

**HUBUNGAN KEPEMIMPINAN DENGAN KINERJA PEGAWAI PADA
DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN PASAMAN**

SKRIPSI

*Diajukan sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana
pendidikan S1 pada Program Studi Administrasi Pendidikan*



Oleh

**RAFIDAH
NIM. 1300071/2013**

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

2017

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

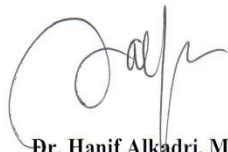
HUBUNGAN KEPEMIMPINAN DENGAN KINERJA PEGAWAI PADA
DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN PASAMAN

Nama : Rafidah
NIM/BP : 1300071/2013
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, Agustus 2017

Disetujui oleh:

Pembimbing I



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

Pembimbing II



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

Ketua Jurusan



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

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

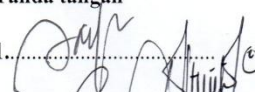
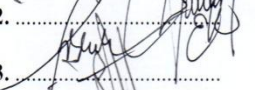
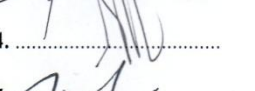
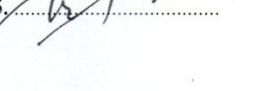

Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi
Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan
Universitas Negeri Padang

HUBUNGAN KEPEMIMPINAN DENGAN KINERJA PEGAWAI PADA
DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN PASAMAN

Nama : Rafidah
NIM/BP : 1300071/2013
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, Agustus 2017

Tim penguji

	Nama	Tanda tangan
Ketua	: Dr. Hanif Alkadri, M.Pd	1. 
Sekretaris	: Dra. Ermita, M.Pd	2. 
Anggota	: Drs. Yuskal Kusman, M.Pd	3. 
Anggota	: Drs. Irsyad, M.Pd	4. 
Anggota	: Dr. Ahmad Sabandi, M.Pd	5. 

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, tugas akhir berupa skripsi dengan judul “hubungan kepemimpinan dengan kinerja pegawai pada dinas pendidikan kabupaten pasaman” adalah asli karya saya sendiri;
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali dari pembimbing;
3. Didalam karya tulis ini, tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan di dalam naskah dengan menyebutkan pengarang dan dicantumkan pada kepustakaan;
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila terdapat penyimpangan didalam pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padang, Agustus 2017

Yang membuat pernyataan



Rafidah

NIM. 1300071

PERSEMBAHAN

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan begitu banyak kebaikan dalam kehidupan ini, terkhusus dalam penulisan skripsi ini. Telah memberikan kesempatan dan kesehatan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membawa umatnya dari zaman jahiliyah sampai ke zaman yang penuh dengan ilmu pengetahuan seperti saat sekarang ini.

Untuk sampai ketitik ini bukanlah perjalanan yang mudah, butuh proses yang cukup panjang, butuh pengorbanan yang luar biasa, butuh kesabaran yang tiada terkira, dan butuh semangat yang tiada henti.

Lelah, amarah, kecewa, sudah menjadi hal yang biasa dalam proses penyelesaian skripsi ini. Namun, semua hal itu tiada berarti karena Rahmad dan kebaikan Allah tidak sebanding dengan itu semua, serta do'a dan dukungan dari orang-orang terkasih.

Ucapan terima kasih ku persembahkan kepada Allah SWT dan Rasulullah SAW. Kepada ayah dan umak yang tak pernah henti mendo'akan disetiap sujudnya, yang selalu menguatkan ketika diri ini mulai terpuruk dan lelah, yang telah memenuhi kebutuhanku selama menyelesaikan study S1 ini, yang telah senantiasa menasehati, membimbing, dan mengarahkanku dalam kehidupan ini. Kalian adalah sosok yang luar biasa, yang begitu berarti dan merupakan salah satu alasan ku untuk bisa menyelesaikan study ini tepat waktu.

Untuk adik-adik ku tercinta (Diki Taqwa Efendi, Yusrotul Fajri, Husein Aulia Mashuri, Yunizar Hakki, Syifa Asila, Abdi balya rahman), terima ksi sudah menyelipkan nama kakak didalam do'a kalian, selalu memberi dukungan, selalu memberi tawa ketika diri ini dilanda kecewa dalam penyelesaian skripsi ini. Kakak bangga dan bahagia memiliki kalian semua, terimakasih sudah menjadi adik-adik kakak, semoga kita

*dapat menjadi anak-anak yang sholeh dan soleha,
anak-anak yang sukses, dan kelak dapat
membanggakan dan membahagiakan
ayah dan umak,*

*Teruntuk Bapak Dr. Hanif Alkadri, M.pd selaku pembimbing akademik,
pembimbing PLMP, pembimbing PLK, dan pembimbing 1 dalam penulisan
skripsi ini, terimakasih fidah ucapkan untuk Bapak yang selama ini telah
menjadi pembimbing layaknya orang tua yang begitu baik, yang telah
meluangkan waktunya dalam menyelesaikan study ini, yang
telah memberikan motivasi, arahan dan dukungan selama
menyelesaikan study ini. Fidah banyak
belajar dari Bapak*

*Teruntuk Dra. Ermita, M.Pd selaku pembimbing 2, terimakasih untuk Ibu
yang telah mau berlelah-lelah membimbing, meluangkan waktu,
mengarahkan dan memberikan dukungan dalam
penyelesaian study ini.*

*Untuk seluruh Bapak dan Ibu Dosen Ap, terimakasih banyak untuk ilmu yang
diberikan selama ini, terimakasih telah mengajarkan banyak hal kepada fidah,
terimakasih untuk motivasi, semangat, bimbingan dan arahan yang diberikan
selama menyelesaikan study ini.*

*Teruntuk almarhum sahabatku Karta Gusri, sahabat sedari putih abu-abu,
sampai memiliki jurusan yang sama dijenjang perkuliahan.
Ta terimakasih sudah menjadi bagian dari perjuangan ini, terimakasih sudah
menjadi abang, sahabat, dan keluarga dalam hidup ini, terimakasih untuk tak
pernah lelah menghadapi sikapku yang kekanak-kanakan ini,
terimakasih selalu bersedia memarahi ketika diri ini salah, terimakasih selalu
memberi dukungan dan motivasi ketika diri ini terpukul,
terimakasih sudah menjadi sahabat yang baik selama ini, terimakasih sudah
menjadi tempat curhat, menjadi teman tertawa, menjadi teman bertengkar,
dan menjadi teman menangis. Walau kini ragamu tak terlihat ta, tapi
kebaikannya dan dirimu akan selalu ada dihati kami sahabatmu. Aku, kami, dan*

mereka begitu merindukan sosok sepertimu ta, tenang disana ya ta. Aku bangga dan bahagian bisa mengenal sosok sepertimu, darimu aku belajar banyak hal.

Untuk sahabat-sahabat ku, Aminor4ti & Ria (adiz/gaboh, mingming, novi/borlom, rina/rinut, risa r, risa t, tika, dan ria), dayat, picin, aris, taraman, jokong, nusi, amaik, siddik, niko, towil, dan sahabat-sahabat semasa putih dongker dan abu-abu yang tak bisa tersebutkan namanya satu per satu terimakasih banyak untuk do'a dan dukungannya sahabat, terimakasih sudah setia sampai detik ini, terimakasih telah melukis banyak sekali kenangan dalam memori ini.

BRBR ku (ara, uci, mbkyul, caini, ciwel) makasih banyak untuk kebersamaan selama ini gengs, terimakasih untuk selalu menemani dikala susah, terimakasih sudah menjadi sahabat yang mau menerima diri ini apa adanya, terimakasih sudah menjadi pendengar yang baik dikala galau melanda, terimakasih sudah selalu menasehati, memotivasi, memarahi, memberi dukungan, selama lebih kurang 4 tahun ini, terimakasih untuk suka duka yang telah diberikan, terimakasih telah membuat hidup ini lebih berwarna, dan maaf bila kalian sering menjadi pelampiasan amarah yang tak jelas, beruntung bisa dipertemuan dan bisa mngenal kalian lebih dekat.

