

**HUBUNGAN PELAKSANAAN FUNGSI KEPEMIMPINAN DENGAN
KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN
PADANG PARIAMAN**

SKRIPSI

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



Oleh :

**MELIYA YUNITA
03903/2008**

**JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2012**

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

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

**HUBUNGAN PELAKSANAAN FUNGSI KEPEMIMPINAN DENGAN
KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN
PADANG PARIAMAN**

**Nama : Mellya Yunita
NIM/BP : 03903/2008
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan**

Padang, Oktober 2012

Tim Penguji :

Tanda Tangan

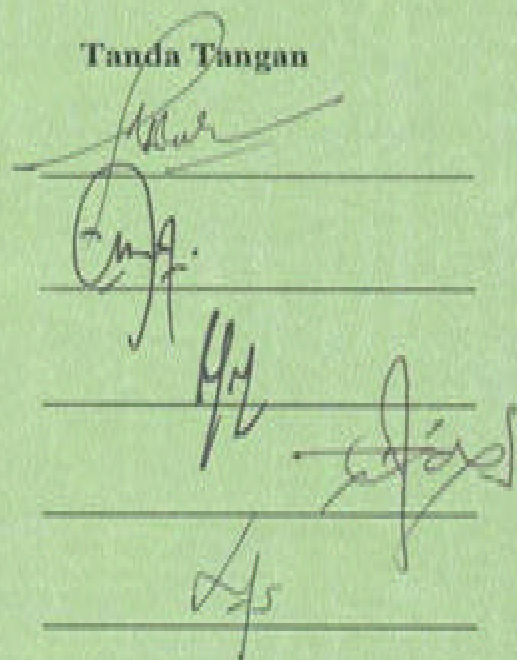
1. Ketua : Drs. Yuskal Kusman, M.Pd

2. Sekretaris : Dra. Anisah, M.Pd

3. Anggota : Dra. Rifma, M.Pd

4. Anggota : Dra. Nelfia Adi, M.Pd

5. Anggota : Lusi Susanti, S.Pd, M.Pd



ABSTRAK

Judul : **Hubungan Pelaksanaan Fungsi Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Padang Pariaman**

Penulis : **Meliya Yunita**

Pembimbing : **1. Drs.Yuskal Kusman, M.Pd**
2. Dra.Anisah, M.Pd

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 1). Bagaimana pelaksanaan fungsi kepemimpinan Dinas Pendidikan Kabupaten Padang Pariaman, 2). Bagaimana kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Padang Pariaman, 3). Bagaimana hubungan pelaksanaan fungsi kepemimpinan dengan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Padang Pariaman. Hipotesis penelitian yang diajukan adalah “terdapat hubungan yang berarti antara pelaksanaan fungsi kepemimpinan dengan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Padang Pariaman”.

Jenis penelitian ini bersifat korelasional, yaitu menggambarkan tentang hubungan pelaksanaan fungsi kepemimpinan dengan kinerja pegawai. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Padang Pariaman yang berjumlah 46 orang. Penelitian ini merupakan penelitian populasi. Data dikumpulkan dengan angket model skala Likert yang telah diujicobakan untuk melihat validitas dan reliabilitas. Validitas angket dihitung dengan rumus korelasi Spearman Rank reliabilitasnya dengan rumus Alpha Hasil uji coba kedua variabel tersebut dinyatakan Valid dan Reliabel. Data dianalisis dengan menggunakan rumus korelasi product moment.

Hasil analisis data penelitian ini menunjukkan bahwa : pelaksanaan fungsi kepemimpinan pada Dinas Pendidikan Kabupaten Padang Pariaman berada pada kategori **baik** (84,28%) dan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Padang Pariaman **cukup baik** (77,82%), serta terdapat hubungan yang berarti antara pelaksanaan fungsi kepemimpinan dengan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Padang Pariaman dengan t sebesar 24,51 pada taraf kepercayaan 99%. Dari hasil analisis dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang berarti antara pelaksanaan fungsi kepemimpinan dengan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Padang Pariaman. Artinya pelaksanaan fungsi kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Padang Pariaman.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur Penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas kasih dan anugerah-Nya yang serta menyertai penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini. Selanjutnya shalawat dan salam penulis mohonkan kepada Allah untuk disampaikan kepada Nabi Muhammad SAW, yang telah meninggalkan tuntunan hidup bagi manusia yaitu Al-Qur'an dan Sunnah.

Skripsi ini disusun merupakan bagian dari persyaratan untuk menyelesaikan Studi Program Sarjana (S1) Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang. Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis telah menerima bantuan dan semangat dari berbagai pihak tertentu, baik berupa moril maupun materil. Untuk itu penulis sepantasnya menyampaikan terima kasih dan penghormatan yang sebesar-besarnya kepada :

1. Rektor Universitas Negeri Padang.
2. Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
3. Bapak Drs.Yuskal Kusman, M.Pd selaku dosen Penasehat Akademik sekaligus sebagai dosen pembimbing 1 dan Ibu Dra.Anisah, M.Pd selaku dosen pembimbing II yang telah meluangkan waktu dan pikiran dengan penuh perhatian dan kesabaran dalam membimbing penulis untuk menyelesaikan skripsi ini sampai selesai.
4. Ketua Jurusan dan Sekretaris Jurusan Administrasi Pendidikan Universitas Negeri Padang.
5. Dosen serta karyawan/i FIP UNP yang telah memberikan bantuan dan motivasi dalam mengikuti perkuliahan dan penyelesaian skripsi ini.
6. Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Padang Pariaman yang telah memberikan bantuan dan dukungan yang sangat berharga dalam penyusunan skripsi ini.
7. Teristimewa buat Ayahanda dan Ibunda yang telah mengasuh, mendidik dan membimbing penulis dengan penuh kasih sayang atas dukungan moril dan

materil serta dorongan do'a, dan saudara-saudariku yang selalu memberikan dukungan serta motivasi untuk penulis.

8. Tidak lupa kepada teman-teman seperjuangan Angkatan 2008, yang selalu memberikan bantuan dan semangat baik secara moril maupun spiritual kepada penulis

Akhirnya, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif dari semua pihak untuk menyempurnakan tulisan ini. Mudah-mudahan skripsi ini ada manfaatnya bagi kita semua. *Amin Ya, Robbal'alam.*

Padang, Januari 2012

Penulis

DAFTAR ISI

ABSTRAK

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Batasan Masalah.....	7
D. Rumusan Masalah.....	7
E. Tujuan Penelitian.....	8
F. Kegunaan Penelitian.....	8

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Kerangka Teoritis	10
1. Kinerja	10
a. Pengertian Kinerja Pegawai	10
b. Pentingnya Kinerja Pegawai	14
c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	15
d. Indikator Kinerja	18
2. Pelaksanaan Fungsi Kepemimpinan	25
a. Pengertian Kepemimpinan	25

b. Fungsi Kepemimpinan	27
c. Indikator Fungsi Kepemimpinan	31
3. Hubungan Fungsi Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai..	37
A. Kerangka Konseptual.....	38
B. Hipotesis.....	39

BAB III METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian.....	40
B. Defenisi Operasional Variabel Penelitian	40
C. Populasi.....	41
D. Jenis dan Sumber Data	42
E. Instrumen Dan Teknik Pengumpulan Data	42
F. Teknik Analisis Data	44

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Data	48
B. Pengujian Hipotesis	53
C. Pembahasan	55

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	60
B. Saran	61

DAFTAR PUSTAKA	62
-----------------------------	-----------

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Jumlah Populasi Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Padang Pariaman.....	41
2. Kategori dan Persentase	46
3. Distribusi Frekuensi Variabel Skor Pelaksanaan Fungsi Kepemimpinan....	49
4. Distribusi Frekuensi Skor Variabel Kinerja Pegawai	51
5. Tafsiran Mean Variabel Penelitian.....	53
6. Pengujian keberartian korelasi variabel X dan Y dengan tabel uji t	55

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka konseptual tentang Hubungan Pelaksanaan Fungsi Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Padang Pariaman.....	39
2. Histogram Distribusi Frekuensi Skor Variabel Pelaksanaan Fungsi Kepemimpinan Dinas Pendidikan Kabupaten Padang Pariaman.....	50
3. Histogram Distribusi Frekuensi Skor Variabel Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Padang Pariaman.....	52

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

1. Pengantar Angket.....	68
2. Petunjuk Pengisian angket.....	69
3. Kisi-kisi Angket Penelitian.....	65
4. Angket Penelitian.....	69
a. Angket Tentang Motivasi Kerja.....	69
b. Angket Tentang Kinerja Guru.....	73
5. Analisis Hasil Uji Coba Angket Penelitian Motivasi kerja.....	76
6. Analisa Hasil Uji Coba Angket Penelitian Kinerja Guru.....	77
7. Analisis Uji Coba Angket.....	79
8. Tabulasi Motivasi kerja	83
9. Tabulasi Data Kinerja Guru.....	84
10. Skor Mentah Hasil Penelitian	85
11. Pengolahan Data.....	86
12. Tabel Harga Kritik dari Product Moment.....	90
13. Uji Tabel t.....	94
14. Tabel Nilai Chi Kuadrat.....	95
15. Tabel Z score.....	96
16. Tabel Harga Kritik dari Rho Spearman	97
17. Surat Izin Penelitian.....	99
18. Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian	100

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

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 merupakan hasil kerja sebagai gambaran pekerjaan yang telah dilakukan dalam organisasi. Achmad (2001:67) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tercapai atau tidaknya tujuan dari suatu organisasi sangat tergantung dari keberhasilan pelaksanaan tanggung jawab yang diberikan kepada pelaksana pekerjaan dan kedisiplinan dari orang yang melaksanakan pekerjaan tersebut.

Kinerja pegawai yang tinggi akan dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi secara maksimal, begitupun sebaliknya. Bila program kerja dapat berjala dengan baik, maka kinerja akan baik pula. Peningkatan mutu organisasi dapat dicapai jika didukung oleh peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya dan akan mempermudah pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja sangat penting dimiliki oleh pegawai karena dengan kinerja atau hasil kerja yang baik maka tujuan yang tercapai dengan baik pula.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi. Kinerja pegawai yang tinggi akan dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi secara maksimal, begitupun sebaliknya dimana dengan kinerja pegawai yang rendah tujuan organisasi yang diharapkan sulit dicapai secara maksimal.

Kinerja pegawai merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini sejalan dengan pendapat Armstrong dan Baron yang dikutip Wibowo (2007: 7) “kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi”. Malayu S.P. Hasibuan (2001: 34) dalam Wikipedia Indonesia (2008: 1) menyatakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan padanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu yang digunakan dalam melaksanakan tugas tersebut.

Menurut pendapat Prawirosentono dalam Pasalong (2008:197) yang mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai atau sekelompok pegawai dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing. Kinerja pegawai yang tinggi akan dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi secara maksimal, begitupun sebaliknya dimana dengan kinerja pegawai yang rendah tujuan organisasi yang diharapkan sulit dicapai secara maksimal.

Kinerja pegawai adalah sesuatu yang sangat penting dalam mencapai efektivitas suatu organisasi/instansi karena kinerja pegawai berkaitan

dengan pelaksanaan tugas pada instansi tersebut. Pelaksanaan tugas pegawai akan dapat berjalan dengan baik jika ditunjang oleh beberapa aspek seperti sumber daya yang tersedia. Wahjosumidjo (1987:98) mengungkapkan kinerja sebagai prestasi kerja yaitu hasil yang diinginkan dari perilaku seseorang. Prestasi kerja ini dapat ditentukan oleh interaksi seseorang terhadap kemampuannya dalam bekerja.

Berdasarkan pengamatan di lapangan bahwa terlihat kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Padang Pariaman terlihat dari beberapa fenomena-fenomena antara lain :

1. Masih ada pegawai yang belum mampu memanfaatkan waktu kerja, terbukti dari pekerjaan yang tertunda sehingga hasil kerja tidak sesuai dengan waktu yang digunakan.
2. Pegawai kurang memperhatikan aspek kejelian dan kecermatan atau kurang memiliki konsentrasi yang tinggi dalam melaksanakan tugas hingga tugas yang seharusnya selesai dengan tepat waktu menjadi tertunda.
3. Masih ada pegawai yang melakukan kesalahan atas tugas yang menjadi tanggungannya hingga menyebabkan pekerjaan yang sama harus diproses lagi dari awal
4. Tanggung jawab yang kurang dari pegawai dalam melakukan pekerjaan yang telah diberikan. Misalnya dalam melakukan pekerjaan sering ditunda-tunda.

Berdasarkan fenomena tersebut selayaknya pegawai dalam bekerja perlu ditingkatkan dan kinerjanya. Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja adalah melalui pelaksanaan fungsi kepemimpinan oleh seorang pemimpin.

Pasalong (2008:224) mengemukakan bahwa “kepemimpinan yang baik dalam suatu organisasi sangat berperan penting dalam pencapaian tujuan organisasi”. Melalui kepemimpinan suatu organisasi dapat mengarahkan segala sumber daya yang dimiliki demi mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan karena kepemimpinan sebagai tenaga yang dapat mendorong atau membangun motivasi sejumlah orang agar bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan pada tujuan bersama.

Pada dasarnya kemampuan untuk mempengaruhi orang atau sekelompok untuk mencapai tujuan tersebut ada unsur kekuasaan. Kekuasaan tak lain adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk mau melakukan apa yang diinginkan oleh pihak lainnya.

Sehubungan dengan itu Rivai (2008:69) mengemukakan bahwa :

Faktor yang paling penting dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya adalah kepemimpinan (leadership). Sebab kepemimpinanlah yang menentukan arah dan tujuan, memberikan bimbingan dan menciptakan iklim kerja yang mendukung pelaksanaan proses kerja secara keseluruhan.

Jadi kepemimpinan sangatlah penting dan sangat dibutuhkan untuk menentukan arah dan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut/bawahan agar tujuan tersebut berjalan secara efektif dan efisien.

Seorang pemimpin tidak hanya mempengaruhi, mendorong, membimbing tetapi harus mampu mengendalikan bawahan, disinilah terlihat pelaksanaan fungsi kepemimpinan oleh seorang pemimpin. fungsi artinya jabatan (pekerjaan) yang dilakukan atau kegunaan sesuatu hal dalam pelaksanaan tugas. Sedangkan fungsi kepemimpinan berhubungan langsung dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok/organisasi masing – masing yang mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berada di dalam dan bukan diluar situasi itu. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah fungsi kepemimpinan.

Fungsi kepemimpinan merupakan bagian dari tugas utama yang harus dilaksanakan oleh pemimpin. salah satu dimensi fungsi kepemimpinan adalah kemampuan menggerakkan, mengarahkan dalam tindakan atau aktivitas pemimpin sehingga dengan kemampuan menggerakkan tersebut dapat mendorong atau membangun motivasi sejumlah orang/ pegawai agar bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan bersama.

Pada sisi lain pelaksanaan fungsi kepemimpinan pada Dinas Pendidikan Kabupaten Padang Pariaman belum berjalan sebagaimana yang diharapkan. Fenomena yang menunjukkan tentang pelaksanaan fungsi kepemimpinan pada Dinas Pendidikan Kabupaten Padang Pariaman adalah

1. Masih ada pimpinan yang hanya memberikan instruksi kepada pegawai dalam bekerja dan tidak memberikan perintah yang jelas terhadap instruksi yang diberikannya.

2. Pimpinan kurang menegur pegawai – pegawai yang melanggar peraturan kantor.
3. Pimpinan sering tidak mencari jalan keluar terhadap kesulitan yang dialami oleh pegawai dalam bekerja.
4. Kurang adanya pendelegasian wewenang dalam pembagian tugas dan tanggung jawab terhadap pegawai, akibatnya sering terjadi pertentangan antara pegawai dengan pimpinan.
5. Pimpinan kurang menggerakkan pegawai dalam bekerja sehingga pegawai kurang termotivasi dalam melaksanakan pekerjaan

Dari fenomena yang dikemukakan di atas, menunjukkan pelaksanaan fungsi kepemimpinan yang kurang efektif. Mengingat pelaksanaan fungsi kepemimpinan diduga menimbulkan dampak langsung pada kinerja pegawai, maka dengan kinerja pegawai yang rendah tujuan organisasi yang diharapkan sulit dicapai secara maksimal. Oleh sebab itu penulis tertarik untuk melakukan meneliti lebih lanjut dan menuangkannya dalam Skripsi dengan judul “ **Hubungan Pelaksanaan Fungsi Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Padang Pariaman**”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas dan pengamatan dalam hubungan kepemimpinan dengan kinerja pegawai, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yang di hadapai sehubungan dengan fungsi kepemimpinan dan kinerja pegawai. Banyak faktor yang

mempengaruhi kinerja pegawai, menurut Bacal (2002:149) menyebutkan “keberhasilan seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor individual meliputi : tingkat motivasi, komitmen, keahlian, pengetahuan, keterampilan dan kemampuan berpikirnya”.

Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja seseorang atau perilaku seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya baik secara kualitas maupun kuantitas. Seorang pegawai dituntut untuk memiliki kreatifitas, tanggung jawab, kesungguhan dan keseriusan dalam bekerja dengan efisien dan efektif serta dapat bekerja sama dengan pegawai. Pemimpin harus dapat mengevaluasi dan menilai kinerja setiap pegawainya serta berkesinambungan agar setiap pegawai dapat mengetahui apakah mereka telah melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Pemimpin selalu berkeinginan supaya kinerja para pegawainya dapat terus ditingkatkan agar pelaksanaan fungsi kepemimpinan juga dapat terlaksana.

Wibowo (2007: 326) mengemukakan bahwa kinerja seseorang dapat dilihat dari produktivitas, kualitas dari hasil pekerjaan, ketepatan waktu dalam pelaksanaan tugas, *cycle time*, pemanfaatan sumber daya, biaya yang digunakan. Rendahnya kinerja pegawai tersebut juga terkait dengan masalah dari kepemimpinan yang terjadi karena pelaksanaan fungsi kepemimpinan masih kurang efektif. Untuk itu penulis berpendapat bahwa kepemimpinan perlu berjalan dengan efektif agar pelaksanaan tugas dapat berjalan sesuai dengan keinginan atau berjalan dengan baik sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

C. Pembatasan masalah

Melihat identifikasi masalah diatas, diketahui bahwa banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai salah satunya adalah fungsi kepemimpinan. Mengingat keterbatasan waktu serta kemampuan penulis, maka masalah yang dibahas dalam penelitian ini dibatasi pada hubungan kepemimpinan dengan kinerja pegawai. Variabel bebas yaitu kepemimpinan (X) Sub variabel adalah fungsi kepemimpinan dengan indikator yaitu instruksif, konsultasi, partisipasif, delegasi, dan pengendalian. Variabel terikat yaitu pegawai (Y) dengan indikator yaitu kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, waktu yang digunakan, tanggung jawab dalam bekerja.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah diatas, maka masalah yang akan diteliti dapat dibuat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan fungsi kepemimpinan pada Dinas Pendidikan Kabupaten Padang Pariaman ?
2. Bagaimana kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Padang Pariaman ?
3. Apa ada hubungan pelaksanaan fungsi kepemimpinan dengan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Padang Pariaman ?

E. Tujuan Penulisan

Sesuai rumusan masalah diatas, Maka penelitian ini adalah bertujuan untuk mengetahui :

- 1) Pelaksanaan fungsi kepemimpinan pada Dinas Pendidikan Kabupaten Padang Pariaman
- 2) Kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Padang Pariaman.
- 3) Hubungan pelaksanaan fungsi kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Padang Pariaman

F. Kegunaan penelitian

Hasil penelitian ini, diharapkan berguna bagi semua pihak yang terkait dalam suatu organisasi, terutama bagi :

1. Pimpinan Dinas Pendidikan Kabupaten Padang Pariaman dalam melakukan pembinaan terhadap kinerja pegawai agar lebih baik.
2. Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Padang Pariaman dalam memperbaiki kekurangan atau kelemahan serta meningkatkan kinerja dalam mencapai tujuan yang diharapkan.
3. Informasi bagi pimpinan Dinas Pendidikan Kabupaten Padang Pariaman tentang hubungan kepemimpinan dengan kinerja pegawai.
4. Bagi penulis, dapat memberikan pengalaman langsung bagi penulis dalam penelitian. Penulis dapat memperoleh wawasan baru dalam kaitannya dengan pemanfaatan ilmu yang diperoleh dibangku kuliah atau pengaplikasian ilmu dilapangan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis tentang hubungan pelaksanaan fungsi kepemimpinan dengan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Padang Pariaman diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Pelaksanaan Fungsi Kepemimpinan pada Dinas Pendidikan Kabupaten Padang Pariaman berada pada kategori cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari perbandingan skor rata-rata (mean) yang diperoleh dengan skor maksimal dikali 100%. Mean yang diperoleh 147,5 , skor maksimal 168, standar deviasi 15,75. Persentase ini (84,28) berada pada kategori baik.
2. Kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Padang Pariaman berada pada kategori cukup baik (77,82%) dari skor ideal dengan mean rata-rata 136,19 dan standar deviasi 21,32. Hal ini berarti kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Padang Pariaman pada kategori cukup baik.
3. Terdapat hubungan yang berarti antara pelaksanaan fungsi kepemimpinan dengan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Padang Pariaman. Besarnya koefisien korelasi yang diperoleh $r = 0,376$ pada taraf kepercayaan 99%

B. Saran-saran

Berdasarkan kesimpulan di atas dapat dikemukakan saran berikut ini :

1. Mengingat kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai, maka hendaknya seorang pemimpin harus bisa melaksanakan fungsi kepemimpinan dengan baik yaitu dengan cara memelihara hubungan kerjasama yang baik terhadap para bawahan serta adanya perhatian berupa pengarahan dan motivasi terhadap pegawai.
2. Bagi pemimpin Dinas Pendidikan Kabupaten Padang Pariaman agar lebih ditingkatkan lagi pelaksanaan fungsi kepemimpinan kepada pegawai secara efektif sehingga dapat menunjang terhadap kinerja pegawai.
3. Berdasarkan hasil penelitian kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Padang Pariaman sudah berada pada kategori cukup baik, amka diharapkan kepada pegawai secara keseluruhan dapat terus meningkatkan kemampuan, kompetensi, motivasi, dan prestasi kerjanya dengan lebih baik lagi. Serta meningkatkan kualitas hail kerjanya, kuantitas hasil kerja, waktu yang digunakan dan tanggung jawab agar semakin lebih baik.
4. Mengingat hubungan antara pelaksanaan fungsi kepemimpinan dengan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Padang Pariaman masih rendah, untuk itu sebaiknya pimpinan perlu melakukan penelitian

terhadap faktor lain yang diduga kuat atau mempunyai hubungan yang signifikan sehingga diharapkan kinerja pegawai akan lebih baik yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar P, Mangkunegara. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Dharma, Surya. 2004. *Manajemen Kinerja*. Bandung
- Hasibuan, Melayu SP 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Hasibuan Melayu 1996. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Harbani Pasalong. 2008. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung : Alfabeta
- Kienan, Kate. 1996. *Pedoman Man Midaajemen Pemasalahan*. Jakarta : Midas Surya Granfindo
- Nawawi, Hadari. 2004. *Kepemimpinan Efektif*. Yogyakarta : Gajah Mada Universitas Press
- Rivai, Veithal. 2008. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Siagian, Sondang P. 2002. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta : Rineka Cipta
- Sugiyono, 2010. *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Saydam, Gouzali. 2001. *Manajemen dan Kepemimpinan*. Bandung : Djambatan
- Timpe, A. Dale. 1992. *Kinerja*. Jakarta : Gramedia