

**PERSEPSI PEGAWAI TENTANG PEMBINAAN KINERJA
PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN PEMUDA
DAN OLAHRAGA KOTA BUKITTINGGI**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Persyaratan Guna Memperoleh

Gelar Sarjana Pendidikan Strata Satu (S1)



Oleh

RENSI ELVIA RAHMI
03846/2008

**ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2016**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

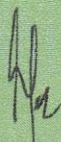
**PERSEPSI PEGAWAI TENTANG PEMBINAAN KINERJA PEGAWAI
DINAS PENDIDIKAN PEMUDA DAN OLAHRAGA KOTA
BUKITTINGGI**

Nama : Rensi Elvia Rahmi
NIM/BP : 03846/2008
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, Januari 2016

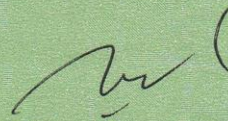
Disetujui Oleh :

Pembimbing I



Dr. Rifma, M. Pd
NIP. 19650312 199001 2 001

Pembimbing II



Dr. Ahmad Sabandi, M. Pd
NIP. 19641205 1989031. 001

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

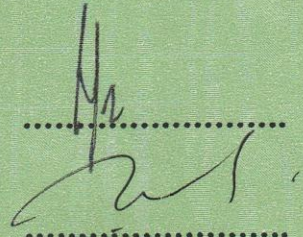
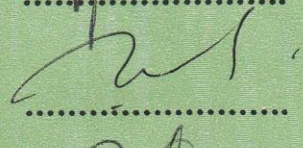

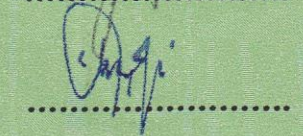
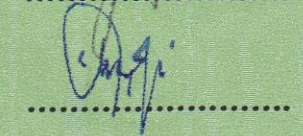
**Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Ujian Skripsi
Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan
Universitas Negeri Padang**

Judul : Persepsi Pegawai Tentang Pembinaan Kinerja Pegawai Dinas
Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi
Nama : Rensi Elvia Rahmi
NIM/BP : 03846/2008
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, Februari 2016

Tim Penguji:

Tanda Tangan

1. Ketua	: Dr. Rifma, M. Pd	:	
2. Sekretaris	: Dr. Ahmad Sabandi, M. Pd	:	
3. Anggota	: Dr. Hanif Alkadri, M. Pd	:	
4. Anggota	: Drs. Syahril, M. Pd	:	
5. Anggota	: Dra. Anisah, M. Pd	:	

PERSRSEMBAHAN

*“sesungguhnya dibalik kesulitan ada kemudahan
apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan)
kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan yang lain)*

(Q.S. Al-Insyira : 5-7)

*“Dan seandainya semua pohon yang ada di bumi dijadikan pena,
dan lautan dijadikan tinta ditambah lagi tujuh lautan sesudah itu.
Maka belum habislah kalimat-kalimat Allah yang akan dituliskan. Sesungguhnya
Allah maha perkasa lagi maha bijaksana”.*

(Q.S. lukman: 27)

*“sebaik-bainya manusia diantaramu adalah
yang paling banyak manfaatnya bagi orang lain”.*

(H.R. Bukhari)

Ya Allah.....

*Akhirnya aku sampai ketitik ini,
Sepercik keberhasilan yang engkau hadirkan kepadanku,
Tak henti-hentinya ku ucap syukur pada-Mu ya Rabb..
Sebuah langkah usai sudah, Suatu cita telah ku gapai,
Begitu banyak rintangan yang harus kulaui,
Demi sebuah impian,
Waktu yang sudah ku jalani
dengan jalan hidup yang Sudah menjadi takdirku,
Sedih, bahagia, dan bertemu orang-orang yang
Memberi sejuta pengalaman bagiku.
Yang telah memberi warna-warni kehidupanku
Ku bersujud hadapan-Mu engkau berikan aku kesempatan
Untuk sampai ketitik ini. Segala puji bagi Mu ya Allah*

Namun ku sadari....

*Ini bukanlah akhir dari perjalanan
Melainkan awal dari perjuangan.
Semoga sebuah karya kecil ini menjadi amal sholeh bagiku
Dan menjadi kebanggaan bagi keluargaku tercinta.*

Alhamdulillahilahirabbil 'alamin.....

Sujud syukur ku persembahkan kepadamu tuhan,

Yang Maha Agung, yang Maha Tinggi,

Yang Maha Pengasih dan Maha Penyayang, atas takdirmu

Engkau jadikan aku orang yang senantiasa berfikir,

Berilmu, dan bersabar dalam menjalani perjalanan yang

Panjang ini.

Setulus hatimu ibu...searif arahmu ayah,

Doamu hadirkan keridhoan untukku,

Petuahmu tuntunkan jalanku,

Pelukmu berkahi hidupku, diantara perjuangan dan

Tetes do'a malammu,

Dan sebaait doa telah merangkul diri ku,

Menuju hari depan yang cerah,

Dalam setiap langkahku aku berusaha mewujudkan

Harapan yang kalian impikan di diriku,

Meski belum semua itu kuraih insyaallah atas dukungan doa

Dan restu, semua mimpi itu akan terjawabdimasa yang

Penuh kehangatan nanti.

Kini diriku telah selesai dalam studi sarjana,

Mungkin tak dapat selalu terucap,

Namun hati ini selalu bicara,

Sungguh ku sayang kalian.

Terima kasih ibu,,,bapak,,,,

Maafkan ananda yang masih saja menyusahkanmu.

Perkataan ini tidak lengkap tanpa mengucapkan terima kasih kepada dosen-dosen ku yang telah mendidik ku sehingga ku mengetahui apa yang tidak ku ketahui. Kepada bapak dan ibu dosen AIP. terima kasih banyak, semoga apa yang bapak dan ibu ajarkan dari pertama kali saya masuk sampai akhirnya saya meninggalkan status mahasiswa ini, kelak semua bisa berguna bagi kehidupan saya tuk kedepannya.

Terima kasih juga buat Dr. Rifma, M.Pd dan bapak Prof. Dr. Ahmad Sabandi, yang telah membimbing rensi hingga rensi bisa menyelesaikan skripsi ini, tanpa Bapak dan Ibu rensi tidak akan bisa seperti ini. Rensi minta maaf pak, buk jika rensi pernah membuat salah sama bapak dan ibuk. Baik itu disengaja ataupun tidak disengaja.

Buat abang ku tersayang (eri dan andre) terima kasih selalu mendukung ku selama ini. Nasehatmu akan selalu ku ingat, doakan semoga adek mu ini kelak bisa menjadi orang yang sukses dan menggapai semua impiannya. Buat adik-adikku tercinta (sylvia, nadia, rahmat dan nova) semoga dapat menggapai keberhasilan juga di kemudian hari. Tetap semangat ya dek..percayalah disetiap kesulitan ada kemudahan. Gapailah impian dan cita-cita kalian, semoga bisa melebihi uni. Dan tidak lupa pula terima kasih buat keluarga yang tidak bisa ku sebutkan namanya satu persatu yang telah membantu ku dalam kuliah.