Teruntuk teman sekamar tercinta Deri Rahmadani, terimakasih sudah menjadi teman sekamar yang baik, terimakasih untuk dukungan dan motivasinya, terimakasih telah menerima diriku yang banyak kekuarangan ini, terimakasih untuk perhatiannya dan do'a yang diberikan, tetaplah menjadi sahabat yang baik hati dan tidak sombong.

Untuk anak-anak geng buly (yunda, sely, gina, dan ipit) terimakasih sudah hadir dalam kehidupan ini, kalian mengajarkan ku untuk kuat dan bermental baja disetiap harinya, terimakasih telah melukis tawa disela-sela skripsi yang penuh kepenatan ini, telah memberi dukungan dan nasehat-nasehat yang begitu berarti, taukah kalian semakin ku di buly aku akan semakin sayang ☺

Untuk pasien-pasien kritis yang sekarang sudah sembuh (ayu, eka, nika, yani, iyel) terimakasih sudah menjadi parther skripsi yang baik selama ini, terimakasih untuk dukungan dan semangat yang diberikan, bahagian bisa memiliki saudara kandung dan saudara tiri seperti kalian 😊.

Untuk sahabat-sahabat AP 13, terimakasih untuk suka dan duka selama ini, terimakasih sudah menjadi bagian dalam hidup ini, terimakasih untuk dukungannya hingga sampai ketitik ini, belajar banyak dari kalian, dan aku bangga bisa menjadi bagian dari kalian.

*Terimakasih untuk semuanya...
Semoga Allah membalas amal kebaikan kita....*



Rafidah

ABSTRAK

Judul : **Hubungan Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman**
Penulis : **Rafidah**
NIM/BP : **1300071/2013**
Jurusan : **Administrasi Pendidikan**
Pembimbing : **1. Dr. Hanif Alkadri, M.Pd**
2. Dra. Ermita, M.Pd

Penelitian ini dilatar belakangi oleh hasil pengamatan penulis tentang kepemimpinan dan kinerja pegawai yang masih belum optimal pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman. Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi mengenai (1) kinerja pegawai, (2) kepemimpinan dan (3) hubungan kepemimpinan dengan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai.

Penelitian ini merupakan penelitian korelasional yaitu melihat hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman yang berjumlah 67 orang. Sampel dalam penelitian ini diambil menggunakan rumus slovin dengan menggunakan teknik *stratified proportional random sampling* sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 48 orang. Instrumen penelitian yang digunakan adalah angket model *skala likert* dengan lima jawaban pilihan. Uji validitas instrumen diperoleh menggunakan rumus *Spearman*. Hasil validitas menunjukkan kedua instrumen valid yaitu diperoleh 0,994 untuk kinerja dan 0,991 untuk kepemimpinan. Uji reliabilitas instrumen diperoleh menggunakan rumus Alpha. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa kedua instrumen reliabel yaitu 0,921 untuk kinerja dan 0,931 untuk kepemimpinan. Teknik analisis data menggunakan rumus korelasi *product moment*, dan rumus *uji t*.

Dimana hasil analisis data menunjukkan 1) kinerja berada pada interpretasi cukup yaitu 72%, 2) kepemimpinan berada pada interpretasi baik yaitu 86%, 3) terdapat hubungan yang signifikan antara kedua variabel dengan koefisien korelasi $r_{hitung}=0,634 > r_{tabel}= 0,368$ dan $t_{hitung}= 5,560 > t_{tabel} 2,704$ pada taraf kepercayaan 99%. Artinya semakin baik kepemimpinan atasan maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawainya dan begitu pula sebaliknya semakin kurang kepemimpinan atasan maka akan semakin rendah kinerja pegawai.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul “**Hubungan Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman**”. Shalawat serta salam penulis curahkan kepada Rasulullah SAW. Adapun tujuan dari penulisan skripsi ini adalah sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana pendidikan (S.Pd) pada Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.

Dalam menyelesaikan penulisan 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. Dra. Anisah, M.Pd sebagai Ketua Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang dan Dr. Hanif Alkadri, M.Pd sebagai Sekretaris Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan.
4. Dr. Hanif Alkadri, M.Pd sebagai Dosen Pembimbing Akademik dan sekaligus Pembimbing yang telah meluangkan waktu dalam memberikan arahan dan membimbing penulis menyelesaikan skripsi ini dan Dra. Ermita, M.Pd sebagai selaku dosen pembimbing II yang telah meluangkan waktu dalam memberikan arahan dan membimbing penulisan menyelesaikan skripsi ini.
5. Staf dosen beserta karyawan Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.

6. Kepala Dinas dan seluruh pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman yang telah membantu dan memberikan kesempatan, fasilitas serta informasi terkait dengan penulisan skripsi ini.
7. Orang tua dan adik-adik tercinta yang telah memberikan do'a, nasehat, serta motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dan menyelesaikan studi S1.
8. Seluruh rekan-rekan seperjuangan Mahasiswa AP 2013 dan seluruh pihak yang telah memberikan dorongan demi penyelesaian skripsi ini.
9. Untuk para sahabat yang telah memberikan masukan, semangat dan bantuan dalam penulisan 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 2017
Penulis,

Rafidah
Nim. 1300071/2013

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.....	8
C. Batasan Masalah.....	9
D. Rumusan Masalah	9
E. Tujuan Penelitian	10
F. Kegunaan Penelitian.....	10
BAB II KAJIAN TEORI	11
A. Kinerja Pegawai	11
1. Pengertian Kinerja.....	11
2. Pentingnya Kinerja.....	13
3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	15
4. Indikator Kinerja	18
B. Kepemimpinan	29
1. Pengertian kepemimpinan	29
2. Pentingnya Kepemimpinan.....	32
3. Fungsi kepemimpinan	33
4. Sifat Kepemimpinan	35
5. Indikator Kepemimpinan.....	37
C. Hubungan Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai	48
D. Kerangka Penelitian	50
E. Hipotesis.....	51
BAB III METODE PENELITIAN	52

A. Desain Penelitian.....	52
B. Defenisi Operasional Variabel Penelitian	52
1. Variabel terikat/dependen (Y).....	52
2. Variabel bebas/ independen (X).....	53
C. Populasi dan Sampel	53
1. Populasi	53
2. Sampel.....	54
D. Jenis Data dan Sumber Data	57
1. Jenis Data	57
2. Sumber Data.....	58
E. Instrumen Penelitian dan Pengumpulan Data	58
F. Teknik Analisis Data.....	62
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	66
A. Deskripsi Data Penelitian.....	66
1. Deskripsi Data Variabel Kinerja	66
2. Deskripsi Data Variabel Kepemimpinan.....	70
B. Uji Persyaratan Analisis	73
1. Uji Normalitas Variabel Kinerja	73
2. Uji Normalitas Variabel Kepemimpinan.....	74
C. Uji Hipotesis	74
D. Pembahasan.....	77
1. Kinerja.....	78
2. Kepemimpinan	85
3. Hubungan Kepemimpinan dengan Kinerja.....	89
E. Keterbatasan Penelitian	91
BAB V PENUTUP	93
A. Kesimpulan	93
B. Saran	94
DAFTAR PUSTAKA	95
LAMPIRAN-LAMPIRAN	97

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Indikator Kinerja Menurut Para Ahli	21
2. Indikator Kepemimpinan Menurut Para Ahli	39
3. Jumlah Populasi Penelitian di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman	53
4. Jumlah Sampel Penelitian perbidang	57
5. Klasifikasi dan Persentase.....	63
6. Distribusi Frekuensi Skor Variabel kinerja.....	67
7. Rata-rata Tingkat Pencapaian Per Indikator Variabel kinerja	68
8. Distribusi Frekuensi Skor Variabel kepemimpinan	70
9. Rata-rata Tingkat Pencapaian Per Indikator Variabel kepemimpinan	71
10. Rangkuman Hasil Penelitian	72
11. Rangkuman Hasil Uji Normalitas Data	73
12. Rangkuman Hasil Uji Hipotesis.....	74
13. Rangkuman hasil Uji Keberartian Korelasi	76

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Konseptual	50
2. Histogram Distribusi Frekuensi Skor Variabel kinerja	67
3. Histogram Distribusi Frekuensi Skor Variabel kepemimpinan	70

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kisi-kisi Angket Penelitian	98
2. Pengantar Angket.....	102
3. Petunjuk Pengisian Angket	103
4. Angket Penelitian	104
5. Rekapitulasi Uji Coba Variabel kepemimpinan.....	109
6. Rekapitulasi Uji Coba Variabel kinerja	110
7. Analisis Hasil Uji Coba	111
8. Tabulasi Data Variabel kepemimpinan.....	121
9. Tabulasi Data Variabel kinerja	123
10. Pengolahan Data Hasil Penelitian	125
11. Uji Normalitas	130
12. Skor Mentah Hasil Penelitian	138
13. Pengolahan Data untuk Uji Korelasi.....	140
14. Tabel Nilai-Nilai R Product Moment	143
15. Tabel Nilai-Nilai dalam Distribusi T	144
16. Tabel Nilai-Nilai Chi Kuadrat	145
17. Tabel Kurva Normal	146

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam kehidupan sehari-hari manusia tidak terlepas dari kehidupan organisasi, hal ini dikarenakan setiap orang cenderung untuk hidup bermasyarakat. Setiap organisasi memiliki tujuan, dalam mencapai tujuan tersebut setiap organisasi memerlukan sumber daya untuk mencapainya, sumber daya itu antara lain sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya ilmu pengetahuan dan teknologi, serta sumber daya manusia. Diantara sumber daya tersebut, sumber daya yang terpenting ialah sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan penentu bagi keefektifan dan kemajuan organisasi. Agar keefektifan dan kemajuan organisasi dapat berjalan dengan baik maka diperlukan sumber daya yang memiliki pengetahuan dan keterampilan tinggi. Sumber daya yang dimaksud disini adalah pegawai, pegawai merupakan makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap organisasi, sebab pegawai merupakan motor penggerak dalam mencapai tujuan organisasi.

Seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya dituntut untuk bekerja semaksimal mungkin sehingga ia mampu menjadi pegawai yang profesional. Kemampuan seorang pegawai tercermin dari kinerjanya, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi organisasi untuk mencapai tujuannya.

Menurut Prawirosentono dalam Usman (2011:488) kinerja merupakan usaha yang dilakukan dari hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum sesuai dengan moral maupun etika.

Kinerja penting untuk membantu ketercapaian tujuan yang telah direncanakan oleh organisasi, sebagaimana yang dikemukakan oleh Sutrisno (2011: 171) bahwa keberhasilan suatu organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi. Berdasarkan penjelasan tersebut maka kinerja merupakan suatu potensi yang harus dimiliki oleh setiap pegawai untuk melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada pegawai. Dengan kinerja yang baik, maka setiap pegawai dapat menyelesaikan segala tugas didalam organisasi dengan efektif dan efisien sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Berdasarkan hasil pengamatan yang penulis lakukan selama melaksanakan Praktek Lapangan Manajemen Pendidikan (PLMP) di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman dari bulan Juni-Agustus 2016, penulis masih melihat terdapatnya beberapa persoalan sehubungan dengan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan tersebut, hal ini dapat dilihat dari beberapa fenomena sebagai berikut:

1. Masih ditemuinya persoalan sehubungan dengan kualitas kerja pegawai, hal ini terlihat dari masih adanya pegawai yang kurang mampu menyelesaikan

tugasnya dengan baik dan tepat waktu sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, contohnya masih ditemui kesalahan dalam pengetikan surat, sehingga perlu waktu tambahan untuk memperbaiki surat tersebut, masih ditemui kesalahan dalam merekapitulasi anggaran setiap kegiatan yang dilaksanakan dan masih ditemui kesalahan dalam penyusunan laporan pertanggung jawaban salah satu penyebab hal ini terjadi karena kurangnya ketelitian dari pegawai tersebut. Masih ditemuinya pegawai yang menunda-nunda penyelesaian pekerjaan, sehingga terjadi penumpukan pekerjaan yang menyebabkan hasil dari pekerjaan tersebut terkadang tidak sesuai dengan yang diharapkan dan pekerjaan tersebut tidak selesai sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Masih kurang cepat dan kurang tanggapnya pelayanan yang diberikan oleh beberapa pegawai kepada Guru, Kepala Sekolah, ataupun masyarakat yang membutuhkan pelayanan dari Dinas Pendidikan tersebut, contohnya ketika dalam pemrosesan surat (surat izin penelitian, surat pindah rayon, surat pindah sekolah, surat permintaan data dll) terkadang memerlukan waktu yang relatif lama.

2. Masih ditemuinya persoalan sehubungan dengan kerjasama, baik itu kerjasama antar sesama pegawai ataupun antara pegawai dan pimpinan, hal ini terlihat dari kurang terpeliharanya hubungan yang baik, dan kurangnya pemberian bantuan serta dukungan kepada pegawai lainnya, contohnya ketika dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, orang yang bekerja cenderung orang yang itu-itu saja, contoh lain ketika sedang melakukan kegiatan gotong royong, saat sebagian pegawai sudah melaksanakan kegiatan gotong

royong, pegawai yang lain masih ada yang duduk dikantin, bermain *handphone*, dan sibuk dengan urusan masing-masing diluar pekerjaan, contoh lain ketika dalam melaksanakan rapat ada beberapa pegawai yang tidak berpartisipasi aktif didalamnya dan cenderung hanya menerima saja keputusan yang dibuat oleh pimpinan padahal keputusan tersebut untuk kepentingan bersama. Selanjutnya, masih ditemui persoalan kerjasama antara pegawai dengan pimpinan, hal ini terlihat dari pimpinan kurang memberikan bantuan kepada pegawai apabila ada pegawai yang menemui kendala dalam menyelesaikan pekerjaannya.

3. Masih ditemuinya persoalan sehubungan dengan inisiatif pegawai, hal ini terlihat dari adanya pegawai yang menunggu perintah atau aba-aba terlebih dahulu sebelum melaksanakan pekerjaan, selanjutnya terlihat dari ketika dalam rapat pegawai cenderung hanya diam mendengarkan pimpinan, tidak memberikan tanggapan ataupun pendapatnya. Hal lain sehubungan dengan inisiatif pegawai terlihat dari kurangnya kesadaran dan keinginan pegawai untuk mengembangkan diri dan belajar terutama sehubungan dengan bidang kerjanya, misalnya masih ada beberapa pegawai yang kurang terampil dalam mengoperasikan komputer, mereka cenderung hanya meminta bantuan kepada pegawai lain, dalam hal ini mereka terlihat kurang memiliki kemauan untuk belajar dan mengembangkan kemampuannya. Selanjutnya masih adanya beberapa pegawai yang kurang berinisiatif membantu rekan kerjanya apabila menemui kendala dalam pelaksanaan pekerjaan.

Salah satu faktor yang sangat mempengaruhi kinerja pegawai adalah faktor kepemimpinan, sebagaimana yang dinyatakan Wibowo (2014:69) Kepemimpinan dan gaya kepemimpinan dalam organisasi sangat berperan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Bagaimana pemimpin menjalin hubungan dengan pekerja, bagaimana mereka memberi penghargaan kepada pekerja yang berprestasi, bagaimana mereka mengembangkan dan memberdayakan pekerja, sangat mempengaruhi kinerja sumber daya manusia yang menjadi bawahannya.

Kepemimpinan merupakan kegiatan yang dilakukan pimpinan untuk mempengaruhi sekaligus mengarahkan dan mengelola bawahan atau kelompok sebagai upaya untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok. Dalam sebuah organisasi faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpinlah yang akan menggerakkan, mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Tidak mudah karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi secara efektif dan efisien. Dengan kata lain, bahwa sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan seseorang.

Berdasarkan hasil pengamatan yang penulis lakukan selama melaksanakan Praktek Lapangan Manajemen Pendidikan (PLMP) penulis masih melihat terdapatnya beberapa persoalan sehubungan dengan Belum

optimalnya kepemimpinan Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman yang terlihat dari beberapa fenomena sebagai berikut:

1. Masih ditemui persoalan sehubungan dengan sifat adil pemimpin terhadap bawahannya, hal ini terlihat dari pimpinan masih kurang memberikan perlakuan yang sama kepada bawahannya, contohnya ketika menanggapi keluhan atau saran dari bawahan, pemimpin terkadang kurang objektif dalam menanggapi, hal ini terlihat juga dalam pembagian tugas yang kurang merata, terkadang pemimpin sering menugaskan pegawai yang sama dalam setiap kegiatan yang berbeda, sementara pegawai lainnya jarang ditugaskan. Hal lain terlihat dari pimpinan masih kurang memberikan pengawasan yang sama pada masing-masing bidang atau masing-masing pegawai, sehingga pembinaan sering didapatkan oleh bidang tertentu saja. Persoalan lain sehubungan dengan sifat adil pemimpin yaitu ketika terjadi kesalahan dalam pelaksanaan tugas pimpinan tidak memberikan teguran yang sama kepada pegawai.
2. Masih ditemui persoalan sehubungan dengan integritas pemimpin, hal ini terlihat dari pimpinan masih kurang bisa menepati janji, contohnya ketika ingin melaksanakan rapat, pimpinan telah memutuskan jadwal rapat dan menugaskan bawahannya untuk mengumumkan jadwal rapat tersebut, tetapi ketika dihari yang telah ditetapkan ternyata pimpinan yang tidak hadir dalam rapat tersebut, hal ini kerap kali terjadi sehingga menyebabkan berkurangnya kepercayaan pegawai kepada pimpinan. Hal lain terlihat dari masih kurangnya sikap jujur pimpinan terhadap hasil kerja pegawai,

contohnya dalam menanggapi hasil kerja dari beberapa pegawai, terkadang pimpinan masih subjektif dalam menanggapi hasil kerja dari pegawai tersebut, seharusnya dalam hal ini pemimpin jujur dalam menanggapi hasil kerja dari pegawai, jika hasil kerja dari pegawai salah harus dikatakan salah dan diberikan arahan serta bimbingan untuk memperbaiki kesalahan tersebut, sebaliknya jika hasil kerja pegawai benar dan baik maka harus dikatakan baik dan diberi apresiasi, tetapi pada kenyataannya pimpinan dalam hal ini masih kurang objektif dalam menanggapi hasil kerja dari beberapa pegawai.

3. Masih ditemui persoalan sehubungan dengan kompetensi pemimpin, hal ini terlihat dari kemampuan pemimpin dalam menganalisis masalah yang terkadang masih kurang baik, contohnya ketika dalam mengambil sebuah keputusan, keputusan yang diambil oleh pimpinan terkadang kurang tepat salah satu yang menyebabkan hal ini adalah kekurangan kemampuan pemimpin dalam menganalisis masalah yang ada, sehingga hasil dari keputusan tersebut tidak sesuai dengan yang diharapkan. Hal lain terlihat dari pemberdayaan pegawai yang masih belum optimal dilakukan oleh pimpinan, contohnya pimpinan hanya menungaskan orang yang sama dalam setiap pekerjaan yang di instruksikan oleh pimpinan. Selanjutnya terlihat dari kurang mampunya pemimpin dalam memberikan motivasi kepada bawahan, contohnya ketika ada pegawai yang kurang semangat dalam bekerja, pimpinan tidak memberikan teguran ataupun dorongan sehingga menyebabkan kinerja dari pegawai tersebut kurang maksimal.

Persoalan selanjutnya yang berhubungan dengan kompetensi kepemimpinan adalah kemampuan komunikasi pemimpin yang masih kurang baik, hal ini terlihat dari pemberian instruksi tugas yang terkadang kurang jelas, dan dalam hal ini bawahan tidak diberikan kesempatan untuk bertanya sehubungan dengan ketidakjelasan tersebut, sehingga bawahan kurang paham tentang tugas yang akan dikerjakan dan akhirnya berdampak terhadap hasil kerja yang kurang maksimal.

Bila fenomena-fenomena tersebut dibiarkan begitu saja, maka akan berdampak tidak baik terhadap kemajuan Dinas pendidikan tersebut sehingga akan menjadi penghalang dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh sebab itu, penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian tentang **“Hubungan Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian, maka dapat dinyatakan bahwa sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi. Namun banyak permasalahan yang terjadi didalam organisasi tersebut. Adapun permasalahan dilapangan yang dapat penulis identifikasi sebagai berikut:

1. Masih rendahnya kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.
2. Kurangnya dukungan dan kepedulian antara sesama personil kantor.
3. Gaya kepemimpinan yang masih belum optimal.

4. Kurangnya perhatian pimpinan terhadap pegawai.
5. Kurang tegasnya pemimpin dalam mengambil keputusan.
6. Kurangnya disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawai.
7. Kurangnya motivasi untuk pegawai dari pimpinan.
8. Pelaksanaan sifat-sifat kepribadian pemimpin yang masih belum optimal
9. Pengawasan yang belum rutin oleh pimpinan yang berdampak pada kinerja pegawai.
10. Belum optimalnya kepemimpinan yang dilakukan oleh pimpinan.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, mengingat banyaknya masalah yang penulis temui, maka tidak memungkinkan penulis untuk meneliti semua masalah tersebut, namun berdasarkan fenomena-fenomena yang terlihat pada latar belakang hampir semua fenomena mengarah pada persoalan kepemimpinan dan kinerja pegawai. Berdasarkan hal tersebut penulis membatasi penelitian ini pada hubungan kepemimpinan dan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman yang dilihat berdasarkan kualitas kerja, kerja sama, inisiatif, dan kepemimpinan dilihat dari sifat-sifat kepribadian pemimpin yaitu keadilan pemimpin, integritas pemimpin, serta dilihat dari kompetensi pemimpin.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas, maka rumusan masalah yang diteliti dalam penelitian ini adalah:

1. Seberapa tinggikah kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman ?
2. Seberapa baikkah Kepemimpinan Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman ?
3. Apakah terdapat hubungan Kepemimpinan dengan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman ?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan informasi tentang:

1. Kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman.
2. Kepemimpinan pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman.
3. Ada atau tidak adanya terdapat hubungan kepemimpinan dengan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman.

F. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan informasi bagi :

1. Pegawai sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja (kualitas kerja, kerja sama, serta inisiatif) dalam melaksanakan pekerjaan.
2. Kepala Dinas Pendidikan sebagai bahan masukan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai melalui kepemimpinan yang dilaksanakan.
3. Peneliti lain yang melakukan penelitian sejenis sebagai bahan referensi dan digunakan sebagai bahan perbandingan.