

**KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BIRO ADMINISTRASI
AKADEMIK KEMAHASISWAAN (BAAK)
UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Syarat Memperoleh Gelar Sarjana
Pendidikan Strata Satu (S1)*



Oleh :

EKA PURNAMA SARI
95806/2009

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

PERSETUJUAN SKRIPSI

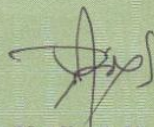
**KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BIRO ADMINISTRASI
AKADEMIK KEMAHASISWAAN (BAAK)
UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

Nama : Eka Purnama Sari
NIM : 95806/2009
Program Studi : Manajemen Pendidikan
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, Mei 2014

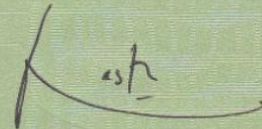
Disetujui oleh:

Pembimbing I,



Dra. Nelfia Adi, M. Pd
NIP. 19630206 198602 2 001

Pembimbing II,



Sulastri, S. Pd, M. Pd
NIP. 19811001 200812 2 004

ABSTRAK

**Judul : Kinerja Pegawai pada Kantor Biro Administrasi Akademik
Kemahasiswaan (BAAK) Universitas Negeri Padang**

Penulis : Eka Purnama Sari

**Pembimbing : 1. Dra. Nelfia Adi, M.Pd
2. Sulastri, S.Pd, M.Pd**

Penelitian ini dilatarbelakangi karena masih rendahnya kinerja pegawai pada Kantor Biro Administrasi Akademik Kemahasiswaan (BAAK) Universitas Negeri Padang. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh informasi tentang : 1) kinerja pegawai pada Kantor Biro Administrasi Akademik Kemahasiswaan (BAAK) Universitas Negeri Padang dalam aspek disiplin, 2) kinerja pegawai pada Kantor Biro Administrasi Akademik Kemahasiswaan (BAAK) Universitas Negeri Padang dalam aspek tanggung jawab, 3) kinerja pegawai pada Kantor Biro Administrasi Akademik Kemahasiswaan (BAAK) Universitas Negeri Padang dalam aspek inisiatif, dan 4) kinerja pegawai pada Kantor Biro Administrasi Akademik Kemahasiswaan (BAAK) Universitas Negeri Padang dalam aspek kerjasama.

Jenis Penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Biro Administrasi Akademik Kemahasiswaan (BAAK) Universitas Negeri Padang yang berjumlah 29 orang, uji coba dilakukan kepada 10 orang pegawai pada Kantor Biro Administrasi Perencanaan dan Sistem Informasi (BAPSI) Universitas Negeri Padang. Penelitian ini merupakan penelitian populasi. Alat pengumpul datanya adalah angket model Skala Likert yang sudah diuji validitas dan reliabilitasnya. Hasilnya valid dan reliabel. Teknik analisis data menggunakan rumus rata-rata (mean).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) kinerja pegawai pada Kantor Biro Administrasi Akademik Kemahasiswaan (BAAK) Universitas Negeri Padang dalam aspek disiplin berada pada kategori cukup tinggi dengan skor 3,54. 2) kinerja pegawai pada Kantor Biro Administrasi Akademik Kemahasiswaan (BAAK) Universitas Negeri Padang dalam aspek tanggung jawab berada pada kategori cukup tinggi dengan skor 3,49. 3) kinerja pegawai pada Kantor Biro Administrasi Akademik Kemahasiswaan (BAAK) Universitas Negeri Padang dalam aspek inisiatif berada pada kategori cukup tinggi dengan skor 3,37 dan 4) kinerja pegawai pada Kantor Biro Administrasi Akademik Kemahasiswaan (BAAK) Universitas Negeri Padang dalam aspek kerjasama berada pada kategori tinggi dengan skor 3,61.

Secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai pada Kantor Biro Administrasi Akademik Kemahasiswaan (BAAK) Universitas Negeri Padang cukup tinggi 3,50.

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 pada Kantor Biro Administrasi Akademik Kemahasiswaan (BAAK) Universitas Negeri Padang”***.

Skripsi ini merupakan hasil penelitian yang disusun dalam rangka memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan Strata 1 (S1) pada Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.

Selesainya penulisan skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu, dalam kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih yang sedalam- sedalamnya, kepada yang terhormat:

1. Rektor Universitas Negeri Padang
2. Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
3. Pimpinan Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
4. Ibu Dra. Nelfia Adi, M.Pd selaku pembimbing I dan Ibu Sulastri, S.Pd, M.Pd selaku pembimbing II yang telah membantu penulis dengan semangat dan motivasinya untuk membimbing dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Staff dosen serta karyawan Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
6. Kepala Kantor Biro Administrasi Akademik Kemahasiswaan (BAAK) Universitas Negeri Padang yang telah bersedia memberikan waktu dan izin dalam pelaksanaan penelitian, serta Pegawai Kantor Kantor Biro Administrasi Akademik Kemahasiswaan (BAAK) Universitas Negeri Padang yang telah membantu penulis dalam kelancaran pelaksanaan penelitian penulis.
7. Kedua orang tua penulis, serta keluarga penulis mengucapkan terima kasih tak terhingga atas segenap doa, nasehat, motivasi dan curahan kasih sayang yang melimpah dan tak berkesudahan sehingga penulis termotivasi untuk menyelesaikan skripsi secepat mungkin.

8. Rekan- rekan yang telah ikut memberikan motivasi dan bantuan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi yang penulis susun ini masih banyak terdapat berbagai kelemahan dan kekurangan. Penulis mengharapkan saran dan kritikan yang konstruktif dari semua pihak atau pembaca yang telah membaca skripsi ini untuk kesempurnaan tulisan ini dimasa yang akan datang.

Terakhir penulis menyampaikan harapan semoga penelitian sederhana yang penulis susun ini dapat bermanfaat dan berguna untuk kepentingan dan kemajuan organisasi di masa yang akan datang. Amiin.

Padang, Februari 2014

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	3
C. Pembatasan Masalah	3
D. Perumusan Masalah	4
E. Tujuan Penelitian	4
F. Pertanyaan Penelitian	4
G. Kegunaan Penelitian	5
 BAB II KERANGKA TEORITIS	
A. Kinerja Pegawai	
1. Pengertian Kinerja	6
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	7
3. Pentingnya Kinerja	9
4. Indikator Kinerja	10
B. Kerangka Konseptual	15
 BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	16
B. Defenisi Operasional Variabel Penelitian	16
C. Populasi dan Sampel Penelitian	16
D. Jenis Data dan Sumber Data	18

E. Instrumen Penelitian Dan Teknik Pengumpulan data	19
F. Teknik Analisis Data	22
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Deskripsi Data Hasil Penelitian	24
B. Pembahasan Hasil Penelitian	32
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	39
B. Saran	40
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Populasi Penelitian.....	18
2. Kinerja Pegawai pada Kantor Biro Administrasi Akademik Kemahasiswaan (BAAK) Universitas Negeri Padang yang dilihat dari aspek disiplin	25
3. Kinerja Pegawai pada Kantor Biro Administrasi Akademik Kemahasiswaan (BAAK) Universitas Negeri Padang yang dilihat dari aspek tanggung jawab	27
4. Kinerja Pegawai pada Kantor Biro Administrasi Akademik Kemahasiswaan (BAAK) Universitas Negeri Padang yang dilihat dari aspek inisiatif	29
5. Kinerja Pegawai pada Kantor Biro Administrasi Akademik Kemahasiswaan (BAAK) Universitas Negeri Padang yang dilihat dari aspek kerjasama	31
6. Rekapitulasi kinerja pegawai pada Kantor Biro Administrasi Akademik Kemahasiswaan (BAAK) Universitas Negeri Padang	32

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Konseptual Kinerja Pegawai pada Kantor Biro Administrasi Akademik Kemahasiswaan (BAAK) Universitas Negeri Padang	16

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kisi-kisi Instrumen Penelitian	42
2. Angket Penelitian	43
3. Petunjuk Pengisian Angket	44
4. Angket Kinerja Pegawai	45
5. Hasil Uji Coba Angket	48
6. Skor Mentah Hasil Penelitin	56
7. Surat Izin Penelitian	57
8. Surat Izin Melaksanakan Penelitian	58
9. Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian	59

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi merupakan tempat atau wadah bagi karyawan dan pimpinan dalam melakukan kegiatan untuk menuju tujuan organisasi yang telah disepakati bersama. Mengingat begitu pentingnya faktor sumber daya manusia maka organisasi perlu mengatur suatu manajemen agar menimbulkan suasana kerja yang kondusif dan menyenangkan.

Terdapat dua komponen yang sangat penting dalam organisasi yaitu pegawai sebagai penggerak organisasi serta sarana dan prasarana sebagai pelengkap 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. Hal ini disebabkan seorang pimpinan adalah orang yang mempunyai tanggung jawab terhadap manajemen dan menjalankan semua fungsi manajemen untuk pencapaian tujuan organisasi.

Tercapai atau tidaknya tujuan organisasi sangat tergantung dari keberhasilan pelaksanaan tanggung jawab yang diberikan kepada pelaksana pekerjaan tersebut. Keberhasilan pegawai bisa dilihat dari segi prestasi kerja, kemampuan kerja dan disiplinnya. Ketiga unsur tersebut bila terlaksana dengan baik, maka hasil yang diperoleh tentu akan lebih baik pula.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh penulis pada bulan September 2012, terlihat bahwa kinerja pegawai pada Kantor Biro Administrasi Akademik Kemahasiswaan Universitas Negeri Padang masih menunjukkan kinerja yang rendah. Gejala ini terlihat dari fenomena-fenomena sebagai berikut:

1. Masih adanya beberapa pegawai yang mengulur-ulur waktu pekerjaannya, hal ini dapat terlihat masih adanya pegawai yang menunda melaksanakan pekerjaannya.
2. Masih adanya pegawai yang kurang melaksanakan tanggung jawabnya dengan sungguh-sungguh. Hal ini terlihat dari masih ada pegawai yang melalaikan pekerjaannya sehingga terjadi penumpukan pekerjaan.
3. Masih adanya pegawai yang kurang memiliki inisiatif dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini terlihat masih adanya pegawai yang menunggu perintah terlebih dahulu sebelum melaksanakan pekerjaannya.
4. Masih adanya pegawai yang kurang menjalin kerjasama diantara pegawai lainnya. Hal ini terlihat dari kurangnya sikap peduli antara satu sama lainnya.

Semua kejadian di atas apabila dibiarkan, maka hal ini dapat mengakibatkan pelaksanaan tugas pegawai kurang efisien, kurang inisiatif dalam meningkatkan kualitas kerja sehingga produktivitas kerja akan menurun dengan sendiri dan tujuan organisasi sulit dicapai dengan optimal.

Berdasarkan fenomena di atas, penulis tertarik mengangkat judul penelitian tentang ***Kinerja Pegawai pada Kantor Biro Administrasi Akademik Kemahasiswaan Universitas Negeri Padang.***

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka identifikasi masalah pada penelitian ini adalah:

1. Masih adanya pegawai yang kurang memiliki motivasi dalam bekerja pada kantor BAAK Universitas Negeri Padang.
2. Masih adanya pegawai yang kurang bertanggung jawab dalam pelaksanaan tugas pada kantor BAAK Universitas Negeri Padang.
3. Masih adanya pegawai yang kurang bersemangat dalam pelaksanaan tugas pada kantor BAAK Universitas Negeri Padang.
4. Masih adanya pegawai yang kurang memiliki loyalitas dalam bekerja.
5. Masih adanya pegawai yang mengerjakan tugasnya tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.
6. Masih adanya beberapa pegawai yang kurang bekerjasama dalam melaksanakan tugas.
7. Masih adanya pegawai yang kurang memiliki inisiatif dalam melaksanakan pekerjaannya.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas dan agar fokusnya penelitian ini maka peneliti membatasi masalah tentang Kinerja Pegawai pada kantor Biro

Administrasi Akademik Kemahasiswaan (BAAK) Universitas Negeri Padang yang berhubungan dengan disiplin kerja pegawai, tanggung jawab pegawai, inisiatif pegawai, dan kerjasama pegawai.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan masalah di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimanakah Kinerja Pegawai pada Kantor Biro Administrasi Akademik Kemahasiswaan (BAAK) Universitas Negeri Padang dalam hal: disiplin kerja pegawai, tanggung jawab pegawai, inisiatif pegawai dan kerjasama pegawai.

E. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengungkapkan:

1. Disiplin kerja pegawai pada kantor Biro Administrasi Akademik Kemahasiswaan Universitas Negeri Padang
2. Tanggung jawab pegawai pada kantor Biro Administrasi Akademik Kemahasiswaan Universitas Negeri Padang
3. Inisiatif kerja pegawai pada kantor Biro Administrasi Akademik Kemahasiswaan Universitas Negeri Padang
4. Kerjasama pegawai pada kantor Biro Administrasi Akademik Kemahasiswaan Universitas Negeri Padang.

F. Pertanyaan Penelitian

1. Bagaimana disiplin kerja pegawai pada kantor Biro Administrasi Akademik Kemahasiswaan Universitas Negeri Padang?

2. Bagaimana tanggung jawab kerja pegawai pada kantor Biro Administrasi Akademik Kemahasiswaan Universitas Negeri Padang?
3. Bagaimana inisiatif kerja pegawai pada kantor Biro Administrasi Akademik Kemahasiswaan Universitas Negeri Padang?
4. Bagaimana kerjasama pegawai pada kantor Biro Administrasi Akademik Kemahasiswaan Universitas Negeri Padang?

G. Kegunaan Penelitian

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

1. Sebagai masukan bagi Kepala BAAK UNP dalam membina Kinerja Pegawai di Kantor BAAK UNP
2. Sebagai masukan bagi Pegawai BAAK UNP dalam rangka meningkatkan kinerja
3. Menambah wawasan penulis tentang kinerja pegawai
4. Untuk memenuhi salah satu syarat meraih gelar Sarjana pada jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah di kemukakan pada bab sebelumnya, mengenai kinerja pegawai pada Kantor Biro Administrasi Akademik Kemahasiswaan (BAAK) Universitas Negeri Padang dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Secara umum kinerja pegawai pada Kantor Biro Administrasi Akademik Kemahasiswaan (BAAK) Universitas Negeri Padang berada pada kategori cukup tinggi. Hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata yang di peroleh sebesar 3,50
2. Kinerja pegawai pada Kantor Biro Administrasi Akademik Kemahasiswaan (BAAK) Universitas Negeri Padang dilihat dari aspek disiplin berada pada ketegori cukup tinggi. Hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata yang di peroleh sebesar 3,54
3. Kinerja pegawai pada Kantor Biro Administrasi Akademik Kemahasiswaan (BAAK) Universitas Negeri Padang dilihat dari aspek tanggung jawab berada pada kategori cukup tinggi. Hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata yang di peroleh sebesar 3,49
4. Kinerja pegawai pada Kantor Biro Administrasi Akademik Kemahasiswaan (BAAK) Universitas Negeri Padang dilihat dari aspek inisiatif berada pada kategori cukup tinggi. Hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata yang di peroleh sebesar 3,37

5. Secara keseluruhan kinerja pegawai pada Kantor Biro Administrasi Akademik Kemahasiswaan (BAAK) Universitas Negeri Padang dilihat dari aspek kerjasama berada pada kategori tinggi. Hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata yang di peroleh sebesar 3,61

B. Saran

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

1. Secara umum semua pihak terkait dengan organisasi tersebut secara bersama-sama berusaha membantu meningkatkan kinerja pegawai yang baik.
2. Dari segi disiplin agar pihak atasan atau bwahan lebih memperhatikan disiplin dalam bekerja dari ketepatan waktu, kepatuhan melaksanakan tugas dan bersedia mematuhi peraturan yang berlaku pada organisasi guna meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi tersebut.
3. Dari segi tanggung jawab agar pihak atasan atau bawahan melihat kesadaran dalam melaksanakan tugas dan kesanggupan pegawai dalam melaksanakan tugas pada organisasi guna meningkatkan kinerja dalam organisasi tersebut.
4. Dari segi inisiatif agar pihak atasan atau bawahan saling memberikan kesempatan untuk berinisiatif dalam mengemukakan ide-ide baru, berkreatif dalam melaksanakan tugas dan terampil dalam memecahkan masalah pada organisasi guna meningkatkan kinerja dalam organisasi tersebut.

5. Dari segi kerjasama agar pihak atasan atau bawahan lebih meningkatkan kerjasama dengan cara saling membantu dalam melaksanakan tugas dan saling berbagi pendapat guna meningkatkan kinerja dalam organisasi tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto,S & Jabar.2004. *Evaluasi Program Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Reneka Cipta.
- Malayu Hasibuan.2009. *Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2004. *Sumber Daya Perusahaan*.Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Siswanto Sastrohadiwiryono.2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Pendekatan Administratif dan Operasional*.Bandung: PT. Bumi Aksara.
- Rivai, Veitizal.2004. *Kepemimpinan dan prilaku Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Edi Sutrisno.2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Wibowo.2009.*Manajemen Kinerja Edisi 2*.Jakarta: Rajawali Pers.
- Timpe, A.Dale. 2008. *Kinerja*. Jakarta: Gramedia.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo.2010. *Managing Change Pengantar Manajemen Perubahan*.Jakarta: Ghalia Indonesia.