

KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KOTA PADANG

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S1)



Oleh:
WELDA YUSNITA
NIM. 14002015

**JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2018**

**KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KOTA
PADANG**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan



Oleh:
WELDA YUSNITA
NIM. 14002015

**JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2018**

PERSETUJUAN SKRIPSI

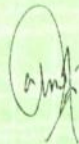
KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KOTA PADANG

Nama : Welda Yusnita
Nim/Bp : 14002015/2014
Jurusan/Prodi : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, Agustus 2018

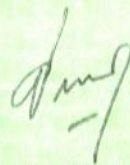
Disetujui Oleh

Ketua Jurusan / Prodi



Dra. Anisah, M.Pd
NIP. 19630614 198903 2 001

Pembimbing



Nellitawati, S.Pd, M.Pd, Ph.D
NIP. 19611103 198203 2 002

PENGESAHAN TIM PENGUJI

Dinyatakan lulus setelah dipertahankan di depan Tim Penguji
Jurusan Administrasi Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan,
Universitas Negeri Padang

Judul : Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang
Nama : Welda Yusnita
Nim/Bp : 14002015/2014
Jurusan/Prodi : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, Agustus 2018

Tim Penguji,

Nama

Tanda Tangan

1. Ketua : Nellitawati, S.Pd, M.Pd, Ph.D

1.

2. Anggota : Dra. Anisah, M.Pd

2.

3. Anggota : Dra. Elizar Ramli, M.Pd

3.

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Welda Yusnita
Nim/Bp : 14002015/2014
Jurusan/Prodi : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan
Judul : Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya buat ini merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila ternyata dikemudian hari penulisan skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan, maka saya bersedia bertanggung jawab, sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak ada paksaan.

Padang, Agustus 2018
Saya yang menyatakan,



Welda Yusnita
NIM. 14002015

ABSTRAK

Welda Yusnita. 2018. Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang Mahasiswa S1. Skripsi. Fakultas Ilmu Pendidikan. Universitas Negeri Pendidikan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang yang meliputi: 1) Kemandirian Kerja 2) Inisiatif Kerja 3) ketepatan waktu kerja

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Populasi penelitian ini adalah pegawai di Dinas Pendidikan Kota Padang dengan jumlah 103 orang. Jumlah sampel 53 orang yang diambil dari populasi dengan menggunakan teknik *Proporsional Random Sampling*. Instrumen yang digunakan adalah angket dengan model Skala Likert modifikasi lima alternatif jawaban yang diujikan validitas dan reliabilitas. Validitas angket ditentukan dengan rumus tata jenjang Sperman. Angket Valid dengan $Rho_{hitung} 0,904 > Rho_{tabel} 0,648$. Reliabilitas ditentukan dengan rumus Alpha. Angket Reliabilitas dengan $r_{hitung} 0,850 > r_{tabel} 0,632$ dengan taraf kepercayaan 95%. Data dianalisis dengan rata-rata (Mean).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Kemandirian kerja pegawai berada pada kategori baik dengan skor rata-rata 3,87 2) Inisiatif kerja pegawai berada pada kategori baik dengan skor rata-rata 3,65 3) Ketepatan waktu kerja berada pada kategori baik dengan skor rata-rata 3,73 Secara keseluruhan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang dalam kategori baik dengan skor rata-rata 3,75 Hal ini berarti kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang dikatakan baik.

Kata Kunci: Kinerja Pegawai

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan petunjuk-Nya, sehingga penulis telah dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul: **“Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang”** ditulis untuk memenuhi syarat untuk memperoleh gelar sarjana pendidikan. Program studi Administrasi Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Padang.

Penyelesaian skripsi ini tidak akan terselesaikan dengan baik tanpa bantuan, motivasi dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada yang terhormat:

1. Ibu Nellitawati, S.Pd., M.Pd, Ph.D selaku pembimbing yang telah membantu penulis dengan semangat dan motivasinya untuk membimbing dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang
3. Ketua dan sekretaris Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
4. Seluruh Dosen, staf dan karyawan Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang
5. Kepala Dinas Pendidikan Kota Padang selaku pimpinan memberikan izin untuk melakukan penelitian
6. Pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang yang berkenan membantu memberi izin dan saran kepada penulis untuk melakukan penelitian
7. Ayahanda Zulkhanedi dan Ibunda Yuliana, adik, kakak tercinta selanjutnya saudara-saudara yang telah mendo'akan, memberi nasehat, memotivasi, bantuan, dan dukungan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Rekan-rekan seperjuangan khususnya teman-teman Jurusan Administrasi Pendidikan angkatan 2014 yang telah ikut memberikan bantuan dan masukan terhadap penulisan skripsi ini.
9. Semua pihak yang ikut membantu baik secara langsung maupun tidak langsung dalam rangka penyelesaian skripsi ini.