Hidupku terlalu berat untuk mengandalkan diri sendiri tanpa melibatkan bantuan tuhan dan orang lain. terima kasih ku ucapkan untuk tulusnya persahabatan yang telah terjalin spesial buat husna dan risma, pengalaman bersama kalian dan besarnya arti persahabatan tak akan pernah terlupakan. Kepada teman-teman seperjuanganku “AIP 08” yang tak bisa nama satu persatu. Pengalaman bersama kalian memberikan arti tersendiri buat ku. Khususnya buat yaya, dengan bercucuran keringat kita berjuang meraih gelar S. Pd. Akhirnya semua yang kita inginkan tercapai juga. Aamiien.

Terima kasih juga buat ayah Yani karna tak pernah bosan-bosan nya marahin saya (hmmmm,,,,,law pun kadang terlalu bawel dan ngeselin,,hehehe.) tapi makasih ya ayah udah anggap rensi seperti anak sendiri. Buat sepupuku nopi terima kasih jadilah istri yang sholeha dan ibu yang hebat buat gian. Dan buat keluarga BI dan APJ makasih juga karna udah jadi rumah kedua untukku.

Spesial buat seseorang yang tak bisa disebutkan namanya. Terimakasih karna tak pernah berhenti-hentinya mengingatkan ku dan selalu mendukung ku. Meski terkadang ku merasa lelah dan jenuh menjalani semua tapi kau selalu bilang “buat lah orang tuamu bangga dan jangan sia-siakan perjuangan mereka”. Dan semangat itu yang buat aku tak pernah berputus asa.

Kepada anak-anak Ponsel (Polonia 11) suna, put3, sari, kak ayu, kak cerntah kapan kita bertemu lagi tapi kalian pengalaman bersama kalian semua, saling berbagi suka dan duka, kelak akan menjadi cerita tersendiri buat ku. Ditengah kesunyian ku pandang tumpukan kertas ini dan sejenak terlintas dibenakku aku akan meninggalkan semua tumpukan ini. Dan memulai perjalananku untuk menggapai impian. Dan perjalanan yang panjang ini akan menjadi secuil cerita buat ku dikala tua nanti. Dan terima kasih tuhan atas semua nya.

your Love

Rensi Elvia Rahmi, S. Pd

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya tulis saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan tata penulisan karya ilmiah yang lazim.

Padang, Februari 2016

Yang menyatakan



Rensi Elvia Rahmi
NIM.03846

ABSTRAK

Judul : Persepsi Pegawai tentang Pembinaan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi
Penulis : RENSI ELVIA RAHMI
Pembimbing : 1. Dr. Rifma, M, Pd
2. Dr.Ahmad Sabandi, M. Pd

Penelitian ini dilatar belakangi oleh untuk mengetahui bagaimana persepsi pegawai tentang pembinaan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan gambaran tentang : (1) pembinaan tanggung jawab pegawai, (2) pembinaan kreatifitas pegawai, (3) pembinaan kerjasama pegawai, (4) pembinaan motivasi pegawai di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi.

seluruh pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi yang berjumlah 104 orang. Sedangkan yang menjadi sampel penelitian sebanyak 58 orang yang pengambilannya berdasarkan rumus cochrane. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan teknik *Proportionate stratified random sampling*. Instrumen penelitian ini adalah angket yang disusun dalam bentuk 5 Skala Likert dengan 5 (lima) alternatif jawaban yaitu selalu (SL), sering (SR), kadang-kadang (KD), jarang (JR), tidak pernah (TP) yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya.

Hasil analisis data penelitian menunjukkan bahwa : (1) persepsi pegawai tentang pembinaan tanggung jawab pegawai berada pada kategori baik (4,01), (2) persepsi pegawai tentang pembinaan kreatifitas pegawai berada pada kategori baik (3,67), (3) persepsi pegawai tentang pembinaan kerjasama pegawai berada pada kategori cukup baik (3,53), (4) persepsi pegawai tentang pembinaan motivasi pegawai berada pada kategori cukup baik (3,34). Ini berarti pembinaan kinerja pegawai oleh pimpinan dalam pelaksanaan tugas tanggung jawab pegawai Di Dinas Pendidikan Kota Padang terlaksana dengan baik (3,63). Namun perlu ada peningkatan untuk pembinaan kinerja pegawai dalam pelaksanaan tugas pegawai agar lebih terarah dan sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

KATA PENGANTAR

Dengan nama Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Penyayang. Segala puji dan syukur penulis ucapkan pada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.

Skripsi ini disusun merupakan bagian dari persyaratan untuk menyelesaikan Studi Program Sarjana (S1) Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang. Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis telah menerima bantuan dan semangat dari berbagai pihak tertentu, baik berupa moril maupun materil. Untuk itu penulis sepantasnya menyampaikan terima kasih dan penghormatan yang sebesar-besarnya kepada :

1. Rektor Universitas Negeri Padang.
2. Pimpinan dan Pegawai Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
3. Pimpinan Jurusan Administrasi Pendidikan Universitas Negeri Padang.
4. Ibu Dr. Rifma, M.Pd dan Ibu Nellitawati, S. Pd, M.Pd selaku pembimbing, yang telah membimbing dan mengarahkan penulis sehingga penulisan skripsi ini dapat diselesaikan.
5. Kepala Dinas Pendidikan Kota Bukittinggi, yang telah memberikan izin penelitian sehingga penelitian ini dapat terlaksana dengan baik.
6. Bapak/Ibu Staf Pengajar dan Karyawan Jurusan Administrasi Pendidikan.
7. Pimpinan perpustakaan beserta karyawan dan karyawan perpustakaan Fakultas Ilmu Pendidikan dan perpustakaan Universitas Negeri Padang.
8. Tidak lupa kepada teman-teman seperjuangan Angkatan 2008, yang selalu memberikan bantuan dan semangat baik secara moril maupun spiritual kepada penulis.
9. Terisitimewa buat Ayahanda dan Ibunda yang telah mengasuh, mendidik dan membimbing penulis dengan penuh kasih sayang, dukungan moril, materil, dan do'a, serta buat kakak dan adik yang selalu memberikan dukungan dan motivasi untuk penulis.

Kepada semua pihak yang telah ikut membantu, tiada kata yang dapat penulis persembahkan selain do'a kepada Allah SWT semoga bantuan, bimbingan dan arahan serta dukungan yang telah diberikan kepada penulis, baik berupa moril maupun materil dapat bernilai ibadah disisi Allah SWT. Amin.

Padang, Februari 2016
Penulis

RENSI ELVIA RAHMI

DAFTAR ISI

ABSTRAK

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iiii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR LAMPIRAN	vi

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan dan Pembatasan Masalah	5
C. Perumusan Masalah ..	6
D. Tujuan Penelitian	6
E. Pertanyaaan Penelitian	7
F. Asumsi	7

BAB II KERANGKA TEORI

A. Pengertian Persepsi	8
B. Pengertian pembinaan	9
a. Pengertian pembinaan	9
b. Tujuan pembinaan	10
c. Pentingnya pembinaan	12
C. Bentuk- Bentuk Pembinaan	
a. Bimbingan	13
b. Pengarahan	15
c. Pengawasan	16
D. Kinerja	
a. Pengertian kinerja	19
b. Indikator kinerja	20

E. Kerangka konseptual	25
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Desain Penelitian	27
B. Defenisi Operasional Variabel Penelitian	27
C. Populasi dan Sampel	28
D. Jenis Data dan Sumber Data	33
E. Instrumen Penelitian	33
F. Prosedur Pengumpulan Data Penelitian	35
G. Teknik analisis data	36
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Deskripsi Data	38
2. Pembahasan	47
BAB V PENUTUP	
a. Kesimpulan	54
b. Saran	55
DAFTAR PUSTAKA.....	57
LAMPIRAN.....	59

DAFTAR TABEL

A. Sampel pegawai Disdikpora Kota Bukittinggi	28
B. Populasi pegawai Disdikpora Kota Bukittinggi	32
C. skor rata-rata pembinaan tanggung jawab pegawai	39
D. Rekapitulasi data pembinaan tanggung jawab pegawai	40
E. Skor rata-rata pembinaan kreatifitas pegawai	41
F. Rekapitulasi data pembinaan kreatifitas pegawai	42
G. Skor rata-rata pembinaan kerjasama pegawai	43
H. Rekapitulasi data pembinaan kerjasama pegawai	44
I. Skor rata-rata pembinaan motivasi pegawai	45
J. Rekapitulasi data pembinaan motivasi pegawai	46
K. Rekapitulasi persepsi pegawai tentang pembinaan kinerja pegawai	46
L. Tabel Rho Spearman	72
M. Tabel nilai-nilai product moment	73

DAFTAR LAMPIRAN

Tabel	Halaman
1. Kisi-kisi Angket	59
2. Surat Permohonan Pengisian Angket Penelitian	60
3. Petunjuk Pengisian Angket	61
4. Angket Penelitian	62
5. Analisis Hasil Uji Coba Angket Penelitian	65
6. Uji Validitas dan Reliabilitas	65
7. Hasil Analisi Uji Coba Angket Penelitian.....	69
8. Tabulasi Data Persepsi Pegawai Tentang Pembinaan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi.....	70
9. Surat Izin Penelitian	73
10. Surat Rekomendasi Penelitian	74
11. Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian	75

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi merupakan suatu struktur tata hubungan kerja antara dua orang atau lebih yang bekerja sama secara formal dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Didalam organisasi terdapat bermacam-macam unsur yang saling terkait antara yang satu dengan yang lainnya. Suatu organisasi merupakan suatu kesatuan dari sumber-sumber yang tersedia, baik sumber yang bersifat manusia maupun yang bersifat non manusia. Disamping itu, organisasi juga berarti pengelompokan tugas, wewenang dan tanggung jawab sedemikian rupa yang dapat digerakkan sebagai suatu kesatuan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Pegawai merupakan salah satu sumber daya yang menjalankan aktifitas didalam sebuah organisasi, baik sebagai pembuat rencana atau sebagai pelaksana dari kegiatan organisasi tersebut. Pegawai adalah unsur utama dalam sebuah organisasi karena tanpa pegawai tidak mungkin suatu kegiatan dapat dilaksanakan. Tercapai atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan bergantung kepada personil yang ada di dalam organisasi tersebut.

Para pegawai yang ada dalam suatu organisasi mempunyai tugas dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan. Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab tersebut pegawai dituntut untuk memiliki kemauan yang

keras, ketekunan, mempunyai inisiatif, kreatifitas dalam bekerja dan kecekatan dalam melaksanakan tugas sehingga dapat menunjang tercapainya tujuan organisasi. Dan salah satu faktor yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi adalah kinerja pegawai, sebab dapat menjaga kelangsungan hidup suatu organisasi.

Kinerja pegawai merupakan suatu yang sangat penting dalam mencapai aktifitas organisasi. Karena kinerja pegawai berkaitan dengan pelaksanaan tugas pada instansi tersebut. Tercapai atau tidaknya tujuan organisasi tersebut bergantung kepada bagaimana kinerja personil yang ada didalam organisasi tersebut. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan Edi (2010:171) menyatakan “Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi tersebut”. Kemudian Heidjrachman (1990:92) yang menyatakan bahwa “Tercapai atau tidaknya tujuan organisasi tergantung dari keberhasilan pelaksanaan tanggung jawab yang diberikan kepada pelaksana pekerjaan dan kedisiplinan dari orang yang melaksanakan pekerjaan tersebut”. Jadi bagaimana seorang pegawai melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja itu menunjukkan kinerja pegawai tersebut. Sebagaimana diungkapkan oleh Siswanto (2005:235) “Kinerja pegawai tercermin dari kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerja sama”. Selanjutnya Ruky (2002:41) mengemukakan bahwa “Tinggi rendahnya kinerja dapat dilihat dari kejujuran, ketaatan, kedisiplinan, inisiatif, kreatifitas, adaptasi, komitmen, motivasi (kemauan), sopan santun”. Hal ini berarti bahwa rendahnya rasa tanggung jawab dan kedisiplinan seorang

pegawai menunjukkan kinerja pegawai tersebut kurang baik. Semakin tinggi rasa tanggung jawab dan kedisiplinan seorang pegawai maka semakin baik pula kinerja pegawai tersebut.

Pegawai merupakan faktor penentu dalam menggerakkan aktifitas organisasi. Untuk itu pegawai perlu mendapatkan pembinaan dari pimpinan, karena bentuk pembinaan dari pimpinan dapat meningkatkan kinerja pegawai terkait dengan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan. Pembinaan merupakan suatu upaya untuk memperbaiki, menyempurnakan dan meningkatkan kearah yang lebih baik dari setiap kemampuan yang telah digunakan sebelumnya, sehingga terjadi perubahan dan kemajuan. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Thoha (2003:7) bahwa “pembinaan adalah suatu proses kegiatan menuju kearah yang lebih baik dalam hal seperti perubahan, kemajuan, peningkatan, pertumbuhan, evaluasi berbagai kemungkinan atas sesuatu”. Kemudian Poerwadarmita (2003:44) menjelaskan “pembinaan merupakan usaha, tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara berdaya guna dan berhasil guna untuk memperoleh hasil yang lebih baik”. Pembinaan merupakan salah satu fungsi penting dalam manajemen untuk meningkatkan kinerja pegawai. Dengan adanya pembinaan tugas dan tanggung jawab pegawai yang optimal maka kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diembankan kepadanya akan lebih baik. Diharapkan pemimpin dapat mewujudkan pembinaan ini agar tercapainya tujuan yang diharapkan dan pegawai dapat lebih menghargai

waktu, pekerjaan dan kebersamaan agar tercapainya tugas pegawai dengan optimal.

Namun berdasarkan pengamatan penulis pada Kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi belum mencerminkan pembinaan yang ideal. Hal ini terlihat dari fenomena seperti :

1. Masih adanya pekerjaan yang sama yang dilakukan secara berulang-ulang, namun tidak mendapatkan bimbingan dari atasan.
2. Masih adanya pegawai yang belum memahami pekerjaan yang diserahkan pimpinan padanya, tapi tidak mendapatkan arahan dari atasan.
3. Kurangnya arahan terhadap kreatifitas pegawai. Ini terlihat dari masih adanya sikap pegawai yang kurang kreatif dalam bekerja. Seperti masih adanya sikap pegawai yang ketika ada masalah dalam kantor sebahagian pegawai lebih memilih diam dari pada mengeluarkan ide, pendapat atau menggambarkan ide-ide untuk memecahkan masalah yang ada.
4. Kurangnya pengawasan terhadap disiplin pegawai. Ini terlihat dari masih adanya pegawai yang sering terlambat atau sering meninggalkan kantor pada saat jam kantor.
5. Kurangnya sikap peduli antara sesama rekan kerja, serta kurangnya keakraban diantara sesama pegawai. Selain itu masih adanya sebahagian pegawai yang belum lagi menunjukkan kerja sama yang baik dalam bekerja. Seperti adanya beberapa pegawai yang tidak mau kompak dengan rekan kerjanya.

6. Kurangnya motivasi pegawai dalam bekerja, ini terlihat dari adanya diantara pegawai yang kurang bersemangat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan.

Penulis menduga bahwa salah satu sebagai penyebab dari fenomena diatas diantaranya yaitu : (1) kurangnya arahan yang diberikan atasan terhadap bawahannya dalam melaksanakan tanggung jawab, (2) Bimbingan dan arahan terhadap motivasi, keterampilan dan kerja sama pegawai jarang dilakukan, (3) pengawasan dan pengarahan bagi pegawai yang suka terlambat atau meninggalakn kantor pada saat jam kerja jarang dilakukan.

Berdasarkan fenomena-fenomena yang telah diungkapkan diatas, maka penulis tertarik mengadakan penelitian yang berjudul : **“Persepsi Pegawai Tentang Pembinaan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi”**.

B. Identifikasi Masalah

Pembinaan pada dasarnya merupakan suatu upaya yang dilakukan oleh pimpinan untuk mengembangkan, meningkatkan, dan mengarahkan pegawai agar didalam bekerja timbul kegairahan kerja dan mempunyai rasa tanggung jawab. Permasalahan yang timbul dalam pelaksanaan pembinaan kinerja pegawai oleh pimpinan berdasarkan fenomena fenomena diatas dapat diidentifikasi masalahnya sebagai berikut:

1. Pimpinan jarang melakukan bimbingan dan arahan terhadap tanggung jawab, kreatifitas, kerjasama dan motivasi pegawai.

2. Pimpinan jarang melakukan pemantauan terhadap tugas pegawai.

Kurangnya pembinaan dari pimpinan akan berdampak pada hasil atau kinerja pegawai. Untuk itu pembinaan merupakan salah satu cara yang dapat dilakukan oleh pimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sedangkan bentuk-bentuk pembinaan yang dapat dilakukan menurut Ruky (2002:232) adalah melalui bimbingan, pengarahan dan pengawasan terhadap pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah terlihat banyaknya faktor yang dapat mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Karena keterbatasan waktu dan kemampuan penulis, maka penulis membatasi ruang lingkup dan batasan masalah ini yaitu, Pembinaan Kinerja Pegawai Olah Atasan Di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi dilihat dari aspek tanggung jawab, kreatifitas, kerjasama dan motivasi pegawai melalui bimbingan, arahan dan pengawasan.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka perumusan masalah ini yaitu: Bagaimanakah persepsi pegawai tentang pembinaan kinerja Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi dilihat dari aspek tanggung jawab pegawai, kreatifitas pegawai, kerja sama pegawai dan motivasi pegawai melalui arahan, bimbingan dan pengawasan ?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada perumusan masalah diatas maka penelitian ini bertujuan untuk memperoleh informasi tentang :

1. Persepsi pegawai tentang pembinaan tanggung jawab pegawai oleh atasan di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi melalui arahan, bimbingan dan pengawasan.
2. Persepsi pegawai tentang pembinaan kreatifitas pegawai oleh atasan di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi melalui arahan, bimbingan dan pengawasan.
3. Persepsi pegawai tentang pembinaan kerjasama pegawai oleh atasan di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi melalui arahan, bimbingan dan pengawasan.
4. Persepsi pegawai tentang pembinaan motivasi pegawai oleh atasan di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi melalui arahan, bimbingan dan pengawasan.

F. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan berguna bagi semua pihak yang terkait dalam suatu organisasi, secara rinci penelitian ini dapat berguna:

1. Bagi kepala dinas pendidikan kota Padang, sebagai bahan informasi dan masukan untuk menindaklanjuti pelaksanaan pengawasan melekat oleh pimpinan dalam pelaksanaan tugas pegawai.
2. Bagi pegawai dinas pendidikan kota Padang, sebagai bahan informasi akan pentingnya pembinaan kinerja terhadap pelaksanaan tugas pegawai.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Pengertian Persepsi

Secara umum dapat dikatakan bahwa persepsi berarti tanggapan seseorang terhadap suatu objek. Persepsi juga sering diartikan sebagai suatu pandangan atau sikap seseorang terhadap suatu objek atau peristiwa, setelah diawali dengan beberapa pengamatan, pengamalan serta penguasaan ilmunya.

Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Rahmat (2000:15) yaitu persepsi adalah pengalaman tentang objek peristiwa atau hubungan yang diperoleh dengan mengumpulkan informasi dan menafsirkan pesan. Dalam informasi itu terdapat proses yang dilakukan dalam memberi makna terhadap rangsangan-rangsangan yang timbul. Sedangkan menurut Thoha (2012:141) persepsi adalah proses kognitif yang dialami setiap orang didalam memahami informasi tentang lingkungan, baik lewat penglihatan, pendengaran, penghayatan, perasaan dan penciuman.

Jadi berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa persepsi adalah penilaian dan pandangan seseorang terhadap suatu informasi yang diterimanya, baik terhadap penglihatan, pendengaran, penghayatan, perasaan, dan penciumannya sehingga dapat menimbulkan suatu kesan terhadap informasi tersebut.

B. Pembinaan

1. Pengertian Pembinaan

Secara umum pembinaan adalah suatu usaha untuk memberikan bantuan berupa layanan peningkatan kemampuan profesional anggota suatu organisasi yang dilaksanakan oleh bagian dari struktur organisasi tersebut, dari strata yang lebih tinggi atau lebih ahli dibidangnya. Untuk mengarahkan pengikutnya dan memberikan latihan serta bimbingan agar memiliki pengetahuan sikap dan keterampilan untuk mendukung pencapaian tujuan kegiatan. Selain itu pembinaan juga dilakukan dalam rangka meningkatkan hasil pekerjaan seseorang agar lebih baik.

Thoha (2003:7) mendefenisikan “pembinaan adalah suatu proses kegiatan menuju kearah yang lebih baik dalam hal seperti perubahan, kemajuan, peningkatan, pertumbuhan, evaluasi dan berbagai kemungkinan atas sesuatu”. Selanjutnya Sastrohadiwiryono (2002:31) menyatakan bahwa “pembinaan pegawai adalah suatu upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas, keterampilan serta, memupuk semangat dan moral pekerjaan, mewujudkan iklim kerja yang kondusif, memberikan pembekalan dan menghasilkan tenaga kerja yang berhsil guna”. Ini menunjukkan bahwa pembinaan adalah upaya yang dilakukan seorang pemimpin dalam meningkatkan hasil dan proses kerja pegawai melalui bantuan peningkatan pegawai sesuai dengan prosesnya.

Pembinaan merupakan suatu cara meningkatkan kualitas sumber daya manusia atau pegawai dalam organisasi yang bersangkutan. Karena

pembinaan merupakan upaya untuk mengarahkan pengikut organisasi agar memiliki pengetahuan, sikap dan keterampilan yang mendukung pencapaian tujuan. Sebagaimana diungkapkan oleh Wahjosumidjo (2011:241) mengatakan “pembinaan merupakan usaha atau kegiatan untuk memberikan bimbingan, arahan, pemantapan, peningkatan terhadap pola pikir, sikap, mental dan perilaku manusia”.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pembinaan adalah serangkaian usaha pemberian bantuan berupa bimbingan, dorongan (motifasi) secara terus menerus dan berkesinambungan untuk membantu pegawai dalam meningkatkan wawasan, potensi, kemampuan dan semangat mereka sehingga mampu melaksanakan tugas-tugas profesinya dengan maksimal.

2. Tujuan Pembinaan

Pembinaan pada hakikatnya suatu upaya untuk meningkatkan kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan jabatan yang dimilikinya. Karena itu pembinaan bertujuan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan seseorang dan melaksanakan tugas, sehingga orang tersebut menjadi berkualitas atau lebih profesional dalam bekerja. Selain itu pembinaan juga bertujuan untuk meningkatkan mutu, keterampilan, dan hasil yang maksimal serta melakukan perubahan kearah yang lebih baik dari semua kegiatan yang dilakukan oleh pegawai atau semua anggota yang ada dalam organisasi.

Menurut Sastrohadiwiryono (2005:292) tujuan pembinaan adalah :

1. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimal kepada pihak-pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
2. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana.
3. Dapat bertindak sesuai dengan norma yang berlaku.
4. Mampu menghasilkan produktifitas yang tinggi sesuai dengan tujuan.

Menurut Wijono (2002:132) “pembinaan bertujuan untuk memberikan bantuan terutama dalam bentuk bimbingan, pengarahan dan dorongan oleh pimpinan”. Pada sisi lain tujuan pembinaan adalah untuk meningkatkan dan mengembangkan kemampuan pegawai yang berkaitan dengan tugasnya.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa tujuan pembinaan adalah untuk meningkatkan dan menyempurnakan kemampuan seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya, sehingga mereka menjadi lebih terampil dan profesional dalam melaksanakan pekerjaan. Jadi dengan adanya pembinaan pegawai tersebut maka diharapkan setiap pegawai yang ada didalam organisasi yang bersangkutan dapat memberikan prestasi kerja yang sebaik-baiknya sehingga benar-benar dapat berfungsi sebagai penghasil kerja yang tepat guna dan berhasil guna sesuai dengan sasaran organisasi yang hendak dicapai.

3. Pentingnya Pembinaan

Kemampuan seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya harus mendapat perhatian dari atasan, sebab keberhasilan dalam melaksanakan tugas ditentukan oleh kecakapan dan kemampuan pegawai. Untuk itu agar usaha pencapaian suatu lembaga atau organisasi dapat tercapai dengan baik maka pembinaan penting dilaksanakan. Dalam sebuah organisasi pembinaan ini merupakan suatu cara untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia/personal dalam organisasi yang bersangkutan. Pembinaan itu bermuara pada adanya perubahan yang lebih baik dari sebelumnya, karena pembinaan merupakan upaya untuk mengarahkan pada pengikut organisasi agar dapat memiliki pengetahuan, sikap, dan keterampilan yang mendukung pencapaian tujuan. Keberadaan instansi memerlukan pembinaan oleh pimpinan suatu instansi agar pekerjaan yang dilakukan oleh para pegawai dapat terarah sesuai dengan petunjuknya sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai. Diharapkan dengan adanya pembinaan yang dilakukan oleh pimpinan terhadap pegawai dapat mengurangi masalah-masalah yang terjadi dalam pekerjaan.

Pembinaan merupakan salah satu aspek yang sangat penting yang dilakukan oleh seorang pimpinan terhadap bawahannya yang tujuan utamanya adalah untuk meningkatkan kualitas kerja pegawai, Sebagaimana diungkapkan oleh Wijono (1989:132) pembinaan penting dilakukan yang bertujuan untuk :”pemberian bantuan terutama berupa bimbingan, pengarahan dan dorongan oleh pimpinan”. Pembinaan mengandung makna adanya usaha

untuk menyempurnakan hal-hal yang sudah ada sehingga makin meningkat fungsinya dan makin berdaya guna hasilnya.

Dengan demikian pembinaan penting dilakukan dalam rangka memperbaiki dan meningkatkan keterampilan para personil organisasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yg diembannya. Jadi, dengan adanya pembinaan tersebut maka diharapkan setiap pegawai yang ada di dalam organisasi yang bersangkutan dapat memberikan prestasi kerja yang sebaik-baiknya sehingga benar-benar dapat berfungsi sebagai sasaran organisasi yang hendak dicapai.

C. Bentuk-Bentuk Pembinaan

Ditinjau dari segi pembinaan Ruky (2002:161) mengatakan bentuk-bentuk pembinaan pegawai dalam suatu organisasi dapat dilakukan melalui bimbingan, pengarahan, pengawasan.

a. Bimbingan

Proses membimbing merupakan usaha yang dilakukan dalam rangka memberi bantuan dalam bentuk arahan akan tetapi turut langsung merasakan dan memahami yang dialami oleh orang yang dibimbingnya, sehingga dengan adanya pembimbingan tersebut yang dibimbing akan dapat memahami dirinya yang pada akhirnya akan dapat mengarahkan dirinya dalam mengatasi masalah yang dihadapi.

Menurut Hadiyanto (2000:49) “bimbingan adalah suatu bentuk bantuan yang sistematis untuk membantu seorang untuk memperoleh pengetahuan dan wawasan, bebas dari paksaan dan suruhan dan dimaksudkan untuk membawa

kearah diri yang lebih baik”. Sedangkan Hamalik (2010:133) mengatakan bimbingan adalah proses pemberian bantuan terhadap individu untuk mencapai pemahaman dan mengarahkan diri secara maksimum.

Bufadal (2003:44) bimbingan terbagi dua yaitu bimbingan individu dan bimbingan kelompok, dimana :

1. Bimbingan individu

Bimbingan yang dilakukan untuk individu yang berhadapan atau yang menghadapi permasalahan yang bersifat pribadi yang memerlukan proses melakukan pilihan, mengambil keputusan yang menuntut kesadaran, pemahaman, usaha dan tanggung jawab sebagai individu dalam memberikan pelayanan kepada klien. Ini dapat dilakukan dengan kunjungan kelas, pertemuan individual, dan lain-lain

2. Bimbingan kelompok

Bimbingan kelompok dilakukan apabila terdapat sejumlah pegawai yang mempunyai kebutuhan, permasalahan yang serupa. Selain itu juga disebabkan adanya masalah yang dialami individu namun menyangkut keperluan orang lain sehubungan dengan adanya kerjasama, toleransi, menghargai pendapat orang lain serta interaksi sosial. Bimbingan ini dapat dilakukan seperti dalam kegiatan rapat.

Sasaran bimbingan secara umum adalah mengembangkan apa yang terdapat pada diri setiap individu secara optimal agar setiap individu dapat berguna bagidirinya sendiri, lingkungan dan masyarakat pada umumnya.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan membimbing dimaksudkan agar setiap pegawai dapat meningkatkan pengetahuan, pengetahuan, sikap atau tingkah laku dan kedisiplinan yang efektif dengan adanya bantuan dan arahan yang diberikan pimpinan demi kelancaran pelaksanaan tugas.

b. Pengarahan

Dalam melaksanakan tugas, setiap pegawai membutuhkan arahan dari pimpinan. Pengarahan merupakan suatu upaya yang dapat dilakukan berupa pemberian informasi dan penyamaan persepsi tentang suatu persoalan agar terhindar dari kesalahan, kesulitan maupun kegagalan dalam melaksanakan tugas. Terry (2006:138) mengemukakan “directing atau arahan merupakan suatu kegiatan untuk mengintegrasikan usaha-usaha anggota dari suatu kelompok sehingga melalui tugas-tugas mereka dapat terpenuhi tujuan-tujuan pribadi dan kelompoknya”. Dalam hal ini pengarahan yang diberikan dapat berupa pemberian petunjuk tentang tugas dan kegiatan memberikan gambaran secara jelas tentang cara kerjanya. Dengan adanya pengarahan dari atasan akan dapat mempermudah pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Semua usaha kelompok menghendaki pengarahan apabila ingin mencapai tujuan akhir kelompok tersebut.

Jadi jelaslah kegiatan pengarahan merupakan hal yang sangat diperlukan. Hal ini bertujuan agar seorang bawahan mengerti dan mampu melaksanakan suatu kegiatan yang telah dibuat. Selain itu juga memungkinkan perencanaan yang dibuat berjalan sebagaimana yang diharapkan. Pengarahan bertujuan

untuk membuat para pegawai mengetahui atau menyadari dan melaksanakan tugasnya masing-masing.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pimpinan harus dapat memberikan pengarahan atau petunjuk kepada pegawai sebagai perencanaan, pelaksana dan evaluasi, sehingga tercapainya tujuan organisasi yang telah ditentukan.

c. Pengawasan

Pengawasan merupakan suatu proses pengamatan terhadap suatu pelaksanaan kegiatan agar semua pekerjaan yang dilaksanakan dapat berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Sebagaimana yang telah diungkapkan oleh Winardi (2000:585) pengawasan adalah semua aktifitas yang dilakukan oleh manajer dalam upaya memastikan bahwa hasil aktual sesuai dengan apa yang telah direncanakan”. Selanjutnya Siagian dalam mukti (2004:1) mengemukakan bahwa pengawasan adalah proses pengamatan dari pada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin sesuai dengan rencana yang telah dilakukan sebelumnya. Selanjutnya Sarwoto dalam Mukti (2004:2) menjelaskan bahwa pengawasan adalah kegiatan manajer yang mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan dan atau hasil yang dikehendaki.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pengawasan adalah segala usaha atau kegiatan untuk mengetahui dan menilai kenyataan yang

sebenarnya, mengetahui pelaksanaan tugas atau kegiatan, apakah sesuai dengan semestinya atau tidak.

Dalam melaksanakan kegiatan pengawasan pemimpin menggunakan teknik pengawasan yang tepat agar kegiatan berjalan dengan baik.

1. Pengawasan langsung

Menurut Mukti (2004:89) mengatakan bahwa “pengawasan langsung adalah pengawasan yang dilakukan dengan cara mendatangi dan melakukan pemeriksaan ditempat (on the spot) terhadap proyek yang diawasi. Pengawasan ini dapat dilakukan pimpinan dengan cara mendatangi dan melakukan pemeriksaan, pengamatan, peninjauan sehingga pimpinan dapat melihat sendiri bagaimana pekerjaan bawahan dan bila perlu pimpinan langsung memberikan petunjuk untuk memperlancar jalannya kegiatan.

2. Pengawasan tidak langsung

Pengawasan tidak langsung merupakan pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan tanpa melihat secara langsung pegawai yang melaksanakan pekerjaan. Menurut mukhti (2002:90) pengawasan tidak langsung dilakukan dengan tanpa mendatangi tempat pelaksanaan pekerjaan atau objek yang diawasi, atau tugas yang dilakukan dari jarak jauh yaitu “*dari belakang meja*”. Caranya ialah dengan mempelajari dan menganalisa segala dokumen yang menyangkut objek yang diawasi.

Pengawasan bertujuan untuk menjaga pelaksanaan pekerjaan agar dapat dilakukan secara efektif dan efisien sesuai dengan kebijakan atau peraturan yang berlaku dan rencana yang telah ditetapkan. Apakah suatu pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan prosedur yang ada atau malah terjadi penyimpangan. Ada banyak faktor yang menyebabkan kegagalan atau keberhasilan suatu organisasi. Salah satunya adalah karena kurangnya pengawasan yang memadai. Suatu pengawasan dikatakan penting karena tanpa adanya pengawasan yang baik tentunya akan menghasilkan tujuan yang kurang memuaskan, baik bagi organisasinya itu sendiri maupun bagi para pekerjanya. Melalui pengawasan dapat diketahui sampai sejauh mana pelaksanaan tugas yang dilaksanakan telah dicapai sesuai dengan rencana dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya. Jadi maksud dari pengawasan bukanlah untuk mencari-cari kesalahan terhadap orang yang diawasi, namun pengawasan dilakukan untuk mencegah atau memperbaiki kesalahan, penyimpangan, ketidaksesuaian, penyelewengan dan hal-hal lain yang bertentangan dengan rencana dan ketetapan awal yang telah ditentukan. Pada dasarnya pengawasan dilakukan agar dapat menjamin hasil pekerjaan yang diperoleh sedapat mungkin mendekati tujuan yang ditetapkan sebelumnya.

D. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Pegawai merupakan bagian integral dalam sebuah organisasi, karena merupakan kunci pokok dalam pelaksanaan seluruh aktifitas organisasi. Oleh karena itu sebagai salah satu komponen organisasi yang diharapkan pegawai

harus mau dan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diembankan kepadanya dengan sebaik-baiknya sehingga dapat menciptakan kinerja yang tinggi. Kinerja berasal dari pengertian performance yang sering diartikan sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Sebagaimana diungkapkan oleh Wibowo (2011:7) “kinerja bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya”. Hal ini sejalan dengan Rivai (2004:358) menyatakan bahwa “kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang dan yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi”. Sutrisno (2010:170) mendefenikan “kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah diembankan kepadanya”.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan kinerja menunjukkan bagaimana cara kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya dan juga hasil yang dicapai pegawai dari pekerjaan tersebut. Dengan kata lain keberhasilan pegawai ditentukan oleh kinerja sebagai cara yang diperlihatkannya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diembannya. Kinerja yang tinggi dapat mendukung penerapan tujuan organisasi secara maksimal, kinerja yang tinggi akan mendukung produktifitas yang baik, begitupun sebaliknya.

2. Indikator Kinerja

Sebagaimana yang telah diungkapkan sebelumnya bahwa kinerja merupakan prestasi yang diperlihatkan, kemampuan Kinerja dan hasil kerja. Maka untuk melihat seberapa besar prestasi yang dicapai, seberapa tinggi tingkat kemampuan yang diperlihatkan pegawai dan seberapa baik hasil kerja yang telah diraih, maka perlu adanya aspek-aspek yang dinilai dari kinerja itu sendiri.

Sehubungan aspek yang dilihat dari kinerja tersebut Wirawan (2009:141) menjelaskan bahwa, kinerja seseorang pegawai pada prinsipnya dapat dilihat dari berbagai sudut pandang, secara umum kinerja tersebut akan tergambar dari pengetahuan, keterampilan, disiplin kerja, kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerja sama, dan kepemimpinan. Selanjutnya Ruky (2002:41) ciri-ciri atau karakteristik yang banyak dijadikan objek pengukuran kinerja adalah kejujuran, ketaatan, disiplin, loyalitas, inisiatif, kreatifitas, dll. Sedangkan menurut Hasibuan (2000:56) kinerja dapat dikatakan baik dapat dinilai dari beberapa hal :

1. Kesetiaan seorang pegawai, dikatakan memiliki kesetiaan jika ia melaksanakan tugasnya secara sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab dan amanah yang diberikan organisasi
2. Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas yang diembankan kepadanya.

3. Kedisiplinan, sejauh mana pegawai dapat memahami peraturan-peraturan yang ada dan melaksanakan intruksi yang diberikan kepadanya.
4. Kreatifitas, kemampuan pegawai dalam mengembangkan ide-ide dalam mengeluarkan potensi yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.
5. Kecakapan dapat diukur dari tingkat pendidikan pegawai yang disesuaikan dengan pekerjaan yang menjadi tugasnya.

Berdasarkan pendapat diatas, maka secara umum dapat diambil suatu kesimpulan bahwa aspek-aspek yang diukur untuk melihat kinerja pegawai meliputi: 1) kesetiaan, 2) prestasi kerja, 3) tanggung jawab, 4) ketaatan, 5) kejujuran, 6) kerja sama, 7) kedisiplinan, 8) pengetahuan, 9) keterampilan, 10) prestasi, 11) ketekunan.

Mengingat keterbatasan penulis baik dari segi waktu, tenaga, biaya dan teori pendukung maka yang menjadi indikator kinerja adalah tanggung jawab, kreatifitas, kerja sama dan motivasi.

1. Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan suatu aspek yang ada didalam suatu pelaksanaan pekerjaan yang diberikan kepada seorang pegawai agar dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Tanggung jawab berarti kesanggupan seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan ketentuan dan aturan yangt berlaku dan berani menerima resiko dari tindakan yang dilakukan.

Sebagaimana yang diungkapkan Sastrohadiwiryono (2002:235) “tanggung jawab adalah kesanggupan seseorang dalam menyelesaikannya tugas dan tanggung jawab yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktu serta berani memikul resiko atas keputusan yang telah diambil atau tindakan yang dilakukannya”. Kemudian Wibowo (2009:13) mengemukakan bahwa tanggung jawab merupakan prinsip latar belakang pengembangan kinerja. Dengan memahami dan menerima tanggung jawab atas apa yang mereka kerjakan dan tidak kerjakan untuk mencapai tujuan. Sedangkan Melayu (2009:70) menyatakan bahwa tanggung jawab adalah keharusan untuk melakukan semua kewajiban atau tugas-tugas yang diembankan kepadanya sebagai akibat yang diterima atau dimilikinya.

Indikasi yang menunjukkan tinggi rendahnya kinerja seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dapat dilihat dari seberapa besar rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugas yang diberikan. Jika seorang pegawai dapat mengerjakan tugas-tugas yang diberikan dengan penuh tanggung jawab, artinya melaksanakan tugas-tugas tersebut dengan sebaik-baiknya.

2. Kreatifitas

Pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi dalam bekerja biasanya mempunyai kreatifitas atau keterampilan untuk menciptakan atau mengembangkan ide-ide baru. Hal ini akan menunjang suatu organisasi dalam memecahkan masalah yang dihadapi untuk pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Edi (2010:110) berpendapat bahwa “kreatifitas menyangkut akumulasi pengetahuan/informasi yang telah dimiliki seorang individu dan kemampuannya untuk menggabungkan beberapa informasi sehingga terbentuk pengetahuan baru”. Menurut Atriani (2009:23) ciri-ciri orang-orang yang kreatif adalah : a). Dapat mengambil keputusan secara cepat jika ada masalah. b) mampu mengontrol emosi saat berselisih pendapat dengan orang lain. c) tidak menunggu pekerjaan namun mencari pekerjaan yang bermanfaat.

3. Kerja Sama

Seorang pegawai bekerja didalam perusahaan tidak sendiri. Didalam melaksanakan aktifitas, pegawai pasti membutuhkan orang lain. Dengan demikian pegawai wajib membina hubungan yang baik diantara rekan kerja, bawahan, maupun atasan karena pegawai saling membutuhkan hubungan kerja yang terbentuk sangat mempengaruhi psikologis karyawan. Kerja sama diartikan sebagai tindakan kolektif seorang dengan orang lain yang dapat dilihat dari kesediaan para karyawan untuk bekerja sama dengan teman-teman sekerja dan atasan mereka untuk mencapai tujuan bersama, kesediaan untuk membantu diantara teman-teman sekerja dengan atasan sehubungan dengan tugas-tugasnya dan adanya keaktifan dalam organisasi.

Menurut Hamzah (2012:182) kerja sama merupakan kemampuan mental seorang personel untuk dapat bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas-tugas yang telah ditentukan. Kemudian Sastrohadiwiryo menyatakan (2002:236) kerjasama adalah kemampuan

seseorang tenaga kerja untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang bermanfaat untuk bersama.

Kerja sama merupakan hal yang sangat penting dalam melaksanakan program organisasi. Dengan kerja sama pekerjaan yang berat dan rumit bisa menjadi lebih enteng dan mudah, tantangan bisa dihadapi dengan baik dan permasalahan dapat diselesaikan dengan efektif. Jadi seseorang yang memiliki kinerja yang baik juga dapat dilihat dari kerja samanya dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi.

4. Motivasi

Motivasi merupakan kemauan atau keinginan yang timbul dalam diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan yang telah diberikan kepadanya. Menurut Nurhizrah (2009:232) motivasi berasal dari kata *movere* (bahasa latin) yang artinya sama dengan *to move* (bahasa inggris) yang berarti mendorong atau menggerakkan. Menurut Saydam dalam Nurhizrah menjelaskan motivasi sebagai semua kekuatan yang ada dalam diri seseorang yang memberi daya, memberi arah dan memelihara tingkah laku.

Sejalan dengan itu menurut Hasibuan (2010:92) motivasi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktifitas kerja yang tinggi. Pada dasarnya organisasi tidak hanya mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil tapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan mencapai hasil kerja yang optimal.

Menurut Mulyasa 2007:144 ada beberapa teknik motivasi yang dapat digunakan oleh kepala sekolah antara lain :

1. Pemberian pujian dan penghargaan, pemberian kepercayaan untuk melaksanakan sesuatu pekerjaan, tugas atau kegiatan.
2. pemberian peluang atau kesempatan untuk melakukan tindakan yang kreatif.
3. Pemberian insentif atau imbalan.
4. menciptakan iklim kerja yang harmonis.
5. Memberikan petunjuk dan nasehat.
6. Memberikan teguran atau sanksi
7. Memberikan layanan yang layak untuk keperluan naik pangkat atau promosi
8. Memberikan hasil pekerjaan kepada guru yang bersangkutan
9. Memberikan kesempatan untuk meningkatkan pengembangan keterampilan.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang untuk menggerakkan dan mengarahkan seluruh kekuatan dan kemampuan yang ada dan untuk melakukan pekerjaan agar tujuan dapat tercapai.

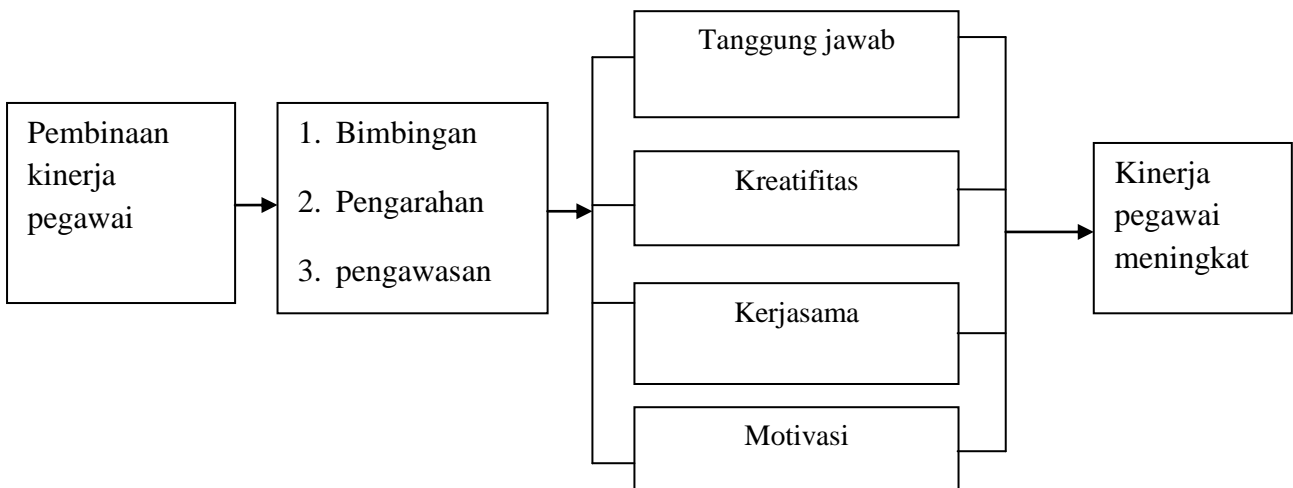
E. Kerangka Konseptual

Pegawai merupakan salah satu sumber daya yang menjalankan aktifitas didalam sebuah organisasi. Pegawai merupakan unsur yang sangat penting untuk memperhatikan agar kegiatan dan tujuan dalam organisasi dapat

terlaksana dengan baik. Pembinaan merupakan usaha atau tindakan yang dilakukan oleh pimpinan terhadap bawahannya untuk mendapatkan hasil kerja yang lebih baik dalam pencapaian tujuan organisasi.

Sedangkan kinerja adalah penampilan kerja atau bagaimana cara kerja yang ditampilkan seseorang dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya yang tercermin dari sikap, pengetahuan, keterampilan, perilaku pegawai dalam melaksanakan pekerjaan serta hasil yang dicapai seseorang dari pekerjaan tersebut.

Gambar 1:kerangka konseptual



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan dalam BAB IV dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Persepsi pegawai tentang pembinaan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi dilihat dari aspek tanggung jawab dalam bekerja berada pada katagori baik. Hal ini bisa dilihat dari skor rata-rata yang diperoleh sebesar (4,01)
2. Persepsi pegawai tentang pembinaan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi dilihat dari aspek kreatifitas pegawai dalam bekerja berada pada katagori baik. Hal ini bisa dilihat dari skor rata-rata yang diperoleh sebesar (3,67)
3. Persepsi pegawai tentang pembinaan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi dilihat dari aspek kerjasama pegawai dalam bekerja masih berda pada katagori cukup. Hal ini bisa dilihat dari skor rata-rata yang diperoleh sebesar (3,53)
4. Persepsi pegawai tentang pembinaan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi dilihat dari aspek motivasi pegawai dalam bekerja masih berda pada katagori cukup. Hal ini bisa dilihat dari skor rata-rata yang diperoleh sebesar (3,34)

5. Rekapitulasi penelitian secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa persepsi pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi adalah baik dengan skor rata-rata (3,64)

B. SARAN

Dari kesimpulan diatas, dapat penulis kemukakan beberapa saran sebagai berikut :

1. Persepsi pegawai tentang pembinaan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi dilihat dari aspek tanggung jawab dalam bekerja berada pada katagori baik. Hal ini bisa dilihat dari skor rata-rata yang diperoleh sebesar (4,01). Untuk itu kepala Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi diharapkan dapat mempertahankan dan meningkatkan pembinaan pelaksanaan tugas pegawai dengan lebih baik. Dengan cara meningkatkan lagi pembinaan pelaksanaan tugas pegawai melalui bimbingan, arahan serta pengawasan dalam melaksanakan tugas.
2. Persepsi pegawai tentang pembinaan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi dilihat dari aspek kreatifitas pegawai dalam bekerja berada pada katagori baik. Hal ini bisa dilihat dari skor rata-rata yang diperoleh sebesar (3,67), untuk itu pemimpin perlu meningkatkan pembinaan kinerja pegawai menuju sangat baik melalui bimbingan dan arahan.
3. Persepsi pegawai tentang pembinaan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi dilihat dari aspek kerjasama

pegawai dalam bekerja masih berda pada katagori cukup. Hal ini bisa dilihat dari skor rata-rata yang diperoleh sebesar (3,53). Untuk itu pembinaan kinerja pegawai perlu ditingkatkan lagi agar menjadi lebih baik dengan cara membimbing, mengarahkan dan mengawasi kreatifitas pegawai dalam bekerja.

4. Persepsi pegawai tentang pembinaan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi dilihat dari aspek motivasi pegawai dalam bekerja masih berda pada katagori cukup. Hal ini bisa dilihat dari skor rata-rata yang diperoleh sebesar (3,34). Untuk itu dibutuhkan bimbingan dan bimbingan agar motivasi pegawai meningkat menjadi baik dan sangat baik.
5. Rekapitulasi penelitian secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa pesepsi pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi adalah baik dengan skor rata-rata (3,64). Untuk itu kepala Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi diharapkan dapat mempertahankan dan meningkatkan pembinaan kinerja pegawai menjadi sangat baik dengan cara membimbing, mengarahkan serta mengawasi tanggung jawab pegawai, kreatifitas pegawai, kerjasama pegawai dan motivasi pegawai dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2007). *manajemen penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta
- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta
- Basori, Mukti, Irsyad. (2004). *Pengawasan*. Padang : Jurusan Administrasi Pendidikan.
- Bafadal, Ibrahim. (2003). *Peningkatan Profesional Guru Sekolah Dasar*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Edi, Sutrisno. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta : Kencana
- Hadiyanto. (2000). *Iklim Sekolah, Iklim Kelas, Teori Riset, dan Aplikasi*. Padang UNP.
- Hamzah. B. Uno. (2012). *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta : Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu (2010). *Organisasi dan motivasi*. Jakarta : Bumi Aksara
- Mulyasa. (2007). *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan*. Jakarta: Remaja Posda
- Gistituati, Nurhizrah. (2009). *manajemen pendidikan landasan teori dan perkembangannya*. UNP Press.
- Oemar, Hamalik. (2010). *Psikologi Belajar dan Mengajar*. Bandung : Sinar Baru Algensindo
- Poerwadarminta, W.J.S. (2003). *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta : Balai Pustaka
- Rahmat, Jalaluddin (2000). *Psikologi Komunikasi*, Bandung : Remaja Rosdakarya, CET. Ke-1
- Rivai, veithzal. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta : Radja Graffindo Persada
- Ruky. S. Ahmad. (2002). *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.