

**EVALUASI KINERJA PEGAWAI
DI BIDANG PAUDNI
DINAS PENDIDIKAN KEBUDAYAAN
PEMUDA DAN OLAHRAGA
KABUPATEN PURWOREJO**

Tesis



Diajukan Oleh
AGUS BAMBANG ARYANTO

142402750

Kepada
MAGISTER MANAJEMEN
STIE WIDYA WIWAHA YOGYAKARTA
2016

**EVALUASI KINERJA PEGAWAI
DI BIDANG PAUDNI
DINAS PENDIDIKAN KEBUDAYAAN
PEMUDA DAN OLAHRAGA
KABUPATEN PURWOREJO**

Tesis

untuk memenuhi sebagian persyaratan
mencapai derajat Sarjana S-2
Program Studi Magister Manajemen Pendidikan



Diajukan Oleh
AGUS BAMBANG ARYANTO
142402750

Kepada
MAGISTER MANAJEMEN
STIE WIDYA WIWAHA YOGYAKARTA
2016

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

**EVALUASI KINERJA PEGAWAI
DI BIDANG PAUDNI
DINAS PENDIDIKAN KEBUDAYAAN
PEMUDA DAN OLAHRAGA
KABUPATEN PURWOREJO**

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk mendapat gelar kesarjanaan pada suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Yogyakarta, Oktober 2016

AGUS BAMBANG ARYANTO
142402750

**STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat**

HALAMAN PENGESAHAN

**EVALUASI KINERJA PEGAWAI
DI BIDANG PAUDNI
DINAS PENDIDIKAN KEBUDAYAAN
PEMUDA DAN OLAHRAGA
KABUPATEN PURWOREJO**

Disusun oleh:

AGUS BAMBANG ARYANTO
142402750

Tesis telah dipertahankan dihadapan Dewan Pembimbing

Pada tanggal Oktober 2016

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Bayu Sutikno, S.E., M.Sm., Ph.D.

Dra. Priyastiwi, M.Si., Ak.CA.

dan telah diterima sebagai salah satu persyaratan
untuk memperoleh gelar Magister

Kepada
MAGISTER MANAJEMEN
STIE WIDYA WIWAHA YOGYAKARTA
2016

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah berkenan melimpahkan taufik dan hidayahNya kepada kami terutama dalam kami melakukan penelitian dan dapat menyelesaikannya tanpa halangan apapun sehingga kami dapat menyusun tesis dengan judul **“Evaluasi Kinerja Pegawai Di Bidang PAUDNI Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Purworejo”**.

Tesis ini merupakan laporan hasil penelitian yang dilaksanakan dalam rangka memenuhi sebagian persyaratan guna mencapai derajat Kesarjanaan Strata 2 (S2) dari Program Pasca Sarjana STIE Widya Wiwaha Yogyakarta.

Kami sadar bahwa dalam penulisan tesis ini kecuali kerja keras penulis ada banyak pihak yang sangat membantu sehingga kami dapat menyelesaikannya tepat waktu. Untuk itu kami mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Bayu Sutikno, SE, MSM, Ph.D selaku dosen Pembimbing I yang dengan sepenuh hati memberikan arahan, bantuan, dan bimbingan kepada kami dalam menyusun tesis ini.
2. Dra. Priyastiwi, M.Si, Ak, CA selaku dosen Pembimbing II yang telah membantu, membimbing kepada kami dalam penyusunan tesis ini.
3. Pengelola Program Magister Manajemen Pendidikan yang selalu memberi motivasi agar kami selesai tepat waktu.

4. Istri, anak-anakku tercinta yang karenanya kami masih termotivasi untuk bisa menyelesaikan tesis ini.
5. Semua pegawai Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo yang telah membantu terwujudnya tesis ini.
6. Rekan Bidang PAUDNI Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo yang selalu toleran dan memberi semangat kepada kami, terima kasih motivasinya.

Semoga amal kebaikan Bapak/ Ibu/ Saudara mendapatkan balasan yang berlipat ganda dari Allah SWT. Harapan penulis, tesis ini dapat bermanfaat untuk meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo dan bahan untuk penelitian selanjutnya.

Yogyakarta, Oktober 2016

Penulis

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN SAMPUL.....	ii
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
ABSTRAK.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Pertanyaan Penelitian.....	8
D. Tujuan Penelitian.....	8
E. Manfaat Penelitian.....	9
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Tinjauan Pustaka.....	10
B. Kinerja.....	12
1. Pengertian Kinerja.....	12

2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	13
3. Karakteristik Kinerja Pegawai	14
4. Indikator Kinerja Pegawai	15
C. Kinerja Pegawai	16
D. Penghargaan Atas Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo.....	24
E. Metode Atas Penghargaan Kinerja Pegawai Berorientasi Masa Lalu	28
F. Metode Atas Penghargaan Kinerja Pegawai Berorientasi Masa Depan.....	33
G. Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Purworejo.....	34
H. Pendidikan Anak Usia Dini (PAUDNI).....	38
1. Pengertian PAUD	38
2. Bentuk-bentuk PAUD	40
3. Konsep Dasar PAUD.....	40
4. Tujuan Pendidikan Anak Usia Dini.....	42
5. Fungsi Pendidikan Anak Usia Dini	43
6. Prinsip Dalam Pendidikan Anak Usia Dini	44
I. Kerangka Pemikiran	45
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Desain Penelitian	47
B. Definisi Operasional.....	47

C. Waktu dan Lokasi Penelitian	48
D. Subyek penelitian	48
E. Populasi Penelitian	48
F. Jenis Data	49
1. Data Primer.....	49
2. Data Sekunder	50
G. Metode Pengumpulan Data	50
H. Fokus Kajian.....	52
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Deskripsi Tempat Penelitian	54
B. Analisis Hasil Penelitian	59
C. Hasil Penelitian.....	60
1. Keandalan	60
2. Sikap	62
3. Kualitas Kerja.....	64
4. Kuantitas Kerja.....	65
D. Pembahasan	67
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	77
B. Saran	78
DAFTAR PUSTAKA	81
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 4.1 Karakter Responden Penelitian	58
Tabel 4.2 Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo Bidang PAUDNI Tahun 2016.....	71

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pikir Penelitian	46
Gambar 4.1 Bagan Organisasi Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Purworejo	56

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Angket Keandalan	83
Lampiran 2 Angket Sikap	86
Lampiran 3 Angket Kualitas Kerja	88
Lampiran 4 Angket Kuantitas Kerja	90
Lampiran 5 Hasil Kuesioner Keandalan.....	92
Lampiran 6 Hasil Kuesioner Sikap	94
Lampiran 7 Hasil Kuesioner Kualitas Kerja.....	96
Lampiran 8 Hasil Kuesioner Kuantitas Kerja.....	98

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

ABSTRAK

EVALUASI KINERJA PEGAWAI DI BIDANG PAUDNI DINAS PENDIDIKAN KEBUDAYAAN PEMUDA DAN OLAHRAGA KABUPATEN PURWOREJO

Dalam penelitian ini dilakukan dengan tujuan umum merumuskan upaya peningkatan kinerja pegawai di Bidang PAUDNI Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo. Dan tujuan khusus Memperoleh gambaran tentang bagaimana kinerja pegawai di Bidang PAUDNI Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo seperti adakah pemenuhan kepuasan baik dari segi finansial, fisik, sosial dan psikologi yang didapat baik dari lingkungan kerja maupun dari hubungan antara atasan dan bawahan.

Penelitian ini dilaksanakan di Bidang PAUDNI Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo. Penelitian ini dilaksanakan pada yaitu bulan Juni 2016 sampai bulan Agustus 2016. Subyek dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo Bidang PAUDNI. Populasi dalam penelitian ini adalah 18 pegawai di Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo Bidang PAUDNI. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket, observasi, dokumentasi, studi pustaka.

Berdasarkan dari hasil perhitungan ternyata kualitas pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo tahun 2016 dengan skor rata-rata 80,30, dari hasil perhitungan ternyata komponen kuantitas pegawai dapat juga meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo tahun 2016 dengan skor rata-rata 80,00, dari hasil perhitungan ternyata komponen keandalan tahun 2016 dengan skor rata-rata 71,00 dan hasil sikap pegawai Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo tahun 2016 dengan skor rata-rata 76,30. Dengan kriteria yang dipakai dalam penelitian ini yaitu DP3 angka 77,95 termasuk kategori Baik. Dengan demikian secara keseluruhan kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo 2016 termasuk kategori Baik.

Kata Kunci : *Evaluasi, Kinerja, Pegawai.*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dengan ditemukannya mesin-mesin serta penggunaannya dalam suatu pekerjaan menuntut fungsi manusia sebagai pelaksana dalam suatu pekerjaan harus mampu menggunakan fasilitas teknologi dan informatika, tetapi sekalipun demikian tenaga manusia tetap memegang peranan yang cukup penting karena siapa lagi yang mengoperasikan mesin-mesin tersebut kalau bukan manusia, untuk itu diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mengoperasikan dan nantinya akan diarahkan pada pencapaian tujuan pegawai.

Sumber daya yang penting dalam lembaga adalah sumber daya manusianya yaitu orang-orang yang menyediakan, bakat, tenaga, dan kreativitas. Namun, manusia sebagai sumber daya tidak lepas dari permasalahan. Dari jenis permasalahan tentang tenaga kerja, rendahnya kinerja adalah salah satu diantaranya. Kinerja yang tinggi menjadi harapan pegawai. Kinerja pegawai menjadi salah satu hal yang tidak boleh dilupakan, karena merupakan hal yang penting bagi pegawai agar mampu mencapai tujuan organisasi.

Pada pegawai yang puas terhadap pekerjaannya kemungkinan akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja. Pegawai yang membolos, malas, mogok kerja, sering mengeluh merupakan tanda adanya kepuasan

pegawai rendah. Pegawai membalas dendam atas ketidaknyamanan yang diberikan instansi dengan keinginan/ harapannya.

Pada Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga, memiliki kemampuan dalam berbagai macam aspek dan merumuskan strategi dalam menghadapi perubahan yang terjadi di Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga baik itu bisnis, pemerintah dan lainnya diharapkan akan menjadi tujuan. Tujuan Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga adalah mencapai layanan kepada masyarakat secara maksimal. Tercapainya tujuan Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga akan tergantung pada bagaimana para karyawan/ pegawai dapat mengembangkan kemampuan baik di bidang managerial, hubungan antar manusia maupun teknis operasional. Berbicara tentang pelaksanaan tugas ini, maka peranan kinerja pegawai adalah sangat menentukan kualitas seorang pegawai di Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo.

Menurut pendapat Ralph Barra (dalam Agus Maulana dan Kristina, 2006). Sumber Daya Manusia yang penting dari Lembaga/ Instansi adalah kinerjanya. Kinerja merupakan sumber daya yang kaya dan siap digunakan. Dari semua harta kekayaan, maka sumber daya manusialah satu-satunya harta yang besar potensinya bagi tingkat kinerja pegawai. Untuk mencapai hal tersebut maka diperlukan pegawai yang handal, kinerja yang baik.

Menurut Poster (2005) *fundamental bagi Performance* (kinerja diatas rata-rata untuk jangka panjang merupakan keunggulan bersaing yang

berkelanjutan (*Sustainable Competitive Advantage*), keunggulan kompetitif telah dan akan selalu menjadi kekuatan pendorong utama bagi sebagian besar pelaku bisnis.

Dari berbagai pendapat di atas, maka wajarlah apabila manajemen sumber daya manusia mendapatkan perhatian yang serius dari pimpinan Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga dalam memberikan pelayanan dan kepuasan yang maksimal kepada masyarakat. Hal ini terlihat pada program-program dan kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia, mulai dari proses penarikan, penempatan, pemeliharaan, pengembangan sampai dengan tujuan untuk meningkatkan kehandalan sumber daya manusia yang merupakan faktor penting dalam Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga dan bagi masyarakat.

Bagi Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga yang bergerak dibidang pendidikan terdapat hubungan langsung antara Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga dan pemakai jasa, melalui pegawai yang ditempatkan pada posisinya masing-masing. Hal ini erat hubungannya dengan prestasi kerja dan kinerja pegawai (*Performance*) dalam memberikan pelayanan yang terbaik pada masyarakat, sekolah dan pemakai jasa.

Di samping itu tujuan penempatan pegawai ini adalah untuk menempatkan orang yang tepat dan jabatan yang sesuai dengan minat dan kemampuannya, sehingga sumber daya manusia yang ada menjadi produktif. Hal ini sesuai dengan pendapat Memoria (2006), penempatan pegawai

mengandung arti pemberian tugas tertentu kepada pekerja agar ia mempunyai kedudukan yang paling baik dan paling sesuai dengan didasarkan pada rekrutmen, kualifikasi pegawai dan kebutuhan pribadi.

Penempatan yang tepat merupakan cara untuk mengoptimalkan kinerja bagi pegawai itu sendiri. Hal ini merupakan bagian dari proses pengembangan pegawai dengan demikian pelaksanaannya harus memperhatikan prinsip efisiensi (kesesuaian antara keahlian yang dipersyaratkan dengan yang dimiliki oleh pegawai) sebagaimana yang ditulis oleh Milkovich dan Boudreau (1994) sebagai berikut: oleh karena penempatan pegawai dari dalam dan orientasi/ pelatihan pegawai dipusatkan pada pengembangan pegawai yang ada secara tetap, mereka harus memelihara keseimbangan antara perhatian organisasi terhadap efisiensi (kesesuaian optimal antara *skill* dan tuntutan) dengan keadilan (mempersepsi bahwa kegiatan tersebut adalah adil, sah dan memberikan kesempatan merata).

Dalam menganalisis pengisian posisi melalui *internal recruitment* tidak terlepas dari seleksi pegawai yang akan ditempatkan, karena beberapa kriteria harus dipenuhi oleh calon, seperti keterampilan (*Skill*), kemampuan (*Ability*) dan pengetahuan (*Knowledge*) atau *individu competences*.

Walker (2004) menyatakan sebagai berikut: kemampuan individu juga merupakan variabel yang penting. Pegawai bekerja keras tanpa memiliki keterampilan, kemampuan dan pengetahuan yang memadai tidak akan mencapai banyak kemajuan dalam kinerjanya.

Sumber daya yang dimiliki Dinas Pendidikan Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga dan fungsi manajemen sebenarnya dalam rangka untuk melaksanakan kebijakan dan tujuan Dinas Pendidikan Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga. Sumber daya yang paling esensial yang dimiliki Dinas Pendidikan Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga adalah sumber daya manusia, sebagaimana ditulis Werther and Davis (2006) mengartikan bahwa: sumber daya manusia menggambarkan bahwa manusia sebagai pegawai memberikan kontribusi terhadap tujuan organisasi/ lembaga/ instansi.

Dengan demikian Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga harus memikirkan apabila sumber daya manusia mampu memberikan kontribusi kepada Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga, mereka penting bagi Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga untuk memberikan kebijakan dan keputusan yang berkaitan dengan penghargaan pegawai atas kontribusi yang diberikan.

Pada studi pendahuluan yang dilakukan pada bulan Juni 2016, menurut bagian kepegawaian penilaian kinerja pegawai di kantor Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo dilakukan 6 bulan sekali. Penilaian dilakukan langsung oleh atasan. Unsur-unsur yang dinilai adalah kepemimpinan, keterampilan, prakarsa, kerja sama, dan ketaatan. Hasil penilaian yang dilakukan pada masing-masing pegawai berbeda-beda.

Jika hasil penilaian kinerja pegawai baik maka akan mendapat tambahan penghasilan dari Pemerintah. Tambahan penghasilan yang diberikan berdasarkan pada beban kerja, prestasi kerja dan disiplin kerja. Menurut

bagian kepegawaian antara PNS dengan pegawai honorer terdapat perbedaan yaitu pegawai honorer kurang rajin dan kurang disiplin dalam bekerja dibandingkan dengan PNS. Tingkat kedisiplinan pegawai dipengaruhi oleh intensitas ketidakhadiran pegawai. Jika tingkat kedisiplinan pegawai tinggi maka intensitas ketidakhadiran pegawai rendah sedangkan jika tingkat kedisiplinan pegawai rendah maka intensitas ketidakhadiran pegawai menjadi tinggi.

Pendidikan anak usia dini (PAUD) adalah jenjang pendidikan sebelum jenjang pendidikan dasar yang merupakan suatu upaya pembinaan yang ditujukan bagi anak sejak lahir sampai dengan usia enam tahun yang dilakukan melalui pemberian rangsangan pendidikan untuk membantu pertumbuhan dan perkembangan jasmani dan rohani agar anak memiliki kesiapan dalam memasuki pendidikan lebih lanjut, yang diselenggarakan pada jalur formal, nonformal, dan informal.

Pendidikan anak usia dini merupakan salah satu bentuk penyelenggaraan pendidikan yang menitikberatkan pada peletakan dasar ke arah pertumbuhan dan 5 perkembangan, yaitu : perkembangan moral dan agama, perkembangan fisik (koordinasi motorik halus dan kasar), kecerdasan/kognitif (daya pikir, daya cipta), sosio emosional (sikap dan emosi) bahasa dan komunikasi, sesuai dengan keunikan dan tahap-tahap perkembangan sesuai kelompok usia yang dilalui oleh anak usia dini seperti yang tercantum dalam Permendiknas no 58 tahun 2009.

Dilihat dari data rekapitulasi kinerja pegawai di Bidang PAUDNI Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo, pada bulan Januari sampai Mei 2016 menunjukkan bahwa intensitas kehadiran pegawai tidak sesuai dengan jam kerja yang seharusnya, masih ada pegawai yang datang terlambat sebanyak 25,70 % dan meninggalkan jam kerja sebelum waktunya sebanyak 33,45 %. Intensitas kehadiran yang tidak sesuai dengan jam kerja yang seharusnya dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai dan nantinya akan berpengaruh terhadap pelayanan instansi kepada masyarakat. Dalam hal ini pegawai memiliki peranan yang sangat penting karena mereka yang memberikan pelayanan secara langsung kepada masyarakat di Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo. Oleh karena itu penelitian akan dilakukan pada pegawai di Bidang PAUDNI Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo (Sumber: Dinas Pendidikan Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo).

Dari latar belakang yang telah dipaparkan di atas maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang Evaluasi Kinerja Pegawai di Bidang PAUDNI Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

Kinerja pegawai di Bidang PAUDNI Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo masih belum dapat diukur.”

C. Pertanyaan Penelitian

Pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

“Bagaimana kinerja pegawai di Bidang PAUDNI Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo?”

D. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Merumuskan upaya peningkatan kinerja pegawai di Bidang PAUDNI Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo.

2. Tujuan Khusus

Memperoleh gambaran tentang bagaimana kinerja pegawai di Bidang PAUDNI Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo seperti adakah pemenuhan kepuasan baik dari segi finansial, fisik, sosial dan psikologi yang didapat baik dari lingkungan kerja maupun dari hubungan antara atasan dan bawahan.

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo
 - a. Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo diharapkan dapat menggunakan penelitian ini sebagai salah satu bahan pertimbangan dalam kebijakan pemerintah kabupaten khususnya pada kebidangan kepegawaian tentang analisis kepuasan kerja, penghargaan atas prestasi kerja pegawai.
 - b. Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo dapat menganalisis kinerja pegawai.
2. Bagi Institusi Pendidikan
 - a. Sebagai bahan bacaan untuk menambah wawasan bagi seluruh mahasiswa yang berkaitan dengan kinerja pegawai.
 - b. Menambah referensi di bidang kepastakaan.
 - c. Sebagai referensi untuk melakukan penelitian lebih lanjut.
3. Bagi Peneliti
 - a. Pengembangan ilmu manajemen pada kebidangan Manajemen Sumber Daya Manusia
 - b. Dapat membantu peneliti sebagai Magister Manajemen dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia dalam menghadapi masalah-masalah yang berkaitan dengan kinerja pegawai.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Tinjauan Pustaka

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen kepegawai di Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas manajemen sumber daya manusia adalah untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Dengan demikian dapat dikelompokkan tugas manajemen sumber daya manusia atas tiga fungsi, yaitu fungsi manajerial (perencanaan, pegawai di Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo, pengarahan, dan pengendalian), fungsi operasional (pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja), fungsi ketiga adalah kedudukan manajemen sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan pegawai di Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo perusahaan secara terpadu (Umar, 2004).

Dalam manajemen sumber daya manusia, pegawai di Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo adalah kekayaan atau aset utama perusahaan, sehingga harus dipelihara dengan baik. Saat ini sangat disadari bahwa sumber daya manusia merupakan masalah perusahaan yang paling penting, karena dengan sumber daya manusia menyebabkan

sumber daya yang lain dalam perusahaan dapat berjalan atau berfungsi dengan baik. Disamping itu sumber daya manusia dapat menciptakan efisiensi, efektivitas dan produktivitas kerja perusahaan (Rivai, 2004).

Dalam manajemen sumber daya manusia terdapat tiga prinsip dasar yaitu :

- a. Sumber daya manusia adalah harta yang paling penting yang dimiliki oleh pegawai di Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo, sedangkan manajemen yang paling efektif adalah kunci bagi keberhasilan pegawai di Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo tersebut.
- b. Keberhasilan ini sangat mungkin dicapai jika peraturan atau kebijakan dan prosedur yang bertalian dengan manusia dari perusahaan tersebut saling berhubungan dan memberi sumbangan terhadap pencapaian tujuan perusahaan dan perencanaan strategis.
- c. Kultur dan nilai perusahaan, suatu pegawai di Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo dan perilaku manajemen yang berasal dari kultur tersebut akan memberi pengaruh yang besar terhadap hasil pencapaian yang baik, karena kultur itu harus ditegakkan, yang berarti bahwa nilai pegawai di Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo mungkin perlu diubah atau ditegakkan dengan upaya yang terus menerus mulai dari puncak agar kultur tersebut dapat diterima, berhubungan dengan integrasi menjadikan semua anggota pegawai di Dinas Pendidikan, Kebudayaan,

Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo terlibat dalam bekerja untuk suatu tujuan yang sama (Amstrong, 2008).

B. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Performance atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (Nurlaila, 2010). Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Luthans, 2005).

Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan (Dessler, 2000). Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunagara, 2002).

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas

dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005). Sedangkan Mathis dan Jackson (2006) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

Kinerja merupakan hasil kerja dari tingkah laku (Amstrong, 2009). Pengertian kinerja ini mengaitkan antara hasil kerja dengan tingkah laku. Sebagai tingkah laku, kinerja merupakan aktivitas manusia yang diarahkan pada pelaksanaan tugas organisasi yang dibebankan kepadanya.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

a) Efektifitas dan efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien (Prawirosentono, 2008).

b) Otoritas (wewenang)

Otoritas menurut adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya (Prawirosentono, 2008). Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.

c) Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku (Prawirosentono, 2008). Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

d) Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

3. Karakteristik Kinerja Pegawai

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut (Mangkunegara, 2002):

- a. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- b. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- c. Memiliki tujuan yang realistis.

- d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
- e. Memanfaatkan umpan balik (feed back) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- f. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

4. Indikator Kinerja Pegawai

Indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu ada enam indikator, yaitu (Robbins, 2006):

- a. **Kualitas.** Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. **Kuantitas.** Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. **Ketepatan waktu.** Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. **Efektivitas.** Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

- e. **Kemandirian.** Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.
- f. **Komitmen kerja.** Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

C. Kinerja Pegawai

1. Konsep Kinerja Pegawai

Setiap individu yang diberi tugas atau kepercayaan untuk bekerja pada instansi tertentu diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang memuaskan dan memberikan kontribusi yang maksimal terhadap pencapaian tujuan instansi tersebut.

Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan (Sulistyorini, 2001). Sedangkan Ahli lain berpendapat bahwa Kinerja merupakan hasil dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu yang di dalamnya terdiri dari tiga aspek yaitu: Kejelasan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya; Kejelasan hasil yang diharapkan dari suatu pekerjaan atau fungsi; Kejelasan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan agar hasil yang diharapkan dapat terwujud (Tempe, A Dale, 2002).

Fatah (2006) menegaskan bahwa kinerja diartikan sebagai ungkapan kemajuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu pekerjaan. Dari beberapa penjelasan tentang pengertian kinerja di atas dapat disimpulkan bahwa Kinerja Pegawai adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh pegawai dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

2. Indikator-Indikator Kinerja Pegawai

Kinerja merefleksikan kesuksesan instansi, maka dipandang penting untuk mengukur karakteristik tenaga kerjanya. Kinerja pegawai merupakan kulminasi dari tiga elemen yang saling berkaitan yakni keterampilan, upaya sifat keadaan dan kondisi eksternal (Sulistyorini, 2001). Tingkat keterampilan merupakan bahan mentah yang dibawa seseorang ke tempat kerja seperti pengalaman, kemampuan, kecakapan-kecakapan antar pribadi serta kecakapan tehknik. Upaya tersebut diungkap sebagai motivasi yang diperlihatkan Pegawai untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Sedangkan kondisi eksternal adalah tingkat sejauh mana kondisi eksternal mendukung produktivitas kerja.

Kinerja dapat dilihat dari beberapa kriteria, menurut Castetter (dalam Mulyasa, 2003) mengemukakan ada empat kriteria kinerja yaitu: (1). Karakteristik individu, (2). Proses, (3). Hasil dan (4) Kombinasi antara karakter individu, proses dan hasil.

Kinerja seseorang dapat ditingkatkan bila ada kesesuaian antara pekerjaan dengan keahliannya, begitu pula halnya dengan penempatan Pegawai pada bidang tugasnya. Menempatkan Pegawai sesuai dengan keahliannya secara mutlak harus dilakukan. Bila Pegawai diberikan tugas tidak sesuai dengan keahliannya akan berakibat menurunnya cara kerja dan hasil pekerjaan mereka, juga akan menimbulkan rasa tidak puas pada diri mereka. Rasa kecewa akan menghambat perkembangan moral kerja pegawai. Menurut Pidarta (2009) bahwa moral kerja positif ialah suasana bekerja yang gembira, bekerja bukan dirasakan sebagai sesuatu yang dipaksakan melainkan sebagai sesuatu yang menyenangkan. Moral kerja yang positif adalah mampu mencintai tugas sebagai suatu yang memiliki nilai keindahan di dalamnya. Jadi kinerja dapat ditingkatkan dengan cara memberikan pekerjaan seseorang sesuai dengan bidang kemampuannya. Hal ini dipertegas oleh Muhamad. A (2001) yang mengatakan bahwa kemampuan bersama-sama dengan bakat merupakan salah satu faktor yang menentukan prestasi individu, sedangkan prestasi ditentukan oleh banyak faktor diantaranya kecerdasan.

3. Pengertian Penilaian Kinerja

Penilaian adalah suatu proses pengumpulan, pengolahan, analisis dan interpretasi data sebagai bahan dalam rangka pengambilan keputusan. Dengan demikian, dalam setiap kegiatan penilaian, ujungnya adalah pengambilan keputusan. Penilaian kinerja Pegawai tidak hanya berkisar pada aspek karakter individu melainkan juga pada hal-hal yang

menunjukkan proses dan hasil kerja yang dicapainya seperti kualitas, kuantitas hasil kerja, ketepatan waktu kerja, dan sebagainya. Apa yang terjadi dan dikerjakan pegawai merupakan sebuah proses pengolahan input menjadi output tertentu. Atas dasar itu, terdapat tiga komponen penilaian kinerja pegawai, yakni:

- a. Penilaian input, yaitu kemampuan atau kompetensi yang dimiliki dalam melakukan pekerjaannya. Orientasi penilaian input difokuskan pada karakteristik individu sebagai objek penilaian dalam hal ini adalah komitmen pegawai terhadap pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya. Komitmen tersebut merupakan refleksi dari kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial kepala sekolah.
- b. Penilaian proses, yaitu penilaian terhadap prosedur pelaksanaan pekerjaan. Orientasi pada penilaian proses difokuskan kepada perilaku Pegawai dalam melaksanakan tugas pokok fungsi dan tanggung jawabnya, yakni melaksanakan fungsi manajerial dan fungsi supervisi.
- c. Penilaian output, yaitu penilaian terhadap hasil kerja yang dicapai dari pelaksanaan tugas pokok, fungsi dan tanggung jawabnya. Orientasi pada output dilihat dari perubahan kinerja sekolah terutama kinerja Pegawai dan staf sekolah lain yang dipimpinnya.

4. Fungsi Penilaian Kinerja Pegawai

Fungsi dan tugas yang melekat pada jabatan fungsional Pegawai dilaksanakan sesuai dengan aturan yang berlaku, maka diperlukan

Penilaian Kinerja Pegawai yang menjamin terjadinya proses pembelajaran yang berkualitas di semua jenjang pendidikan.

Pelaksanaan penilaian kinerja pegawai dimaksudkan bukan untuk menyulitkan pegawai, tetapi sebaliknya dilaksanakan untuk mewujudkan Pegawai yang profesional, karena harkat dan martabat suatu profesi ditentukan oleh kualitas layanan profesi yang bermutu.

Hasil penilaian kinerja pegawai menurut Badrun.A (2005) mengatakan bahwa kinerja pegawai dapat dimanfaatkan untuk menyusun profil kinerja pegawai sebagai input dalam penyusunan program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan dan dasar penetapan perolehan angka kredit Pegawai dalam rangka pengembangan karir Pegawai sesuai Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Pegawai dan Angka Kreditnya.

Penilai dan pegawai yang dinilai akan dikenakan sanksi apabila yang bersangkutan terbukti melanggar prinsip-prinsip pelaksanaan penilaian kinerja pegawai, sehingga menyebabkan Penetapan Angka Kredit (PAK) diperoleh dengan cara melawan hukum. Sanksi tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Diberhentikan sebagai Pegawai atau Kepala Kantor dan/atau Pengawas.

- b. Bagi penilai, wajib mengembalikan seluruh tunjangan profesi, tunjangan fungsional, dan semua penghargaan yang pernah diterima sejak yang bersangkutan melakukan proses penilaian kinerja pegawai.
- c. Bagi Pegawai wajib mengembalikan seluruh tunjangan profesi, tunjangan fungsional, dan semua penghargaan yang pernah diterima sejak yang bersangkutan memperoleh dan mempergunakan PAK yang dihasilkan dari penilaian kinerja pegawai.

Penilaian kinerja pegawai merupakan proses dimana kinerja Pegawai dinilai dan di evaluasi pada satu periode tertentu, untuk meningkatkan kualitas pendidikan melalui peningkatan kualitas pegawai. Sebagai penjaminan kualitas profesionalisme pegawai.

5. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai menurut Sondang (2001), diantaranya:

- a) Tingkat pendidikan Pegawai,
- b) Iklim yang kondusif,
- c) Sarana dan prasarana,
- d) Kondisi fisik dan mental pegawai,
- e) Gaya kepemimpinan,
- f) Jaminan kesejahteraan,
- g) Kemampuan manajerial,
- h) Kepuasan kerja,
- i) Prestasi kerja,

Pertama, tingkat pendidikan Pegawai akan sangat mempengaruhi baik tidaknya kinerja pegawai. Kemampuan seorang sangat dipengaruhi oleh tingkat pendidikannya, karena melalui pendidikan itulah seseorang mengalami proses belajar dari tidak tahu menjadi tahu, dari tidak bisa menjadi bisa. Selama menjalani pendidikannya seseorang akan menerima banyak masukan baik berupa ilmu pengetahuan maupun keterampilan yang akan mempengaruhi pola berpikir dan prilakunya. Ini berarti jika tingkat pendidikan seseorang itu lebih tinggi maka makin banyak pengetahuan serta keterampilan yang diajarkan kepadanya sehingga besar kemungkinan kinerjanya akan baik karena didukung oleh bekal keterampilan dan pengetahuan yang diperolehnya.

Kedua, iklim yang kondusif di tempat kerja juga akan berpengaruh pada kinerja pegawai, di antaranya : pengelolaan instansi yang baik yang menunjuk pada pengaturan pegawai, maupun pengaturan fasilitas (ventilasi, penerangan, tempat duduk, dan media lainnya). Selain itu hubungan antara pribadi yang baik antara pimpinan dan pegawai di Dinas Pendidikan, Kebudayaan Pemuda dan Olahraga akan membuat suasana instansi menyenangkan dan merupakan salah satu sumber semangat bagi pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Ketiga, agar pegawai memiliki kinerja yang baik maka harus didukung oleh kondisi fisik dan mental yang baik pula. Pegawai yang sehat akan dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik. Oleh karenanya faktor kesehatan harus benar-benar diperhatikan. Begitu pula

kondisi mental pegawai, bila kondisi mentalnya baik dia akan bekerja dengan baik pula.

Keempat, tingkat pendapatan dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Agar pegawai benar-benar berkonsentrasi dalam bekerja maka harus diperhatikan tingkat pendapatannya dan juga jaminan kesejahteraan lainnya seperti pemberian Tamsil, kenaikan pangkat/gaji berkala, asuransi kesehatan dan lain-lain.

Kelima, peningkatan kinerja pegawai dapat dicapai apabila pegawai bersikap terbuka, kreatif, dan memiliki semangat kerja yang tinggi. Suasana kerja yang demikian ditentukan oleh gaya kepemimpinan kepala instansi, yaitu cara kepala instansi melaksanakan kepemimpinan di instansinya.

Ketujuh, kemampuan manajerial pimpinan akan mempunyai peranan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dinas Pendidikan Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga sebagai lembaga yang menangani bidang pendidikan formal dan non formal, merupakan suatu pola kerjasama antara manusia yang saling melibatkan diri dalam satu unit kerja (kelembagaan). Dalam proses mencapai tujuan pendidikan, tidak bisa terlepas dari kegiatan administrasi.

Terlepas dari faktor-faktor apa yang dijadikan sebagai alat pengukuran kinerja pegawai, tetap penting untuk mengusahakan agar terdapat korelasi positif antara kepuasan dan prestasi kerja pegawai.

Artinya, menjadikan kepuasan untuk memacu prestasi kerja yang lebih baik meskipun disadari bahwa hal itu tidak mudah (Sondang, 2001).

D. Penghargaan Atas Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo

1. Pengertian Penghargaan Atas Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo

Penghargaan atas prestasi kerja (*Performance Appraisal*) adalah proses melalui dimana Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo mengevaluasi atau menilai kinerja pegawai di Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo (Handoko, 2001) sedangkan kinerja adalah merupakan hasil kerja pegawai di Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo dalam lingkup tanggung jawabnya (Rivai, 2004). Untuk mencapai kebutuhan ini, kemampuan pegawai di Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo dalam melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dievaluasi dengan menggunakan kriteria obyektif yang dilakukan secara berkala.

2. Fungsi Penghargaan atas Kinerja Pegawai

Fungsi-fungsi penghargaan atas kinerja dapat dirinci sebagai berikut :

a) Perbaiki kinerja.

Umpan balik pelaksanaan kerja pegawai di Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo dapat membantu kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki kinerja.

b) Penyesuaian-penyesuaian kompensasi.

Evaluasi kinerja membantu para pengambil keputusan dalam memberikan kenaikan upah, bonus dan bentuk kompensasi lainnya.

c) Keputusan-keputusan penempatan.

Promosi dan transfer biasanya didasarkan pada kinerja masa lalu. Promosi merupakan penghargaan terhadap kerja masa lalu.

d) Kebutuhan-kebutuhan dan latihan.

Prestasi kerja yang jelek menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian juga kinerja pegawai yang baik mencerminkan prestasi yang harus dikembangkan.

e) Perencanaan dan pengembangan karier.

Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karier, yaitu tentang jalur karier tertentu yang harus dilalui.

f) Penyimpangan-penyimpangan proses karier.

Prestasi yang jelek atau yang baik membutuhkan kekuatan atau kelemahan prosedur dalam departemen personalia.

g) Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan

Kinerja yang jelek mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penghargaan atas pekerjaan mungkin membantu diagnosa kesalahan-kesalahan tersebut.

h) Kesempatan kerja yang adil.

Penghargaan atas kerja yang akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.

i) Informasi yang tidak akurat.

Kinerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana-rencana sumber daya manusia, atau komponen-komponen lain sistem informasi manajemen personalia menggantungkan diri pada informasi yang tidak akurat dapat menyebabkan keputusan-keputusan yang diambil personalia tidak tepat.

j) Tantangan-tantangan eksternal

Kadang-kadang prestasi kerja dipengaruhi faktor-faktor di luar lingkungan kerja, seperti keluarga, kesehatan, kondisi finansial atau masalah-masalah pribadi lainnya dengan penghargaan atas prestasi departemen personalia mungkin dapat menawarkan bantuan (Handoko, 2001).

3. Faktor-faktor Penghargaan atas Kinerja Pegawai

Pemilihan faktor yang digunakan dalam penghargaan atas kinerja pegawai di Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga

Kabupaten Purworejo merupakan hal yang paling sulit dan memerlukan pertimbangan yang mendalam dari pihak manajemen. Sebenarnya semakin banyak faktor yang dipertimbangkan maka semakin teliti penghargaan atasnya. Tetapi yang paling penting adalah apakah faktor tersebut cukup mewakili persyaratan kerja yang dinilai. Adapun faktor-faktor yang biasa digunakan untuk menilai kinerja pegawai adalah :

- a. Dapat tidaknya diandalkan.

Meliputi : mengikuti instruksi atau perintah, inisiatif, hati-hati dan kerajinan.

- b. Sikap.

Meliputi : sikap pegawai terhadap kantor, pekerjaan, serta kerja sama di Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo.

- c. Kualitas kerja.

Meliputi : ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan kebersihan pegawai di Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo.

- d. Kuantitas kerja.

Meliputi : output rutin dan seberapa cepat bisa menyelesaikan pekerjaan “ekstra”(Husnan, 2000).

E. Metode Penghargaan atas Kinerja Pegawai Berorientasi Masa Lalu

Metode-metode yang berorientasi masa lalu mempunyai kelebihan dalam hal perlakuan terhadap kinerja pegawai yang telah terjadi dan sampai derajat tertentu dapat diukur. Kelemahannya adalah bahwa kinerja pegawai masa lalu tidak dapat diubah. Tetapi dengan mengevaluasi kinerja pegawai masa lalu, pegawai di Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo memperoleh umpan balik mengenai upaya-upaya mereka. Umpan balik ini selanjutnya bisa mengarahkan kepada perbaikan-perbaikan prestasi. Teknik-teknik penghargaan atas perbaikan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo mencakup antara lain :

1. *Rating Scale.*

Rating scale merupakan bentuk penghargaan atas kinerja pegawai yang tertua dan paling banyak digunakan. Pada metode ini, evaluasi subyektif dilakukan oleh penilai terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo dengan skala tertentu dari rendah ke tinggi dan evaluasi hanya didasarkan pada pendapat penilai yang membandingkan hasil pekerjaan pegawai di Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo dengan faktor-faktor yang dianggap penting bagi pelaksana kerja tersebut. Tanggapan-tanggapan penilai bisa diberikan dengan nilai-nilai numerik agar memungkinkan skor rata-rata dihitung dan

diperbandingkan antara pegawai di Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo.

Kelebihan metode ini adalah tidak mahal dalam penyusunan administrasinya, penghargaan atas memerlukan latihan, menekan waktu, dan dapat diterapkan untuk jumlah pegawai di Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo yang besar sedangkan kelemahannya adalah kesulitan dalam menentukan kriteria yang relevan dengan pelaksanaan kerja.

2. *Checklist.*

Metode ini dimaksudkan untuk mengurangi beban penghargaan atas kinerja pegawai. Penilai tinggal memilih kalimat-kalimat atau kata-kata yang menggambarkan kinerja pegawai dan karakteristik pegawai di Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo. Tetapi tanpa diketahui oleh penilai, departemen personalia bisa memberikan bobot pada item-item yang berbeda pada *checklist*. Metode *checklist* bisa memberikan gambaran kinerja pegawai secara akurat, bila daftar penghargaan atas berisi item-item yang memadai.

Kebaikan *checklist* adalah ekonomis, mudah administrasinya, latihan bagi penilai terbatas, dan terstandarisasi. Sedangkan kelemahannya adalah kesalahan interpretasi pada item-item *checklist* dan penggunaan bobot yang tidak tepat.

3. *Critical Incident Method.*

Critical Incident Method (metode peristiwa kritis) merupakan metode penghargaan atas sangat jelek dalam kaitan dengan pelaksanaan kerja. Metode ini berguna dalam memberikan umpan balik kepada pegawai di Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo dan mengurangi kesalahan kesan terakhir. Kelemahan metode ini adalah para atasan sering tidak berminat mencatat peristiwa-peristiwa kritis atau cenderung mengada-ada dan bersifat subyektif.

4. *Field Review Method*

Agar terciptanya penghargaan atas yang terstandarisasi, banyak kantor menggunakan *Field Review Method* (metode peninjauan lapangan). Dengan metode ini, wakil ahli departemen personalia turun ke lapangan membantu melakukan penghargaan atas. Spesialis personalia mendapatkan informasi khusus dari atasan langsung tentang kinerja pegawai di Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo.

5. *Test and Observation.*

Bila jumlah pekerja terbatas, penghargaan atas kinerja pegawai bisa didasarkan pada tes pengetahuan dan ketrampilan. Agar berguna tes harus reliabel dan valid.

6. *Group Evaluation Method.*

Group Evaluation Method (metode evaluasi kelompok) berguna untuk pengambilan keputusan kenaikan upah, promosi dan berbagai bentuk penghargaan pegawai di Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo karena menghasilkan ranking pegawai di Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo dari yang terbaik sampai yang terjelek. Berbagai metode evaluasi kelompok diantaranya adalah :

a. *Ranking Method.*

Ranking Method (metode ranking) berarti penilai membandingkan pegawai di Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo yang satu dengan yang lain untuk menentukan mana yang lebih baik dan kemudian menempatkan setiap pegawai di Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo dalam urutan dari yang terbaik sampai yang terjelek. Kelemahan metode ini adalah kesulitan untuk menentukan faktor-faktor pembanding, subyek kesalahan kesan terakhir dan *halo efek*. Kebaikannya menyangkut kemudahan administrasi dan penjelasannya.

b. *Grading atau Forced Distributions.*

Pada metode ini penghargaan atas memisah-misahkan atau “menyortir” para pegawai di Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo dalam klasifikasi

yang berbeda. Biasanya satu proporsi tertentu harus diletakan pada setiap kriteria. Kriteria yang dipilih adalah untuk kinerja pegawai keseluruhan.

c. *Poin Allocation Method.*

Metode ini bentuk lain *grading*. Penghargaan atas diberikan sejumlah nilai total untuk dialokasikan antara pegawai di Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo dalam kelompok. Pegawai di Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo yang lebih baik diberi nilai besar dari pada pegawai di Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo yang kinerjanya jelek. Kebaikan metode alokasi nilai adalah para penilai dapat mengevaluasi perbedaan motif antara pegawai di Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo, meskipun kelemahan-kelemahan *halo effect* dan bias kesan terakhir masih dapat terjadi apabila pendapat pribadi penilai bagi pegawai di Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo mempengaruhi pengukuran kinerja pegawai, sedangkan bias atau pengaruh kesan terakhir dapat terjadi jika penghargaan atas dipengaruhi oleh kegiatan-kegiatan pegawai di Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo yang paling akhir (Handoko, 2001).

F. Metode Penghargaan atas Kinerja Pegawai Berorientasi Masa Depan

Penghargaan atas-penghargaan atas yang berorientasi masa depan memusatkan pada prestasi kerja waktu yang akan datang melalui penghargaan atas potensi pegawai di Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo atau sasaran kinerja masa mendatang. Teknik-teknik yang bisa digunakan adalah :

1) Penghargaan atas Diri (*Self Appraisals*).

Teknik evaluasi ini berguna bila tujuan evaluasi adalah untuk melanjutkan pengembangan diri. Bila pegawai di Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo menilai dirinya perilaku *defensive* tidak terjadi sehingga upaya perbaikan juga cenderung dilaksanakan.

2) Penghargaan atas Psikologis (*Psychological Appraisal*).

Penghargaan atas ini pada umumnya terdiri dari wawancara mendalam, tes-tes psikologis, diskusi dengan atasan langsung, dan *review* evaluasi-evaluasi lainnya. Penghargaan atas psikologis ini biasanya dilakukan oleh psikolog, tujuannya untuk memperkirakan prestasi kerja yang akan datang. Akurasi penghargaan atas sepenuhnya pada keterampilan psikolog.

3) Pendekatan MBO (*Management By Objectives*).

Inti pendekatan ini adalah bahwa setiap pegawai di Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo dan penilai (penyelia) secara bersama menetapkan tujuan atau saran

pelaksanaan kerja yang akan datang. Kemudian dengan menggunakan sasaran tersebut penghargaan atas kinerja pegawai dilakukan secara bersamaan pula.

4) Teknik Pusat Penghargaan atas (*Assesment Center*).

Teknik pusat penghargaan atas adalah suatu bentuk penghargaan atas pegawai di Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo yang distandarisasikan dimana tergantung pada berbagai tipe penghargaan atas dari penilai. Penghargaan atas bisa meliputi : wawancara mendalam, tes-tes psikolog, diskusi kelompok, simulasi, dan sebagainya untuk mengevaluasi potensi pegawai di Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo diwaktu yang akan datang (Handoko, 2001).

G. Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo

Kinerja pegawai menurut Dewan Produktivitas kerja Nasional mempunyai pengertian sebagai hasil kerja pegawai yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Sedangkan secara umum kinerja pegawai mempunyai arti sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input). Dengan kata lain bahwa kinerja memiliki dua dimensi. Dimensi pertama adalah efektivitas yang mengarah kepada pencapaian kerja yang maksimal yaitu pencapaian target

yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu. Yang kedua yaitu efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

Efisiensi merupakan suatu ukuran dalam membandingkan input yang direncanakan dengan input yang sebenarnya. Apabila input yang sebenarnya digunakan semakin besar penghematannya, maka tingkat efisiensi semakin tinggi. Tetapi semakin kecil input yang dapat dihemat akan semakin rendah tingkat efisiensinya. Efektivitas merupakan ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target dapat dicapai. Apabila efisiensi dikaitkan dengan efektivitas, walaupun terjadi peningkatan efektivitas, efisiensinya belum tentu meningkat (Umar, 2004).

Terdapat beberapa faktor yang menentukan baik buruknya kinerja pegawai di Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo (Sulistiyani, 2003) adalah :

1. *Knowledge*

Knowledge atau pengetahuan adalah merupakan akumulasi hasil proses pendidikan baik yang diperoleh secara formal maupun non formal yang memberikan kontribusi pada seseorang didalam pemecahan masalah, daya cipta, termasuk dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan. Dengan pengetahuan yang luas dan pendidikan tinggi, seorang pegawai di Dinas

Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo diharapkan mampu melakukan pekerjaan dengan baik dan produktif.

2. *Skills*

Skills atau *keterampilan* adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu, yang bersifat kekaryaan. Keterampilan diperoleh melalui proses belajar dan berlatih. Keterampilan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang bersifat teknis, seperti keterampilan komputer, bengkel, dan lain-lain. Dengan keterampilan yang dimiliki seorang pegawai di Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif.

3. *Abilities*

Abilities atau kemampuan terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai di Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo. Konsep ini juga lebih luas, karena dapat mencakup sejumlah kompetensi. Pengetahuan dan keterampilan termasuk faktor pembentuk kemampuan. Dengan demikian apabila seseorang mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang tinggi, diharapkan memiliki *ability* yang tinggi pula.

4. *Attitudes*

Attitude merupakan suatu kebiasaan yang terpolakan. Jika kebiasaan yang terpolakan tersebut memiliki implikasi positif dalam hubungannya dengan

perilaku kerja seseorang maka akan menguntungkan. Artinya apabila kebiasaan-kebiasaan pegawai di Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo adalah baik, maka hal tersebut dapat menjamin perilaku kerja yang baik pula.

5. *Behaviors*

Behaviour adalah perilaku yang sesuai dengan kebiasaan-kebiasaan pegawai di Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo, maka akan tercipta pula perilaku atau sikap yang baik. Dengan demikian perilaku manusia juga akan ditentukan oleh kebiasaan-kebiasaan yang telah tertanam dalam diri pegawai di Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo sehingga dapat mendukung kerja yang efektif atau sebaliknya.

Program-program produktivitas kerja, meliputi perubahan-perubahan di dalam struktur pegawai di Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo, proses-proses, dan prosedur-prosedur pelaksanaan.

1. Fleksibilitas dalam prosedur-prosedur pelayanan sipil.
2. Sentralisasi manajemen yang mendukung pelayanan, seperti menetik, daftar gaji, pembelian.
3. Mengumpulkan laporan-laporan keuangan untuk meningkatkan pendapatan.

4. Desentralisasi yang terpilih atau repegawai di Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo ke dalam unit-unit yang sama.
5. Pemakaian yang meningkat mengenai ukuran-ukuran kinerja dan standard-standar kerja untuk memonitor produktivitas kerja.
6. Konsolidasi pelayanan-pelayanan.
7. Penggunaan model-model keputusan ekonomi-rasional untuk menjadwalkan dan masalah-maslah konservasi energi lainnya (Sulistiyani, 2003).

H. Pendidikan Anak Usia Dini (PAUDNI)

1. Pengertian PAUD

Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) adalah pendidikan yang memberikan pengasuhan, perawatan, dan pelayanan kepada anak Usia Lahir sampai 6 tahun. Pendidikan anak usia dini adalah suatu upaya pembinaan yang ditujukan kepada anak sejak lahir sampai dengan usia enam tahun yang dilakukan melalui pemberian rangsangan pendidikan untuk membantu pertumbuhan dan perkembangan jasmani dan rohani agar anak memiliki kesiapan dalam memasuki sekolah dasar dan kehidupan tahap berikutnya.

Pendidikan anak usia dini merupakan wahana pendidikan yang sangat fundamental dalam memberikan kerangka dasar terbentuk dan berkembangnya dasar-dasar pengetahuan, sikap dan keterampilan pada

anak. Keberhasilan proses pendidikan pada masa dini tersebut menjadi dasar untuk proses pendidikan selanjutnya. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan pada lembaga pendidikan anak usia dini, seperti : Kelompok Bermain, Taman Penitipan Anak, Satuan Padu Sejenis maupun Taman Kanak-kanak sangat tergantung pada sistem dan proses pendidikan yang dijalankan.

Salah satu pemenuhan hak pendidikan sejak dini pada usia 3-5 tahun yang kemudian dilakukan masyarakat dan pemerintah yaitu program Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD). Didalam pelaksanaannya, setiap kelurahan yang ada di Indonesia didorong untuk memiliki minimal satu PAUD. PAUD merupakan alternatif pemenuhan hak pendidikan selain Taman Kanak-Kanak (TK) atau Taman Pendidikan Alqur'an (TPA).

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2005, PAUD termasuk dalam jenis pendidikan Non Formal. Pendidikan Non Formal selain PAUD yaitu Tempat Penitipan Anak (TPA), Play Group dan PAUD Sejenis. PAUD sejenis artinya PAUD yang diselenggarakan bersama dengan program Posyandu (Pos Pelayanan Terpadu untuk kesehatan ibu dan anak). Sedangkan pada Departemen Pendidikan Nasional (Depdiknas), PAUD dimasukkan kedalam program Pendidikan Luar Sekolah (PLS). Pada penyelenggaraan PAUD, jenis pendidikan ini tidak menggunakan kurikulum baku dari Depdiknas, melainkan menggunakan rencana pengajaran yang disebut Menu Besar. Menu Besar ini mencakup pendidikan moral dan nilai keagamaan,

fisik/motorik, bahasa, sosial-emosional dan seni. Panduan dalam Menu Besar ini akan dikembangkan oleh tiap PAUD, berdasarkan kebutuhan dan kemampuan masing-masing PAUD.

Selain tidak menggunakan kurikulum baku, PAUD juga ditujukan untuk kalangan ekonomi miskin. Karena biasanya PAUD tidak menarik iuran sekolah atau menarik iuran dengan jumlah yang sangat kecil. Hal ini untuk memenuhi hak pendidikan anak, mendapatkan pendidikan dasar secara cuma-cuma (Pasal 31 Konvensi Hak Anak).

2. Bentuk-bentuk PAUD terdiri dari :

- a) PAUD Formal: TK, Raudhatul Atfal.
- b) PAUD Non Formal: Kelompok Bermain (KB), Taman Pendidikan Anak (TPA), Pos Paud dan lain-lain.
- c) PAUD Informal: Keluarga

3. Konsep Dasar PAUD

a. Hakikat Anak Berkaitan dengan Anak Usia Dini

Anak adalah manusia kecil yang memiliki potensi yang masih harus dikembangkan. Ia memiliki karakteristik yang khas dan tidak sama dengan orang dewasa serta akan berkembang menjadi manusia dewasa seutuhnya. Dalam hal ini anak merupakan seorang manusia atau individu yang memiliki pola perkembangan dan kebutuhan tertentu yang berbeda dengan orang dewasa. Anak memiliki berbagai macam potensi yang harus dikembangkan. Meskipun pada umumnya anak memiliki pola perkembangan yang sama, tetapi ritme perkembangannya

akan berbeda satu sama lainnya karena pada dasarnya anak bersifat individual.

Anak usia dini adalah sosok individu yang sedang menjalani proses perkembangan dengan pesat dan sangat fundamental bagi kehidupan selanjutnya. Anak usia dini adalah anak yang berada pada rentang usia 0 – 8 tahun (NAEYC, 1992). Pada masa ini proses pertumbuhan dan perkembangan dalam berbagai aspek seperti: fisik, sosio-emosional, bahasa dan kognitif sedang mengalami masa yang tercepat dalam rentang perkembangan hidup manusia (Berk,1992). Anak usia dini terbagi menjadi 4 (empat) tahapan yaitu masa bayi dari usia lahir sampai 12 (dua belas) bulan, masa kanak-kanak/batita dari usia 1 sampai 3 tahun, masa prasekolah dari usia 3 sampai 5 tahun dan masa sekolah dasar dari usia 6 sampai 8 tahun. Setiap tahapan usia yang dilalui anak akan menunjukkan karakteristik yang berbeda. Proses pembelajaran sebagai bentuk perlakuan yang diberikan pada anak haruslah memperhatikan karakteristik yang dimiliki setiap tahapan perkembangan. Apabila perlakuan yang diberikan tersebut tidak didasarkan pada karakteristik perkembangan anak, maka hanya akan menempatkan anak pada kondisi yang menderita. Berkaitan dengan anak usia dini, terdapat beberapa masa yang secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi bagaimana seharusnya seorang pendidik menghadapi anak usia dini, sebagai berikut:

- a. Masa Peka
- b. Masa Egosentris
- c. Masa Meniru
- d. Masa Berkelompok
- e. Masa Bereksplorasi
- f. Masa Pembangkangan

4. Tujuan Pendidikan Anak Usia Dini

Secara umum tujuan Pendidikan Anak Usia Dini adalah mengembangkan berbagai potensi anak sejak dini sebagai persiapan untuk hidup dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya. Sedangkan berdasarkan tinjauan aspek didaktis psikologis tujuan pendidikan di Pendidikan Anak Usia Dini yang utama adalah:

- a. Menumbuhkembangkan pengetahuan, sikap dan keterampilan agar mampu menolong diri sendiri (*self help*), yaitu mandiri dan bertanggung jawab terhadap diri sendiri seperti mampu merawat dan menjaga kondisi fisiknya, mampu mengendalikan emosinya dan mampu membangun hubungan dengan orang lain.
- b. Meletakkan dasar-dasar tentang bagaimana seharusnya belajar (*learning how to learn*). Hal ini sesuai dengan perkembangan paradigma baru dunia pendidikan melalui empat pilar pendidikan yang dicanangkan oleh UNESCO, yaitu *learning to know*, *learning to do*, *learning to be* dan *learning to live together* yang dalam implementasinya di lembaga PAUD dilakukan melalui pendekatan *learning by playing*, belajar yang

menyenangkan (joyful learning) serta menumbuh-kembangkan keterampilan hidup (life skills) sederhana sedini mungkin.

5. Fungsi Pendidikan Anak Usia Dini

Program kegiatan bermain pada pendidikan anak usia dini memiliki sejumlah fungsi, yaitu: (1) untuk mengembangkan seluruh kemampuan yang dimiliki anak sesuai dengan tahap perkembangannya, (2) mengenalkan anak dengan dunia sekitar, (3) mengembangkan sosialisasi anak, (4) mengenalkan peraturan dan menanamkan disiplin pada anak dan (5) memberikan kesempatan kepada anak untuk menikmati masa bermainnya.

Berdasarkan tujuan pendidikan anak usia dini dapat ditelaah beberapa fungsi pendidikan anak usia dini, yaitu :

a) Fungsi Adaptasi

Berperan dalam membantu anak melakukan penyesuaian diri dengan berbagai kondisi lingkungan serta menyesuaikan diri dengan keadaan dalam dirinya sendiri. Dengan anak berada di lembaga pendidikan anak usia dini, pendidik membantu mereka beradaptasi dari lingkungan rumah ke lingkungan sekolah. Anak juga belajar mengenali dirinya sendiri.

b) Fungsi Sosialisasi

Berperan dalam membantu anak agar memiliki keterampilan-keterampilan sosial yang berguna dalam pergaulan dan kehidupan sehari-hari dimana ia berada. Di lembaga pendidikan anak usia dini

anak akan bertemu dengan teman sebaya lainnya. Mereka dapat bersosialisasi, memiliki banyak teman dan mengenali sifat-sifat temannya.

c) Fungsi Pengembangan

Di Lembaga pendidikan anak usia dini ini diharapkan dapat pengembangan berbagai potensi yang dimiliki anak. Setiap unsur potensi yang dimiliki anak membutuhkan suatu situasi atau lingkungan yang dapat menumbuhkembangkan potensi tersebut kearah perkembangan yang optimal sehingga menjadi potensi yang bermanfaat bagi anak itu sendiri maupun lingkungannya.

d) Fungsi Bermain

Berkaitan dengan pemberian kesempatan pada anak untuk bermain, karena pada hakikatnya bermain itu sendiri merupakan hak anak sepanjang rentang kehidupannya. Melalui kegiatan bermain anak akan mengeksplorasi dunianya serta membangun pengetahuannya sendiri.

6. Prinsip dalam Pendidikan Anak Usia Dini

Untuk memenuhi aspek-aspek dalam perkembangan anak baik aspek fisik, kognitif, sosial emosional dan bahasa serta aspek lainnya seperti agama dan moral, kemandirian dan seni), maka perlu dilakukan berbagai prinsip yang meliputi:

- a. Berorientasi pada Kebutuhan Anak.
- b. Belajar melalui bermain.
- c. Pendekatan Berpusat pada Anak.

- d. Pendekatan Konstruktivisme.
- e. Pendekatan Kreatif dan inovatif.
- f. Lingkungan yang kondusif.
- g. Menggunakan pembelajaran terpadu.
- h. Pengembangan Tematik.
- i. Menggunakan berbagai media dan sumber belajar.
- j. Mengembangkan berbagai kecakapan hidup

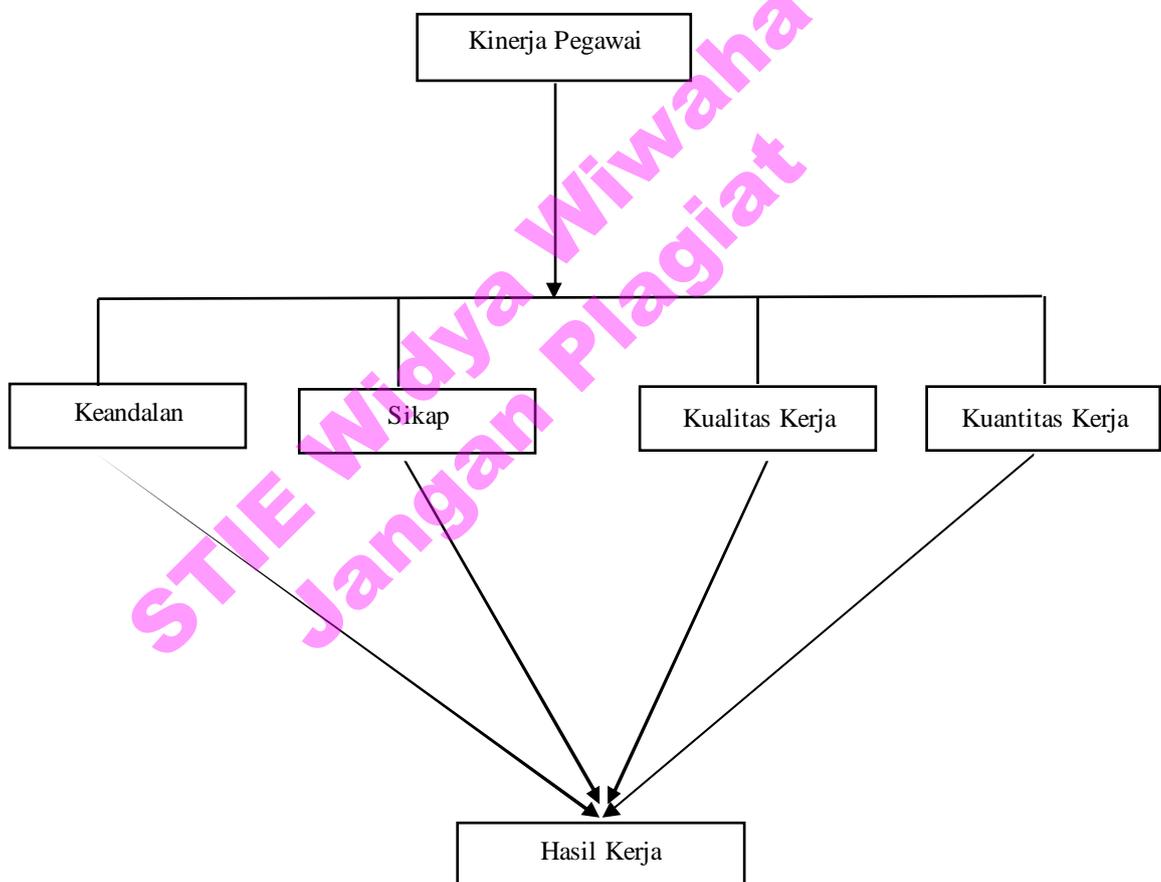
I. Kerangka Pemikiran

Rencana penelitian ini dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini untuk mengetahui sejauh mana kinerja pegawai sehingga dapat ditingkatkan oleh Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo. Untuk itu dalam pelaksanaan harus ada upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Mutu kinerja pegawai di Indonesia masih rendah, sehingga peningkatan kinerja pegawai menjadi hal yang penting untuk dilakukan. Hal tersebut bertujuan untuk meningkatkan kualitas pegawai.

Salah satu indikator dari kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai pegawai menjadi refleksi dari penguasaan atau tingkat prestasi kerja dan prestasi oleh pegawai sekaligus mutu pekerjaan pada Bidang PAUD Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo yang bersangkutan.

Kinerja pegawai harus dapat diupayakan agar tercapai hasil yang setinggi mungkin. Untuk itu diperlukan adanya manajemen strategis yang didasarkan pada analisis penelitian. Dengan mengidentifikasi kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman, kemudian dipadukan dan diolah sedemikian rupa untuk menjadi alternatif strategi yang akan diaplikasikan untuk meningkatkan kinerja pegawai.



Gambar 2.1. Kerangka Pikir Penelitian

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Deskriptif Kualitatif. Metode Deskriptif Kualitatif adalah metode dimana data yang diperoleh dengan menggunakan angket kemudian hasilnya dideskripsikan dengan menggunakan kalimat. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bertujuan memahami realitas sosial, yaitu melihat dunia dari apa adanya, bukan dunia yang seharusnya, maka seorang peneliti kualitatif haruslah orang yang memiliki sifat *open minded*.

B. Definisi Operasional

Kinerja Pegawai adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh Pegawai dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sudah memenuhi faktor keandalan, sikap, kualitas kerja dan kuantitas kerja pegawai (Husnan, 2000).

Pegawai di Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo adalah seseorang yang telah lulus pendidikan pegawai di Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo baik di dalam maupun luar negeri sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) adalah pendidikan yang memberikan pengasuhan, perawatan, dan pelayanan kepada anak usia lahir sampai 6 tahun. Pendidikan anak usia dini adalah suatu upaya pembinaan yang ditujukan kepada anak sejak lahir sampai dengan usia enam tahun yang dilakukan melalui pemberian rangsangan pendidikan untuk membantu pertumbuhan dan perkembangan jasmani dan rohani agar anak memiliki kesiapan dalam memasuki sekolah dasar dan kehidupan tahap berikutnya.

C. Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini mengambil tempat di Lingkungan Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo Bidang PAUDNI. Sedangkan waktu yang dipergunakan untuk penelitian ini yaitu bulan Juni 2016 sampai bulan Agustus 2016.

D. Subyek Penelitian

Subyek dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo Bidang PAUDNI.

E. Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2006). Lebih jelasnya pengertian populasi adalah keseluruhan subyek peneliti.

Dimana menurut jumlahnya populasi dibagi menjadi dua macam, yaitu populasi terhingga dan populasi tak terhingga. Populasi terhingga adalah populasi yang terdiri dari elemen yang terdiri dari jumlah tertentu. Sedangkan populasi tak terhingga adalah populasi yang terdiri dari elemen yang sulit sekali dicari batasannya (Arikunto, 2006).

Dalam penelitian ini populasinya adalah populasi dalam kategori terhingga yaitu pegawai Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo Bidang PAUDNI. Berdasarkan data ketenagaan di Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo Bidang PAUDNI diketahui bahwa jumlahnya adalah 18 pegawai. Penelitian ini mengambil data dari semua anggota populasi (sensus).

F. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian diantaranya adalah:

1. Data primer

Data primer merupakan data pokok yang didapat dari sumber pertama baik dari individu maupun perseorangan (Umar, 2004). Dengan kata lain, data tersebut diambil secara langsung. Dalam penelitian ini data yang digunakan adalah data hasil pengisian kuesioner yang dibagikan oleh peneliti kepada pegawai di Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo Bidang PAUDNI.

2. Data sekunder

Data sekunder adalah data penunjang atau pendukung dalam penelitian. Dalam penelitian ini data yang digunakan adalah data mengenai jurnal, pendapat para pakar, studi pustaka dan referensi lain.

G. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan menggunakan beberapa teknik sebagai berikut (Sugiyono, 2011):

1. Angket

Angket adalah alat pengumpul data untuk kepentingan penelitian. Angket digunakan dengan mengedarkan formnulis yang berisi beberapa pertanyaan kepada beberapa subjek penelitian (responden) untuk mendapat tanggapan secara tertulis. Angket merupakan sebuah set pertanyaan yang secara logis berhubungan dengan masalah penelitian, setiap pertanyaan merupakan jawaban yang mempunyai makna dalam menjawab permasalahan penelitian. Pengisian angket dapat dilakukan langsung oleh responden, dan jika responden tidak mampu mengisi sendiri dapat diisikan oleh petugas dengan membacakan pertanyaan pada angket. Pertanyaan pada angket biasanya meliputi:

- a. Fakta, yaitu informasi yang diketahui responden, misalnya pendidikan, pendapatan, jumlah tanggungan;

- b. Pendapat, yaitu pertanyaan yang dapat dijawab dengan baik tidak baik, setuju tidak setuju, dan sebagainya;
- c. Persepsi diri, yaitu pertanyaan tentang cara responden menilai diri sendiri.

Angket diberikan kepada seluruh pegawai Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo Bidang PAUDNI(*interview guide*) yang telah dipersiapkan sebelumnya.

2. Observasi

Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan jalan mengadakan pengamatan langsung terhadap fenomena-fenomena yang terjadi di lokasi penelitian. Melalui teknik ini diharapkan akan dapat gambaran yang lebih lengkap dan menyeluruh mengenai obyek yang diamati.

3. Dokumentasi

Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menelaah dokumen, arsip, maupun referensi yang mempunyai relevansi dengan tema penelitian. Data atau dokumen yang dimaksud antara lain : Profil Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo Bidang PAUDNI, Struktur Organisasi Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo Bidang PAUDNI. Dokumen tersebut kemudian ditelaah, serta data yang relevan diambil sebagai data sekunder guna mendukung analisis hasil penelitian.

H. Metode Analisis Data

Peneliti menggunakan metode deskriptif kualitatif dalam menganalisis data. Data yang diperoleh melalui kuesioner dalam penelitian ini di analisis dengan menggunakan analisis deskriptif kualitatif yaitu dengan cara data yang diperoleh dari hasil kuesioner dengan informan dideskriptifkan secara menyeluruh. Data kuesioner dalam penelitian adalah sumber data utama yang menjadi bahan analisis data untuk menjawab masalah penelitian, metode yang dipakai untuk mendapatkan standar nilai adalah sesuai dengan DP3.

Penelitian kualitatif harus memiliki kredibilitas sehingga dapat dipertanggung jawabkan. Kredibilitas adalah keberhasilan mencapai maksud untuk mengeksplorasi masalah yang majemuk atau keterpercayaan terhadap hasil data penelitian.

Adapun yang digunakan dalam penelitian untuk evaluasi atau menilai kinerja pegawai adalah :

1. Keandalan.

Meliputi : mengikuti instruksi atau perintah, inisiatif, hati-hati dan kerajinan yang dimiliki oleh pegawai.

2. Sikap.

Meliputi : sikap pegawai terhadap kantor, pekerjaan, serta kerja sama di Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo.

3. Kualitas kerja.

Meliputi : ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan kebersihan pegawai di Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo.

4. Kuantitas kerja.

Meliputi : output rutin dan seberapa cepat bisa menyelesaikan pekerjaan “ekstra”(Husnan, 2000).

I. Fokus Kajian

Dalam mempertajam penelitian kualitatif, maka peneliti menetapkan fokus. Spradley (Sugiyono, 2008) menyatakan bahwa “ *A Focused refer to a single cultural domain or a few related domains*” maksudnya adalah bahwa fokus itu merupakan domain tunggal atau beberapa domain yang terkait dari situasi sosial.

Fokus kajian dalam penelitian ini adalah Evaluasi Kinerja Pegawai Di Bidang PAUDNI Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Purworejo.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Tempat Penelitian

1. Profil Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo

Kantor Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo beralamat di Jalan Mayor Jenderal Sutoyo no. 69, Sindurjan, Kecamatan Purworejo Kabupaten Purworejo Provinsi Jawa Tengah .

Berdasar *Peraturan Daerah Kabupaten Purworejo nomor 28 tahun 2000* tentang Pembentukan Organisasi Perangkat Daerah. Terjadi penggabungan antara Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Purworejo dengan Kantor Departemen Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Purworejo menjadi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Purworejo.

Berdasarkan *Peraturan Daerah Kabupaten Purworejo nomor 28 tahun 2000* tentang Pembentukan Organisasi Perangkat Daerah sebagaimana telah diubah dengan *Peraturan Daerah Kabupaten Purworejo nomor 9 tahun 2002* sebagaimana terakhir telah diubah dengan *Peraturan Daerah Kabupaten Purworejo nomor 12 sampai dengan 37 tahun 2004* menjadi Dinas Pendidikan Kabupaten Purworejo.

Berdasarkan *Peraturan Daerah Kabupaten Purworejo no 14 tahun 2008* tentang Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Purworejo menjadi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Purworejo.

2. Visi dan Misi Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo

a) Visi Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo

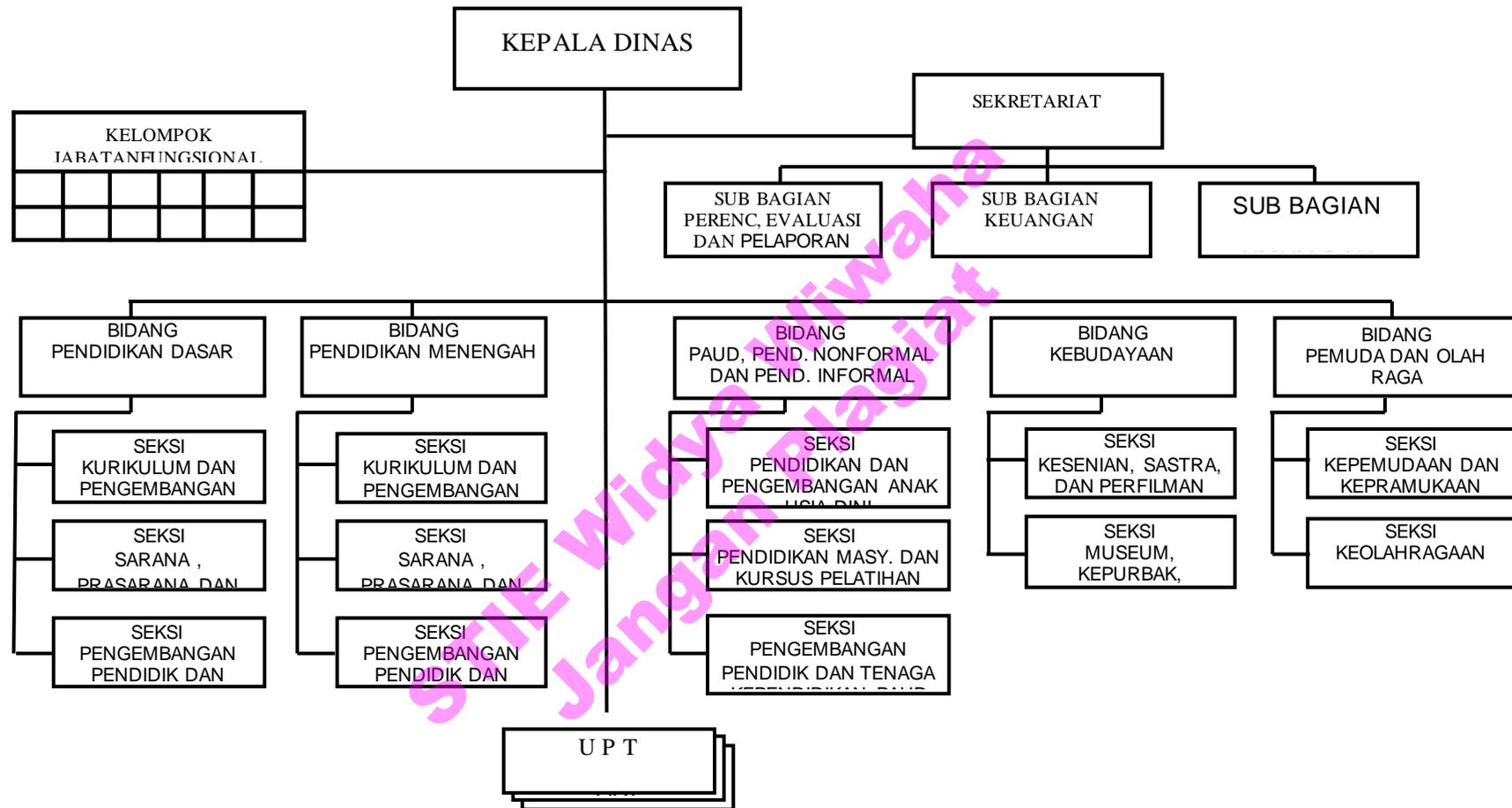
“Terwujudnya insan beriman, cerdas, berbudaya dan berdaya saing”.

b) Misi Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo

1. Mewujudkan pendidikan yang religius.
2. Mewujudkan akuntabilitas dan pencitraan publik dalam penyelenggaraan pendidikan.
3. Mewujudkan pemerataan dan perluasan akses pendidikan.
4. Mewujudkan pendidikan yang bermutu, relevan dan berdaya saing.
5. Melestarikan dan mengembangkan seni dan budaya daerah.
6. Mewujudkan masyarakat pendidikan yang cerdas, sehat, terampil dan profesional.

Struktur organisasi pegawai di Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo dapat dilihat pada gambar 4.1 di bawah ini:

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat



Gambar 4.1 Bagan Organisasi Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo

3. Bidang PAUDNI

Bidang PAUDNI dibagi menjadi beberapa bagian yaitu:

a. Seksi PPAUD

Seksi PPAUD menangani masalah Pengembangan Pendidikan, Kurikulum, Sarana Prasarana PAUD, Kegiatan-Kegiatan Penguatan Kelembagaan, dan Akreditasi.

b. Seksi Dikmas dan Kursus Kelembagaan

Seksi Dikmas dan Kursus Kelembagaan menangani masalah Kemasyarakatan, PKBM, LKP, Menangani masalah keaksaraan fungsional (KF), dan Desa Vokasi.

c. Seksi PTK PAUD

Seksi PTK PAUD menangani masalah PAK (penilaian angka kredit), Kesra guru, Mutu dan Peningkatan PTK, dan Beasiswa PTK.

4. Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan data tentang responden yang bisa dijadikan sumber dalam memperoleh data. Adapun data sebagai berikut :

Tabel 4.1. Karakter Responden Penelitian

No	Nama Responden	JK	Umur	Pangkat	Jabatan
1	Gita Yuristiana, S.Sos., M.M.	P	55	Pembina	Kabid PAUD NI
2	Kasdiro, S.Pd., M.M.	L	57	Pembina	Kasi Dikmas dan Kursus kelembagaan
3	Drs. Martinho Dos Santos, M.M.	L	52	Pembina	Kasi PPTK AUD
4	Taslim, S.Pd	L	57	Penata Tingkat I	Staf PTK
5	Sunarto, S.Pd	L	55	Penata Tingkat I	Staf Dikmas
6	Ayem Setyarti, M.Pd.	P	54	Penata Tingkat I	Kasi PPAUD
7	Dra.Tri Rokhani	P	49	Penata	Staf PPAUD
8	Rokhmat	L	55	Penata Muda Tingkat I	Staf PTK
9	Singgih Tri Pratono	L	55	Penata Muda Tingkat I	Staf PPAUD
10	Sudiyo, A. Ma.Pd.	L	52	Penata Muda Tingkat I	Staf Dikmas
11	Tukijo	L	65	Penata Muda Tingkat I	Staf PPAUD
12	M. Yusuf	L	55	Penata Muda Tingkat I	Staf Dikmas
13	Yuni Hermawanti, S.Pd.	P	44	Penata Muda Tingkat I	Staf Dikmas
14	Agus Bambang Aryanto, S.Pd.	L	40	Penata Muda Tingkat I	Staf PPAUD
15	Muhadi, S.Ag.	L	50	Penata Muda	Staf Dikmas
16	Sriyono, S.Pd.I	L	43	Penata Muda	Staf PTK
17	Tuti Ekowati, S.Pd.	P	36	Penata Muda	Staf PTK
18	Mulyono Hadi Pranoto	L	48	Pengatur Muda	Staf PPAUD

(Sumber: Arsip Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo, 2016)

Dalam penelitian ini responden penelitian adalah pegawai Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo Bidang PAUDNI sejumlah 18 responden.

B. Analisis Hasil Penelitian

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Mean artinya data yang diperoleh dengan menggunakan angket kemudian di rata-rata dan hasilnya dapat ditarik suatu kesimpulan. Analisis datanya menggunakan salah satu instrumen pengumpul data dalam penelitian adalah kuesioner, atau disebut juga daftar pertanyaan (terstruktur). Kuesioner ini biasanya berkaitan erat dengan masalah penelitian, atau juga hipotesis penelitian yang dirumuskan. Kuesioner diperoleh dari hasil angket yang diberikan kepada responden. Dengan cara memilih salah satu jawaban (memberi tanda centang) pada pertanyaan angket. Pilihan jawabannya adalah sebagai berikut:

SB = Sangat Baik

TB = Tidak Baik

B = Baik

STB = Sangat Tidak Baik

KB = Kurang Baik

Upaya peningkatan kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo Bidang PAUDNI pada penelitian ini adalah variabel keandalan, sikap, kualitas kerja dan kuantitas kerja.

C. Hasil Penelitian

Diatas sudah diuraikan bahwa analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan metode analisis deskriptif. Analisis deskriptif adalah analisis yang menggunakan data-data jawaban dari responden, yaitu dengan menggunakan Analisis Persentase. Penelitian ini menggunakan metode analisis Deskriptif Kualitatif yaitu untuk memahami secara tepat tingkat prosentase hasil data dari kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo Bidang PAUDNI.

Prosentase dari pengolahan data selanjutnya akan dijadikan dasar untuk menjawab pertanyaan penelitian yang diajukan. Nilai persentase yang diperoleh selanjutnya dijadikan pembandingan dengan kriteria persentase untuk kesimpulan dan digunakan sebagai dasar mengklasifikasikan hasil perhitungan prosentase tentang kinerja pegawai Bidang PAUDNI Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo.

1. Keandalan

Data tentang keandalan pegawai Bidang PAUDNI Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo dalam penelitian ini diperoleh dengan angket bentuk tertutup yang berjumlah 20 butir soal. Angket diberikan kepada responden langsung dengan penjelasan seperlunya agar tidak terjadi ketidak seriusan dan kesalahan dalam mengisi angket, dan semua mengembalikan angket yang sudah disebarkan.

Skor yang digunakan dalam angket adalah 1 – 5. Banyaknya soal untuk setiap responden 20 butir. Berdasarkan hal tersebut maka skor tertinggi yang dapat dicapai oleh seorang responden untuk setiap soal adalah $20 \times 5 = 100$, sedangkan skor terendah yang diperoleh untuk tiap responden adalah $20 \times 1 = 20$. Dengan 18 responden maka total skor yang dapat diraih maksimal 1.800 dan minimal 360.

Berdasarkan data hasil angket keandalan yang sudah diberikan kepada responden maka diperoleh skor tertinggi 90,00 skor terendah 60,00 dengan rata-rata 71,00. Data tersebut jika dianalisa maka dengan responden 18 orang dengan masing-masing responden menjawab 20 soal akan di dapat 360 jawaban. Jika tiap jawaban skor 5 maka skor maksimal 1.800.

Dari hasil analisa keandalan pada pegawai Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo Bidang PAUDNI yang menjawab:

- | | | |
|----------------------|-------|----------|
| a. Sangat Baik | : 57 | = 28,5 % |
| b. Baik | : 106 | = 53,0 % |
| c. Kurang Baik | : 28 | = 18,0 % |
| d. Tidak Baik | : 7 | = 0,05 % |
| e. Sangat Tidak Baik | : 0 | = 0,00 % |

Jika dilihat dari rata-rata keandalan pegawai Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo Bidang PAUDNI maka hasilnya cukup meyakinkan yaitu 71,0%. Akan tetapi jika dilihat dari jawaban yang disampaikan bahwa yang menjawab dengan

keandalan pegawai Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo Bidang PAUDNI akan naik juga kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo Bidang PAUDNI yang bersangkutan jawaban sangat setuju dan setuju masing-masing 28,5 % dan 53,0 % jika dijumlah menjadi 81,5%. Angka ini menjadi perhatian bagi peneliti selanjutnya untuk lebih meningkatkan lagi, sebab ada kondisi dari data di atas yang ragu-ragu 18,0% sedangkan yang tidak setuju dan sangat tidak setuju 0,05% dan 0% atau 18,5 %.

2. Sikap

Data tentang sikap pada penelitian ini diperoleh dengan angket berbentuk tertutup yang berjumlah 20 butir soal. Angket diberikan kepada responden langsung dengan penjelasan seperlunya agar tidak terjadi ketidakseriusan dalam mengisi angket, skor yang digunakan dalam angket adalah 1 – 5.

Berdasarkan hal tersebut maka skor tertinggi yang mungkin dicapai (ideal) untuk tiap soal adalah 100, sedangkan terendah yang mungkin diperoleh untuk tiap soal adalah 20. Dengan 18 responden maka total skor yang dapat diraih maksimal 1.800 dan minimal 360.

Berdasarkan data hasil angket sikap pegawai Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo Bidang PAUDNI di atas maka diperoleh skor tertinggi 86,00 skor terendah 69,00 dengan rata-rata 76,30. Data tersebut jika dianalisa maka dengan

responden 18 orang dengan masing-masing responden menjawab 20 soal akan di dapat 360 jawaban. Jika tiap jawaban skor 5 maka skor maksimal 1.800.

Dari hasil analisa sikap pada pegawai Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo Bidang PAUDNI yang menjawab:

- | | | | | |
|----------------------|---|----|---|--------|
| a. Sangat Baik | : | 76 | = | 37,0 % |
| b. Baik | : | 77 | = | 35,0 % |
| c. Kurang baik | : | 45 | = | 21,5 % |
| d. Tidak Baik | : | 13 | = | 6,5 % |
| e. Sangat Tidak Baik | : | 0 | = | 0,0 % |

Jika dilihat dari rata-rata sikap maka hasilnya cukup meyakinkan yaitu 76,3%. Hal ini sejalan dengan jawaban yang disampaikan bahwa yang menjawab dengan sikap baik akan meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo Bidang PAUDNI yang bersangkutan jawaban sangat setuju dan setuju masing-masing 37,0 % dan 35,0% jika dijumlahmenjadi 72%. Angka ini mendekati angka rata-rata, sehingga menunjukkan hubungan yang signifikan.

Akan tetapi jika angka ini dikorelasikan dengan kriteria penilaian kualitatif maka angka rata-rata 76,3% tergolong baik, tetapi jika dilihat dari yang menjawab sangat setuju dan setuju hanya 72,0% termasuk sudah baik.

3. Kualitas Kerja

Data tentang pelaksanaan pembelajaran pada penelitian ini diperoleh dengan angket bentuk tertutup yang berjumlah 20 butir soal. Angket diberikan kepada 18 responden langsung dengan penjelasan seperlunya agar tidak terjadi ketidak seriusan dalam mengisi angket Skor yang digunakan dalam angket adalah 1 – 5.

Berdasarkan hal tersebut maka skor tertinggi yang dapat dicapai oleh seorang responden adalah 20×5 adalah 100, sedangkan skor terendah yang dapat diperoleh untuk setiap responden 20×1 adalah 10. Dengan 18 responden maka total skor yang dapat diraih maksimal adalah $18 \times 100 = 1.800$ dan minimal $18 \times 20 = 360$.

Berdasarkan data angket kualitas kerja maka diperoleh skor tertinggi 88,00 skor terendah 74,00 dengan rata-rata 80,30. Data tersebut jika dianalisa maka dengan responden 18 orang dengan masing-masing responden menjawab 20 soal akan di dapat 360 jawaban. Jika tiap jawaban skor 5 maka skor maksimal 1.800.

Dari hasil analisa kualitas pada pegawai Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo Bidang PAUDNI yang menjawab:

- | | | |
|----------------|------|----------|
| a. Sangat Baik | : 59 | = 28,5 % |
| b. Baik | : 69 | = 32,0% |
| c. Kurang Baik | : 49 | = 23,0 % |
| d. Tidak Baik | : 21 | = 12,0 % |

e. Sangat Tidak Baik : 9 = 0,45%

Jika dilihat dari rata-rata komponen kualitas pegawai maka hasilnya meyakinkan yaitu 80,3%. Hal ini sejalan dengan jawaban yang disampaikan bahwa yang menjawab dengan komponen keandalan yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo Bidang PAUDNI yang bersangkutan jawaban sangat setuju dan setuju masing-masing 28,5 % dan 32,0% jika dijumlah menjadi 60,5%. Angka ini mendekati angka rata-rata, sehingga menunjukkan hubungan yang signifikan.

Jika angka ini dikorelasikan dengan kriteria penilaian kualitatif maka angka rata-rata 80,3% maupun 60,5 tergolong cukup baik, artinya komponen kualitas pegawai Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo Bidang PAUDNI sudah baik dan harus terus ditingkatkan.

4. Kuantitas Pegawai

Data tentang pelaksanaan kerja pada penelitian ini diperoleh dengan angket bentuk tertutup yang berjumlah 20 butir soal. Angket diberikan kepada 18 responden langsung dengan penjelasan seperlunya agar tidak terjadi ketidakseriusan dalam mengisi angket. Skor yang digunakan dalam angket adalah 1 – 5.

Berdasarkan hal tersebut maka skor tertinggi yang dapat dicapai oleh seorang responden adalah 20×5 adalah 100, sedangkan skor

terendah yang dapat diperoleh untuk setiap responden 20×1 adalah 10. Dengan 18 responden maka total skor yang dapat diraih maksimal adalah $18 \times 100 = 1.800$ dan minimal $18 \times 20 = 360$.

Berdasarkan data angket kuantitas kerja maka diperoleh skor tertinggi 88,00 skor terendah 72,00 dengan rata-rata 80,00. Data tersebut jika dianalisa maka dengan responden 18 orang dengan masing-masing responden menjawab 20 soal akan di dapat 360 jawaban. Jika tiap jawaban skor 5 maka skor maksimal 1.800.

Dari hasil analisa kuantitas pada pegawai Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo Bidang PAUDNI yang menjawab:

- a. Sangat Baik : 58 = 37,0 %
- b. Baik : 77 = 38,5 %
- c. Kurang Baik : 45 = 31,5 %
- d. Tidak Baik : 2 = 10,0%
- e. Sangat Tidak Baik : 2 = 10,0 %

Jika dilihat dari rata-rata komponen kuantitas pegawai maka hasilnya cukup meyakinkan yaitu 80,00%. Hal ini sejalan dengan jawaban yang disampaikan bahwa yang menjawab dengan kuantitas pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo Bidang PAUDNI yang bersangkutan jawaban sangat setuju dan setuju masing-masing 37,0 % dan 38,5 % jika dijumlah menjadi 75,5%. Angka ini mendekati angka rata-rata namun

masih harus diperbaiki lagi, sehingga menunjukkan hubungan yang kurang signifikan.

Jika angka ini dikorelasikan dengan kriteria penilaian kinerja pegawai maka angka rata-rata 75,5 % maupun 75,0 tergolong baik, artinya komponen kuantitas pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo Bidang PAUDNI dengan predikat baik.

D. Pembahasan

Selama ini kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo Bidang PAUDNI hanya diukur dan dinilai pada akhir tahun yang lebih dikenal dengan Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan atau DP3. Pada saat kepala pegawai Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo Bidang PAUDNI memberi nilai pada DP3 tersebut rata-rata tidak memiliki data pendukung yang akurat dan dapat dipertanggungjawabkan. Kepala Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo Bidang PAUDNI hanya mempertimbangkan beberapa alasan saja, misalnya kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan dan sikap di pegawai Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo Bidang PAUDNI dan seterusnya.

Dalam membuat DP3 ditentukan kriteria pegawai dalam 5 kriteria yaitu: amat baik, baik, cukup, kurang baik, dan sangat kurang. Rentangan kriteria ini jika diwujudkan secara kuantitatif sebagai berikut:

1. Amat Baik dengan rentang nilai 91 – 100.
2. Baik dengan rentang nilai 76 – 90.
3. Cukup dengan rentang nilai 60 – 75.
4. Kurang baik dengan rentang nilai 40 – 59.
5. Sangat Kurang memiliki nilai kurang dari 40.

Jika data hasil penelitian di atas dikorelasikan dengan kriteria penilaian DP3, maka dapat diperoleh hasil penilaian:

- a. Keandalan pegawai Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo Bidang PAUDNI dengan skor rata-rata 71,00 maka termasuk kategori cukup.
- b. Sikap pegawai Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo Bidang PAUDNI dengan skor rata-rata 76,30 maka termasuk kategori Baik.
- c. Kualitas pegawai Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo Bidang PAUDNI dengan skor rata-rata 80,30 maka termasuk kategori Baik.
- d. Kuantitas pegawai Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo Bidang PAUDNI dengan skor rata-rata 80,00 maka termasuk kategori baik.

Jika keempat komponen tersebut diurutkan maka akan dapat urutan tertinggi komponen kualitas kerja 80,30, kemudian disusul kuantitas kerja pegawai dengan skor rata-rata 80,00, keandalan dengan skor 76,30 dan sikap dengan skor 71,00.

Akan tetapi jika akan diakumulasikan dalam suatu kriteria kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo Bidang PAUDNI termasuk yang amat baik, baik atau cukup maka perlu menimbang dengan pembobotan masing-masing komponen. Sebab dalam pelaksanaannya keandalan, sikap, kualitas kerja dan kuantitas kerja pegawai Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo Bidang PAUDNI mempunyai pengaruh yang berbeda.

Untuk pembobotan tersebut kami berpedoman pada realita di lapangan bahwa seorang pegawai Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo Bidang PAUDNI kecuali harus bekerja di Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo selama 9 jam di kantor mempunyai beban tambahan manajerial yang terdiri dari empat komponen yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi maka akan lebih bijaksana kalau bobot untuk kualitas kerja tidak sama dengan bobot untuk keandalan, sikap, kualitas kerja dan kuantitas kerja. Dari keandalan akan memacu sebuah kebijakan dan karakteristik sikap kerja, serta sebuah aturan untuk pegawai agar kualitas kerja dipercaya untuk menciptakan sikap yang baik oleh pegawai lingkungan Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo Bidang PAUDNI. Dengan kata lain, kualitas kerja dan kuantitas kerja pegawai Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo Bidang PAUDNI didominasi oleh kualitas kerja pegawai Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo Bidang PAUDNI.

Hal ini terjadi karena untuk ketertiban pegawai dalam melaksanakan tugas sudah diatur dalam undang-undang dan peraturan oleh pemerintah, akan tetapi Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo Bidang PAUDNI masih dapat membentuk sebuah aturan untuk meningkatkan kualitas kerja pegawai dalam bentuk penentuan honor kegiatan, uang saku dan sebagainya. Dari dasar pertimbangan tersebut maka iklim kerja dan kesejahteraan pegawai keduanya dapat dibobot seimbang karena kapasitasnya yang sama.

Permen Nomor 19 Tentang Standar Pengelolaan. Dalam permen itu pengelolaan Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo dikelompokkan menjadi 7 bidang yaitu: 1) Bidang Kesiswaan, 2) Bidang Kurikulum dan Pembelajaran, 3) Bidang Pendidik dan Tenaga Kependidikan, 4) Bidang Sarana dan Prasarana, 5) Bidang Keuangan dan Pembiayaan, 6) Bidang Budaya dan Lingkungan Sekolah, 7) Bidang Peran serta Masyarakat.

Dari 7 bidang tersebut kesejahteraan pegawai Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo Bidang PAUDNI masuk pada dua bidang: 1) pegawai dan tenaga kepegawaian, dan 2) Bidang Keuangan dan Pembiayaan. Kualitas kerja masuk pada satu bidang budaya dan lingkungan Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo Bidang PAUDNI, dan dapat tidaknya dipercaya pegawai masuk dalam semua bidang karena semua bidang menjadi garapan pegawai. Jika hal ini dijadikan pembobotan maka kesejahteraan pegawai,

iklim kerja dan kepemimpinan adalah 2 : 1 : 7 : 5. Atas dasar kondisi riil tersebut dan untuk dapat memberikan kesimpulan terhadap kinerja pegawai dengan mudah dapat diberi bobot pada kesejahteraan pegawai, iklim kerja, dan kepemimpinan dengan 2 : 1 : 7 : 5 sehingga masing-masing memiliki bobot:

- a. Keandalan memiliki bobot $2/10 = 20\%$
- b. Sikap memiliki bobot $1/10 = 10\%$
- c. Kualitas kerja memiliki bobot $4/10 = 40\%$.
- d. Kuantitas kerja memiliki bobot $= 3/10 = 30\%$

Dengan bobot tersebut maka dapat dihitung kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo Bidang PAUDNI Tahun 2016 adalah:

a. Keandalan	$20\% \times 71,00 = 14,20$
b. Sikap	$10\% \times 76,30 = 7,63$
c. Kualitas kerja	$40\% \times 80,30 = 32,12$
d. Kuantitas kerja	$30\% \times 80,00 = \underline{24,00}$
Jumlah	$= 77,95$

Tabel 4.2 Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo Bidang PAUDNI Tahun 2016

No	Variabel Kinerja Pegawai	Bobot	Hasil Kuesioner
1.	Keandalan	$20\% \times 71,00$	14,20
2.	Sikap	$10\% \times 76,30$	7,63
3.	Kuantitas Kerja	$40\% \times 80,30$	32,12
4.	Kualitas Kerja	$30\% \times 80,00$	24,00
Jumlah			77,95

Sumber: Data Primer Diolah (2016)

Dengan kriteria yang dipakai dalam penelitian ini yaitu DP3 angka 77,95 termasuk kategori Baik. Dengan demikian secara keseluruhan kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo Bidang PAUDNI termasuk kategori Baik.

Berdasarkan penelitian yang dibangun pada penelitian ini dan telah terbukti dapat diterima, maka dapat disarankan pada pihak pegawai Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo Bidang PAUDNI terutamadalam mengoptimalkan kinerja pegawai. Kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo Bidang PAUDNI hubungannya dengan empat komponen yaitu keandalan, kualitas kerja, kuantitas kerja, dan sikap. Berdasarkan hasil pengujian, keempatnya berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo Bidang PAUDNI. Dengan tingkat pengaruh dari yang tertinggi sampai dengan yang terendah masing- masing adalah keandalan, sikap, kualitas kerja dan kuantitas kerja. Sehubungan dengan hal tersebut maka pihak Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo Bidang PAUDNI dapat memberikan perhatian terutama:

1. Keandalan

Untuk mewujudkan kuantitas kerja yang bisa memberikan dukungan peningkatan kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo Bidang PAUDNI, dapat

diusahakan melalui dimensi-dimensi kualitas kerja pegawai dengan urutan prioritas pengaruh masing-masing dimensi adalah sebagai berikut:

a. Pengaruh Ideal

Dengan pengaruh ideal, seorang kepala kadang perlu mengambil tindakan tanpa memperdulikan kepentingan pegawai Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo Bidang PAUDNI.

b. Pengembangan Intelektual

Dengan pengembangan intelektual, sebagai tindakan kepala yang tidak pernah percaya pada bawahan karena sikap pedulinya pada pekerjaan.

c. Inspirasi

Dengan inspirasi, atasan memberikan kesempatan kepada para pegawai Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo Bidang PAUDNI untuk turut ambil bagian dalam pengambilan keputusan dengan harapan ada masukan-masukan yang lebih komprehensif sehingga keputusan lebih efektif.

2. Sikap

Sikap pegawai Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo Bidang PAUDNI harus mendapat perhatian pihak Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo Bidang PAUDNI. Jika sikap pegawai Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo Bidang PAUDNI baik maka dapat diberikan penghargaan kepada pegawai

agar pegawai bekerja lebih baik yang pada akhirnya ada peningkatan kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo Bidang PAUDNI.

3. Kualitas Kerja

Kualitas kerja yang dibangun dapat memberikan ruang gerak perilaku pegawai Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo Bidang PAUDNI yang lebih mendorong terhadap peningkatan kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo Bidang PAUDNI. Misalnya adalah pegawai Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo Bidang PAUDNI bekerja secara profesional dengan datang tepat waktu dan disiplin terhadap tanggung jawab pekerjaannya. Hal tersebut dapat dilakukan dengan penghargaan bagi pegawai Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo Bidang PAUDNI profesional terhadap pekerjaannya. Pegawai Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo Bidang PAUDNI senang bekerja bila kepala Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo Bidang PAUDNI selalu memberikan perhatian terhadap pegawai Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo Bidang PAUDNI, akomodatif dan menempatkan pegawai Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo Bidang PAUDNI sebagai partner kerja, meningkatkan intensitas

komunikasi dengan pegawai Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo Bidang PAUDNI lainnya. Pegawai Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo Bidang PAUDNI diharapkan mampu bekerja dengan teratur, sehingga mampu memberikan nilai lebih bagi Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo Bidang PAUDNI atau dengan cara lain dengan memberikan pelatihan kerja.

4. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja bagi pegawai Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo Bidang PAUDNI harus mendapat perhatian pihak Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo Bidang PAUDNI. Jika kuantitas kerja pegawai Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo Bidang PAUDNI dapat diberikan, maka diharapkan kesejahteraan mereka meningkat agar memberikan kerja yang lebih baik yang pada akhirnya ada peningkatan kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo Bidang PAUDNI. Kuantitas kerja tidak hanya secara material saja, akan tetapi bisa berupa imaterial seperti kepastian karir, penghargaan kerja, kenyamanan berkomunikasi dengan rekan kerja dan kepala Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo.

Selain hal itu adanya hubungan kekeluargaan dan saling membantu di luar kepentingan dinas. Hal ini bisa mengurangi beban psikis dan sebagai motivasi untuk bekerja lebih baik.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas dengan rinci pada bab IV, maka dalam bab ini diambil suatu kesimpulan yaitu dari hasil perhitungan ternyata kualitas pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo tahun 2016 dengan skor rata-rata 80,30, dari hasil perhitungan ternyata komponen kuantitas pegawai dapat juga meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo tahun 2016 dengan skor rata-rata 80,00, dari hasil perhitungan ternyata komponen keandalan tahun 2016 dengan skor rata-rata 71,00 dan hasil sikap pegawai Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo tahun 2016 dengan skor rata-rata 76,30.

Dengan menggunakan bobot pembobotan 2 : 1 : 7 : 5 untuk keandalan, sikap, kualitas kerja dan kuantitas kerja pegawai dan sikap pegawai Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo dapat dihitung kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo Tahun 2016 yang meliputi faktor keandalan, sikap, kualitas kerja dan kuantitas kerja pegawai Dinas Pendidikan,

Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo menghasilkan jumlah 77,95.

Dengan kriteria yang dipakai dalam penelitian ini yaitu DP3 angka 77,95 termasuk kategori Baik. Dengan demikian secara keseluruhan kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo 2016 termasuk kategori Baik.

B. Saran

1. Kepada Pegawai Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo

Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo disarankan untuk benar-benar memahami sekaligus menerapkan fungsi dan peranannya. Hal ini berkaitan dengan kesimpulan bahwa skor kualitas kerja menduduki skor tertinggi. Pegawai Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo disarankan untuk selalu berusaha meningkatkan upaya atau cara dalam membina, memotivasi, dan meningkatkan kinerja, mengetahui kelemahan atau hambatan yang ada serta berusaha mengatasi hambatan yang ada.

Dalam rangka meningkatkan kinerja atau prestasi kerja, pegawai Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Purworejo disarankan untuk selalu berusaha meningkatkan kompetensi profesionalnya dengan cara: mengikuti pembinaan-pembinaan, pelatihan-

pelatihan, seminar-seminar baik yang diadakan dalam kota maupun di luar kota, dan berusaha untuk membangkitkan kualitas kerja terutama kualitas kerja yang berasal dari diri pegawai sendiri.

2. Kepada peneliti yang akan datang.

Kepada peneliti yang akan datang diharapkan penelitian mengenai keandalan, sikap, kualitas kerja dan kuantitas kerja pada umumnya dalam meningkatkan kinerja guru, untuk dikaji lebih mendalam dengan berbagai metode penelitian yang lain agar diperoleh penemuan-penemuan baru sehingga dapat dimanfaatkan oleh pihak lembaga pendidikan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menyadari dalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan dan kelemahan yang tidak dapat dihindari, maka berikut ini penulis uraikan hal-hal yang menjadi kelemahan dan kekurangan dari penelitian ini:

a. Keterbatasan komponen penelitian

Secara teoritis banyak faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru.

Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan agar faktor yang diteliti lebih banyak, seperti faktor pelatihan pegawai, kondisi fisik tempat kerja pegawai, perilaku pimpinan, kesejahteraan pegawai, jarak ke tempat kerja dan sebagainya.

b. Keterbatasan instrumen

Belum ada instrumen yang standar untuk mengukur kinerja pegawai, sehingga peneliti mencoba mengembangkan instrumen tersebut

berdasarkan indikator dan sub indikator yang penulis angkat dari beberapa literatur dan peneliti menyadari dalam instrumen ini masih banyak kekurangan dan kelemahan.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

DAFTAR PUSTAKA

- Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah (2003), *Manajemen SDM*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Amirul, Hadi & Haryono, H. (2007), *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Amriyati, Sumarni dan Sutoto (2003), *Kinerja Pegawai Ditinjau dari Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu*. Penelitian Pasca Sarjana. Yogyakarta.
- Armstrong, M. (2008). Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice: 11th ed. London: Kogan Page.*
- Arikunto, Suharsimi (2006), *Prosedur Penelitian*. Jakarta. PT. Rineka Cipta.
- Azwar, S (2007), *Penyusunan Skala Psikologi*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Boyd, Walker dan Larreche. 2004. *Manajemen Pemasaran : Suatu Pendekatan Strategis dengan Orientasi Global, Edisi Kedua*. Jakarta : Erlangga.
- Dessler, Gary (2007), *Manajemen Personalia, Edisi Ketiga*, Jakarta: Erlangga.
- Fattah, Nanang (2006), *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: Rosdakarya.
- Freddy, Rangkuti (2006), *Teknik Mengukur dan Strategi Meningkatkan Kepuasan Pelanggan*. Jakarta : Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama.
- Hadi, Sutrisno (2000), *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta
- Handoko, TH (2001), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia edisi : 2*. Yogyakarta. BPFE.
- Husen, Umar (2004), *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta. PT. Sun.
- Husnan, Suad (2000), *Manajemen Personalia*. Yogyakarta. BPFE.
- Istijanto (2006), *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Sun.
- Kotler, Amstrong (2008), *Prinsip-Prinsip Pemasaran I. Edisi Kedua Belas*. Jakarta: Erlangga.

Luthans, Fred, 2005. *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh, Diterjemahkan oleh : Vivin Andhika Yuwono; Shekar Purwanti; Th.Arie Prabawati; dan Winong Rosari. Penerbit Andi, Yogyakarta.

Mangkunegara, Anwar Prabu (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung

Manullang, M. (2000), *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta. Gajah Mada University Press.

Mathis, R dan Jackson, W. (2006), *Human Resources Development (Track MBA series/terjemahan)*. Jakarta; Prestasi Pustaka

Michael, Amstrong (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Elex Media Komputindo.

Milkovich, George T., John W. Boudreau. (1994). *Human Resource Management*. USA: Richard D. Irwin.

Nurlaila, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Ternate: Penerbit LepKhair.

Panji, Anoraga (2006), *Psykologi Kerja*. Jakarta. PT. Rineka Cipta.

Pidarta, Made (2009), *Supervisi Pendidikan Kontekstual*. Jakarta : Rineka Cipta.

Porter, Michael E. 2007. *Strategi Bersaing (competitive strategy)*. Tangerang : Kharisma Publishing Group.

Ralph Barra, Alih Bahasa Agus Maulana, Ir. MBA, Kristina, Ir. P,H, (2006), *Menerapkan Gugus Mutu*. Penerbit Erlangga.

Robbins, Stephen P. (2006), *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.

Prawirosentono, Suryadi (2008), *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta:BPFE.

Santoso, Soeroso (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia di Organisasi, Suatu Pendekatan Sistem*. Jakarta. EGC.

Siagian, Sondang (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.

Siagian, Sondang (2002), *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta. PT. Rineka Cipta.

Sondang P. Siagian (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.

Sri Budi Cantika Yuli (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang. UMM Pres.

Sugiyono (2006), *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung. CV. Alfa Beta.

Sugiyono (2012), *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung : ALFABETA.

Sulistiyani, Ambar Teguh, (2003), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Graha Ilmu.

Tempe, A. Dale (2002), *Kinerja*. Jakarta : PT. Gramedia Asri Media.

Veithzal Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Werther, William B and Keith Davis. 2006. *Human Resources And Personnel Management*. Fifth Edition. McGrawHill. Inc. New York

<http://baby lucuna.blogspot.co.id/2011/03/observasi-wawancara-kuisisioner-teknik.html>