Seluruh rekan rekan seperjuangan mahasiswa Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang dan semua pihak yang ikut memberikan dorongan demi penyelesaian skripsi ini.

Penulis berdoa semoga Allah SWT membalas segala bantuan yang telah diberikan dengan pahala yang belipat ganda. Amin Ya Rabbal Alamin, karena tanpa bantuan dari berbagai pihak, skripsi ini tidaka akan terselesaikan.

Penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini masih terdapat berbagai kekurangan dan kesalahan, untuk itu kritikan dan saran yang membangun dari pembaca sangat diharapkan guna kesempurnaan skripsi ini, mudah-mudahan dapat memberikan manfaat untuk peningkatan kinerja pegawai.

Padang, Agustus 2018

Penulis

Welda Yusnita

14002015/2014

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	IV
DAFTAR TABEL	VI
DAFTAR GAMBAR	VII
DAFTAR LAMPIRAN	VIII
BAB I PENDAHULUAN	1
A. LATAR BELAKANG MASALAH	1
B. IDENTIFIKASI MASALAH	4
C. BATASAN MASALAH	5
D. RUMUSAN MASALAH	6
E. ASUMSI PENELITIAN	6
F. PERTANYAAN PENELITIAN	6
G. TUJUAN PENELITIAN	6
H. MANFAAT PENELITIAN	7
BAB II LANDASAN TEORI	8
A. KAJIAN PUSTAKA	8
1. Pengertian Kinerja	8
2. Pentingnya kinerja pegawai	10
3. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	11
4. Indikator Kinerja	13
B. PENELITIAN RELEVAN	19
C. KERANGKA KONSEPTUAL	20
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	22
A. JENIS PENELITIAN	22
B. DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL PENELITIAN	22
C. POPULASI DAN SAMPEL	23
1. Populasi Penelitian	23
2. Sampel Penelitian	23
D. INSTRUMEN DAN PENGEMBANGAN	25
E. PENGUMPULAN DATA	28
F. TEKNIK ANALISIS DATA	28

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	30
A. DESKRIPSI DATA	30
1. Kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang dilihat dari Aspek Kemandirian Kerja Pegawai.....	30
2. Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang Dilihat dari Segi Inisiatif Kerja.....	31
3. Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Dilihat Dari Segi Ketepatan Waktu Kerja	33
4. Rekapitulasi Hasil Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang	34
B. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN	35
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	40
A. SIMPULAN.....	40
B. SARAN.....	40
DAFTAR RUJUKAN	42
LAMPIRAN	44

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Indikator Kinerja Pegawai	15
Tabel 2. Jumlah Populasi Pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang	23
Tabel 3 Jumlah Sampel Penelitian Di Dinas Pendidikan Kota Padang	25
Tabel 4. Skala Kategori Penilaian	29
Tabel 5 Hasil Analisis Data Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang Segi Kemandirian Kerja.....	30
Tabel 6 Hasil Analisis Data Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang Dari Segi Inisiatif Kerja	32
Tabel 7 Hasil Analisis Data Kinerja Pegawai Dari Segi Ketepatan Waktu Kerj	34
Tabel 8 Rekapitulasi Seluruh Data Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang	35

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Konseptual Kinerja Dinas Pendidikan Kota Padang	21
--	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 kisi-kisi instrumen penelitian	45
lampiran 2 instrumen penelitian	46
lampiran 3 data mentah analisis uji coba	51
lampiran 4 hasil olahan uji coba instrumen penelitian	52
lampiran 5 data mentah hasil penelitian.....	57
lampiran 6 data mentah kemandirian kerja pegawai	58
lampiran 7 data mentah inisiatif kerja pegawai	59
lampiran 8 data mentah ketepatan waktu kerja pegawai	62
lampiran 9. Tabel rho.....	63
lampiran 10. Tabel rho product moment.....	64
lampiran 11 surat izin penelitian	65
Lampiran 12 Surat Keterangan Selesai Melakukan Penelitian	65

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dinas pendidikan kota Padang merupakan sebuah organisasi yang bergerak di bidang peningkatan akses pendidikan kompetensi, daya saing suatu bangsa, peningkatan mutu, kualitas pendidikan, peningkatan manajemen, dan pelayanan pendidikan yang transparan dalam mencapai tujuan organisasi membutuhkan sumber daya manusia dari berbagai aspek kegiatan.

Sumber daya manusia merupakan penentu bagi keefektifan dan kemajuan organisasi, sumber daya manusia sering disebut dengan pegawai, pegawai berperan penting sebagai penggerak organisasi untuk mencapai tujuan, sebab pegawai yang berkinerja baik akan meningkatkan kemampuan individu, kelompok dan organisasi dalam kenyataannya tidak semua kinerja pegawai seperti yang diharapkan oleh pegawai itu sendiri maupun organisasi, banyak pegawai yang merasakan kesulitan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan, menjalankan prosedur kerja yang ditetapkan. Sehingga tiap-tiap organisasi harus meningkatkan kinerja individu atau disebut juga dengan kinerja pegawai untuk meningkatkan kinerja organisasi.

Kinerja adalah proses seseorang dalam menjalankan tugas yang diberikan, menurut Marwansyah kinerja (2014:228) “kinerja adalah

pencapaian/ prestasi kerja berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya”

Kinerja pegawai dapat juga dipengaruhi oleh efektifitas, efesiensi, otoritas dan tanggung jawab, disiplin dan inisiatif pegawai. Menurut Kasmir (2016:189) mengemukakan “faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kemampuan dan keahlian, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, disiplin kerja, dan komitmen pegawai”

Pegawai yang berkinerja baik dalam proses pelaksanaan tugas mereka akan bekerja secara mandiri, inisiatif kerja baik sehingga pekerjaan menjadi suatu yang menyenangkan, tepat waktu dalam penyelesaian pekerjaan

Namun pada kenyataannya di lapangan selama penulis melaksanakan praktek lapangan manajemen pendidikan (PLMP) Dinas Pendidikan Kota Padang pada 12 Juni-12 Agustus permasalahan mengenai kinerja sebagai berikut:

1. Masih ada pegawai yang bergantung pada bantuan pegawai lain saat bekerja sehingga rendahnya kemandirian kerja yang dimiliki pegawai .
2. Masih ada pegawai yang belum merasa bebas berkreasi dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga pegawai kurang percaya diri untuk pengembangan ide-ide yang diinginkan untuk mencapai kelancaran tugas yang diberikan.
3. Masih ada pegawai yang belum mampu mencari gagasan terbaru untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga rendahnya inisiatif kerja pegawai.

4. Masih ada pegawai yang belum mampu mencari teknik-teknik terbaru dalam pelaksanaan tugas yang diberikan sehingga rendahnya inisiatif kerja pegawai
5. Masih ada pegawai yang belum menemukan metode-metode terbaru untuk mengatasi kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan.
6. Masih ada pegawai menunggu perintah dari pimpinan terlebih dahulu untuk bekerja
7. Masih ada pegawai belum memaksimalkan waktu dalam bekerja sehingga banyak waktu yang digunakan tidak untuk bekerja.
8. Masih ada pegawai bekerja jika diawasi oleh pimpinan sehingga mengakibatkan kurang tepat waktu dalam pelaksanaan tugas yang diberikan

Berdasarkan masalah di atas kinerja pegawai sangat penting dalam mencapai keberhasilan organisasi. hal ini yang membuat penulis merasa perlu melakukan penelitian tentang Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Masih ada sebagian pegawai kurang mandiri dalam bekerja sehingga ada pegawai yang bergantung pada bantuan pegawai lain saat bekerja
2. Masih ada pegawai yang belum merasa bebas berkreasi dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga pegawai kurang percaya diri untuk

pengembangan ide-ide yang diinginkan untuk mencapai kelancaran tugas yang diberikan.

3. Masih ada pegawai yang belum mampu mencari gagasan terbaru untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga rendahnya inisiatif kerja pegawai.
4. Masih ada pegawai yang belum mampu mencari teknik-teknik terbaru dalam pelaksanaan tugas yang diberikan sehingga rendahnya inisiatif kerja pegawai
5. Masih ada pegawai yang belum menemukan metode-metode terbaru untuk mengatasi kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan.
6. Masih ada pegawai menunggu perintah dari pimpinan terlebih dahulu untuk bekerja
7. Masih ada pegawai belum memaksimalkan waktu dalam bekerja sehingga banyak waktu yang digunakan tidak untuk bekerja.
8. Masih ada pegawai bekerja jika diawasi oleh pimpinan sehingga mengakibatkan kurang tepat waktu dalam pelaksanaan tugas yang diberikan

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, banyak permasalahan yang terjadi agar fokusnya penelitian ini maka penulis membatasi pada “Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang” yang dilihat dari aspek: 1) Mandiri kerja 2) Inisiatif kerja 3) Ketepatan waktu kerja

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimanakah kemandirian kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang?
2. Bagaimanakah inisiatif kerja pegawai Dinas pendidikan Kota Padang?
3. Bagaimanakah ketepatan waktu kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang ?

E. Asumsi Penelitian

Asumsi adalah suatu hal yang tidak dapat dibantahkan dan sudah pasti kebenarannya. Asumsi yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Kinerja setiap pegawai berbeda-beda
2. Kinerja pegawai dapat ditingkatkan

F. Pertanyaan Penelitian

Pertanyaan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana kemandirian kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang?
2. Bagaimanainisiatif kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang?
3. Bagaimana ketepatan waktu kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang?

G. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan pembatasan masalah dan perumusan masalah, maka penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan informasi tentang:

1. Kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang dilihat dari segi kemandirian kerja pegawai
2. Kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang dilihat dari segi inisiatif kerja pegawai
3. Kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang dilihat dari segi ketepatan waktu kerja pegawai

H. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang dikemukakan di atas maka penelitian bermanfaat untuk :

1. Kepala Dinas sebagai bahan untuk meningkatkan kinerja pegawai pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang
2. Pegawai sebagai masukan untuk memperbaiki kinerja dalam bekerja di Dinas Pendidikan Kota Padang
3. Penelitian selanjutnya sebagai pengembangan wawasan dan ilmu pengetahuan baru terhadap kinerja pegawai

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang , maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang dilihat dari aspek kemandirian kerja berada pada kategori baik dengan skor rata-rata 3,87
2. Kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang dilihat dari aspek inisiatif kerja berada pada kategori baik dengan skor rata-rata 3,65 diharapkan inisiatif kerja pegawai dipertahankan dimasa yang akan datang
3. Kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang dilihat dari aspek ketepatan waktu kerja berada pada kategori baik dengan skor rata-rata 3,73. Hal ini membuktikan bahwa kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang dalam kategori baik dengan total skor 3,75 diharapkan untuk dipertahankan dimasa yang akan datang.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah ditemukan di atas, maka ada beberapa saran yang dapat dipertimbangkan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Pegawai, disarankan agar dapat mempertahankan kemandirian dalam bekerja, inisiatif kerja, dan ketepatan waktu kerja.
2. Bagi Kepala Dinas, disarankan dapat meningkatkan kinerja pegawai agar dapat bekerja secara mandiri, inisiatif dan tepat waktu.

3. Kepala dinas , disarankan dapat meningkatkan kreatif kerja pegawai dan mampu memecahkan masalah.
4. Kepala dinas dan pegawai disarankan untuk mampu menggali gagasan baru terkait pelaksanaan pekerjaan
5. Pegawai Dinas Pendidikan diharapkan untuk langsung memperbaiki jika ada saran dari pimpinan terhadap penyelesaian tugas yang diberikan untuk menaksimalkan waktu kerja pegawai.

DAFTAR RUJUKAN

- Arikunto, Suharsimi (2014). *Prosedur Penelitian* .Jakarta : Rineka Cipta
- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur penelitian*. Jakarta. Rineka Cipta
- Handoko, T Hani. (2001). *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta BPFE.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pt Raja Grafindo Persada
- Mangkunegara. 2006. *evaluasi kinerja sumber daya manusia*, Jakarta: Refika Aditama
- Marwansyah. (2014). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Rajawali Pers
- Riduwan. (2015). *Belajar Mudah Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Rivai, Veinthzal (2005) *Peformance Aparaisal*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Robbin, stephan P. (2006). *Prilaku organisasi*. Jakarata : Gramedia
- Ruky, Achmad S. (2002). *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Sinambela, Lijaan Poltak. (2016) *Manejemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono . (2013). *Prosedur Penelitian* . Jakarta: Rineka Cipta
- Sukardi (2003) *metodologi penelitian kompetensi dan praktiknya* Jakarta: Bumi Aksara
- Sutrisno, Edy. (2015). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Tika, Pabundu. (2012). *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara