

**KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN PEMUDA  
DAN OLAHRAGA KOTA PARIAMAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan untuk memenuhi persyaratan memperoleh  
gelar sarjana pendidikan strata satu (S1)*



Oleh  
**ANGGI LUTHFIA**  
NIM. 11528/2009

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

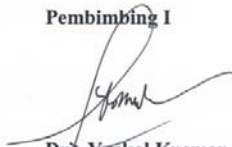
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

**Judul** : Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga  
Kota Pariaman  
**Nama** : Anggi Luthfia  
**NIM** : 11528  
**Jurusan** : Administrasi Pendidikan  
**Fakultas** : Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang

Padang, Januari 2014

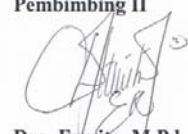
Disetujui Oleh:

Pembimbing I



Dr. Yuskal Kusman, M.Pd  
NIP.19541307 198103 1 001

Pembimbing II



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

**HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI**

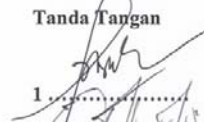
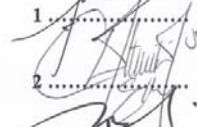

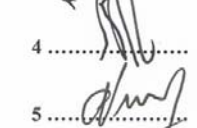

**Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Ujian Skripsi  
Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan  
Universitas Negeri Padang**

**KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN  
PEMUDA DAN OLAHRAGA KOTA PARIAMAN**

**Penulis : Anggi luthfia  
Nim : 11528  
Tahun masuk : 2009  
Jurusan : Administrasi Pendidikan  
Fakultas : Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang**

**Padang, Januari 2014**

**Tim Penguji**

	<b>Nama</b>	<b>Tanda Tangan</b>
<b>Ketua</b>	<b>: Drs. Yuskal Kusman, M.Pd</b>	1 ..... 
<b>Sekretaris</b>	<b>: Dra. Ermita, M.Pd</b>	2 ..... 
<b>Anggota</b>	<b>: Dr. Ahmad Sabandi, M.Pd</b>	3 ..... 
<b>Anggota</b>	<b>: Drs. Irsyad, M.Pd</b>	4 ..... 
<b>Anggota</b>	<b>: Nellitawati, S.Pd, M.Pd</b>	5 ..... 

## SURAT PERNYATAAN

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

Padang, Januari 2014  
Yang menyatakan,



Anggi Luthfia  
11528/2009

## **ABSTRAK**

**Judul : Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga  
Kota Pariaman**

**Penulis : Anggi Luthfia**

**Pembimbing : 1. Drs. Yuskal Kusman, M.Pd**

**2. Dra. Ermita, M.Pd**

Penelitian ini dilatarbelakangi karena masih rendahnya kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman, dilihat dari indikator : Tanggung jawab, Disiplin kerja, Prestasi Kerja dan Loyalitas/kesetiaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh informasi tentang : (1) Kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman dalam aspek tanggung jawab, (2) Kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman dalam aspek disiplin kerja, (3) Kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman dalam aspek prestasi kerja, dan (4) Kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman dalam Loyalitas/kesetiaan.

Jenis Penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Populasi penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman sebanyak 38 orang. Penelitian ini merupakan penelitian populasi karena subjek kurang dari 100 orang. 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.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) Kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman dalam aspek tanggung jawab berada pada kategori cukup dengan skor 3,05 (2) Kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman dalam aspek disiplin kerja berada pada kategori cukup dengan skor 3,12 (3) Kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman dalam aspek prestasi kerja berada pada kategori berada pada kategori cukup dengan skor 2,97 dan (4) Kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman dalam Loyalitas/kesetiaan berada pada kategori cukup dengan skor 3,27. Secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman cukup terlaksana (3,10).

## 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 Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman”**.

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. Bapak Drs. Yuskal Kusman, M.Pd selaku pembimbing I dan Ibu Dra. Ermita, M.Pd selaku pembimbing II yang telah membantu penulis dengan semangat dan motivasinya untuk membimbing dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Pimpinan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
3. Pimpinan Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
4. Staff dosen serta karyawan Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
5. Kepala Kantor Kesbangpol dan Linmas Kota Pariaman yang telah bersedia memberikan waktu dan izin dalam pelaksanaan penelitian, serta Pegawai Kantor Kesbangpol dan Linmas Kota Pariaman yang telah membantu penulis dalam kelancaran pelaksanaan penelitian penulis.
6. Kepala Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman yang telah memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian beserta pegawai negeri sipil dan karyawan kantor yang telah bersedia mengisi angket penelitian penulis.

7. Pegawai negeri sipil di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman yang menjadi responden penelitian saya.
8. 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.
9. 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, Januari 2014

Penulis

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>ix</b>
 <b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	3
C. Pembatasan Masalah .....	5
D. Perumusan Masalah .....	5
E. Pertanyaan Penelitian .....	5
F. Tujuan Penelitian .....	6
G. Kegunaan Penelitian .....	6
 <b>BAB II KERANGKA TEORITIS</b>	
A. Kinerja Pegawai	
1. Pengertian Kinerja .....	7
2. Pentingnya Kinerja .....	9
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	10
4. Indikator Kinerja .....	11
B. Kerangka Konseptual .....	17

**BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

A. Desain Penelitian .....	18
B. Defenisi Operasional Variabel Penelitian .....	18
C. Populasi .....	19
D. Jenis Data dan Sumber Data .....	20
E. Instrumen Penelitian .....	20
F. Teknik Pengumpulan data.....	23
G. Teknik Analisis Data .....	23

**BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Deskripsi Data Hasil Penelitian .....	25
B. Pembahasan Hasil Penelitian .....	41

**BAB V PENUTUP**

A. Kesimpulan .....	46
B. Saran .....	46

**DAFTAR PUSTAKA****LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Halaman</b>
1. Populasi Penelitian.....	19
2. Kinerja Pegawai DIKPORA Kota Pariaman dalam Tanggung Jawab dilihat dari deskriptor mau bekerja keras.....	26
3. Kinerja Pegawai DIKPORA Kota Pariaman dalam Tanggung Jawab dilihat dari deskriptor mau menerima sanksi/resiko .....	27
4. Kinerja Pegawai DIKPORA Kota Pariaman dalam Tanggung Jawab dilihat dari deskriptor tidak melimpahkan kesalahan pada orang lain.....	28
5. Rekapitulasi Kinerja Pegawai DIKPORA Kota Pariaman dalam Tanggung Jawab .....	29
6. Kinerja Pegawai DIKPORA Kota Pariaman dalam Disiplin Kerja dilihat dari deskriptor penggunaan waktu secara efektif .....	30
7. Kinerja Pegawai DIKPORA Kota Pariaman dalam Disiplin Kerja dilihat dari deskriptor Ketaatan terhadap peraturan.....	31
8. Rekapitulasi Kinerja Pegawai DIKPORA Kota Pariaman dalam Disiplin Kerja .....	32
9. Kinerja Pegawai DIKPORA Kota Pariaman dalam Prestasi Kerja dilihat dari deskriptor ketepatan waktu .....	33
10. Kinerja Pegawai DIKPORA Kota Pariaman dalam Prestasi Kerja dilihat dari deskriptor Kualitatif hasil pekerjaan .....	34
11. Kinerja Pegawai DIKPORA Kota Pariaman dalam Prestasi Kerja dilihat dari deskriptor Kuantitatif hasil pekerjaan .....	35
12. Rekapitulasi Kinerja Pegawai DIKPORA Kota Pariaman dalam Prestasi Kerja .....	36
13. Kinerja Pegawai DIKPORA Kota Pariaman dalam Loyalitas/kesetiaan dilihat dari deskriptor Kesetiaan pada rekan kerja .....	37

14. Kinerja Pegawai DIKPORA Kota Pariaman dalam Loyalitas/kesetiaan dilihat dari deskriptor Kesetiaan pada pekerjaan .....	38
15. Kinerja Pegawai DIKPORA Kota Pariaman dalam Loyalitas/kesetiaan dilihat dari deskriptor Kesetiaan pada lembaga .....	39
16. Rekapitulasi Kinerja Pegawai DIKPORA Kota Pariaman dalam Loyalitas/kesetiaan.....	40
17. Rekapitulasi Kinerja Pegawai DIKPORA Kota Pariaman dalam Tanggung Jawab, Disiplin Kerja, Prestasi Kerja dan Loyalitas Kerja .....	41

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar</b>	<b>Halaman</b>
1. Kerangka Konseptual Kinerja Pegawai Negeri Sipil .....	17

**DAFTAR LAMPIRAN****Lampiran****Halaman**

1. Kisi-kisi Instrumen Penelitian .....	49
2. Angket Penelitian .....	50
3. Petunjuk Pengisian Angket .....	51
4. Angket Kinerja Pegawai .....	52
5. Hasil Uji Coba Angket .....	55
6. Analisis Hasil Uji Coba Angket .....	64
7. Analisis Hasil Angket Penelitian .....	65
8. Surat Izin Penelitian .....	66
9. Surat Izin Melaksanakan Penelitian .....	67
10. Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian .....	68

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Manusia merupakan sumber daya yang potensial dan strategis dalam kehidupan. Potensi-potensi yang dimiliki manusia tersebut dapat terlihat ketika mereka menjalankan peran dalam berorganisasi. Manusia mempunyai kemampuan yang besar untuk tumbuh dan berkembang, oleh karena itu peningkatan kemampuan serta pengelolaan dan pemeliharaan dari sumber daya manusia menjadi sesuatu yang bersifat mutlak.

Manusia yang terlibat dalam organisasi ini disebut juga pegawai. Menurut Widjaja (2006:113) Pegawai adalah merupakan tenaga kerja manusia jasmaniah maupun rohaniah (mental dan pikiran) yang senantiasa dibutuhkan dan oleh karena itu menjadi salah satu modal pokok dalam usaha kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu (organisasi). Selanjutnya Widjaja (2006:113) mengatakan bahwa, “Pegawai adalah orang-orang yang dikerjakan dalam suatu badan tertentu, baik di lembaga-lembaga pemerintah maupun dalam badan-badan usaha”.

Kinerja merupakan suatu kemampuan kerja atau prestasi kerja yang diperlihatkan oleh seorang pegawai untuk memperoleh hasil kerja yang optimal. Menurut Wibowo (2007:2) mengemukakan bahwa “kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya”.

Dengan demikian istilah kinerja mempunyai pengertian akan adanya suatu tindakan atau kegiatan yang ditampilkan oleh seseorang dalam melaksanakan aktifitasnya. Aktifitas yang dilakukan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan menggambarkan bagaimana ia berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pelaksanaan tugas dan pekerjaan merupakan suatu kewajiban bagi para pegawai, baik dalam organisasi pemerintahan maupun organisasi non pemerintahan. Dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan tersebut tentunya setiap organisasi mempunyai tujuan, yakni mengharapkan suatu hasil pekerjaan dan tugas yang baik serta memuaskan sesuai dengan apa yang ditentukan sebelumnya. Untuk mendapatkan suatu hasil kerja yang baik dan sesuai dengan tujuan organisasi, maka sebagai seorang pegawai selalu dituntut untuk dapat meningkatkan kinerjanya agar dapat menunjang pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan sesuatu yang sangat penting, jika pegawai berkinerja tinggi maka akan dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi secara maksimal, begitu juga sebaliknya jika pegawai berkinerja rendah maka tujuan organisasi yang telah ditetapkan akan sulit dicapai secara maksimal.

Berdasarkan hasil pengamatan penulis selama melaksanakan praktek lapangan manajemen pada 4 Juni s/d 4 Agustus 2012 di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman terlihat beberapa masalah yang

mengindikasikan bahwa masih rendahnya kinerja pegawai. Permasalahan ini tampak dari beberapa fenomena, yaitu:

1. Adanya beberapa pegawai sering terlambat masuk kantor 15 sampai 30 menit dan meninggalkan kantor sebelum jadwal, 30 menit sampai 1 jam sebelum jadwal pulang kantor. Padahal setiap pagi pegawai wajib mengikuti apel pagi dan mengambil absen sore.
2. Adanya beberapa pegawai melakukan kegiatan yang tidak ada hubungannya dengan tugas kantor seperti bermain game, internet, dan mengobrol pada saat jam kerja.
3. Adanya beberapa pegawai yang kurang mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan efektif, hal ini dapat dilihat dari perilaku pegawai yang suka menunda-nunda tugas administrasi yang berhubungan dengan lembaga pendidikan di Kota Pariaman.
4. Adanya beberapa pegawai yang lebih mementingkan kepentingan pribadi daripada kepentingan kantor misalnya pegawai tidak masuk kerja dengan alasan urusan keluarga yang di rasa tidak begitu penting.

Berdasarkan fenomena yang tampak, maka penulis tertarik melakukan penelitian untuk melihat **“Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Pegawai sebagai pelaksana tugas organisasi sangat menentukan keberhasilan organisasi itu sendiri. Semakin baik kinerja pegawai dalam

pelaksanaan tugas dan pekerjaan akan semakin menunjang tercapainya tujuan organisasi.

Bila pegawai memiliki kinerja yang kurang baik dalam melaksanakan tugasnya, tentu akan berdampak terhadap hasil kerjanya, sehingga tujuan organisasi tidak dapat dicapai secara maksimal. Sebaliknya jika pegawai memiliki kinerja yang baik maka cenderung akan mampu bekerja dengan baik serta dapat memanfaatkan sumber daya yang ada di organisasi dengan baik pula. Sebagaimana yang dikemukakan Wahjosumidjo (2005:67) bahwa “suatu organisasi memerlukan dukungan para anggota berupa kinerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan”.

Tetapi, kenyataannya dilapangan masih banyak pegawai yang melaksanakan tugas belum sesuai dengan yang seharusnya. Fenomena-fenomena tersebut dapat terlihat sebagai berikut :

1. Kurang adanya tanggung jawab sebagian pegawai dalam melaksanakan tugas seperti suka melalaikan pekerjaan pada jam kerja dan melakukan kegiatan yang tidak ada hubungannya dengan tugas kantor.
2. Kurang adanya disiplin sebagian pegawai dalam melaksanakan tugas, seperti mentaati jam kerja, sering meninggalkan atau tidak masuk kantor tanpa ada pemberitahuan dan alasan yang jelas.
3. Kurangnya prestasi kerja sebagian pegawai dalam melaksanakan tugas, dapat dilihat dari pegawai yang menunda-nunda pekerjaan dan tidak melaksanakan tugas dengan teliti sehingga tugas tidak efektif dan efisien.

4. Kurangnya kesetiaan sebagian pegawai dalam melaksanakan tugas, dimana pegawai lebih mementingkan kepentingan pribadi daripada kepentingan kantor.

### **C. Pembatasan Masalah**

Oleh karena keterbatasan waktu dan kemampuan, maka penulis membatasi penelitian ini pada kinerja pegawai negeri sipil Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman. Hal itu dilihat dari indikator kinerja yaitu : tanggung jawab, disiplin kerja, prestasi kerja dan loyalitas/kesetiaan.

### **D. Perumusan Masalah**

Sesuai dengan batasan masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini yaitu “Bagaimanakah kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman” dalam hal tanggung jawab, disiplin kerja, prestasi kerja, dan loyalitas/kesetiaan.

### **E. Pertanyaan Penelitian**

Pertanyaan penelitian yang diajukan adalah “Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman”.

1. Bagaimana kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman dalam aspek tanggung jawab ?
2. Bagaimana kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman dalam aspek disiplin kerja ?
3. Bagaimana kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman dalam aspek prestasi kerja?

4. Bagaimana kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman dalam aspek loyalitas/kesetiaan ?

#### **F. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan pertanyaan penelitian diatas maka tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh informasi dan data tentang :

1. Kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman dalam aspek tanggung jawab.
2. Kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman dalam aspek Disiplin kerja.
3. Kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman dalam aspek prestasi kerja.
4. Kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman dalam aspek loyalitas/kesetiaan.

#### **G. Kegunaan Penelitian**

Sesuai dengan judul penelitian dan masalah penelitian yang telah dikemukakan, maka diharapkan hasil penelitian ini berguna bagi :

1. Kepala Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman, berguna sebagai pedoman dalam melakukan pembinaan terhadap pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai.
2. Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman, agar dapat lebih meningkatkan kinerjanya supaya dapat menunjang tercapainya tujuan organisasi.
3. Bagi penulis untuk menambah ilmu pengetahuan, wawasan dan pengalaman yang sangat dibutuhkan dalam dunia kerja.

## **BAB V PENUTUP**

### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, mengenai kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman dalam aspek tanggung jawab berada pada kategori cukup (3,05).
  2. Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman dalam aspek disiplin kerja berada pada kategori cukup (3,12).
  3. Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman dalam aspek prestasi kerja berada pada kategori cukup (2,97).
  4. Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman dalam aspek Loyalitas/Kesetiaan berada pada kategori cukup (3,27).
- Secara umum dapat disimpulkan bahwa Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman dapat dikategorikan sudah terlaksana (3,10).

### **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan diatas, dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut :

1. Bagi Kepala Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota pariaman diharapkan mengarahkan dan membina pegawai yang berkinerja rendah untuk dapat meningkatkan kinerjanya terutama di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman. Hal ini dapat dilakukan dengan:

- a. Menyusun program pelatihan dan pengembangan yang diberikan kepada pegawai untuk membantu agar mampu mencapai standar kerja yang ditetapkan.
  - b. Menyusun program pengembangan karir pegawai, pegawai yang mempunyai potensi untuk dikembangkan karirnya dicalonkan untuk menduduki jabatan-jabatan yang strategis.
  - c. Pembinaan pegawai dengan melaksanakan program pembinaan yang dilakukan secara langsung, misalnya dengan memberikan konseling oleh atasan atau seorang konselor yang ditunjuk oleh organisasi.
  - d. Peningkatan kesejahteraan melalui perbaikan struktur gaji. Pemberian imbalan kerja yang dapat berupa gaji, honorarium, tunjangan tetap, insentif, bonus, pesangon atau pensiun.
2. Bagi Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman, diharapkan kepada pegawai untuk terus meningkatkan kinerjanya agar menjadi lebih baik sesuai dengan yang diharapkan. Pegawai harus menyadari hal-hal yang menjadi instropeksi diri dan inspirasi untuk kemudian diaplikasikan dalam tindakan nyata, misalnya jadilah pribadi yang tidak banyak beralasan macam-macam melainkan sigap dan cermat dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab, serta berpikir dan bertindak dengan cepat, janganlah biasakan merasa nyaman pada zona aman karena akan membuat pegawai lamban.

3. Bagi peneliti selanjutnya yang penelitiannya berkaitan dengan kinerja pegawai untuk dapat lebih menyempurnakan hasil penelitian dengan menggunakan teknik analisis data yang lebih tepat dan melengkapi indikator penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Depdikbud. (2000). "*Kamus Besar Bahasa Indonesia*". Jakarta: Balai Pustaka
- Pasolong, Harbani. (2008). *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: Alfabeta
- Husaini Usman. (2006). *Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. (2006) *Manajemen, Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono, 20010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Rivai, Veitzal. 2004. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Wahjosumidjo. (2005). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teori dan Permasalahannya*. Jakarta: Rajawali Press.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat
- Widjaja, A.W (2006). *Administrasi Kepegawaian*. Jakarta: Rajawali Pers