

# **KINERJA PEGAWAI DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI SUMATERA BARAT**

## **SKRIPSI**

untuk memenuhi sebagian persyaratan  
memperoleh gelar Sarjana Pendidikan



Oleh

ADE ANGRANI HASTA

NIM. 17002109

**JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN  
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG  
2021**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

KINERJA PEGAWAI DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI  
PROVINSI SUMATERA BARAT

Nama : Ade Angriant Hasta  
NIM/BP : 17002109  
Jurusan/Prodi : Administrasi Pendidikan  
Fakultas : Ilmu Pendidikan

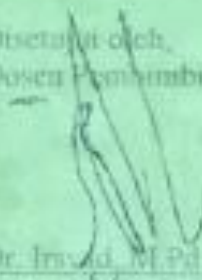
Padang, 22 November 2021

Menyetujui,  
Ketua Jurusan  
Administrasi Pendidikan



Dr. Syahril, M.Pd, Ph.D.  
NIP. 19630424 198811 1 001

Disetujui oleh,  
Dosen Pembimbing



Dr. Irwadi, M.Pd.  
NIP. 19620630 199001 1 001


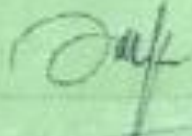
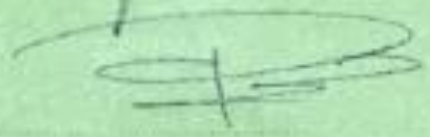
## PENGESAHAN TIM PENGUJI

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

Judul : Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi  
Provinsi Sumatera Barat  
Nama : Ade Angrami Hasta  
NIM/BP : 17002109/2017  
Jurusan : Administrasi Pendidikan  
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, 22 November 2021

Tim Penguji,

	Nama	Tanda Tangan
1. Ketua	Dr. Irsyad, M.Pd	
2. Anggota	Dr. Hanif Alkadri, M.Pd	
3. Anggota	Yulianto Santoso, S. Pd, M. Pd	

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ade Angriani Hasta  
NIM/BP : 17002109/2017  
Jurusan : Administrasi Pendidikan  
Fakultas : Ilmu Pendidikan  
Judul : Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Ttransmigrasi  
Provinsi Sumatera Barat

Dengan ini menyatakan bahwa Skripsi yang saya buat ini merupakan hasil karya sendiri dengan arahan dan bimbingan dengan dosen pembimbing. Apabila dikemudian hari penulisan skripsi ini ditemukan hasil plagiat atau penjiplakan, maka saya bersedia bertanggungjawab sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku.

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

Padang, 22 November 2021  
menyatakan



Ade Angriani Hasta  
NIM. 17002109

## ABSTRAK

Ade Angriani Hasta. 2021. Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat. Skripsi. Fakultas Ilmu Pendidikan. Universitas Negeri Padang.

Permasalahan terkait kemampuan pegawai masih banyak ditemui sekarang ini, sehingga mengakibatkan rendahnya kinerja pegawai tersebut dan berdampak pada pencapaian tujuan instansi. Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini juga dilatar belakangi oleh permasalahan kinerja pegawai yang penulis temui di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat. Kinerja pegawai terlihat masih tergolong rendah, jika dilihat dari segi kualitas kerja, kuantitas kerja, dan sikap kooperatif pegawai.

Jenis penelitian ini yaitu deskriptif. Penelitian ini dilakukan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat yang terdiri dari empat bidang, yaitu bidang sekretariat, bidang pelatihan dan penempatan tenaga kerja, bidang hubungan industrial dan pengawasan tenaga kerja, serta bidang transmigrasi dengan jumlah 80 orang pegawai. Uji coba dilakukan kepada 15 orang pegawai. Untuk menentukan besar sampel menggunakan rumus Slovin pada tingkat kesalahan 10% dengan teknik *Stratified Proportional Random Sampling* sebanyak 49 orang pegawai. Instrumen penelitian menggunakan model *Skala Likert* dengan lima alternatif jawaban. Uji coba validitas dan reliabilitas menggunakan bantuan program SPSS versi 25. Untuk uji validitas, penelitian ini menggunakan rumus korelasi tata jenjang dengan taraf signifikansi 5% ( $=0,514$ ) dan uji reliabilitas menggunakan rumus *cronbach alpha*. Data dikumpulkan secara langsung dengan memberikan angket kepada pegawai. Data yang telah terkumpul diolah dengan mencari skor rata-rata dan tingkat capaian rata-rata.

Hasil analisa data menunjukkan bahwa kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat dilihat dari segi (1) kualitas kerja pegawai dengan skor rata-rata 4,26 dan nilai tingkat capaian rata-rata 85,17% berada pada kategori tinggi; (2) kuantitas kerja pegawai dengan skor rata-rata 4,10 dan nilai tingkat capaian rata-rata 82,07% berada pada kategori tinggi; dan (3) sikap kooperatif pegawai dengan skor rata-rata 4,00 dan tingkat capaian rata-rata 79,93% berada pada kategori tinggi. Maka, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat sudah tinggi dengan rata-rata 4,12 dan nilai tingkat capaian rata-rata 82,39%.

***Kata kunci : kinerja; kinerja pegawai; penilaian kinerja pegawai***

## KATA PENGANTAR



Assalamua'alaikum wr.wb

Alhamdulillahirobbil'alamin, puji syukur atas kehadiran Allah SWT atas segala limpahan, rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat”**. Shalawat beserta salam tidak lupa pula kita limpahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita dari zaman kebodohan kepada zaman yang berilmu pengetahuan seperti pada saat sekarang ini.

Penyusunan skripsi ini bertujuan memenuhi tugas akhir yang merupakan syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Pendidikan strata satu (S1) pada jurusan Administrasi Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Padang. terselesaikannya skripsi ini tidak terlepas dari dukungan dari berbagai pihak, sehingga pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Irsyad, M.Pd. selaku pembimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi yang telah memberikan bimbingan maupun arahan yang sangat berguna dalam penyusunan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Hanif Alkadri, M.Pd selaku penguji I dan Bapak Yulianto Santoso, S.Pd., M.Pd. selaku penguji II yang telah memberikan masukan dan saran untuk kesempurnaan skripsi ini.
3. Bapak Drs. Syahril, M. Pd., Ph.D selaku ketua jurusan dan Bapak Dr. Hanif Al Kadri, M.Pd selaku sekretaris Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang yang telah memberikan informasi terkait dengan pengurusan skripsi.
4. Dekan dan wakil dekan Fakultas Ilmu Pendidikan yang telah membantu penulis dalam hal akademik dan administrasi.

5. Pegawai tata usaha Fakultas Ilmu Pendidikan yang telah membantu dalam pengurusan administrasi sehingga memudahkan penulis dalam melakukan penelitian.
6. Staff dosen Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang yang telah memberikan ilmu selama perkuliahan maupun dalam penulisan skripsi.
7. Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat yang telah memberikan penulis izin untuk melakukan penelitian di instansi tersebut.
8. Para Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat yang telah bersedia menjadi responden pada penelitian ini.
9. Teristimewa kepada kedua orang tua penulis, ayahanda tersayang (Abd. Jalil) dan ibunda tercinta (Syofyarni Sy) yang selalu mendoakan, memberikan motivasi, dukungan dan pengorbanan yang tidak terhingga baik dari segi moril, materi kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dari awal sampai selesai. Dan juga tak lupa buat kakak ku Abni Sintia Hasta serta adik-adik ku Abrida Triandini Hasta dan Abdi Persada Hasta terima kasih atas dukungan dan doanya.
10. Sahabat-sahabatku Della, Shofi, Pini, Nisa, Idell terimakasih telah membersamai sampai detik ini, telah menjadi teman terbaik selama menempuh perkuliahan ini dan mengajarkan banyak hal. Banyak memberikan support, dan motivasi penulis dalam proses pembuatan skripsi ini. Pengalaman yang luar biasa bersama kalian akan jadi moment yang tidak pernah terlupakan dan sangat dirindukan.
11. Teman-teman seperjuangan Jurusan Administrasi Pendidikan angkatan 2017 tanpa terkecuali, yang telah memberikan semangat, dukungan, masukan dan saran-saran demi terselesaikannya skripsi ini.
12. Serta berbagai pihak yang tidak dapat penulis sebutkan namanya satu persatu yang ikut berpartisipasi memberikan bantuan dan dorongan semangat kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis dengan setulus hati mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pihak yang telah membantu, semoga Allah SWT memberikan balasan yang setimpal bagi kita semua. Penulis menyadari masih banyak kesalahan baik isi maupun tata bahasa dalam pembuatan skripsi ini. Oleh sebab itu penulis mengharapkan kritik, saran dan masukan dari pembaca, agar ke depannya lebih baik lagi. Akhir kata penulis berharap semoga penelitian ini bisa bermanfaat bagi banyak orang.

Padang, 9 November 2021

Ade Angriani Hasta  
NIM. 17002109/2017



## DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK .....	ii
KATA PENGANTAR .....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR .....	ix
DAFTAR LAMPIRAN.....	x
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	4
C. Batasan Masalah.....	5
D. Rumusan Masalah .....	5
E. Pertanyaan Penelitian .....	5
F. Tujuan Penelitian .....	6
G. Asumsi Penelitian .....	6
H. Manfaat Penelitian .....	7
BAB II LANDASAN TEORI .....	8
A. Kinerja Pegawai .....	8
B. Kerangka Konseptual .....	22
BAB III METODE PENELITIAN.....	23
A. Jenis Penelitian.....	23
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	23
C. Populasi dan Sampel .....	24
D. Instrumen Penelitian.....	28
E. Pengumpulan Data .....	31
F. Teknik Analisis Data.....	32
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	34
A. Deskripsi Data Hasil Penelitian .....	34
B. Pembahasan Penelitian.....	39

BAB V PENUTUP.....	45
A. Kesimpulan .....	45
B. Saran.....	45
DAFTAR RUJUKAN .....	47
LAMPIRAN.....	49

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. Indikator Kinerja Menurut Ahli .....	14
Tabel 2. Jumlah Populasi Penelitian Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat .....	25
Tabel 3. Jumlah sampel penelitian pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat .....	27
Tabel 4. Model Skala Likert.....	28
Tabel 5. Interpretasi Tingkat Pencapaian Skor .....	33
Tabel 6. Deskripsi Data Kualitas Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat .....	35
Tabel 7. Deskripsi Data Kuantitas Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat .....	36
Tabel 8. Deskripsi Data dari Sikap Kooperatif Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat.....	37
Tabel 9. Rekapitulasi Data Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat .....	38

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1. Kerangka Konseptual .....	22

## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Kisi Instrumen Penelitian .....	49
Lampiran 2. Angket Uji Coba Penelitian.....	50
Lampiran 3. Angket Penelitian .....	55
Lampiran 4. Tabel Analisis Uji Coba Instrumen .....	58
Lampiran 5. Analisa Hasil Uji Coba.....	59
Lampiran 6. Tabulasi Data Hasil Penelitian .....	62
Lampiran 7. Data Kualitas Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat .....	65
Lampiran 8. Data Kuantitas Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat .....	66
Lampiran 9. Data Sikap Kooperatif Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat .....	67
Lampiran 10. Tabel Nilai-nilai r Product Moment .....	68
Lampiran 11. Surat Izin Penelitian Jurusan Administrasi Pendidikan.....	69
Lampiran 12. Surat Rekomendasi Penelitian DPMPTSP .....	70
Lampiran 13. Surat Penyelesaian Penelitian .....	71

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Instansi merupakan suatu lembaga tempat berkumpulnya sekelompok orang yang memiliki tujuan yang sama. Instansi ini terdiri dari instansi pemerintah dan instansi swasta. Instansi pemerintah yaitu semua lembaga pemerintah yang tugasnya menjalankan fungsi administrasi pemerintahan. Sedangkan, instansi swasta yaitu badan usaha yang didirikan dan dimodali oleh seseorang atau sekelompok orang.

Salah satu unsur terpenting dalam suatu instansi adalah pegawai. Pegawai sebagai sumber daya manusia merupakan faktor pendorong utama dalam menentukan keberhasilan suatu instansi. Sumber daya yang berkualitas dapat membantu tercapainya tujuan instansi yang telah ditetapkan sebelumnya. Untuk mewujudkan sumber daya yang berkualitas maka diperlukan kinerja yang baik dari para pegawai. Dengan kata lain, kelangsungan suatu instansi pemerintah itu ditentukan oleh kinerja pegawai.

Menurut Mathis dan Jackson dalam Murti & Srimulyani (2013:12) Kinerja merupakan hasil atas pekerjaan yang dilakukan pegawai. Kinerja pegawai dapat diukur dari pekerjaan yang dilakukan pegawai tersebut yang merupakan digunakan sebagai tolak ukur dalam pencapaian kerja seseorang. Menurut Mangkunegara dalam N. Arianty (2014:147) kinerja pegawai dapat dilihat akurasi, ketelitian, penampilan kerja pegawai, kontribusi pegawai terhadap pekerjaan, jumlah penyelesaian tugas serta hubungan antar sesama pegawai.

Dengan adanya pengukuran kinerja pegawai, maka suatu instansi dapat mengetahui sejauh mana tingkat kinerja pegawai sehingga instansi dapat memberikan umpan balik terhadap hasil pengukuran kinerja, mendorong perbaikan kinerja, dan pengambilan keputusan sehingga instansi tersebut memiliki sumber daya yang berkualitas dan berdaya saing tinggi. Namun masalah–masalah terkait kinerja pegawai dalam suatu instansi masih banyak ditemui. Masalah–masalah sering terjadi dan menyangkut dengan kinerja pegawai, diantaranya adalah kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan belum memuaskan. Hal ini terlihat dari masih adanya sebagian pegawai yang masih bermalas–malasan dalam melaksanakan pekerjaan. Banyaknya pekerjaan yang menumpuk dan belum bisa diselesaikan tepat pada waktunya.

Permasalahan yang menyangkut kemampuan pegawai harus segera diselesaikan dengan baik. Keterbatasan pegawai yang handal, yang menguasai operasional merupakan masalah yang mendasar dalam perbaikan kinerja. Usaha peningkatan kualitas sumber daya insani juga akan mencakup peningkatan kemampuan manajerial dan operasional.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kusuma (2013) dalam jurnalnya yang berjudul “Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Timur”. Dalam jurnal tersebut menyebutkan bahwa: 1) kualitas kerja pegawai sudah cukup baik; 2) komunikasi pegawai sudah terlaksana dengan baik; 3) ketepatan kerja pegawai masih kurang; 4) inisiatif kerja pegawai sudah cukup baik; dan 5) kemampuan kerja pegawai masih kurang. Persamaan penelitian yang relevan dengan penelitian ini

yaitu sama–sama meneliti tentang kinerja pegawai dengan objek penelitian kantor pemerintahan. Namun perbedaannya terletak pada pemilihan beberapa indikator kinerja serta metode penelitian yang digunakan.

Obyek penelitian ini berada pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat adalah dinas yang memiliki kewenangan dibidang pembinaan dan penempatan tenaga kerja juga perlindungan tenaga kerja pada wilayah provinsi Sumatera Barat. Tugas utamanya adalah sebagai instansi pemerintah bidang tenaga kerja dan transmigrasi pada daerah wilayah kerjanya. Sedangkan fungsinya yaitu merumuskan kebijakan ketenaga kerjaan dan transmigrasi, pelaksana kebijakan tenaga kerja dan transmigrasi, administrasi ketenaga kerjaan, pengawasan tenaga kerja dan transmigrasi, pelaporan dan evaluasi bidang tenaga kerja dan transmigrasi.

Berdasarkan pengamatan yang penulis lakukan pada saat Praktek Lapangan Manajemen Pendidikan tanggal 23 November 2020 – 08 Februari 2021 di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat, pada kenyataannya masih terdapat permasalahan dalam proses kerja dan hasil kerja pegawai terkait kinerja seorang pegawai. Hal ini dapat terlihat dari beberapa fenomena berikut :

1. Terlihatnya tumpukan kertas di meja para pegawai, diakibatkan pegawai yang sering salah dalam membuat tugas yang sedang dikerjakan. Ini bisa saja karna pegawai terburu-buru dalam menyelesaikan tugas sehingga membuatnya kurang teliti dan kurang rapi dalam melakukan pekerjaan.



2. Terlihat pegawai yang masih sering meminta tambahan waktu dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan. Seperti ketika pimpinan meminta kembali tugas yang telah diberikan kepada salah seorang pegawai, namun pegawai tersebut meminta tambahan waktu pengerjaan tugas karna belum menyelesaikannya. Ini bisa mengakibatkan pegawai tidak dapat menyelesaikan tugasnya berdasarkan target sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.
3. Terlihat pegawai yang bersikap acuh tak acuh terhadap rekannya dalam mengerjakan tugas yang kurang dimengerti. Seperti ketika salah seorang pegawai bertanya kepada rekannya terkait penggunaan sistem absensi terbaru, rekan tersebut menolak dengan alasan sibuk padahal ia hanya sedang bermain games di Handphone.

Berdasarkan fenomena mengenai kinerja pegawai yang telah dikemukakan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian untuk membahas permasalahan tentang “Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Tranmigrasi Provinsi Sumatera Barat”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut :

1. Pimpinan kurang memberikan arahan kepada pegawai terkait tugas yang diberikannya kepada pegawai tersebut.
2. Pegawai tidak memahami tugas yang diberikan pimpinan kepadanya.
3. Kurangnya manajemen waktu dari pegawai dalam melaksanakan tugas.

4. Kurangnya rasa tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan sehingga tugas tidak terselesaikan dengan baik dan tepat waktu.
5. Kurangnya motivasi pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.
6. Kurangnya pengontrolan secara efektif oleh pimpinan sehingga pegawai lalai akan tugas dan aturan.
7. Kurangnya kerjasama antar pegawai dalam mengerjakan tugas.
8. Hubungan yang kurang harmonis antar pegawai sehingga mereka bersikap tidak peduli antar sesama.

### **C. Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas, agar pembahasan lebih terarah dan terfokus serta sesuai dengan fenomena–fenomena yang ditemui, pembahasan ini mengarah pada persoalan kinerja pegawai. Berkaitan dengan hal tersebut, maka penulis membatasi masalah “ Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat dalam hal kualitas kerja pegawai, kuantitas kerja pegawai dan sikap kooperatif pegawai dalam menyelesaikan tugas”.

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “ seberapa tinggi kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat dilihat dari segi kualitas kerja pegawai, kuantitas kerja pegawai dan sikap kooperatif pegawai dalam menyelesaikan tugas”.

### **E. Pertanyaan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah, maka ada beberapa pertanyaan yang akan diajukan dalam penelitian, sebagai berikut :

1. Seberapa tinggi Kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat dilihat dari kualitas kerja pegawai ?
2. Seberapa tinggi Kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat dilihat dari kuantitas kerja pegawai ?
3. Seberapa tinggi Kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat dilihat dari sikap kooperatif pegawai dalam menyelesaikan tugas ?

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

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka penelitian yang penulis lakukan bertujuan untuk mendapatkan gambaran informasi tentang:

1. Seberapa tinggi kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat dilihat dari segi kualitas kerja pegawai.
2. Seberapa tinggi kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat dilihat dari segi kuantitas kerja pegawai.
3. Seberapa tinggi kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat dilihat dari segi sikap kooperatif pegawai dalam menyelesaikan tugas.

#### **G. Asumsi Penelitian**

Asumsi penelitian adalah pernyataan yang tidak dapat diragukan dan juga bisa diuji kebenarannya berdasarkan penemuan, pengamatan, dan percobaan penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya. Asumsi pada penelitian ini adalah :

1. Pegawai faktor utama pendorong keberhasilan suatu instansi.
2. Keberhasilan suatu instansi dapat terlihat dari kinerja para pegawainya.

## **H. Manfaat Penelitian**

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

1. Bagi Kepala Dinas, sebagai bahan pertimbangan pimpinan agar dapat menerapkan hasil dari penelitian untuk meningkatkan kinerja pegawai.
2. Bagi Pegawai, untuk dapat memperbaiki proses serta hasil kerja sehingga dapat meningkatkan mutu kerja pegawai dalam menjalankan tugasnya.
3. Bagi Penulis, untuk menambah wawasan ilmu pengetahuan yang terkait dengan judul penelitian serta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (1) Jurusan Administrasi Pendidikan.
4. Bagi Pihak Lain, sebagai referensi untuk menambah pengetahuan pembaca mengenai kinerja pegawai pada suatu instansi atau organisasi dan acuan untuk penelitian – penelitian terkait selanjutnya.