

Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lima Puluh Kota

Rika Murdianingsih¹, Sulastris², Rusdinal³, Lusi Susanti⁴
^{1,2,3,4}Administrasi Pendidikan, Universitas Negeri Padang

Rika Murdianingsih¹, e-mail: rikamurdianingsih21@gmail.com

Sulastris², e-mail: sulastris-aip@fip.unp.co.id

Rusdinal, e-mail: rusdinal@fip.unp.ac.id

Lusi Susanti⁴, e-mail: lusy_mp@yahoo.com

Abstract

The research is motivated by various problems that the authors encounter in the field which shows that the performance of employees is still not realized. The aspects studied were productivity, quality and timeliness. This research is quantitative in nature. The population in this study were all employees totaling 58 employees whose entire population was sampled. The data collection instrument was a questionnaire. The result is that the employees's performance is in a good category.

Abstrak

Penelitian ini dilatar belakangi dari berbagai permasalahan yang penulis temui dilapangan yang menunjukkan kinerja pegawai masih belum terkalsana. Aspek yang diteliti yaitu produktivitas, kualitas dan ketepatan waktu. Penelitian ini bersifat kuantitatif. Populasi pada penelitian ini seluruh pegawai berjumlah 58 pegawai yang seluruh populasinya dijadikan sampel. Instrumen pengumpul data yaitu angket. Hasilnya yaitu kinerja pegawai berada pada kategori baik.

Kata Kunci: Pegawai, Kinerja

How to Cite: Rika Murdianingsih 1, Sulastris.2. 2020. Journal of Education Administration and Leadership Vol (N): pp. XX-XX, DOI: 10.24036/XXXXXXXXXX-X-XX



This on open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution Licence, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. © 2020 by author

1. Pendahuluan

Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan tergantung kepada kinerja pegawainya, semakin baik kinerja pegawai semakin tinggi pula produktivitas pegawai dalam menjalankan tanggung jawabnya. Eva Silvani Lawasi (2009) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan suatu pencapaian yang diperoleh atau yang telah dihasilkan dari aktivitas pegawai atau karyawan. Kinerja pegawai sangat berpengaruh untuk perkembangan organisasi dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Kinerja yang baik akan menghasilkan kualitas yang baik dan akan membantu tercapainya tujuan yang telah direncanakan. Namun fenomena padabelum sesuai seperti yang diharapkan terlihat pada fenomena antara lain: 1) masih terlihat adanya pekerjaan yang diselesaikan oleh pegawai terdapat kesalahan-kesalahan, 2) masih adanya pegawai yang menunda pekerjaan, 3) masih banyak pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan pegawai.

Berdasarkan fenomena diatas, penulis merasa perlu meneliti tentang kinerja pegawai dengan aspek produktivitas, kualitas dan ketepatan waktu

2. Metode Penelitian

Penelitian ini berupa deskriptif, metode kuantitatif. Populasi pegawai yang berjumlah 58 orang pegawai, dengan sampel yang berjumlah 58 orang responden. Metode pada penelitian memakai teknik *total sampling*. Untuk pengambilan data penelitian ini menggunakan angket dengan system skala likert yang sudah dilakukan uji coba validitas dan reliabilitasnya.

3. Hasil Penelitian

3.1 Hasil

Setelah melaksanakan olah data yang didapatkan data hasil penelitian berdasarkan indikator yang diteliti sebagai berikut:

- a. Kinerja pegawai dilihat dari aspek produktivitas terdapat di peringkat kategori baik skor rata-rata 3.83.
- b. Kinerja pegawai dilihat dari aspek kualitas dalam kategori baik nilai rata-rata 3.81
- c. Kinerja pegawai dilihat dari aspek ketepatan waktu ini menjelaskan bahwa ketepatan waktu mendapatkan peringkat kategori baik dengan skor rata-rata 3.9.

3.2 Pembahasan

Penelitian ini berjudul kinerja pegawai dengan indikator pertama yaitu produktivitas secara umum memberikan gambaran dengan nilai 3,83. Hal ini berarti kinerja pegawai dari aspek produktivitas terlaksana dengan baik. Skor tertinggi pada indikator ini terdapat pada pernyataan mengerjakan tugas dan tanggung jawab dengan bersungguh-sungguh mendapatkan nilai 4,29 di peringkat baik. Sedangkan skor terendah terdapat pada pernyataan mengikuti pelatihan untuk meningkatkan keahlian mendapatkan nilai 3,47 berada pada peringkat cukup baik. Seperti yang disampaikan Pranama(2020) produktivitas merupakan keahlian yang dimiliki oleh seorang atau pegawai untuk dapat menghasilkan suatu hasil yang optimal dengan waktu yang telah ditentukan.

Indikator kedua adalah kualitas secara umum dengan nilai 3,81 berada pada peringkat baik. Rincian nilai tertinggi terdapat pada pernyataan melakukan perbaikan terus menerus tanpa menunggu permasalahan muncul sebesar 4,22. Nilai terendah pada pernyataan berusaha mengonsentrasikan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi sebesar 3,17 berada pada kategori cukup baik. Hal ini menggambarkan bahwa pegawai belum optimal dalam bekerja sesuai dengan yang disampaikan oleh Alfiah(2018) kualitas pegawai adalah suatu keahlian pegawai untuk mengerjakan tugas dalam kelompok atau sendirian.

Indikator yang terakhir adalah ketepatan waktu secara umum mendapatkan skor rata-rata 3,91 dengan kategori baik. Dengan rincian skor tertinggi berada pada pernyataan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan skala prioritas dengan skor 4,31 berada pada kategori baik. Sedangkan skor terendah terdapat pada pernyataan tidak menunda waktu pelaksanaan pekerjaan agar hasilnya tepat waktu dengan skor 3,09 berada pada kategori cukup. November & Suryalena (2017) mengungkapkan bahwa tepat adalah sesuai dengan sebenarnya waktu merupakan suatu yang sekarang dan yang akan terjadi selanjutnya. Ketepatan waktu adalah ketepatan dalam mengerjakan tugas sesuai dengan yang direncanakan.

4. Kesimpulan

Kesimpulan dari hasil penelitian ini yang telah penulis laksanakan yaitu kinerja pegawai berdasarkan secara keseluruhan terdapat pada peringkat baik nilai 3,85 dengan rincian kinerja pegawai dari sudut pandang produktivitas terdapat pada peringkat baik nilai 3,83, kinerja pegawai dilihat dari sudut pandang kualitas terdapat peringkat baik nilai 3,81, kinerja pada aspek ketepatan waktu terdapat pada kategori baik dan nilai rata-rata 3,91.

Saran yang diberikan penulis dari kesimpulan diatas yaitu diharapkan agar pegawai dapat meningkatkan kinerja pada setiap indikator baik itu pada produktivitas kerja pegawai, kualitas kerja dan ketepatan waktu kerja pegawai.

5. Daftar Rujukan

- Alfiah, S. E. (2018). Motivasi Kerja, Loyalitas, dan Kualitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT. Varia Usaha Gresik. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 8(2), 144. <https://doi.org/10.26740/bisma.v8n2.p144-155>
- Eva Silvani Lawasi, B. T. (2009). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 1(1), 2374–2376.
- November, L., & Suryalena. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada Industri Media PT. Riau Media Televisi Pekanbaru, 4(2), 1–12.

Pranama, D. (2020). Pengaruh Tata Ruang Kantor terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan, *9*(1), 1–11.