

**KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN
KABUPATEN PASAMAN BARAT**

SKRIPSI

*Diajukan untuk memenuhi persyaratan mendapatkan gelar sarjana pendidikan
strata satu (S-1)*



**OLEH
RIRI NOVRIANI
53922 / 2010**

**JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2014**

PERSETUJUAN SKRIPSI

KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN
PASAMAN BARAT

Nama : RIRI NOVRIANI
Nim /Bp : 53922 / 2010
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, April 2014

Disetujui Oleh

Pembimbing I



Dra. Ermita, M. Pd
Nip:19630307 198703 2. 002

Pembimbing II



Dra. Nelfia Adi, M. Pd
Nip:19630206 198602 2. 001

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN

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

Judul : Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten
Pasaman Barat
Nama : RIRI NOVRIANI
NIM/BP : 53922/2010
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, 7 April 2014

Tim Penguji

1. Ketua : Dra. Ermita, M. Pd.
2. Sekretaris : Dra. Nelfia Adi, M. Pd.
3. Anggota : Drs. Yuskal Kusman, M. Pd.
4. Anggota : Dra. Anisah, M. Pd.
5. Anggota : Sulastri, S. Pd, M. Pd.



ABSTRAK

Judul :KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN
KABUPATEN PASAMAN BARAT

Penulis :Riri Novriani

Nim / BP : 53922 / 2010

Jurusan : Administrasi Pendidikan

Pembimbing :1. Dra. Ermita M.Pd
2. Dra. Nelfia Adi M.Pd

Penelitian ini berdasarkan masalah yang penulis temui pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat yang menunjukkan kinerja pegawainya masih kurang baik. Pertanyaan penelitian yang diajukan adalah bagaimanakah kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat dilihat dari aspek 1) kejujuran, 2) kreativitas, 3) motivasi dan 4) kedisiplinan pegawai

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat yang berjumlah 80 orang. Jumlah sampel adalah 66 orang dengan menggunakan tabel krejchi dan teknik *propotional statified random sampling*. Instrumen penelitian yang digunakan berupa angket dalam bentuk *skala Likert* dengan alternatif jawaban yaitu selalu (SL), sering (SR), kadang-kadang (KD), jarang (JR), dan tidak pernah (TP) yang telah valid dan reliabel

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) kejujuran pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat dalam bekerja masih berada pada kategori cukup baik dengan rata-rata skor 3,3. (2) kreativitas pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat dalam bekerja sudah mulai baik dengan rata-rata skor 3,6. (3) motivasi pegawai Dinas Pendidikan kabupaten Pasaman Barat dalam bekerja masih berada pada kategori cukup baik dengan rata-rata skor 3,3. (4) kedisiplinan pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat dalam bekerja masih berada pada kategori cukup baik dengan rata-rata skor 3,2. Rekapitulasi hasil dari keseluruhan indikator masih berada pada kategori cukup baik dengan skor rata-rata 3,35.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai pada Dinas pendidikan Kabupaten Pasaman Barat dilihat dari aspek kejujuran, kreativitas, motivasi dan kedisiplinan pegawai sudah menggambarkan proses kerja yang cukup baik.

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah Penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan judul “**Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat**”. Skripsi ini merupakan hasil penelitian yang disusun dalam rangka memenuhi persyaratan memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan Strata Satu (S1) pada Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.

Dalam penyelesaian skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak, baik secara moril maupun materil. Untuk itu dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Rektor Universitas Negeri Padang
2. Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
3. Ketua Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
4. IbuDra. Ermita M.P.d selaku pembimbing I, dan Ibu Dra. Nelfia Adi, M.Pd selaku Pembimbing II yang telah memberikan perhatian dan kesabaran dalam membimbing penulis menyelesaikan skripsi ini.
5. Staf dosen beserta karyawan Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
6. Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian.

7. Seluruh pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat yang telah membantu penulis untuk mengisi angket penelitian.
8. Orang tua dan keluarga yang telah memberikan motivasi kepada penulis baik materi dan moril dalam menyelesaikan S1.
9. Seluruh rekan-rekan seperjuangan Mahasiswa AP '10 dan seluruh pihak yang telah memberikan dorongan demi penyelesaian skripsi ini.

Semoga bantuan, bimbingan dan petunjuk yang telah diberikan menjadi amal shaleh dan mendapat balasan yang setimpal dari Allah SWT. Kendati demikian tak ada gading yang tak retak, maka demi perbaikan dan penyempurnaan karya ilmiah ini, penulis mengharapkan kritik maupun saran bagi para pembaca.

Mudah-mudahan skripsi ini dapat bermanfaat bagi pengelolaan pendidikan di masa yang akan datang. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan berkat dan rahmat-Nya kepada kita semua. Amin.

Padang, April 2014
Penulis,

Riri Novriani
53922 / 2010

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN.....	viii
BAB IPENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	3
C. Batasan Masalah	5
D. Rumusan Masalah	5
E. Tujuan Penelitian	5
F. Pertanyaan Penelitian.....	6
BAB I IKAJIAN TEORI	
A. Pengertian Kinerja Pegawai	7
B. Pentingnya Kinerja Pegawai	8
C. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.....	9
D. Indikator Kinerja Pegawai.....	11
E. Kerangka Konseptual	17
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	19
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	19

C. Populasi Dan Sampel	19
D. Variabel Penelitian	22
E. Jenis dan sumber data	22
F. Instrumen Penelitian	22
G. Pengumpulan Data	24
H. Teknik Analisis Data	25
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Deskripsi Data Hasil Penelitian	27
B. Pembahasan Hasil Penelitian	35
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	42
B. Saran	43
DAFTAR PUSTAKA	44
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

1. Populasi Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat.....	20
2. Sampel Penelitian.....	21
3. Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat Dilihat dari Aspek Kejujuran.....	28
4. Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat Dilihat dari Aspek Kreativitas.....	30
5. Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat Dilihat dari Aspek Motivasi.....	32
6. Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat Dilihat dari Aspek Kedisiplina.....	33
7. Rekapitulasi Persentase Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pasman Barat.....	35

DAFTAR GAMBAR

1. Kerangka konseptual Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat..... 18

DAFTAR LAMPIRAN

1. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian.....	44
2. Surat Angket Penelitian.....	45
3. Petunjuk Pengisian Angket Penelitian	46
4. Angket Penelitian	47
5. Uji Validitas Uji Coba Angket Penelitian.....	50
6. Uji Reliabilitas Uji Coba Angket Penelitian	51
7. Rekapitulasi Hasil Uji Coba.....	57
8. Skor Mentah Hasil Penelitian	58
9. Tabel nilai rho Spearman	59
10. Tabel Nilai-Nilai Product Moment	60
11. Tabel Krejchi.....	61
12. Surat Penelitian Jurusan	62
13. Surat Penelitian Kesbangpol Pasaman Barat	63

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pegawai adalah sumber daya utama dalam mencapai tujuan organisasi. Dikatakan demikian karena tercapai atau tidaknya tujuan organisasi sangat tergantung kepada pegawai yang ada dalam lembaga tersebut. Oleh sebab itu pegawai harus mampu melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Kemampuan ini diharapkan agar tujuan organisasi yang telah ditetapkan akan dapat tercapai.

Kinerja organisasi sangat ditentukan oleh unsur pegawainya oleh sebab itu dalam mengukur kinerja suatu organisasi sebaiknya diukur dalam tampilan proses kerja dari pegawainya. Benton dalam Khairuddin (2004:13) menyatakan bahwa proses kerja seseorang untuk mencapai hasil kerja yang berprestasi disebut dengan kinerja. Dapat kita lihat bahwa kinerja seseorang itu dipengaruhi oleh proses kerjanya, apabila proses kerjanya baik sesuai dengan prosedur kerja yang benar maka hasil kerjanya akan berprestasi begitu pula sebaliknya apabila proses kerjanya asal-asalan maka hasil kerjanya tidak akan memuaskan.

Menurut Dedikbud (2001:570) kinerja adalah sesuatu yang dicapai prestasi yang dicapai dan kemampuan kerja.” Selanjutnya Siswanto (2005:235) mengemukakan bahwa “ kinerja pegawai tercermin dari kesetian, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama. Prakarsa dan

kepemimpinan” berbicara mengenai organisasi tidak terlepas dari siapa yang ada dan menjalankan organisasi tersebut tidak lain adalah manusianya itu sendiri yang dilihat dari perilaku dan proses kerjanya. Ruky (2002:41) mengemukakan bahwa tinggi rendahnya kinerja dapat dilihat dari kejujuran, ketaatan, kedisiplinan, inisiatif, kreativitas, adaptasi, komitmen, motivasi (kemauan), sopan santun.

Sebagai unsur organisasi manusia mempunyai peran yang penting dalam mencapai tujuan organisasi secara optimal. Sebagaimana yang dikemukakan menurut Rivai (2009:548) bahwa “kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang dan yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi, kinerja pegawai merupakan hal yang sangat penting dalam upaya organisasi mencapai tujuan”. Kinerja yang tinggi akan mampu memanfaatkan semua sumber daya yang ada dalam organisasi dengan benar dan tepat sehingga dapat mengembangkan organisasi sesuai dengan visi dan misi yang diemban. Pentingnya kinerja dapat dilihat dari bagaimana cara kerja dan proses kerja yang ditampilkan pegawai tersebut, Sebagaimana yang dikemukakan oleh Edi (2010:171) menyatakan keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi tersebut.

Berdasarkan pengamatan penulis dilapangan selama Praktek Lapangan Manajemen Pendidikan di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat mulai 17 Juni 2013 sampai 24 Agustus 2013, penulis melihat masih lemahnya kinerja pegawai yang terlihat dari fenomena-fenomena seperti berikut:

1. Masih adanya sebagian pegawai yang kurang jujur dalam bekerja, hal ini terlihat dari adanya pegawai yang ketika ditanya oleh pimpinan apakah tugas yang diberikan kepadanya sudah selesai dikerjakan dijawab sudah padahal kenyataannya belum.
2. Masih ada sebagian pegawai yang kurang kreatif dalam bekerja, hal ini terlihat dari adanya pegawai yang ketika ada masalah dalam kantor tersebut sebagian pegawai lebih memilih bersikap diam daripada mengeluarkan ide, pendapat ataupun menggabungkan ide-ide yang ada untuk membantu memecahkan masalah yang ada .
3. Masih adanya pegawai yang kurang mempunyai motivasi untuk bekerja, hal ini terlihat dari adanya pegawai yang menunda-nunda menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih memilih duduk-duduk dikedai.
4. Masih adanya sebagian pegawai yang kurang disiplin saat bekerja, hal ini terlihat dari adanya pegawai yang datang terlambat dan pulang lebih awal serta adanya pegawai yang keluar masuk kantor pada jam kerja.

Berdasarkan fenomena diatas penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang "*Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat*"

B. Identifikasi Masalah

Tinggi rendahnya kinerja seorang pegawai dapat dilihat dari kejujuran, ketaatan, kedisiplinan, inisiatif, kreativitas, adaptasi, komitmen, motivasi dan sopan santun. Apabila seorang pegawai bisa

mempertimbangkan hal-hal diatas dalam bekerja, maka hasil kerja ataupun proses kerja seseorang dapat tercapai secara optimal. Namun pada kenyataannya kinerja pegawai masih kurang baik, hal ini didasari atas pengamatan penulis yang melihat adanya gejala-gejala sebagai berikut:

1. Adanya sebagian pegawai yang kurang jujur dalam bekerja, hal ini terlihat dari adanya pegawai yang tidak melaporkan hasil kerjanya kepada atasan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
2. Masih ada sebagian pegawai yang kurang mempunyai kesetian terhadap pekerjaannya.
3. Masih ada sebagian pegawai yang kurang kreatif dalam bekerja, sehingga tidak banyak ide-ide yang muncul.
4. Sebagian pegawai masih kurang mempunyai inisiatif dalam bekerja, hal ini terlihat dari mereka akan bekerja ketika diperintah dulu oleh pimpinan.
5. Masih adanya pegawai yang kurang mempunyai motivasi untuk bekerja, hal ini terlihat dari adanya pegawai yang memilih bermain game dari pada mengerjakan tugasnya.
6. Masih adanya sebagian pegawai yang kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang di embannya hal ini terlihat dari adanya pegawai yang duduk-duduk dikedai pada saat jam kerja.
7. Masih adanya sebagian pegawai yang kurang disiplin saat bekerja, hal ini terlihat dari adanya pegawai yang datang terlambat dan pulang lebih awal serta adanya pegawai yang keluar masuk kantor pada jam kerja.

Berdasarkan permasalahan yang dipaparkan diatas, dapat disimpulkan bahwa hal-hal yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah kejujuran pegawai, kreativitas pegawai, motivasi pegawai dan disiplin pegawai

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas dan keterbatasan waktu, kemampuan serta biaya, maka penulis dalam penelitian ini membatasi penelitian ini tentang “Kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat” yang dilihat dari aspek kejujuran, kreativitas, motivasi dan disiplin pegawai

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan yaitu “Bagaimana kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat yang dilihat dari aspek kejujuran, kreativitas, motivasi dan disiplin pegawai”.

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan informasi tentang :

1. Kinerja pegawai yang dilihat dari aspek kejujuran pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat
2. Kinerja pegawai yang dilihat dari aspek kreativitas pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat
3. Kinerja pegawai yang dilihat dari aspek motivasi pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat.

4. Kinerja pegawai yang dilihat dari aspek disiplin pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat.

F. Pertanyaan Penelitian

Adapun pertanyaan dari penelitian ini adalah :

1. Bagaimana kinerja pegawai yang dilihat dari aspek kejujuran pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat.?
2. Bagaimana kinerja pegawai yang dilihat dari aspek kreativitas pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat.?
3. Bagaimana kinerja pegawai yang dilihat dari aspek motivasi pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat.?
4. Bagaimana kinerja pegawai yang dilihat dari aspek disiplin pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat.?

G. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan berguna bagi:

1. Pimpinan Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat, sebagai bahan masukan untuk lebih memperhatikan dan meningkatkan kinerja para pegawainya
2. Pegawai, untuk menambah pengetahuan dan memperbaiki kinerja dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.
3. Peneliti sendiri, untuk menambah wawasan dan pengembangan ilmu tentang kinerja pegawai

BAB II KAJIAN TEORI

A. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja mempunyai makna yang luas, tidak hanya menyatakan hasil tetapi juga bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung. Kinerja merupakan proses kerja yang ditampilkan seseorang dalam menajalankan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja terlihat dari perbuatan, perilaku, proses kerja dan hasil kerja pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Setiap pegawai diharapkan dapat menunjukkan kinerja yang baik dan memberikan kontribusi yang maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Rivai (2009:548) mengemukakan bahwa "kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang dan yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi, kinerja pegawai merupakan hal yang sangat penting dalam upaya organisasi mencapai tujuannya." Sedangkan menurut Mahrin (2006:25) Kinerja atau performance adalah mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan kegiatan atau program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi yang tertuang strategis dalam perencanaan organisasi .

Pengertian kinerja yang dirumuskan oleh Miner(dalam Edi 2010:170) Mengatakan bahwa kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya.

Sedangkan menurut Debdikbud (2001:570). Kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang dicapai dan kemampuan kerja” selanjutnya Siswanto (2005:235) mengemukakan bahwa “kinerjapegawai tercermin dari kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa dan kepemimpinan.”

Dari beberapa defenisi kinerja yang telah di paparkan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja adalahkemampuan dan prestasi seseorang yang tergambar dari proses kerja itu berlangsung dan tercermin dalam bentuk perbuatan serta prilaku pegawai dalam melaksanakan pekerjaan antara lain adalah kejujuran pegawai, kreativitas pegawai, motivasi pegawai dan disiplin pegawai.

B. Pentingnya Kinerja Pegawai

Kinerja penting untuk membantu tercapainya tujuan yang telah direncanakan karena kinerja merupakan hasil dan proses kerja, sebagaimana dikemukakan Wahyudi (2005:67) mengatakan bahwa suatu organisasi memerlukan dukungan para anggotanya berupa kinerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sejalan dengan itu Edi (2010:171) menyatakan keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi.

Kinerja yang tinggi akan mampu memanfaatkan semua sumber daya yang ada dalam organisasi dengan benar dan tepat sehingga dapat mengembangkan organisasi sesuai dengan visi dan misi yang diemban. Siswanto (2005:235) menyatakan kinerja pegawai penting artinya dalam

usaha mengembangkan kualitas kerja, pembinaan selanjutnya tindakan dan perbaikan atas pekerjaan yang kurang sesuai dengan deskripsi pekerjaan, serta keperluan yang berhubungan dengan masalah ketenagakerjaan lainnya.

Dengan demikian pentingnya kinerja dapat dilihat dari bagaimana cara kerja dan proses kerja yang ditampilkan pegawai akan mendukung keberhasilan organisasi serta membawa organisasi mencapai tujuannya.

C. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.

Kinerja pegawai tentu dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kemampuan kerja pegawai, motivasi kerja pegawai dan komitmen kerja. Hal ini dilandasi asumsi bahwa kemampuan kerja pegawai meliputi kemampuan intelektual, kemampuan emosional dan kemampuan fisik. Lain halnya menurut pendapat Prawirosentono (dalam Edy 2010:176) menegaskan bahwa ada empat faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu a) efektifitas dan efisiensi b) otoritas dan tanggung jawab c) disiplin d) inisiatif.

Sedangkan menurut Timple dalam Mangkunegara (2006) ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu

- a. Faktor internal yang terkait dengan sifat-sifat seseorang misalnya kinerja baik disebabkan mempunyai kemampuan tinggi dan tipe pekerja keras
- b. Faktor eksternal yang terkait dengan lingkungan seperti perilaku, sikap dan tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi.

Menurut Mangkunegara (2006) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain : a. Faktor kemampuan Secara psikologis kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. b. Faktor motivasi Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

Menurut Amstrong dan Baron (dalam Wibowobo :2007:100)Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah

- a. Personal faktor, ditunjukan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
- b. Leadshep factor, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manager dan team leader.
- c. Team factor, ditunjukan oleh kualitas dorongan yang diberikan oleh rekan kerja
- d. System factor, ditunjukan oleh adanya sistim kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
- e. Constextual/situational factor, ditunjukan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Jadi dari penjelasan diatas dapat kita simpulkan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya ada yang berasal dari luar organisasi (eksternal) dan dari dalam organisasi itu sendiri

(internal). Faktor internal diantaranya terkait dengan kemampuan yang berasal dari dalam diri seseorang karyawan, sedangkan faktor eksternal diantaranya terkait dengan lingkungan yang secara tidak langsung mempengaruhi kinerja karyawan.

D. Indikator Kinerja Pegawai

Siswanto (2002:235) menyebutkan indikasi menurunnya kinerja pegawai tercermin dari tingkat kesetiaan pegawai, prestasi kerja pegawai, prakarsa pegawai, ketaatan pegawai, dan kerjasama pegawai. Ahmad (2002:41) mengemukakan beberapa ciri-ciri atau karakteristik yang banyak dijadikan objek pengukuran kinerja adalah : kejujuran, ketaatan, disiplin, loyalitas, inisiatif, kreatifitas dll.

Amstrong dan Baron (dalam Wibowo 2009:361) menyatakan ukuran kinerja individual ditetapkan dalam kriteria kuantitas, kualitas, produktivitas, ketepatan waktu, dan efisiensi biaya. Sedangkan Wirawan (2009:141) menjelaskan bahwa, kinerja seorang 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, kerjasama, prakarsa dan kepemimpinan.

Ruky (2002:41) mengemukakan bahwa tinggi rendahnya kinerja dapat dilihat dari kejujuran, ketaatan, kedisiplinan, inisiatif, kreativitas, adaptasi, komitmen, motivasi (kemauan), sopan santun. Disamping itu menurut Sutrisno (2010:176) mengatakan bahwa indikator untuk

mengukur kinerja antara lain, efektifitas dan efisiensi, ketekunan, orientasi, tanggung jawab, disiplin dan inisiatif.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli diatas maka indikator kinerja pegawai dalam penelitian ini adalah: (1) kejujuran pegawai (2) kreativitas pegawai (3) motivasi pegawai (4) disiplin pegawai. Keempat indikator tersebut akan di uraikan sebagai berikut.

1) Kejujuran Pegawai

Seorang pegawai yang mempunyai kinerja baik juga diharapkan memiliki kejujuran yang tinggi dalam melaksanakan tugas. Menurut Siswanto (2005:235) kejujuran adalah ketulusan hati seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya.

Pegawai yang jujur akan mengakui kekeliruan dan kesalahan yang dia lakukan, karena kejujuran merupakan karakter dan ketegasan dari prinsip moral seorang pegawai yang baik. Kualitas kejujuran yang mutlak dan terus terang adalah sikap yang tidak dapat ditawar lagi bagi seorang pegawai dalam melaksanakan tugas.

Sedangkan menurut Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979 tentang Penilaian pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil, kejujuran adalah ketulusan hati seorang pegawai negeri sipil dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan

wewenang yang diberikan kepadanya. Menurut Ade Sriutama (2013:25) unsur kejujuran terdiri atas sub unsur yaitu:

- a. Melaksanakan tugas dengan ikhlas
- b. Tidak menyalahgunakan wewenang
- c. Melaporkan hasil kerjanya kepada atasannya menurut keadaan yang sebenarnya.

Kejujuran seorang pegawai sangatlah penting karena ikut menentukan apakah seorang pegawai tersebut mempunyai kinerja yang baik atau tidak. Artinya pegawai yang dapat berbuat dan mempertahankan kejujurannya dengan baik, maka pegawai tersebut akan dapat menjaga kualitas kerjanya, sebaliknya pegawai yang tidak dapat berbuat jujur atau mempertahankan kejujurannya berarti pegawai tersebut tidak menampilkan kinerja yang baik dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan, pegawai yang mempunyai kejujuran dalam bekerja dapat dilihat dari sikapnya dalam bekerja yang tidak pernah menyalahgunakan wewenangnya dan selalu melaporkan hasil kerjanya kepada atasan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya serta berterus terang tentang segala hal dalam bekerja.

2) Kreativitas Pegawai

Kreativitas merupakan kemampuan seseorang untuk menciptakan sesuatu yang baru, yang berbeda serta mampu menciptakan ide-ide yang bagus. Menurut Rivai (2008:106) “kreativitas berasal dari kata kreatif, yang artinya memiliki daya cipta, memiliki kemampuan untuk menciptakan, bersifat daya cipta, pekerjaan yang kreatif menghendaki kecerdasan dan imajinasi, selanjutnya pekerjaan kreativitas, diartikan untuk mencipta, daya cipta, perihal kreasi”.

Robins (2002:92) menyatakan kreativitas sebagai “kemampuan untuk mengkombinasikan ide dengan cara yang unik atau membuat gabungan yang tidak umum dari beberapa kelompok ide”. Selanjutnya Edy (2010:110) juga berpendapat bahwa “kreativitas menyangkut akumulasi pengetahuan / informasi yang telah dimiliki seorang individu dan kemampuannya untuk menggabungkan berbagai informasi sehingga terbentuk pengetahuan baru”. Pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi dalam bekerja biasanya mempunyai kreativitas atau keterampilan untuk menciptakan atau mengembangkan ide-ide baru. Hal ini kan menunjang suatu organisasi dalam memecahkan masalah yang dihadapi untuk pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Menurut Atriani (2009:23) ciri-ciri orang yang kreatif adalah (1) dapat mengambil keputusan secara cepat jika ada masalah. (2)

mampu untuk mengontrol emosi saat berselisih pendapat dengan orang lain. (3) tidak menunggu pekerjaan namun mencari pekerjaan yang bermanfaat. Jadi dapat disimpulkan bahwa kreativitas pegawai merupakan kemampuan pegawai untuk menghasilkan ide-ide baru yang dapat diperoleh dengan cara yang unik dan mengkombinasikan atau menggabungkan ide-ide yang sudah ada.

3) Motivasi Pegawai

Motivasi merupakan kemauan atau keinginan yang timbul dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya. Menurut Sastrohardwiryono (2002:268) mengatakan motivasi kerja “merupakan suatu usaha positif dalam menggerakkan daya dan potensi tenaga kerja agar berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya”.

Menurut Rivai (2004:455) mendefinisikan motivasi sebagai “serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu”. Sedangkan menurut Michell dalam Winardi (2001:1) mengemukakan motivasi mewakili proses-proses psikologis, yang menyebabkan timbulnya, diarahkannya, dan terjadinya persistensi kegiatan-kegiatan sukarela yang diarahkan kearah tujuan tertentu”.

Sejalan dengan itu menurut Hasibuan (2010:92) “motivasi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu karyawan

mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Pada dasarnya organisasi bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil tapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal". Dari beberapa pendapat diatas dapat dikatakan bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan, tanpa adanya dorongan yang mempengaruhi perilaku seseorang tidak mungkin ada aktivitas atau kegiatan yang akan dilakukan.

Jika dikaitkan dengan aspek pekerjaan seseorang maka dapat dirumuskan sebagai keinginan seseorang untuk melakukan pekerjaannya, agar tujuan organisasi tercapai dengan baik sebab motivasi kerja menentukan produktivitas kerja seseorang. Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan yang timbul dalam diri seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan menggunakan segala potensi dan berpartisipasi aktif serta meningkatkan kegairan kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

4) Disiplin Pegawai

Disiplin merupakan ketaatan dan ketepatan suatu aturan yang dilakukan secara sadar tanpa adanya dorongan atau paksaan dari pihak lain. Prijodarminto yang dikutip oleh pujirahayu (2008:27) menyatakan disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk

melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan kerajinan, kehadiran tepat waktu, dan kepatuhan. Karena sudah menyatu dengan dirinya, maka sikap atau perbuatan yang dilakukan bukan lagi dirasakan sebagai beban, bahkan sebaliknya akan membebani bilamana tidak berbuat sebagaimana lazimnya.

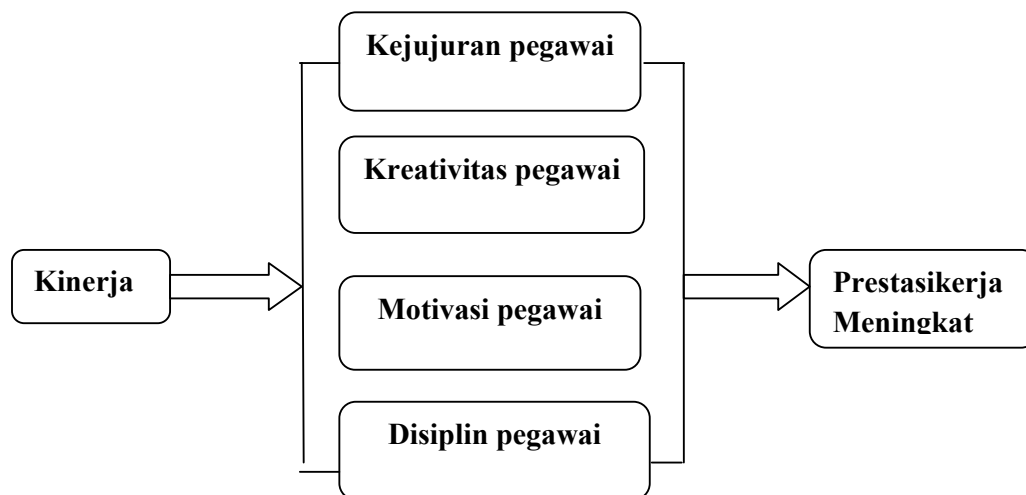
Menurut Hasibuan (2001:84) “semakin baik disiplin kerja karyawan semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya, sebaliknya tanpa disiplin karyawan yang baik maka akan sulit bagi suatu organisasi untuk mencapai hasil kerja yang optimal.” Karena itu disiplin kerja dapat berfungsi untuk mencegah terjadinya pelanggaran terhadap semua ketentuan yang berlaku, keadaan tertib dan semua yang tergabung dalam suatu organisasi patuh dan tulus terhadap peraturan yang berlaku.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap dan perbuatan seseorang atau sekelompok orang yang mencerminkan ketaatan, kepatuhan dan kesadaran terhadap aturan yang berlaku dalam bekerja yang dilandasi rasa tanggung jawab sehingga tercipta stabilitas organisasi sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

E. Kerangka Konseptual

Pegawai merupakan unsur utama dalam membangun suatu organisasi, untuk itu bergerak atau tidaknya suatu organisasi tergantung pada kemampuan pegawainya dalam mencapai tujuan yang telah

ditetapkan. kinerja adalah kemampuan dan prestasi seseorang yang tergambar dari proses kerja itu berlangsung dan tercermin dalam bentuk perbuatan serta perilaku pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Untuk mencapai hasil yang optimal dibutuhkan proses kerja yang baik, usaha dan kemampuan dalam melaksanakan dan menyelesaikan setiap tugas yang diberikan. Untuk melihat proses kerja pegawai tersebut berarti kita mengukur kinerja pegawai melalui indikator kinerja yaitu, kejujuran pegawai, kreativitas pegawai, motivasi pegawai dan disiplin pegawai. Jika semua pegawai sudah bekerja dengan baik sesuai dengan indikator di atas maka prestasi kerjanya akan meningkat. Berikut adalah kerangka konseptual penelitiannya.



Gambar 1. Kerangka Konseptual Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah di kemukakan pada bab sebelumnya, mengenai kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat dilihat dari aspek kejujurannya dalam bekerja masih berada pada kategori cukup baik. hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata yang di peroleh sebesar (3.3).
2. Kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat dilihat dari aspek kreatifitasnya dalam bekerja baru terlaksana dengan baik. hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata yang di peroleh sebesar (3.6).
3. Kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat dilihat dari aspek motivasinya dalam bekerjamasih berada pada kategori cukup baik. hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata yang di peroleh sebesar (3.3).
4. Kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan kabupaten Pasaman Barat dilihat dari aspek kedisiplinanya dalam bekerjamasih berada pada kategori cukup baik . hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata yang di peroleh sebesar (3.2
5. Kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat dapat dikategorikan masih menggambarkan kinerja yang cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata yang di peroleh sebesar (3,35).

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah di kemukakan diatas, dapat di kemukakan beberapa saran sebagai berikut.

1. Dari segi kejujuran pimpinan harus menanamkan sikap jujur kepada agar terbuka terhadap pimpinan.
2. Dari segi kreativitas pihak atasan dan pegawainya harus bisa menciptakan ide-ide yang mampu mempercepat proses penyelesaian pekerjaan.
3. Dari segi motivasi diharapkan pimpinan bisa memberikan motiasi kepada semua pegawainya dan memberikan contoh cara memotivasi diri sendiri dengan baik..
4. Dari segi kedisiplinan agar pihak atasan atau pimpinan lebih memperhatikan kedisiplinan para pegawainya baik dari segi pekerjaan maupun waktu pulang dan datang kekantor guna menciptakan proses kerja yang baik untuk meningkatkan kinerja pegawainya
5. Secara umum, diharapkan semua pihak yang terkait dengan organisasi baik pimpinan maupun pegawainya secara bersama- sama berusaha meningkatkan kinerjanya masing-masing

DAFTAR PUSTAKA

- Alex, S. Nitisemito. 2001. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Anwar, Prabu Mangkunegara. 2004. *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakrta: PT Rineka Cipta.
- Atriani. 2009. Semangat Kerja Guru Dalam Melaksanakan Tugas Di SMP Kec. Nanggalo Skripsi Tidak Diterbitkan. Padang: FIP UNP
- Dewi, Ade Sriutama. 2013. Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Padang Skripsi Tidak diterbitkan. Padang:FIP UNP
- Departeman Pendidikan Nasional. 2008. *Kamus Besar Bahasa Indonesi*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Dharma Agus . 1991. *Manajemen Prestasi kerja*. Jakrta: Balai Pustaka.
- Edi sutrisno. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Hasibuan, Melayu. 2010. *Organisasi Dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Rostanti, Pujirahayu. 2008. *Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Peningkatan Pelayanan Masyarakat*. Makasar: Pustaka Nasional.
- Ruky, Ahmad. 2002. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Siswanto, Sastrohadiwiryono. 2005. *Manajemen Tenaga kerja indonesia* jakarta: Bumi Aksara
- Sondang. P. Siagian. 2001. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakrta: BumiAksara
- Sudjana, Nana. 2005. *Metoda Statistika*. Bandung: Tarsito.