawai. Masalah tersebut adalah :

1. Bagaimana kinerja pegawai dilihat dari hasil/prestasi kerja yang dicapai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Solok?
2. Bagaimana kinerja pegawai dilihat dari perilaku kerja dalam melaksanakan tugas pada Dinas Pendidikan Kabupaten Solok ?
3. Bagaimana kinerja pegawai dilihat dari kemampuan dan keterampilan kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Solok?
4. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Solok?

5. Apakah ada perbedaan kinerja pegawai menurut pengalaman/masa kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Solok?

Permasalahan yang akan diteliti pada penelitian ini tidak mencakup semua yang dikemukakan di atas. Agar penelitian ini lebih terarah dan terfokus disamping keterbatasan penulis maka masalah yang akan diteliti dibatasi pada :

1. Kinerja pegawai dilihat dari hasil/prestasi kerja yang dicapai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Solok.
2. Kinerja pegawai dilihat dari perilaku kerja dalam melaksanakan tugas pada Dinas Pendidikan Kabupaten Solok.

C. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah maka masalah yang akan diteliti dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana kinerja pegawai dilihat dari perilaku kerja dalam melaksanakan tugas pada Dinas Pendidikan Kabupaten Solok ?
2. Bagaimana kinerja pegawai dilihat dari hasil/prestasi kerja yang dicapai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Solok?

D. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mendeskripsikan tentang :

1. Kinerja pegawai dilihat dari perilaku kerja dalam melaksanakan tugas pada Dinas Pendidikan Kabupaten Solok.
2. Kinerja pegawai dilihat dari hasil/prestasi kerja yang dicapai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Solok.

E. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan berguna bagi berbagai pihak yang terkait diantaranya adalah :

1. Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Solok dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai yang menjadi tanggungjawabnya.
2. Para pejabat struktural yang menjadi atasan langsung para pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Solok untuk membina para bawahan dalam upaya peningkatan kinerja mereka dalam melakukan tugas-tugas organisasi.
3. Para pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Solok untuk lebih meningkatkan kinerja mereka.

BAB II

KERANGKA TEORITIS

Pada bagian kerangka teoritis ini disajikan kajian teori, dan kerangka konseptual.

A. Kajian Teori

Berikut dibahas kajian teori tentang pengertian kinerja, pentingnya kinerja, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja serta indikator kinerja.

1. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan kemampuan atau hasil kerja yang ditampilkan oleh seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja merupakan kegiatan yang mengarah kepada suatu hasil yang diharapkan. Timotius (2003) kinerja atau prestasi kerja (performance) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Sedangkan Wahjosumidjo (2002) mengartikan kinerja atau penampilan (performance) adalah sumbangan secara kualitatif maupun kuantitatif yang terukur dalam rangka tercapainya tujuan kelompok dalam suatu unit kerja.

John Witmore (1997 : 104) dalam Wikipedia Indonesia (2008) menyatakan :

kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seorang atau suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pameran umum keterampilan. Kinerja merupakan suatu kondisi yang

harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negative dari suatu kebijakan operasional.

Sementara oleh Fremont, Kast dan Ronzweigh dalam Hendra (2005) yang diterjemahkan oleh M. Yasin menyatakan bahwa kinerja berarti sama dengan kesanggupan dan motivasi. Masih dalam sumber yang sama Smith yang dikutip oleh Sedarmayanti menyatakan performance atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Sentono menyatakan performance adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, bermoral dan etika (Harmain, Hendra:2005).

Kinerja adalah sesuatu yang dicapai atau prestasi yang di perlihatkan atau kemampuan bekerja, dengan kata lain bahwa kinerja dapat diartikan sebagai prestasi kerja. Simamora (1997:423) menyatakan bahwa prestasi kerja (performance) diartikan sebagai suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan baik kuantitas maupun kualitasnya. Sedang Hasibuan (2001:94) mendefinisikan prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga

faktor penting yaitu, kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor di atas, semakin besarlah prestasi kerja karyawan bersangkutan (Timotius : 2003).

Menurut Flipppo (1992 : 250) faktor-faktor kinerja adalah (1) mutu kerja seperti ketepatan, keterampilan, ketelitian, kerapian. (2) kuantitas kerja ; dalam hal ini tidak hanya mempertimbangkan tugas-tugas reguler tetapi juga seberapa cepat dia menyelesaikan tugas yang mendesak. (3) Ketangguhan; meliputi mengikuti perintah, kebiasaan dan keselamatan kerja yang baik, inisiatif, kehadiran dan ketepatan waktu. (4) sikap terhadap perubahan, pekerjaan, teman sekerja dan kerjasama.

Menurut Saydam (1996:486) ada beberapa ciri karyawan yang punya kinerja yang bagus , yaitu:

- a. Penguasaan terhadap seluk beluk tugas dan bidang lain yang terkait.
- b. Mempunyai keterampilan yang amat baik dalam melaksanakan tugas.
- c. Mempunyai pengalaman yang dalam bidang tugas dan bidang lain yang terkait.
- d. Bersungguh-sungguh dan tidak mengenal waktu dalam melaksanakan tugas.
- e. Melaksanakan tugas secara berdaya guna dan berhasil guna.

f. Hasil pekerjaan melebihi yang dituntut organisasi.

Dengan menggunakan ciri-ciri tersebut dapat diketahui bagaimana prestasi kerja seseorang. Seiring dengan pendapat tersebut Dharma (1991:36) mengatakan untuk menentukan taraf pencapaian prestasi kerja dalam melaksanakan pekerjaan tertentu ditentukan oleh : (1) kuantitas hasil kerja, (2) kualitas, dan (3) ketepatan waktu. Kemudian Syarif (1987 :74) megatakan bahwa kriteria untuk mengukur prestasi dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas kerja, kemampuan tentang tugas, waktu yang dipakai dan keterampilan kerja. Terry dalam Winardi (1996) menemukan aspek-aspek yang perlu diperhatikan dalam menilai kinerja seseorang adalah (1) pengetahuan karyawan mengenai pekerjaan, (2) kualitas pekerjaan, (3) kerjasama, (4) tanggungjawab, (5) inisiatif, (6) jumlah pekerjaan, dan (7) keterandalan. Berdasar uraian tentang konsep kinerja maka yang dijadikan indikator dalam mengukur kinerja dilihat dari prestasi kerja adalah kuantitas, kualitas kerja dan ketepatan waktu. Sementara kinerja sebagai prilaku dalam melaksanakan tugas dilihat dari inisiatif, tanggungjawab, kesungguhan dan kerjasama dalam melaksanakan tugas.

Dari apa yang telah dikemukakan di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan prilaku pegawai dalam melaksanakan tugas yang terlihat pada kesungguhan, inisiatif dan tanggungjawab serta kerja sama, dan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yangtergambar dari kuantitas dan

kualitas hasil kerja, serta ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2. Pentingnya Kinerja

Kinerja merupakan perilaku dan hasil yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diembannya. Dengan kinerja yang baik maka seseorang akan mudah diakui dan mendapatkan penghargaan dari orang lain. Dalam organisasi kinerja anggota sangat penting bagi organisasi, karena kinerja pegawai menentukan keberhasilan dari suatu organisasi. Dimana jika hasil kerja anggota organisasi baik maka akan membawa keberhasilan organisasi atau dengan hasil kerja yang baik maka akan memudahkan dalam pencapaian tujuan organisasi yang telah direncanakan.

Reno, Rahmi (2005) menyatakan bahwa kinerja erat kaitannya dengan jabatan atau proses pekerjaan yang telah ditetapkan. Jadi pegawai yang mempunyai kinerja yang baik akan mempunyai rincian kerja yang dilakukannya dan akan melaksanakan rencana kerja tersebut dengan baik. Tanpa kinerja pegawai yang baik akan sulit bagi organisasi untuk mencapai produktivitas yang banyak dan bermutu. Maka dari itu, masalah kinerja selalu mendapat perhatian dalam manajemen karena sangat berkaitan dengan produktivitas. Kinerja mempunyai hubungan yang erat dengan produktivitas, karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Hasibuan (1999:126) dalam Timotius (2003) menyatakan

bahwa produktivitas adalah perbandingan antara keluaran (output) dengan masukan (input). Dengan demikian dengan kinerja yang baik maka akan menghasilkan produktivitas yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Dengan tercapainya produktivitas yang baik maka dapat dikatakan bahwa kinerja yang ditampilkan oleh seseorang itu baik pula.

3. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja

Kinerja pegawai perlu mendapat perhatian secara berkelanjutan oleh pimpinan. Dalam mewujudkan kinerja yang baik maka banyak faktor yang mempengaruhinya. Timotius (2003) menyatakan faktor-faktor utama yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan dan kemauan. Memang diakui bahwa banyak orang mampu tetapi tidak mau sehingga tetap tidak menghasilkan kinerja. Demikian pula halnya banyak orang mau tetapi tidak mampu juga tetap tidak menghasilkan kinerja optimal. Sedarmayanti (2001) dalam Timotius (2003) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain : (1) sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja); (2) pendidikan; (3) keterampilan; (4) manajemen kepemimpinan; (5) tingkat penghasilan; (6) gaji dan kesehatan; (7) jaminan sosial; (8) iklim kerja; (9) sarana dan prasarana; (10) teknologi; (11) kesempatan berprestasi.

Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2001) dalam Wikipedia Indonesia (2008) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu: 1) kemampuan mereka, 2) motivasi, 3)

dukungan yang diterima, 4) keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan 5) hubungan mereka dengan organisasi. Selanjutnya Timpe (1993) menjelaskan ada dua factor yang mempengaruhi kinerja yaitu factor internal dan factor eksternal yang bersangkutan. Faktor internal antara lain sikap, minat, intelegensi dan motivasi. Sedangkan faktor eksternal adalah sarana dan prasarana, insentif dan gaji, suasana kerja dan lingkungan kerja. Dharma (1985) dalam Darmalis (2005:6) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah : kemampuan, sikap, minat, persepsi, struktur tugas, iklim kerjasama, kreativitas, dan sistem imbalan. Selanjutnya Sianturi (1988) dalam Purba (2004:7) mengatakan salah satu faktor yang mempengaruhi rendahnya kinerja guru adalah kurangnya kesungguhan yang bersangkutan dalam melaksanakan tugas atau rendahnya komitmen terhadap pelaksanaan tugas pokoknya.

Selanjutnya Steers (1980) mengemukakan faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang antara lain kemampuan, sikap, motivasi, minat dan penerimaan orang tersebut terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Sementara itu Arikunto (1988) menyebutkan bahwa factor yang mempengaruhi kinerja mencakup: sikap, minat, intelegensi, motivasi, kepribadian, sarana dan prasarana, insentif atau gaji, suasana kerja dan lingkungan kerja.

Jadi banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja baik itu yang berasal dari diri pegawai sendiri, dari pimpinan maupun dari lingkungan organisasi.

4. Indikator Kinerja

a. Prilaku kerja

1) Inisiatif

Inisiatif merupakan wujud dari kinerja seseorang dalam menyelesaikan masalah termasuk pekerjaannya. Orang yang punya inisiatif tinggi tidak harus menunggu petunjuk dari pimpinan untuk mencari jalan keluar permasalahan yang dihadapinya. Orang ini punya banyak ide dan kreatif dalam melaksanakan tugasnya. Sastrohadiwiryono (2002:235) menyatakan bahwa “inisiatif pegawai adalah kemampuan seorang pegawai untuk mengambil keputusan, langkah atau melaksanakan suatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas tanpa menunggu perintah dan bimbingan dari manajemen lainnya”.

Jadi inisiatif seseorang dalam bekerja akan menjadikan kinerjanya dalam proses pelaksanaan tugas dan tanggungjawab lebih baik dan optimal.

2) Tanggungjawab

Tanggungjawab merupakan syarat utama dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut sastrohadiwiryono (2002:237) “tanggungjawab pegawai dapat dilihat dari sikap serta kesadaran tinggi yang menunjukkan rasa tanggungjawab besar terhadap pekerjaannya”.

Nitisemito (1982:132) mengemukakan bahwa “pegawai yang bertanggungjawab di dalam suatu organisasi, akan membuat

suatu perencanaan pekerjaan yang baik serta akan melaksanakan pekerjaan tersebut sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan”. Terry (1993:107) juga menyebutkan bahwa “tanggungjawab adalah kewajiban seseorang melakukan kegiatan-kegiatan yang ditugaskan dengan sebaik-baiknya menurut kemampuannya”.

Jadi seorang pegawai yang mempunyai kinerja yang baik akan menunjukkan tanggungjawab yang besar dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

3) Kesungguhan

Efektivitas dan efisiensi dalam melaksanakan tugas dipengaruhi oleh kesungguhannya dalam bekerja. Pegawai yang memiliki kesungguhan menunjukkan ketulusan dan ketekunan.

Mario Teguh (2010) mengatakan, bahwa kesungguhan adalah upaya dalam mencapai sebuah hasil. Lebihlanjut di jelaskan untuk menjadi apapun, kita membutuhkan kesungguhan untuk menjadi. Keinginan untuk menjadi, tidak selalu di ikuti oleh rencana untuk menjadi, dan rencana untuk menjadi, jarang sekali di ikututi oleh tindakan untuk betul – betul menjadi. Semuanya membutuhkan kesungguhan.

4) Kerjasama

Kerjasama merupakan suatu hal penting dalam melaksnakan kegiatan atau program organisasi. Tanpa kerjasama

sulit untuk melaksanakan kegiatan dan mencapai hasil secara optimal. Dengan kerjasama pekerjaan yang berat dan rumit bisa menjadi lebih enteng dan mudah, tantangan bisa dihadapi dengan baik dan permasalahan yang dapat diselesai secara efektif . Nawawi (1994) menjelaskan bahwa kerjasama biasa dilakukan dalam memecahkan masalah, saling membantu dalam melaksanakan tugas, saling memberikan saran, petunjuk dan informasi lain yang menunjang tugas. Komaruddin (1994:160) mengatakan kerjasama adalah “ suatu proses tindakan yang disebabkan oleh terpadu tindakan dua orang atau lebih”.

Berdasarkan uraian di atas menunjukkan bahwa seseorang yang memiliki kinerja yang baik dapat dilihat dari kerjasamanya dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi.

b. Hasil / Prestasi kerja

Sementara itu untuk mengukur kinerja pegawai menurut Dharma (1991:36) “Kinerja yang akan kita gunakan untuk memutuskan apakah kegiatan seseorang sedang taraf pencapaian sasaran, dapat digunakan indikator sebagai berikut: (1) Kuantitas, (2) Kualitas, (3) Ketepatan waktu”. Berikutnya Syarif (1987:74) mengatakan “Kriteria yang baik mengukur kinerja dapat dilihat dari kualitas, kuantitas hasil kerja, kemampuan / pengetahuan tentang tugas, waktu yang dipakai dan keterampilan dalam bekerja”.

Kalau dikaitkan dengan kinerja pegawai, maka berdasarkan pendapat para ahli di atas dapatlah diketahui, tinggi rendahnya kinerja pegawai. Dilihat dari prestasi / hasil kerja dapat diukur dari segi : 1) Kuantitas, 2) Kualitas, dan 3) Penggunaan waktu. Indikator-indikator ini akan peneliti uraikan satu persatu:

1) Kuantitas

Kuantitas hasil kerja dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai. Berkaitan dengan kuantitas hasil kerja ini Dharma (1991:36) menjelaskan “kriteria kuantitatif melibatkan pengukuran keluaran pelaksanaan kegiatan..Kriteria ini menyangkut soal jumlah keluaran kegiatan”. Menurut Kamus Istilah Manajemen (1981:142) “ Kuantitatif (quantitative) pengharkatan berdasarkan angka, jumlah, dan ukuran”. Berikutnya Dharma (1991:46) “Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Hal ini berkaitan dengan soal jumlah keluaran yang dihasilkan”.

Pendapat di atas jelas bahwa kuantitas berhubungan dengan jumlah kegiatan. Jumlah kegiatan ini senantiasa dapat dihitung dengan angka-angka. Angka-angka ini dihasilkan dari sesuatu kegiatan yang telah diukur. Dalam hal ini yang diukur adalah hasil kerja. Dengan kata lain seseorang pegawai dapat ditentukan tingkat kinerjanya dengan melihat jumlah kegiatan yang dilakukannya.

Jumlah kegiatan ini menunjukkan tingkat keaktifan seseorang dalam melaksanakan tugas yang diembannya.

2) Kualitas

Setiap organisasi tetap menekankan agar setiap karyawannya bekerja dengan baik guna untuk meningkatkan hasil kerja. Kualitas hasil kerja tersebut merupakan indikasi yang sangat penting untuk menentukan maju atau mundurnya suatu organisasi. Maksudnya organisasi itu maju atau menjadi favorit bila kualitasnya tinggi dan sebaliknya akan ditinggalkan oleh masyarakat bila kualitasnya rendah.

Menurut Kamus Istilah Manajemen (1981:142) “Kualitatif (qualitative): pengharkatan berdasarkan nilai dan mutu. Sejalan dengan itu Kamus Besar Bahasa Indonesia (1990:467) “Kualitas: derajat atau taraf (kepandaian, kecakapan, kecerdasan dan sebagainya)”. Dharma (1991:36) “Kriteria kualitatif menyangkut pengukuran “keberhasilan” suatu proses atau keluaran. Kriteria ini mengukur baik tidaknya pelaksanaan kegiatan, terutama dalam kaitannya dengan bentuk keluaran. Lebih lanjut Dharma (1991:46) “Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan”, yaitu seberapa baik penyelesaiannya”.

Pendapat ini dapat disimpulkan bahwa kualitatif adalah hasil suatu kerja yang dilihat dari aspek nilai baik, buruknya pelaksanaan atau penyelesaian kerja tersebut. Untuk menentukan

pelaksanaan dari segi kualitas ini sangat ditentukan oleh disiplin pekerja tersebut. Sikap disini tidak hanya semata-mata ditentukan oleh sikap disiplin pekerja, tetapi ditentukan juga oleh pengetahuan, keterampilan dan kompetensi yang bersangkutan. Disamping itu juga ditentukan oleh faktor eksternal seperti gaji, promosi, dan sebagainya. Dari pendapat di atas dapat juga dilihat perbedaan antara kuantitas dan kualitas hasil kerja. Di mana kuantitas dapat dihitung, tetapi kualitas ini banyak ditunjukkan oleh sikap dari pekerja tersebut.

3) Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu dalam pekerjaan merupakan indikator untuk mengukur kinerja seorang pegawai. Bila kita melihat seorang atlet pelari yang memiliki prestasi yang tinggi ia diukur dengan kemampuannya memecahkan rekor dengan waktu yang tercepat. Demikian juga seorang pegawai yang berkinerja yang baik., ia akan mampu menyelesaikan setiap pekerjaan yang ditugaskan sesuai dengan waktu yang telah dialokasikan.

Dharma (1991:360) mengungkapkan “Kriteria ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif. Kriteria ini menggunakan tingkat kecepatan pencapaian sasaran”. Pernyataan ini, menunjukkan bagaimana seseorang pegawai menggunakan waktu dalam melakukan pekerjaan sehingga tujuan yang telah dirumuskan itu akan tercapai. Ada seorang pegawai

mampu menggunakan waktu untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

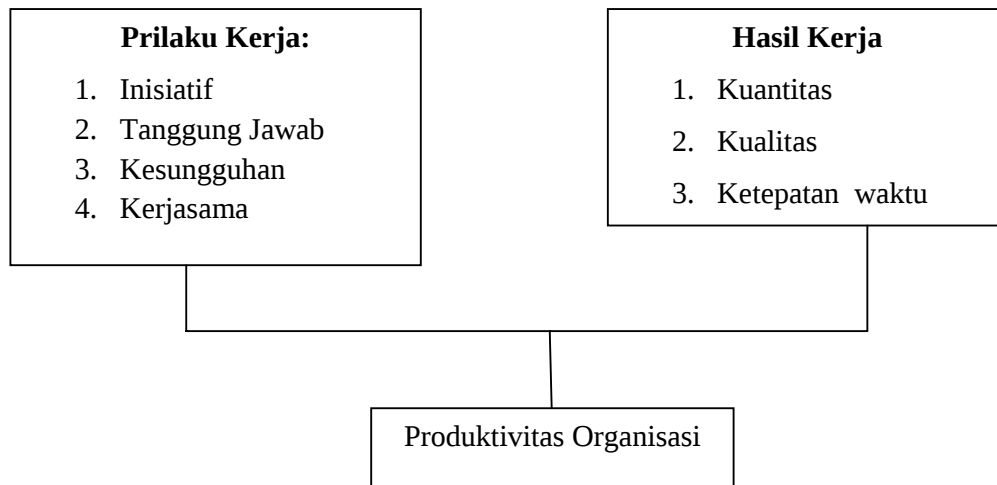
Dari uraian di atas jelas bahwa waktu mempunyai peranan sangat penting dalam melaksanakan tugas bagi seorang pegawai. Bila penggunaan waktu itu tepat, maka sangat menghemat tenaga dalam melakukan berbagai aktivitas. Namun sebaliknya bila waktu tersebut tidak dapat dipergunakan dengan baik, maka sudah jelas akan mendatangkan kerugian bagi organisasi itu sendiri.

Berdasarkan kutipan di atas dapatlah dinilai baik buruknya prestasi kerja pegawai. Dalam hal ini peneliti menyimpulkan sebagai berikut: 1) Kuantitas, 2) Kualitas, 3) Ketepatan waktu inilah yang menjadi indikator dari kinerja pegawai .

B. Kerangka Konseptual

Kinerja pegawai dapat mempengaruhi banyak faktor di tempat kerjanya, kinerja pegawai yang baik akan meningkatkan jumlah keluaran dan dapat pula meningkatkan kualitas dari kerja tersebut, sebaliknya tanpa adanya kinerja yang baik, maka pelaksanaan tugas yang diberikan kepada pegawai tidak akan meningkat dan berhasil guna.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan di atas, dapat digambarkan kerangka konseptual penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 1: Kerangka Konseptual Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Solok

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Solok, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kinerja pegawai dari dimensi perilaku kerja dilihat dari inisiatif dan tanggungjawab cukup baik, dilihat dari kesungguhan sudah baik. Secara umum perilaku kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Solok cukup baik dengan skor rata-rata 3,56.
2. Kinerja pegawai dari dimensi prestasi kerjanya dilihat dari kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja dan ketepatan waktu secara keseluruhan sudah baik dengan skor rata-rata 3,77.
3. Kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan kabupaten Solok secara umum sudah baik dengan skor rata-rata 3,66.

B. Saran - saran

1. Kepala Dinas dan para pejabat struktural hendaknya berupaya meningkatkan kinerja pegawainya terutama dalam pelaksanaan tugas, dengan meningkatkan inisiatif dan rasa tanggungjawab supaya hasil kerja pegawai juga lebih baik.

2. Perlu adanya standarisasi, mekanisme, prosedur atau model yang lebih Representatif, untuk dapat mengevaluasi hasil kerja / kinerja pegawai secara lebih baik dan terukur.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 1992. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Melton Putra
- Arikunto, Suharsimi. (2007). *Manajemen Penelitian*. Jakarta : P2LPTK
- Dharma, Agus. (1991). *Perilaku Organisasi*, Jakarta : Erlangga
- Flippo B. Edwin. (1992). *Manajemen Personalia*. Jakarta : Erlangga.
- Gibson, James & Donnelly. 1973. *Organization, Structure, Process, and Behaviors*, New York : Bussineess Publication, Inc.
- Hasibuan, Malayu SP. (2001). *Manajemen, Dasar, pengertian dan masalah*. Jakarta : Bumi Aksara
- Hendra. Harmain. (2002). *Kaitan Antara Motivasi Kerja dan Kinerja Guru* : www.google.com
- Kast, Fremont E. (1996). *Organisasi dan Manajemen*. Jakarta : Bumi Aksara
- Teguh, Mario. (2010). *Ensiklopedia Kesungguhan Kerja. Kinerja*: www.google.com
- Nawawi, Hadari. (1990). *Administrasi Personel untuk meningkatkan produktivitas kerja*. Jakarta : Haji Mas Agung.
- Nitisemito, Alex. (1982). *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Rahmi, Reno. 2005. *Kontibusi Pengetahuan Guru Tentang Manajemen Kelas dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Padang*: Tesis pada Pustaka Pasca Sarjana Universitas Negeri Padang.
- Sastrohadiwiryono, Siswanto. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Saydam, Gozali. (1996). *Manajemen dan Kepegawaian*. Jakarta : Djambatan
- Simamora, Hendry. (1999). *Manajemen Sumber daya Manusia*, Yogyakarta : STIE YKPN
- Steers, Richard M. 1980, *Efektivitas Organisasi*, Jakarta : Erlangga
- Sutermester, Robert A. 1976. *People and Productivity*, New York : McGraw Hill
- Terry, George R. (1992). *Prinsip-prinsip Manajemen*
- Timotius. 2003. *Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru*: www.google.com