

KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN PEMUDA DAN OLAHRAGA KOTA PEKALONGAN

Oleh:

Indrawan Pramiyudha, Nina Widowati

Jurusan Administrasi Publik

Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik

Universitas Diponegoro

Jalan Profesor Haji Soedarto, Sarjana Hukum Tembalang Semarang Kotak Pos 1269

Telepon (024) 7465407 Faksimile (024) 7465405

Laman: <http://www.fisip.undip.ac.id> email: fisip@undip.ac.id

ABSTRACT

According to government regulation no. 32 2004 concerning regional governance that the autonomy to the region intended to increase its efficiency and the efficiency of local government , the education office of youth and sports is one of government agencies has a high position as an element implementing in DINDIKPORA. DINDIKPORA have main task to take part of domestic affairs in education , youth and sports , and implement regional decentralization and deconcentration duty in education , youth and sports . The purpose of the research is to identify and analyze the performance, motivation and discipline against the performance of employees and to know the relationship between motivation and discipline with DINDIKPORA of Pekalongan. This research is using quantitative design research with respondents of the employees DINDIKPORA, The process begins with determine the samples from all employees DINDIKPORA of pekalongan .Using a questionnaire to obtained answers for each variable. The results of the study between the correlation of motivation and discipline of the performance of employees DINDIKPORA of pekalongan by using formulas Pearson Correlation there is a correlation between motivation and discipline with the performance of employees. According to the results of the correlation of Pearson, there is a significant correlation between motivation and discipline with the employee performance. The increase in the need to improve the employee performance.

Key word : Employees Performance, Motivation ,Discipline

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta semakin kritisnya masyarakat terhadap kebijakan pemerintah maka tugas aparatur Pemerintah Daerah semakin berat karena daerah diberi kewenangan untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat sendiri, berdasarkan aspirasi masyarakat sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah bahwa pemberian otonomi kepada daerah dimaksudkan untuk meningkatkan daya guna dan hasil guna penyelenggaraan pemerintah di daerah, terutama dalam pelaksanaan pembangunan dan pelayanan terhadap masyarakat serta untuk meningkatkan pembinaan kestabilan politik dan kesatuan bangsa. Isu yang muncul terkait dengan otonomi daerah adalah bagaimana kemampuan Pemerintah Daerah dilihat dari sumber daya manusia aparatnya mampu mewadahi aktivitas pemerintahan, pelayanan publik, dan pembangunan. Banyak Daerah yang mengakui bahwa kemampuan sumber daya manusia aparaturnya masih perlu ditingkatkan (Dwiyanto, 2003:36). Keberhasilan pembangunan nasional sangat ditentukan oleh keberhasilan aparatur negara dalam melaksanakan tugasnya. Terutama dari segi kepegawaian. Oleh karena itu aparatur pemerintah memiliki peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai motor dan penggerak dalam semua aktivitas fungsi pemerintahan selaras tuntutan reformasi yang menuntut pemerintahan yang bersih dari perbuatan amoral (Tjokroamidjoyo dalam Suharto, 2002: 7).

Dinas pendidikan pemuda dan olahraga merupakan salah satu instansi pemerintah mempunyai kedudukan sebagai unsur pelaksana di Bidang Pendidikan, Pemuda dan Olahraga. Dinas Pendidikan, Pemuda

dan Olahraga mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian urusan rumah tangga daerah dalam bidang pendidikan, pemuda dan olahraga, serta melaksanakan kewenangan desentralisasi dan tugas dekonsentrasi di bidang pendidikan, pemuda dan olahraga. Dinas pendidikan, pemuda dan olahraga bertanggung jawab mengenai berbagai hal yang berkaitan dengan pendidikan di Indonesia. Dinas pendidikan terbagi menjadi beberapa wilayah kerjanya, yaitu dinas pendidikan pusat, dinas pendidikan propinsi, dinas pendidikan kabupaten/kota serta Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) dinas pendidikan kecamatan. Dinas pendidikan yang berjenjang sesuai dengan wilayah kerjanya ini dibentuk untuk mempermudah tugas mereka dalam mengatur sekolah-sekolah yang berada di bawah naungannya. Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pekalongan memiliki beberapa bagian antara lain: Bagian Umum, bagian keuangan dan bagian Pengembangan program. Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pekalongan juga menangani beberapa bidang antara lain bidang Pendidikan Dasar, bidang pendidikan menengah, bidang pendidikan non formal dan informal dan bidang ketenagaan. Masing-masing bidang memiliki pegawai berjumlah 15 orang yang terbagi dalam 3 seksi bidang. Bidang Pendidikan Dasar terbagi menjadi seksi kurikulum pendidikan dasar, seksi kurikulum pendidikan SMP, seksi sarana dan prasarana pendidikan dasar. Bidang Pendidikan Menengah meliputi 3 seksi yaitu seksi pengendalian mutu SMA, seksi pengendalian mutu SMK, dan seksi sarana prasarana pendidikan menengah. Bidang pendidikan nonformal dan informal meliputi 3 seksi yaitu seksi pendidikan masyarakat, seksi pendidikan anak usia dini, dan seksi kesetaraan dan keaksaraan fungsional. Bidang ketenagaan meliputi 3 seksi yaitu seksi ketenagaan dikdas dan

PLS, seksi ketenagaan dikmen dan seksi pembinaan dan pengendalian. Sinambela (2012:136) mengatakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan keahlian tertentu. Hal tersebut dapat diketahui dengan melakukan penilaian kinerja terhadap pegawai dalam organisasi. Menurut Anwar Prabu (2010:10) penilaian kinerja adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi. Penilaian kinerja dilakukan dengan membandingkan kinerja yang dihasilkan pegawai dengan indikator kinerja yang merupakan aspek-aspek pengukuran dalam penilaian kinerja. Indikator kinerja sangat beragam, tergantung dari aspek yang akan diukur. John Miner, 1988 (dalam Sudarmanto, 2009:11) mengatakan bahwa indikator penilaian kinerja adalah penggunaan waktu, kualitas kerja, dan kuantitas kerja. Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pertama adalah motivasi kerja. Motivasi adalah faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu (Manullang, 2004:146). Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kedisiplinan. Malayu Hasibuan (2009:193) mengatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Menurut Hasibuan (2009:194) indikator kedisiplinan adalah tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat atau pengawasan, sanksi hukuman, ketegasan dan hubungan kemanusiaan. Hani Handoko (2001:208) mengemukakan bahwa ada dua tipe pendisiplinan, yaitu secara preventif untuk mencegah penyelewengan pegawai dan korektif untuk menangani pelanggaran terhadap aturan. Penegakan disiplin merupakan keharusan bagi organisasi, oleh karena itu aturan yang telah ditetapkan harus dilaksanakan dengan konsisten.

karena itu aturan yang telah ditetapkan harus dilaksanakan dengan konsisten.

Berdasarkan pada uraian tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pekalongan”.

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian yang telah disebutkan pada latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana hubungan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pekalongan?
2. Bagaimana hubungan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pekalongan ?
3. Bagaimana motivasi dan disiplin kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pekalongan?

C. TUJUAN PENELITIAN

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis kinerja, motivasi dan disiplin kerja di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pekalongan.
2. Untuk mencari hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pekalongan.
3. Untuk mencari hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pekalongan.
4. Untuk mencari hubungan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas

D. KERANGKA TEORI

Bernardin dan Russel (dalam Sulistiyani dan Rosidah, 2003:224) mengatakan bahwa kinerja merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Sedangkan kinerja suatu jabatan secara keseluruhan sama dengan jumlah (rata-rata) dari kinerja fungsi pegawai atau kegiatan yang dilakukan. Pengertian kinerja di sini tidak bermaksud menilai karakteristik individu tetapi mengacu pada serangkaian hasil yang diperoleh selama periode waktu tertentu.

Bernadin, 2001 (dalam Sudarmanto, 2009:12) menyampaikan adanya enam kriteria dasar atau indikator untuk mengukur kinerja pegawai, yaitu:

1. *Quality* terkait dengan proses atau hasil mendekati sempurna/ideal dalam memenuhi maksud atau tujuan.
2. *Quantity* terkait dengan satuan jumlah atau kuantitas yang dihasilkan.
3. *Timeliness* terkait dengan waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan aktivitas atau menghasilkan produk.
4. *Cost-effectiveness* terkait dengan tingkat penggunaan sumber-sumber organisasi dalam mendapatkan atau memperoleh hasil atau pengurangan pemborosan dalam penggunaan sumber-sumber organisasi.
5. *Need for supervision* terkait dengan kemampuan individu dapat menyelesaikan pekerjaan atau fungsi-fungsi pekerjaan tanpa asistensi pemimpin atau pengawasan pimpinan.

6. *Interpersonal impact* terkait dengan kemampuan individu dalam meningkatkan perasaan harga diri, keinginan baik, dan kerja sama di antara sesama pekerja.

Berdasarkan definisi yang telah dikemukakan bahwa kinerja adalah sejauh mana pencapaian hasil kerja yang dimiliki setiap pegawai dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Drs. Malayu S.P. Hasibuan (2010:95) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan integrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Terry dan Rue dalam Suharto dan Budi Cahyono (2005) mengatakan bahwa motivasi adalah “...getting a person to exert a high degree of effort...” yang artinya adalah “motivasi membuat seseorang untuk bekerja lebih berprestasi”. Dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya motivasi kerja adalah suatu dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan dalam rangka memenuhi keinginan atau kebutuhannya, baik yang dipengaruhi oleh faktor intern maupun faktor ekstern organisasi.

Disiplin kerja merupakan sikap yang sangat diperlukan dan mendapat perhatian dalam setiap pekerjaan yang dilakukan oleh setiap orang dalam usaha untuk meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan organisasi. Disiplin adalah suatu ketaatan yang sungguh-sungguh yang didukung oleh kesadaran untuk menjalankan tugas dan kewajibannya serta berperilaku yang seharusnya berlaku di dalam lingkungan tertentu. IG. Surono (dalam Suprayitno, 2007: 24) Sedangkan pengertian kerja adalah perbuatan melakukan sesuatu kegiatan yang bertujuan mendapatkan hasil. Berdasarkan pendapat di atas, maka dapat dikatakan bahwa disiplin adalah sikap dari individu atau kelompok yang mencerminkan

ketaatan dan kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku di dalam suatu organisasi. Sedangkan pengertian disiplin kerja dapat dikatakan sebagai sikap dari seseorang atau kelompok yang taat dan patuh terhadap peraturan atau tata tertib yang berlaku, dalam melakukan tugas dan kewajibannya pada suatu organisasi.

E. METODE PENELITIAN

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah tipe penelitian eksplanatori (penjelasan) dengan analisis data kuantitatif. Populasi dan sampel yang digunakan adalah pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pekalongan berjumlah 112 orang pegawai dan sampel yang digunakan berjumlah 47 pegawai, penentuan sample menggunakan stratifikasi random sampling. Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah koefisien korelasi Pearson digunakan untuk mengukur tingkat hubungan antara variabel X dan variabel Y. Dengan menggunakan taraf signifikansi 5% maka ketentuan mengenai pengujian hubungan antar variabel.

F. HASIL PEMBAHASAN

Variabel kinerja pegawai (Y) di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga dapat dikategorikan baik terlihat dari jawaban pegawai sebesar 83,33% (termasuk dalam kriteria Baik) sebagai presentase jawaban terbesar. Selain itu sebanyak 4,8% pegawai menyatakan kinerja pegawai sangat baik, sebanyak 11,9% pegawai menyatakan kinerja pegawai dianggap kurang baik.

Variabel motivasi kerja (X1) di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga dapat dikategorikan “sangat baik”, dapat dilihat dari jawaban pegawai dengan jumlah paling banyak menyatakan “sangat baik” sebanyak 54,8%, jawaban pegawai menyatakan “baik” sebanyak 45,2%. Hal ini dibuktikan dari uji signifikansi Korelasi

Pearson 5% bahwa ada pengaruh positif antara variabel motivasi kerja (X1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,799 lebih besar dari 5% (0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan terhadap kinerja pegawai.

Variabel disiplin kerja (X2) di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga dapat dikategorikan “Cukup baik”, dapat dilihat dari jawaban pegawai menyatakan “cukup baik” sebanyak 76,2%, jawaban pegawai menyatakan “baik” sebanyak 7,1%, jawaban pegawai menyatakan “tidak baik” sebanyak 16,7%. Hal ini dibuktikan dari uji signifikansi Korelasi Pearson 5% bahwa ada pengaruh positif antara variabel disiplin kerja (X2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,873 lebih besar dari 5%, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dalam analisis yang menggunakan program SPSS diperoleh koefisien korelasi antara variabel motivasi kerja (X1) dengan variabel kinerja pegawai (Y) diperoleh angka korelasi $\tau = 0,270$. Artinya terdapat hubungan korelasi positif rendah antara variabel motivasi disiplin kerja (X2) dengan variabel kinerja (Y), yaitu apabila variabel disiplin kerja (X2) ditingkatkan maka variabel kinerja (Y) akan meningkat. Berdasarkan penelitian yang dilakukan dilapangan untuk meningkatkan variabel kinerja (Y) yang perlu ditingkatkan adalah imbalan yang diberikan kepada pegawai setelah menyelesaikan tugas diluar jam kerja, menata kondisi ruang untuk bekerja, dan peningkatan prestasi kerja pegawai selama bekerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian bahwa masih ada pegawai yang melakukan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan, masih ada

pegawai yang tidak berhasil dalam menyelesaikan pekerjaan, masih ada pegawai kurang teliti, kurang akurat, dan kurang rapi dalam menyelesaikan pekerjaan, masih ada pegawai yang kurang lengkap dan tepat dalam menyelesaikan pekerjaan, masih ada pegawai yang kurang sesuai pekerjaan yang diselesaikan dengan rencana, masih ada pegawai yang kurang tepat waktu dalam jam kehadiran, masih ada pegawai yang belum menyelesaikan pekerjaan dengan usaha sendiri, dan masih ada pegawai yang kurang dalam tingkat keterampilan mengoperasikan teknologi. Oleh karena itu, perlu dilakukan pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan permasalahan di atas dan mengikutsertakan dalam diklat untuk meningkatkan softskill pegawai, menanamkan jiwa disiplin kepada setiap pegawai dengan pemberian teladan dari pimpinan atau apabila perlu diberikan reward dan punishment dari pimpinan.

SARAN

Sejalan dengan hasil penelitian serta kesimpulan yang diutarakan, maka peneliti mengajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pekalongan perlu ditingkatkan, hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peeneliti di lapangan dapat diketahui bahwa masih ada pegawai yang melakukan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan, Oleh karena itu, perlu dilakukan pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan permasalahan di atas dan mengikutsertakan dalam diklat untuk meningkatkan kemampuanpegawai, menanamkan jiwa disiplin kepada setiap pegawai dengan pemberian teladan dari pimpinan atau apabila perlu diberikan reward dan punishment dari atasan.

2. Motivasi kerja di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pekalongan perlu ditingkatkan, karena masih ada pegawai yang merasa tidak nyaman dengan ruang kerja yang ditempatinya, masih ada pegawai yang belum mempunyai prestasi kerja karena kurangnya insentif yang diberikan. Oleh karena itu, perlu adanya imbalan yang diberikan pimpinan kepada pegawai untuk berprestasi dan adanya reward untuk pegawai yang berprestasi.
3. Kedisiplinan pegawai di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga sangat perlu ditingkatkan, mengingat masih ada beberapa pegawai yang tidak mematuhi peraturan kantor. Masih terdapat pegawai yang datang terlambat ke kantor, tidak hadir tanpa keterangan, istirahat dan pulang tidak tepat pada waktunya. Untuk pegawai yang masih sering melakukan pelanggaran tersebut perlu diberikan hukuman yang membuatnya jera, selain itu teladan dari pemimpin sangat dibutuhkan dalam kondisi seperti ini agar pegawai dapat mengikuti sikap-sikap yang ditunjukkan oleh pemimpin.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A.Anwar Prabu
Mangkunegara.2009.Manajemen
Sumber Daya Manusia
- Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah,
2003, *Manajemen Sumber Daya
Manusia Graha Ilmu: Yogyakarta*
- Dwiyanto, Agus, 2003, *Reformasi Tata
Pemerintahan dan Otonomi
Daerah*, PSKK, Universitas Gajah
Mada, Yogyakarta.
- Endang Sri Handayani. 2006.
“Pengaruh disiplin kerja dan motivasi

kerja terhadap kinerja karyawan koperasi yang tergabung pada Pusat Koperasi Simpan Pinjam Artho Kuncoro Karanganyar“, Tesis Program Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Slamet Riyadi Surakarta

Hasibuan, Malayu. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Manulang, ML, 2004 , *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia. Mathis, Robert L dan Jackson. 2002. *Manajemen SDM Salemba Empat* (terjemahan Jimmy Sadeli dan Bayu Prawiro), Jakarta

Sudarmanto, 2009, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar.