

**HUBUNGAN KOMITMEN DENGAN KINERJA PEGAWAI DI DINAS
PENDIDIKAN KABUPATEN PASAMAN BARAT**

SKRIPSI

***Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh
Gelar Sarjana Pendidikan Strata Satu (S1)***



Oleh
Deri Jayanti
NIM 1204417

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

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

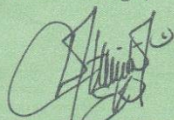
HUBUNGAN KOMITMEN DENGAN KINERJA PEGAWAI DI DINAS
PENDIDIKAN KABUPATEN PASAMAN BARAT

Nama : Deri Jayanti
Nim/Bp : 1204417/2012
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, Juli 2016

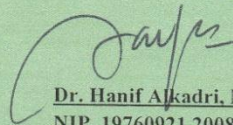
Disetujui oleh:

Pembimbing I,



Dra. Ermita, M.Pd
NIP. 19630307 198703 2 002

Pembimbing II,



Dr. Hanif Alkadri, M.Pd
NIP. 19760921 200801 1 010

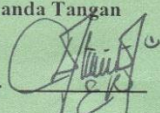
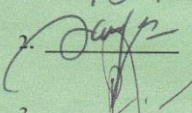
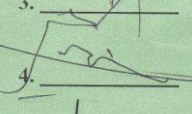
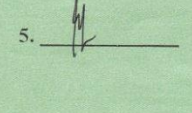
HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

HUBUNGAN KOMITMEN DENGAN KINERJA PEGAWAI DI DINAS
PENDIDIKAN KABUPATEN PASAMAN BARAT

Nama : Deri Jayanti
Nim/BP : 1204417/2012
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, Agustus 2016

Tim Penguji

	Nama	Tanda Tangan
Ketua	: Dra. Ermita, M.Pd	1. 
Sekretaris	: Dr. Hanif Alkadri, M.Pd	2. 
Anggota	: Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd	3. 
Anggota	: Dr. Jasrial, M.P	4. 
Anggota	: Dr. Rifma, M.Pd	5. 

HALAMAN PERSEMBAHAN

To Allah

Alhamdulillahhirobilla'lamin...

Tiada yang bisa terucap, hanya puji syukur atas segala rahmat dan anugerah yang telah kau berikan ya Allah. Hari ini satu tugas telah selesai, satu tanggung jawab telah ku laksanakan dan apapun yang menantiku setelah ini ku harap petunjuk dan kekuatan dari Mu agar apapun yang ku lakukan esok dapat memberi arti dan kebahagiaan bagi orang-orang yang ku sayang.

Pahlawanku Ken Narok dan Ken Dedew

Kupersembahkan setitik keberhasilan ini sebagai tanda cinta dan bakti kepada orangtua ku yang selalu mengalirkan doa-doanya dan sudah bekerja keras, bersusah payah penuh pengorbanan dalam menggapai cita-cita dan keberhasilan kami anak-anaknya (Hendri Eko, SE, Andra Putra, S.Kom, Deri Jayanti, S.Pd, *soon* David Sanjaya). Lepas dari ini, semoga kami dapat pekerjaan yang layak dan bisa membahagiakan kalian berdua Pak e Mak e.

Dosen Pembimbing

Terima kasih juga untuk Dosen Pembimbing, Ibu Dra. Ermita, M.Pd dan Bapak Dr. Hanif Alkadri, M.Pd yang telah bersedia meluangkan waktu dan membagi ilmunya dalam pembuatan *skripsweet* ini.

Ilham Nuryadin

Special thanks for CS ku, atas waktu telinga bahu dan supportnya dikala gak di acc acc. Kita sama-sama mendaki, sama-sama berjuang, sama-sama tiba di puncak Agustus 2016 ini, semoga turunnya kita juga masih bersama dan sejalan.

Motorkuuu

Meskipun udah kategori motor tua yang kalo di parkir cuma one and only, terimakasih jasanya ya mio udah menemani sejak SMP, SMA, sampe akhirnya tamat kuliah. Bolak balek Padang-Pasaman masih setrroong.

MaFriends

Gaes-gaeeee ku yang tak tergantikan Chypid, Chika, Fahmi, Nanda, Galuh yang selalu ada saat susah senang selama sekolah, kuliah dan kita gak ada matinya lah \m/. Penghuni setia Oren House yang kebal banjir, Syupik Indi yang udah SE duluan, Dek Yanaa, Vidya, Dea, Tita terimakasih cerita dan pengalamannya selama beberapa tahun terakhir. Untuk rekan-rekan AP 12 yang gak bisa disebutin namanya satu persatu, terima kasih pertemanan nya selama ini semoga kita semua sukses ☺☺☺

SURAT PERNYATAAN

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

Padang, Agustus 2016

Yang menyatakan



Deri Jayanti

ABSTRAK

Judul : Hubungan Komitmen dengan Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat
Penulis : Deri Jayanti
NIM/BP : 1204417/2012
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Pembimbing : 1. Dra. Ermita, M.Pd
2. Dr. Hanif Alkadri, M.Pd

Penelitian ini dilatar belakangi dari berbagai permasalahan yang di temui menunjukkan bahwa masih rendahnya kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai salah satunya adalah komitmen pegawai. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh informasi tentang (1) Kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat, (2) Komitmen pegawaidi Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat, (3)Hipotesis yang diajukan adalahhubungan komitmen dengan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat.

Penelitian ini merupakan penelitian korelasi, populasi penelitian ini adalah semua pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat yang berjumlah 70 orang. Besar sampel ditentukan berdasarkan teknik *Proportionate Stratified Random Sampling*dengan menggunakan tabel *Krejcie* sebanyak 66 orang. Instrumen penelitian yang digunakan adalah angket model skala *likert* dengan lima alternatif jawaban.Hasil uji coba instrumen kedua variabel menunjukkan valid dan reliabel. Analisis data menggunakan rumus Korelasi *Product Moment*.

Hasil analisis data penelitian menunjukkan bahwa: (1) Komitmen di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat berada pada katagori baik (82,27%), (2) Kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat berada pada katagori Cukup (77,96%), (3) Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan antara komitmen dengan kinerja pegawaidengan $r_{hitung} = 0,418 \geq r_{tabel} = 0,317$ pada taraf kepercayaan 99%.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen dengan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat.Hal ini berarti komitmen merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul “Hubungan Komitmen dengan Kinerja Pegawai di 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 menyelesaikan Skripsi ini, penulis banyak mendapat bantuan dan partisipasi dari berbagai pihak baik moril maupun materil, sehingga terselesaikan skripsi ini. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih yang setulus-tulusnya 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. Ibu Dra. Ermita, M.Pd selaku Pembimbing I dan Bapak Dr. Hanif Alkadri, M.Pd selaku Pembimbing II yang telah meluangkan waktu dalam memberikan arahan dan membimbing penulis menyelesaikan skripsi ini.
5. Staf dosen beserta karyawan Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
6. Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat.
7. Orang tua dan keluarga yang telah memberikan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan studi S1.
8. Seluruh rekan-rekan seperjuangan Mahasiswa AP 2012 dan seluruh pihak yang telah memberikan dorongan demi penyelesaian skripsi ini.

Penulis berdoa semoga Allah SWT membalas segala bantuan yang telah diberikan dengan pahala yang berlipat ganda. Amin Ya Robbal Alamin. Karena tanpa bantuan dari berbagai pihak, skripsi ini tidak akan terselesaikan.

Dalam kehidupan ini tidak ada yang sempurna. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Untuk itu kritik dan saran yang membangun dari pembaca sangat diharapkan, agar bermanfaat bagi kita semua dan bermanfaat dalam penulisan selanjutnya.

Padang, Juli 2016
Penulis,

Deri Jayanti
1204417/2012

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
BAB IPENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Pembatasan Masalah.....	7
D. Perumusan Masalah.....	7
E. Tujuan.....	7
F. Kegunaan Penelitian	8
BAB I IKERANGKA TEORI	9
A. Kinerja Pegawai.....	9
B. Komitmen Kerja	22
C. Hubungan Komitmen Kerja dengan Kinerja Pegawai	34
D. Kerangka Konseptual	35
E. Hipotesis Penelitian	36
BAB II METODOLOGI PENELITIAN	37
A. Desain Penelitian	37
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian	37
C. Populasi dan Sampel Penelitian.....	38
D. Jenis dan Sumber Data	40
E. Instrumentasi dan Teknik Pengumpulan Data	40
F. Teknik Analisis Data	43
BAB III HASIL PENELITIAN.....	46
A. Deskripsi Data Penelitian	46
B. Uji Normalitas Data.....	51

C. Pengujian Hipotesis	52
D. Pembahasan	53
BAB VPENUTUP.....	71
A. Kesimpulan.....	71
B. Saran	71
DAFTAR PUSTAKA.....	75

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Indikator Kinerja	13
2. Indikator Komitmen.....	29
3. Jumlah Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat	38
4. Penarikan Sampel Penelitian.....	39
5. Distribusi Frekuensi Data Variabel Kinerja Pegawai	46
6. Rata-rata Per Indikator Kinerja	48
7. Distribusi Frekuensi Data Variabel Komitmen.....	49
8. Tingkat Capaian Per Indikator Komitmen.....	50
9. Tafsiran Mean Variabel Penelitian	50
10. Rangkuman Hasil Uji Normalitas Data	51
11. Pengujian Korelasi dan Keberartian Korelasi Variabel X dan Y dengan Uji r dan Uji t.....	52

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Konseptual.....	36
2. Histogram Distribusi Frekuensi Skor Variabel Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat	47
3. Histogram Distribusi Frekuensi Skor Variabel Komitmen Di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat	49

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian.....	77
2. Angket Penelitian.....	79
3. Tabel Analisi Uji Coba	86
4. Analisis Hasil Uji Coba	88
5. Tabulasi Data	98
6. Skor Mentah Hasil Penelitian	100
7. Pengolahan Data Hasil Penelitian.....	101
8. Tabel Nilai-Nilai R Product Moment.....	112
9. Nilai-Nilai Dalam Distribusi T	113
10. Nilai-Nilai Chi Kuadrat.....	114
11. Z Tabel	115
12. Tabel Kretjie	116

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang diharapkan tergantung pada kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang dimiliki organisasi ini haruslah mempunyai kemampuan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pegawai. Pegawai sebagai salah satu komponen organisasi diharapkan mau dan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diembankan kepadanya dengan sebaik-baiknya sehingga dapat menciptakan kinerja yang tinggi. Kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya.

Organisasi perlu memiliki pegawai yang berkualitas, bertanggung jawab, disiplin tinggi serta mempunyai semangat dan loyalitas yang tinggi yang merupakan cerminan dari kinerja seorang pegawai. Kinerja juga merupakan suatu potensi yang harus dimiliki oleh setiap pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan atau pimpinan kepadanya. Jika pegawai menunjukkan kinerja yang sangat baik maka akan berdampak sangat baik pula terhadap hasil yang dicapai oleh organisasi tersebut begitupun sebaliknya. Hal tersebut menandakan bahwa kinerja dalam sebuah organisasi merupakan jawaban dari berhasil tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Kinerja pegawai merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja juga adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut, apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya (Wibowo, 2011:7). Kinerja yang tinggi akan mendukung tercapainya produktivitas yang baik, oleh karena itu perlu diperhatikan oleh pimpinan. Peningkatan kinerja pegawai secara terus menerus akan berdampak pada pencapaian tujuan organisasi. Keberhasilan pegawai dalam bekerja ditentukan oleh kinerja pegawai tersebut, yang dapat diamati dari tindakan dan perilaku yang diperlihatkannya.

Pelaksanaan kinerja akan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang bersumber dari pegawai sendiri maupun yang bersumber dari organisasi. Menurut Ruky (2002:41) mengemukakan bahwa “tinggi rendahnya kinerja pegawai dapat dilihat dari kejujuran, ketaatan, disiplin, inisiatif, kreativitas, adaptasi, **komitmen**, motivasi, sopan-santun, dll”.Komitmen kerja sangat berperan penting dalam pencapaian tujuan organisasi.Komitmen merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Melalui komitmen yang dimiliki pegawai diharapkan dapat memberikan kontribusi terbaiknya pada organisasi demi mewujudkan tujuan organisasi.

Seseorang yang memiliki komitmen adalah orang yang bersedia melibatkan diri terhadap organisasi. Orang tersebut mau menyumbangkan

segala sesuatu yang ada pada dirinya untuk kepentingan organisasi, dengan maksud agar organisasi tersebut dalam keadaan baik. Komitmen merupakan suatu keadaan dimana pegawai percaya, mencintai serta bersedia melibatkan diri melebihi apa yang telah ditetapkan kepadanya untuk bekerja sebaik mungkin demi kepentingan organisasi. Komitmen merupakan salah satu kunci yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Pegawai yang memiliki komitmen terhadap pekerjaan biasanya akan menunjukkan sikap kerja yang penuh perhatian terhadap tugasnya, mereka memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugas serta loyal terhadap organisasinya. Dalam komitmen terkandung keyakinan, pengikat yang pada akhirnya akan berdampak pada kinerja yang optimal dari pegawai..

Berdasarkan pengamatan penulis ketika melaksanakan Praktek Lapangan Manajemen Pendidikan pada bulan Juni-Agustus 2015 di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat, penulis menemukan berbagai keadaan yang mengindikasikan persoalan terkait dengan kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari fenomena-fenomena berikut ini:

1. Masih kurangnya ketelitian pegawai dalam bekerja, ini terlihat adanya kesalahan dalam penyelesaian tugas terutama untuk tugas yang berhubungan dengan pengetikan sehingga pegawai harus melakukan pekerjaan berulang.
2. Masih adanya pegawai yang menunda-nunda pekerjaan, ini terlihat beberapa pegawai yang membuang-buang waktu seperti minum kopi

sesama rekan kerja, sarapan, mengobrol dengan pegawai lain di kantin setelah apel pagi. Sehingga pekerjaan yang diberikan kepadanya seharusnya bisa diselesaikan dengan cepat malah tertunda.

3. Kerjasama yang baik antar pegawai kurang dirasakan, hal ini terlihat ketika ada salah satu pegawai yang sedang mengalami kesulitan namun pegawai yang lain enggan untuk membantu menyelesaikan pekerjaan yang seharusnya itu menjadi tugas bersama.
4. Masih adanya pegawai yang kurang mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Ini terlihat dari tugas yang sudah lama diberikan baru dikerjakan ketika diminta, seperti pengurusan surat-surat yang sudah lama dimasukkan tetapi baru dikerjakan ketika yang bersangkutan datang untuk mengambil.
5. Sebagian pegawai terlihat sering berada di ruang kerja yang bukan bidang kerjanya untuk mengobrol dengan pegawai lain, sehingga tugas yang harusnya diselesaikan menjadi terbengkalai.
6. Masih adanya pegawai yang menghabiskan waktu dengan main game dan menggunakan *wifi* kantor untuk membuka jejaring sosial di bandingkan mengerjakan pekerjaan yang menjadi tugasnya.

Komitmen kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat belum berjalan sebagaimana yang diharapkan. Hal ini dapat dilihat dari beberapa fenomena berikut:

1. Rendahnya keinginan sebagian pegawai untuk memberikan kontribusi lebih terhadap pekerjaan. Hal ini terlihat dari kurangnya kesediaan pegawai untuk menambah waktu kerjanya untuk menyelesaikan pekerjaannya.
2. Masih adanya pegawai yang kurang mematuhi aturan yang ditetapkan oleh organisasi. Hal ini terlihat dari kurang patuhnya pegawai terhadap peraturan-peraturan yang ada, sehingga peraturan yang telah dibuat masih banyak pegawai yang melanggarnya. Seperti datang terlambat dan pulang sebelum jam kerja berakhir.
3. Kurangnya keterlibatan atau peran aktif sebagian pegawai terhadap pekerjaan atau tanggung jawabnya. Hal ini dapat terlihat dari kurangnya kemauan pegawai untuk menyumbangkan ide-idenya dan tenaga yang lebih terhadap organisasi dan pegawai itu juga kurang melibatkan diri dalam kegiatan-kegiatan pelatihan ataupun lembur di hari libur.

Bertolak dari latar belakang masalah diatas, mengingat komitmen kerja diduga menimbulkan dampak langsung pada kinerja pegawai, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Komitmen Kerja dengan Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, dapat diketahui bahwa kinerja merupakan hal yang sangat penting dimiliki oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, demi tercapainya

tujuan dari organisasi, pegawai harus memberikan kinerja yang optimal agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Untuk menghasilkan kinerja yang optimal dari pegawai diidentifikasi banyak faktor yang diduga dapat mempengaruhi kinerja pegawai, baik faktor dari dalam pegawai tersebut maupun faktor lingkungan organisasi itu sendiri. Menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2011:100), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu: 1) *Personal factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu. 2) *Leadership factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan *team leader*. 3) *Team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja. 4) *System factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi. 5) *Contextual/situasional factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Berdasarkan pendapat ahli di atas, dapat diidentifikasi masalah-masalah yang mungkin diteliti terkait dengan kinerja pegawai, yaitu:

1. Kurang adanya ketekunan dan kesabaran pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.
2. Kurangnya keterampilan pegawai dalam bekerja.
3. Kurangnya kesadaran pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.
4. Kurang terjalinnya komunikasi yang baik antar pegawai.

5. Kurangnya pemanfaatan jam kerja oleh pegawai dalam melaksanakan tugas.
6. Kurangnya disiplin waktu dalam melaksanakan tugas.
7. Kurangnya pengawasan yang dilakukan pimpinan terhadap pelaksanaan tugas dan tanggung jawab.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, terlihat bahwa banyak faktor yang kemungkinan mempengaruhi kinerja pegawai. Sesuai dengan fenomena-fenomena yang terlihat, maka penulis membatasi penelitian ini mengenai hubungan komitmen dengan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat?
2. Bagaimana komitmen kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat?
3. Apakah ada hubungan antara komitmen dengan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat?

E. Tujuan

Sesuai rumusan masalah diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang:

1. Komitmen kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat.
2. Kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat.
3. Hubungan komitmen kerja dengan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat.

F. Kegunaan Penelitian

Mengacu pada rumusan masalah tersebut penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai masukan bagi:

1. Pimpinan Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui komitmen kerja pegawai.
2. Pegawai dalam memperbaiki kekurangan atau kelemahan serta meningkatkan kinerja dan komitmennya dalam mencapai tujuan organisasi yang diharapkan.
3. Peneliti selanjutnya sebagai referensi dalam mengembangkan ide dengan tema atau masalah yang sama.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Hasil penelitian dan pengujian hipotesis tentang hubungan komitmen dengan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Komitmen pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat berada pada kategori tinggi yaitu 82,27 %.
2. Kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat berada pada kategori cukup yaitu 77,96 % .
3. Terdapat hubungan antara komitmen dengan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat dengan $r_{hitung} = 0,418 > r_{tabel} = 0,317$ pada taraf kepercayaan 99% dan $t_{hitung} = 3,681 > t_{tabel} = 2,660$ dengan demikian hipotesis yang mengatakan terdapat hubungan yang berarti antara komitmen dengan kinerja pegawai dapat diterima.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut:

1. Pada indikator kualitas, usaha pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab sesuai dengan rencana berada pada rata-rata terendah yaitu 3,85. Disarankan kepada pimpinan harus lebih tegas dalam menginstruksikan tugas kepada bawahannya dengan

mengadakan *briefing* setiap pagi sebelum memulai pekerjaan agar pekerjaan dapat terlaksana sesuai dengan rencana yang telah dibuat.

2. Pada indikator tanggung jawab pegawai meninggalkan ruangan apabila sedang tidak ada pekerjaan berada pada rata-rata terendah yaitu 3,79. Disarankan kepada pegawai untuk menghilangkan rasa jenuh apabila sedang tidak ada pekerjaan agar tetap berada di ruangan pegawai dapat melakukan hal-hal yang berguna disaat tidak ada pekerjaan seperti membereskan berkas-berkas yang tidak dipakai dan membantu rekan kerja lain.
3. Pada indikator kerja sama kesediaan pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat dalam mempertimbangkan dan menerima kritikan dari orang lain berada pada rata-rata terendah yaitu 3,80. Disarankan untuk lebih menjalin komunikasi yang baik sesama pegawai dan bersifat terbuka dengan sesama pegawai lain serta merubah pola pikir yang negatif sehingga saat menerima kritikan orang lain kita dapat mendengarkan dengan senang hati sehingga tidak ada timbul rasa sakit hati dan kerja samapun dapat terjalin dengan baik.
4. Pada indikator ketepatan waktu usaha pegawai di Dinas Pendidikan kabupaten Pasaman Barat sampai di kantor beberapa menit sebelum waktu yang telah ditetapkan berada pada rata-rata terendah yaitu 3,76. Untuk meningkatkan kedisiplinan waktu pada pegawai disarankan kepada pimpinan dengan memberikan motivasi berbentuk pujian

ketika pegawai datang lebih awal, dan lebih menerapkan sanksi yang tegas, seperti memberlakukan denda jika pegawai datang terlambat sehingga pegawai akan takut dan memberikan efek jera.

5. Pada indikator loyalitas kesediaan pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat untuk meluangkan waktu lebih panjang dari jam kerja dalam menyelesaikan tugas berada pada rata-rata terendah yaitu 3,98. Agar pegawai mau meluangkan waktu lebih panjang untuk bekerja salah satunya dengan menumbuhkan rasa cinta dari diri pegawai terhadap pekerjaannya. Cara mencintai pekerjaan bisa dimulai dari pimpinan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.
6. Pada indikator keterlibatan, pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat tidak akan berhenti bekerja selama masih ada tugas yang harus dikerjakan memiliki rata-rata terendah yaitu 4,08. Disarankan kepada pimpinan untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai salah satunya dengan pemberian apresiasi kepada pegawai berupa pujian atas kegigihan dan semangat kerjanya, karena dengan pemberian apresiasi dari pimpinan akan membuat pegawai merasa pekerjaan yang dilakukannya dihargai sehingga akan memicu semangat kerja yang lebih tinggi lagi.
7. Pada indikator kepercayaan, pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat melaksanakan kebijakan yang telah diterapkan organisasi secara konsisten berada pada rata-rata terendah yaitu 4,02.

Disarankan kepada pimpinan agar pegawai senantiasa mau melaksanakan kebijakan yang telah diterapkan organisasi secara konsisten salah satunya dengan melibatkan pegawai tersebut dalam membuat atau menetapkan aturan serta kebijakan, sehingga ia merasa bahwa apa yang ditetapkan adalah keputusan bersama dan timbul rasa kewajiban untuk melaksanakan kebijakan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrizal dan Nasir Aziz. 2012. "Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality Of Work Life*), dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan PT. Bank Aceh Cabang Bener Meriah." *e-Jurnal Ilmu Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*. Hlm. 8--10
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta
- Dj., Latisma. 2011. *Evaluasi Pendidikan*. Padang : UNP Press
- Engkoswara, Komariah. 2011. *Administrasi Pendidikan*. Bandung : Alfabeta
- Hasibuan, Malayu S. P. 2011. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara
- Jogiyanto. 2007. *Sistem Informasi Keperilakuan*. Yogyakarta : Andi
- Lensufiie, Tikno. 2010. *Leadership untuk Profesional dan Mahasiswa*. Jakarta : Erlangga
- Mathis, Robert L. 2006. *Human Resource Management*. Jakarta : Salemba Empat
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta : Rajawali Pers
- Mulyasa. 2012. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta : Bumi Aksara
- Pasolong, Harbani. 2008. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung : Alfabeta
- Rivai, Veithzal. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : Rajawali Pers
- Ruky, Achmad. 2002. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Umum
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Yogyakarta: Andi
- Sedarmayanti. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju