

**KINERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN
PASAMAN BARAT**

Tiwi Ananda Rista¹, Lusi Susanti², Novriyanti Achyar³, Singgih Ginanjar⁴
^{1,2,3,4}Departemen Administrasi Pendidikan, Universitas Negeri Padang
Alamat e-mail : 1tiwianandarista02@gmail.com

ABSTRACT

This research is motivated by problems found related to employee performance at the West Pasaman Regency Education Office. The purpose of this study is to obtain information and describe employee performance at the West Pasaman Regency Education Office. This type of research uses a descriptive quantitative approach. The population of this study was 64 employees at the West Pasaman Regency Education Office, with a sample of 57 employees selected through proportional random sampling techniques. The research instrument used was a Likert scale questionnaire with five answer choices that have been tested for validity and reliability. The results show that employee performance at the West Pasaman Regency Education Office is in the high category with an average score of 4.20 and an achievement percentage of 84%. These findings indicate that the majority of employees have demonstrated the ability to complete work according to targets, high responsibility, and the quality of work results in accordance with established standards.

Keywords: Employee Performance, West Pasaman District Education Office

ABSTRAK

Penelitian ini dilatar belakangi oleh permasalahan yang ditemukan terkait kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat. Tujuan penelitian ini untuk memperoleh informasi dan mendeskripsikan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat. Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif. Populasi penelitian ini adalah pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat sebanyak 64 orang pegawai, dengan sampel sebanyak 57 orang pegawai yang dipilih melalui teknik *proportional random sampling*. Instrumen penelitian yang digunakan adalah angket model *skala likert* dengan lima pilihan jawaban yang sudah teruji validitas dan reliabilitasnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat berada pada kategori tinggi dengan skor rata-rata 4,20 dan persentase capaian sebesar 84%. Temuan ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai telah menunjukkan kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai target, tanggung jawab yang tinggi, serta kualitas hasil kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Kata Kunci: Kinerja Pegawai, Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat

A. Pendahuluan

Instansi pemerintah merupakan organisasi yang berperan penting dalam penyelenggaraan pelayanan publik, termasuk dalam sektor pendidikan. Dinas Pendidikan sebagai bagian dari pemerintah daerah memiliki tanggung jawab strategis dalam mengelola dan menyelenggarakan layanan pendidikan guna menciptakan generasi yang cerdas, kompeten, dan berdaya saing. Keberhasilan pelaksanaan tugas ini sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang ada di dalamnya, terutama kinerja para pegawai (Jondar, 2021). Di institusi ini, para pegawai diharapkan dapat berkontribusi dalam membentuk sistem pendidikan serta menyelesaikan berbagai permasalahan yang berkaitan dengan kualitas pendidikan.

Kinerja yang baik tidak hanya ditentukan oleh individu, tetapi juga oleh lingkungan kerja dan dukungan dari manajemen. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan lingkungan yang mendukung agar pegawai dapat mencapai kinerja terbaiknya. Kinerja yang optimal akan menghasilkan kualitas yang baik serta

mendukung pencapaian target yang telah ditetapkan (Rika Murdianingsih, dkk 2021).

Pada dasarnya pegawai adalah orang yang bekerja untuk sebuah lembaga atau organisasi. Kinerja pegawai merupakan faktor utama dalam keberhasilan suatu organisasi, termasuk instansi pemerintahan. Kinerja pegawai mencerminkan sejauh mana individu dalam suatu organisasi mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Hal ini sesuai dengan pendapat Anggeline et al., (2019) menyatakan bahwa kinerja yang optimal akan berdampak pada peningkatan mutu layanan, efektivitas program, serta pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu (Budiyanto & Mochklas, 2020). Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Fadhillah & Kamil, 2024), kinerja pegawai didefinisikan

sebagai tingkat keberhasilan seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh organisasi. Kinerja pegawai adalah tindakan nyata yang diperlihatkan seseorang dalam menjalankan tugas pekerjaannya sesuai dengan peran dan tanggung jawabnya dalam organisasi (Hatidah & Agung Indriansyah, 2022).

Menurut Robbins (dalam Maryam et al., 2023) kinerja yaitu hasil yang dicapai oleh pegawai berdasarkan kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Kinerja pegawai merupakan pencapaian kerja individu atau kelompok dalam sebuah organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang dimiliki, dengan tujuan mendukung pencapaian visi organisasi secara sah, sesuai dengan hukum, serta berlandaskan nilai moral dan etika (Effendi AK, 2021).

Dalam mengukur kinerja pegawai, beberapa indikator yang digunakan antara lain kuantitas kerja, kualitas kerja, efektivitas, serta efisiensi pelaksanaan tugas (Robbins dalam Sukartini & Gaol, 2022). Pegawai dengan kinerja yang baik dicirikan dengan kemampuan

menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, menghasilkan mutu kerja yang optimal, menunjukkan inisiatif yang tinggi, serta memiliki kemampuan bekerja sama secara efektif dalam tim.

Kinerja pegawai yang baik merupakan faktor penentu utama dalam pencapaian tujuan organisasi, termasuk dalam instansi pemerintahan seperti Dinas Pendidikan. Kinerja yang baik tercermin dari kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas secara tepat waktu, berkualitas, bekerja sama dengan rekan kerja, serta sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja yang tinggi tercermin dari ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, kemampuan mencapai hasil kerja yang berkualitas, serta konsistensi dalam menjalankan tugas tanpa pengawasan ketat

Berdasarkan hasil observasi awal, masih ditemukan beberapa kondisi yang menunjukkan adanya tantangan dalam pencapaian kinerja optimal pegawai. Beberapa pegawai terlihat meninggalkan kantor pada jam kerja untuk kepentingan pribadi, kurang memanfaatkan waktu kerja secara produktif, diduga masi rendahnya tingkat kerja sama antar

sesama pegawai. Berdasarkan permasalahan di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk memperoleh informasi dan mendeskripsikan kinerja pegawai di Dinas Kabupaten Pasaman Barat.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif, yang bertujuan untuk menggambarkan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat. Populasi penelitian adalah pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat yang berjumlah 64 orang pegawai. Sampel penelitian diambil dengan menggunakan rumus slovin dengan *sampling error 5%* serta menggunakan teknik *proportional random sampling* sehingga sampel berjumlah 57 orang pegawai.

Instrumen penelitian yang digunakan adalah angket model *skala likert* dengan lima pilihan jawaban yang sudah teruji validitas dan reliabilitasnya dengan bantuan SPSS versi 27. Data dianalisis secara deskriptif dengan menghitung rata-rata skor tiap indikator. Skor rata-rata kemudian dikonversi ke dalam persentase pencapaian dan diinterpretasikan.

Pengolahan dan analisis data kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat dengan menggunakan bantuan SPSS versi 27 dengan langkah-langkah sebagai berikut: verifikasi data, pengelompokan dan membuat tabulasi data, serta penyusunan distribusi frekuensi skor pada setiap item. Selanjutnya, membuat distribusi frekuensi skor pada setiap item variabel. Selanjutnya membuat distribusi frekuensi skor pada setiap item, kemudian menghitung mean dengan skor tertinggi dikalikan 100% dengan menggunakan kalsifikasi skala kategori penilaian.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pengumpulan data tentang variabel kinerja pegawai didapat dari penyebaran angket kepada 57 orang pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat. Angket kinerja pegawai disebarkan terdiri dari 34 butir dengan poin tertinggi adalah 5 dan poin terendah 1.

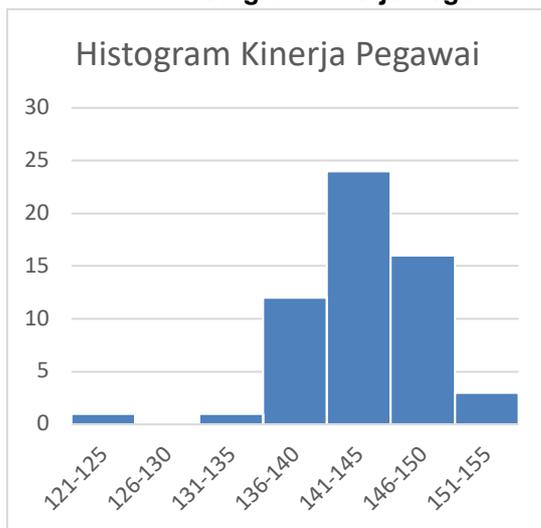
Berdasarkan hasil analisis pengolahan data kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat menggunakan SPSS versi 27, diperoleh nilai mean sebesar 142,95, median 143,00, modus 142 dan standar deviasi sebesar 5,363.

Berikut ini merupakan gambaran distribusi frekuensi dan histogram dari kinerja pegawai:

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai

No	Kelas interval	frekuensi	presentase	Fkum	%FKum
1	121-125	1	2%	1	1%
2	126-138	0	0%	1	1%
3	131-135	1	2%	2	1%
4	136-140	12	21%	14	8%
5	141-145	24	42%	38	23%
6	146-150	16	28%	54	32%
7	151-155	3	5%	57	34%
Jumlah		57	100%		

Gambar 1. Histogram kinerja Pegawai



Berdasarkan tabel 1 di atas dapat diketahui bahwa skor rata-rata untuk variabel kinerja pegawai adalah 142,95 berada dalam interval 141-145. Maka dari itu, dapat dilihat dari tabel distribusi frekuensi dengan persentase rata-rata kinerja pegawai sebesar 42% sebanyak 24 pegawai, 25% sebanyak 14 pegawai berada di

bawah rata-rata dan 31% sebanyak 19 pegawai berada di atas rata-rata.

Berdasarkan penelitian, kinerja pegawai ditunjukkan melalui empat indikator utama: (1) kuantitas kerja, (2) kualitas kerja, (3) efektivitas dan (4) efisiensi. Berdasarkan hasil pengolahan data variabel kinerja pegawai dengan membandingkan skor rata-rata dengan skor tertinggi dikali 100%, yaitu 4,20 dibagi skor maksimal 5 dikali 100% diperoleh skor 84%. Perolehan skor ini dapat diinterpretasikan “Tinggi” dari skor ideal. Untuk mengetahui rincian lebih lanjut mengenai kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2. Skor rata-rata Indikator Kinerja Pegawai

Variabel	Indikator	Skor Rata-rata	%Tingkat capaian	kategori
Kinerja Pegawai	Kuatitas Kerja	4,19	84%	Tinggi
	Kualitas Kerja	4,25	85%	Tinggi
	Efektivitas	4,20	84%	Tinggi
	Efisiensi	4,16	83%	Tinggi
Total Skor Rata-rata		4,20	84%	Tinggi

Pada tabel 2 menunjukkan bahwa indikator kualitas kerja termasuk kategori tinggi dengan pencapaian skor sata-rata 4,25 dengan tingkat capaian 85%. Sedangkan skor rata-rata terendah terdapat pada indikator

efisiensi dengan pencapaian skor 4,16 dengan tingkat capaian 83%. Untuk indikator kualitas kerja memiliki skor rata-rata 4,19 dengan tingkat capaian 84% dan efektivitas skor rata-rata 4,20 dengan tingkat capaian 84%. Secara umum skor kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat adalah 4,20 dengan tingkat capaian 84%. Artinya secara umum kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat sudah dikatakan tinggi.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa secara umum pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat telah menunjukkan kinerja yang baik. Mayoritas pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target dan memiliki tanggung jawab yang tinggi. Hal ini sejalan dengan pendapat Budiyanto & Mochklas (2020) yang menyatakan bahwa kinerja yang baik mencerminkan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas secara efektif dan efisien.

Berdasarkan tujuan penelitian dinyatakan bahwa penelitian ini

bertujuan untuk mendapatkan informasi tentang kinerja pegawai di Dinas pendidikan Kabupaten Pasaman Barat. Oleh sebab itu, pada bagian pembahasan ini akan dibahas masing-masing tujuan penelitian dan pengolahan data yang telah dilakukan.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat pada kategori tinggi dengan presentase capaian sebesar 84%. Dari beberapa indikator kinerja pegawai, terlihat satu indikator memperoleh skor rata-rata tertinggi yaitu kualitas kerja dengan skor rata-rata 4,25 dan tingkat capaian sebesar 85%. Untuk lebih jelasnya, berikut ini pembahasan masing-masing variabel kinerja pegawai:

1. Kualitas kerja

Indikator kualitas kerja dengan skor rata-rata 4,25 termasuk kategori tinggi menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai telah menunjukkan kualitas kerja yang baik dalam pelaksanaan tugasnya. Hal ini tercermin dari kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan, hasil pekerjaan yang

minim kesalahan, kepuasan atasan terhadap hasil kerja dan ketelitian dalam bekerja serta tanggung jawab terhadap hasil kerja yang dihasilkan. Pernyataan ini sejalan dengan pendapat (Adha et al., 2019), kualitas kerja mencerminkan kemampuan pegawai dalam menghasilkan output yang memenuhi persyaratan standar yang telah ditetapkan dan fungsional sesuai tanggung jawab yang mereka kerjakan. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai telah mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan organisasi.

2. Kuantitas kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kuantitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat berada pada kategori tinggi dengan skor rata-rata 4,19 tingkat capaian 84%. Hal ini menggambarkan bahwa secara umum pegawai telah memenuhi tuntutan volume pekerjaan yang diberikan. Pernyataan ini di dukung oleh pendapat (Sukartini & Gaol, 2022) bahwa pegawai yang memiliki kuantitas kerja tinggi menunjukkan produktivitas yang baik karena dapat

menyelesaikan tugas secara tepat waktu dan sesuai dengan volume pekerjaan yang ditetapkan. Dengan demikian, dapat dikatakan kuantitas kerja di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat sudah tinggi.

3. Efektivitas

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kuantitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat berada pada kategori tinggi dengan skor rata-rata 4,20 tingkat capaian 84%. Temuan ini menunjukkan bahwa pegawai telah mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tujuan yang ditetapkan, dengan memanfaatkan sumber daya yang ada secara optimal serta menghindari pemborosan waktu, tenaga, dan biaya. Menurut pendapat (Pramudya et al., 2023), Perilaku sumber daya manusia yang profesional menjadi cerminan pegawai yang baik, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan efektivitas kerja dalam menghadapi berbagai tantangan di masa depan. Dengan demikian, dapat dikatakan efektivitas kinerja pegawai di Dinas Pendidikan

Kabupaten Pasaman Barat sudah dapat dikatakan tinggi.

4. Efisiensi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa efisiensi pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat berada pada kategori tinggi dengan skor rata-rata 4,16 tingkat capaian 83%. Temuan ini menggambarkan bahwa pegawai telah mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan dengan memanfaatkan sumber daya baik waktu, tenaga, maupun biaya secara optimal. Menurut (Syam, 2020), bahwa efisiensi optimal tidak hanya mengutamakan kecepatan penyelesaian pekerjaan, tetapi juga mempertimbangkan penggunaan sumber daya yang seminimal mungkin untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa efisiensi kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat sudah dapat dikatakan tinggi.

Secara keseluruhan, kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat berada pada kategori tinggi dengan skor rata-rata 4,20 dan tingkat capaian 84%. Temuan ini

menunjukkan bahwa pegawai mampu memenuhi target pekerjaan baik dari segi kuantitas, kualitas, efektivitas, maupun efisiensi. Namun, indikator efisiensi yang memiliki nilai relatif lebih rendah dibandingkan indikator lainnya perlu mendapat perhatian melalui pelatihan manajemen waktu, penggunaan teknologi, dan penyederhanaan prosedur kerja.

E. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data kinerja pegawai menggunakan SPSS versi 27, diperoleh nilai mean sebesar 142,95, median 143,00, modus 142 dan standar deviasi sebesar 5,363. Kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat termasuk pada kategori tinggi dengan total skor rata-rata 4,20 dan persentase capaian sebesar 84%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan kuantitas dan kualitas yang baik, mencapai sasaran (efektivitas), serta menggunakan sumber daya secara efisien.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Anggeline, K. D. N., Meitriana, M. A., & Sujana, I. N. (2019). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Bpr Nusamba Kubutambahan. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 9(2), 441. <https://doi.org/10.23887/jjpe.v9i2.20121>
- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja. In *Evaluasi Kinerja SDM*.
- Fadhillah, F., & Kamil, M. (2024). Pengaruh Budaya Kerja dan Kepemimpinan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *CiDEA Journal*, 3(1), 65–74. <https://doi.org/10.56444/cideajournal.v3i1.1786>
- Effendi AK, I. azhar. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat. *Journal of Law and Social-Political Governance*, 1(1), 12–23. [http://digilib.uinsgd.ac.id/31838/%0Ahttp://digilib.uinsgd.ac.id/31838/4/10_BAB I.pdf](http://digilib.uinsgd.ac.id/31838/%0Ahttp://digilib.uinsgd.ac.id/31838/4/10_BAB%20I.pdf)
- Hatidah, & Agung Indriansyah. (2022). Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Di Cv Mitra Selular Palembang. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif*, 1(1), 179–189. <https://doi.org/10.59024/jumek.v1i1.39>
- Jondar, A. (2021). Analisis Kinerja Berdasarkan Budaya Kerja Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Penelitian Administrasi Publik*, 1(2), 16–25.
- Maryam, Arini, & Fahira. (2023). Pengaruh Budaya Kerja Dan Kinerja Karyawan Terhadap Kualitas Pelayanan Pada Kantor Bulog Wilayah Ntb. *Jurnal Konstanta Ekonomi Pembangunan*, 2(1), 144–155.
- Pramudya, A. A., Purnama, M. R., Andarbeni, N. S., Nurjayanti, P., & Anshori, M. I. (2023). Implementasi Budaya Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *SAMMAJIVA: Jurnal Penelitian Bisnis Dan Manajemen*, 1(4), 24–40
- Rika Murdianingsih, Sulastri, Rusdinal, L. S. (2021). Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Lima Puluh Kota. *Jurnal EMBA:*

Jurnal Riset ..., 9(1), 1321–1331. <https://doi.org/10.24036/>

Sukartini, & Gaol, P. L. (2022). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kelurahan Pejagalan Kota Administrasi Jakarta Utara. *Jurnal Sumber Daya Aparatur*, 4(2), 43–51.

Syam, S. (2020). Pengaruh Efektifitas Dan Efisiensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Banggae Timur. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(2), 128–152.