

---

## MANAJEMEN KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN TANAH DATAR

Khairunnisah LBS<sup>[1]</sup>, Sufyarma Marsidin<sup>[2]</sup>.

e-mail: [khairunnisah.lbs6778@gmail.com](mailto:khairunnisah.lbs6778@gmail.com)<sup>[1]</sup>, [sufyarma1954@gmail.com](mailto:sufyarma1954@gmail.com)<sup>[2]</sup>,

Universitas Negeri Padang

### Abstract

This research was based on the observation of the author at the Tanah Datar District Education and Culture Office conducted by the leadership, namely the Head of the Division and the Head of the Session which were categorized Good. This type of research is descriptive research. The population of this study was all employees at the Tanah Datar District Education and Culture Office, which numbered 62 people. The data collection tool in this study is a questionnaire or questionnaire, which is arranged in the form of a Likert sketch that has been tested for validity and reliability. Data analyzed using the average formula. The results showed that the performance management of employees at the Tanah Datar District Education and Culture Office showed that 1) employee performance planning was in the Good category with an average score of 3.75, 2) the implementation of employee performance is in the Good category with an average score of 3.73, 3) the assessment of employee performance is in the category of Good Enough with an average score of 3.58, 4) reviewing employee performance in the Good category, with an average score of 3.67, 5) improvement in employee performance in the Good category with an average score namely 3.63, and then general the performance management of the Culture and Education Office of the Tanah Datar District staff has been well managed.

**The Key word: management, staff performance**

**How to cite :** Lbs, K., & Marsidin, S. (2019). Manajemen Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tanah Datar. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 8.



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2019 by author and Universitas Negeri Padang.

### PENDAHULUAN

Manajemen adalah salah satu bagian terpenting dalam suatu organisasi. Manajemen merupakan pengelolaan terhadap semua bagian-bagian organisasi yaitu pengelolaan sumber daya manusia, material, mesin, uang dan informasi. Sumber daya tersebut harus dikelola dengan baik, sehingga organisasi tersebut dapat berjalan sesuai dengan tujuan, visi dan misi organisasi tersebut.

Manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari manajemen keorganisasian yang memusatkan perhatian pada unsur manusia.

Unsur manusia ini berkembang menjadi suatu bidang ilmu khusus yang mempelajari bagaimana proses pemanfaatan sumber daya manusia. Seperti yang dinyatakan oleh (Alkadri, 2017) bahwa manajemen sangat penting termasuk manajemen sarana dan prasarana yang dapat berpengaruh terhadap jumlah siswa. Selain dari sarana dan prasarana bidang garapan lain juga penting, seperti hasil penelitian dari (Ningrum, 2014) bahwa manajemen bidang-bidang pendidikan sangat penting, salah satunya yaitu public relation.

Sebagaimana yang dinyatakan sebelumnya bahwa manajemen bidang-bidang pendidikan itu penting, (Samsuni, 2017); (Hariandja, 2007) juga menyatakan bahwa Manajemen sumber daya manusia penting dalam sebuah organisasi. Hal itu karena dalam manajemen sumber daya manusia menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu, *planning*, *organizing*, *leading*, *controlling* didalam setiap aktivitas /fungsi operasional sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan, demosi dan transfer, penilaian kinerja hubungan industrial, serta pemutusan hubungan kerja, yang ditunjukkan bagi peningkatan kontribusi produktif dari SDM organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Organisasi terdiri dari sekelompok orang yang bekerjasama dalam suatu tempat untuk mencapai tujuan yang sama. Tujuan yang ingin dicapai tersebut harus sejalan dengan visi dan misi yang ingin dicapai oleh organisasi tersebut. Organisasi tersebut juga harus memiliki struktur yang jelas, program kerja, sumber daya manusia maupun sumber daya material dan sarana prasarana, sehingga organisasi tersebut dapat bekerja.

Manajer adalah orang yang melaksanakan kegiatan manajemen dalam organisasi. Dalam setiap organisasi, para manajer memastikan bahwa keseluruhan tujuan

yang telah ditetapkan oleh organisasi dapat diwujudkan melalui rangkaian kegiatan manajemen, baik yang bersifat fungsional maupun yang bersifat operasional. Salah satu tugas dari seorang manajer adalah mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) dalam organisasi, melakukan penilaian terhadap kinerja pegawainya dan memberikan solusi terhadap permasalahan kerja pegawai.

Pegawai memiliki tugas dan fungsi yang telah dibebankan kepadanya. Pegawai tersebut dituntut harus memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya. Sehingga bisa dinyatakan bahwa kinerja tersebut penting. Hal ini juga dinyatakan oleh (Triastuti, 2018); (Widiari, 2017) bahwa kinerja pegawai penting bagi organisasi. Kinerja merupakan bagian dari pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi ataupun kantor. Kinerja dari seorang pegawai maupun karyawan adalah tonggak bagi keberhasilan program kerja dari organisasi tersebut. Kinerja harus dikelola oleh pimpinan, sehingga para pegawai maupun karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tujuan dan standar yang diharapkan.

Kinerja pegawai merupakan sejauh mana pegawai tersebut dapat melaksanakan tugas dengan baik dalam arti kata pelaksanaan tersebut sesuai dengan rencana, sehingga diperoleh hasil yang memuaskan untuk

tercapainya kinerja pegawai dengan baik. Maka pegawai dituntut untuk memiliki *skill* yang mampu melaksanakan tugas sebagai aparatur pemerintah sesuai dengan tugasnya, hal ini sesuai dengan pendapat (Afriansyah, 2019). Oleh karena itu, agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus memiliki keinginan yang tinggi untuk mengerjakan serta mengetahui pekerjaannya (Juffri, 2013).

Manajemen kinerja merupakan seni dalam mengatur seluruh proses atau kegiatan kerja yang dilakukan oleh seluruh bagian organisasi sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Kegiatan yang dilakukan meliputi, perencanaan terhadap kinerja pegawai, pelaksanaan kinerja pegawai, penilaian kinerja pegawai dan tindak lanjut penilaian kinerja pegawai.

Dalam manajemen kinerja tersebut sangat dibutuhkan kerjasama antara pimpinan dengan pegawai serta kerjasama antara pegawai dengan pegawai sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Kerjasama yang dilakukan oleh pimpinan dengan pegawai adalah bagaimana seharusnya pimpinan tersebut memberikan masukan atau melakukan evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai, sebaliknya pegawai juga harus bertanya kepada pimpinan apabila pekerjaan tersebut masih kurang jelas. Sedangkan kerjasama antara pegawai yang satu dengan dengan pegawai yang lain adalah bagaimana pegawai tersebut harus

saling membantu dan saling mendukung dan peduli.

Pada kenyataannya masih banyak ditemui berbagai masalah yang berhubungan dengan manajemen kinerja yang penulis amati ketika mengikuti pelaksanaan Praktek Lapangan Manajemen di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tanah Datar mulai tanggal 12 Juni 2017 sampai dengan 12 Agustus 2017, terlihat bahwa Manajemen Kinerja Pegawai masih belum dikelola dengan Baik. Hal ini ditandai dengan adanya fenomena-fenomena, berikut ini:

1. Pimpinan kurang memberikan penjelasan kepada pegawai terkait dengan tugas yang diberikannya. Hal ini terlihat ketika pegawai masih bekerja, masih ada pegawai yang kurang paham tentang melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan masih banyak terulang kesalahan-kesalahan ketika diperiksa oleh pimpinan.
2. Pimpinan kurang teliti ketika memeriksa tugas pegawai, hal ini terlihat ketika data yang akan disimpan diperiksa kembali oleh pegawai salah satu bidang ternyata masih ada kesalahan penghitungan atau penulisan.
3. Pimpinan kurang memiliki waktu untuk meninjau kinerja pegawai, hal ini terlihat ketika pimpinan melakukan tugas di luar kota, sehingga ketika pimpinan kembali bekerja pekerjaan yang akan diperiksanya sudah banyak.

4. Belum adanya standar kerja yang tersedia atau yang dibuat oleh pimpinan, hal ini dapat dilihat ketika masih ada pegawai yang melakukan kegiatan lain selain pekerjaan kantor, contohnya memainkan media sosial dikomputernya, memainkan hp dan ada juga yang keluar ke kantin ketika jam kerja masih berlangsung, sehingga berdampak pada kinerjanya, karena pegawai tersebut tidak bisa fokus terhadap pekerjaannya.
5. Pimpinan kurang membantu pegawai untuk saling bekerjasama dengan sesama pegawai lainnya, contohnya dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Tujuan penelitian ini dilakukan adalah untuk mendapatkan informasi tentang:

1. Bagaimanakah Perencanaan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tanah Datar
2. Bagaimanakah Pelaksanaan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tanah Datar.
3. Bagaimanakah Penilaian Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tanah Datar.
4. Bagaimanakah Review Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tanah Datar.
5. Bagaimanakah Perbaikan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tanah Datar.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Jumlah populasi dalam penelitian ini seluruh pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tanah Datar yang berjumlah 62 orang. Instrumen penelitian yang digunakan adalah angket model Skala *Likert* dengan lima alternatif pilihan jawaban. Teknik analisis data dilakukan dengan verifikasi data, tabulasi data, menghitung skor rata-rata, mendeskripsikan data yang diolah ke dalam tabel, menentukan kriteria skor rata-rata yang diperoleh.

## **HASIL PENELITIAN**

Berdasarkan perencanaan kinerja pegawai terlihat skor yang tertinggi pada sub indikator Tujuan dan Sasaran Kinerja yaitu 3,96 pada kategori Baik. Kategori terendah diperoleh sub indikator waktu perencanaan dengan skor 3,52 dengan kategori Cukup Baik. Secara keseluruhan Manajemen Kinerja Pegawai dilihat dari segi Perencanaan Kinerja Pegawai adalah 3,75 atau pada kategori Baik.

Berdasarkan pelaksanaan kinerja pegawai terlihat skor yang tertinggi pada sub indikator Lingkungan Kerja yaitu 3,83 pada kategori Baik. Kategori terendah diperoleh sub indikator Kerjasama dengan skor 3,62 dengan kategori Baik. Secara keseluruhan Manajemen Kinerja Pegawai dilihat dari segi Pelaksanaan Kinerja Pegawai adalah 3,73 atau pada kategori Baik.

Berdasarkan penilaian kinerja pegawai terlihat skor yang tertinggi pada sub indikator Manfaat Penilaian Kinerja yaitu 3,65 pada kategori Baik. Kategori terendah diperoleh sub indikator Metode Penilaian Kinerja dengan skor 3,47 dengan kategori Cukup Baik. Secara keseluruhan Manajemen Kinerja Pegawai dilihat dari segi Penilaian Kinerja Pegawai adalah 3,58 atau pada kategori Cukup Baik.

Berdasarkan review kinerja pegawai terlihat skor yang tertinggi pada sub indikator Mengelola Review Kinerja yaitu 3,70 pada kategori Baik. Kategori terendah diperoleh sub indikator Tipe Review Kinerja dengan skor 3,64 dengan kategori Baik. Secara keseluruhan Manajemen Kinerja Pegawai dilihat dari segi Review Kinerja Pegawai adalah 3,67 atau pada kategori Baik.

Berdasarkan perbaikan kinerja pegawai terlihat skor yang tertinggi pada sub indikator Tindak Lanjut yaitu 3,63 pada kategori Baik. Kategori terendah diperoleh sub indikator Proses Perbaikan Kinerja dengan skor 3,62 dengan kategori Baik. Secara keseluruhan Manajemen Kinerja Pegawai dilihat dari segi Perbaikan Kinerja Pegawai adalah 3,63 atau pada kategori Baik.

## **PEMBAHASAN**

Untuk lebih jelasnya pembahasan hasil penelitian mengenai manajemen kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tanah Datar dalam aspek:

perencanaan kinerja pegawai, pelaksanaan kinerja pegawai, penilaian kinerja pegawai, review kinerja pegawai dan perbaikan kinerja pegawai.

Perencanaan kinerja merupakan awal dari sebuah pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai disuatu organisasi atau kantor. Dengan adanya perencanaan, maka pekerjaan akan terjadwal dan tersusun sesuai dengan rencana agar dapat mencapai hasil yang diinginkan oleh organisasi.

Menurut *Bacal* dalam (Irham, 2015) perencanaan kinerja adalah suatu proses dimana karyawan dan manajer bekerjasama merencanakan apa yang yang harus dikerjakan karyawan pada tahun mendatang, menentukan bagaimana kinerja harus diukur, mengenali dan merencanakan cara mengatasi kendala, serta mencapai pemahaman bersama tentang pekerjaan itu.

Skor tertinggi pada hasil penelitian yang dilakukan yaitu pada sub indikator Tujuan dan Sasaran Kinerja yaitu 3,96 pada kategori Baik. Tujuan dan Sasaran Kinerja Pegawai sudah direncanakan dan ditetapkan dengan jelas, mudah dimengerti, dapat diukur dan sesuai dengan hasil yang harus dicapai sumber daya manusia dalam organisasi. Hal ini sesuai dengan pendapat (Sinambela, 2016), yaitu sasaran yang efektif dinyatakan dengan baik dalam bentuk kata kerja secara spesifik dan dapat diukur. Sasaran yang efektif dinyatakan secara spesifik, dapat diukur, dapat dicapai, berorientasi pada

---

hasil, dan dalam batasan waktu tertentu yang dapat dinyatakan dengan SMART.

Sedangkan skor terendah diperoleh pada sub indikator waktu perencanaan dengan skor 3,52 dengan kategori Cukup Baik. Waktu perencanaan yang Cukup Baik sesuai dengan hasil penelitian yaitu pimpinan permasing-masing tim/bidang masih membutuhkan waktu yang cukup lama dalam melakukan tugas perencanaan kinerja pegawai dan revisi terhadap perencanaan kinerja, hal ini terlihat dari rata-rata jawaban dari angket yang diisi oleh para pegawai. Sesuai dengan pendapat (Wibowo, 2016) yaitu “Perencanaan kinerja merupakan awal manajemen kinerja karyawan sepanjang tahun. Perencanaan tersebut dilakukan dengan mengadakan rapat kerja tahunan, yang dilakukan oleh seluruh pimpinan permasing-masing departemen dalam organisasi.”

Berdasarkan keseluruhan hasil penelitian tersebut, tampak bahwa perencanaan kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tanah Datar sudah mengarah kearah pada kategori Baik dengan skor rata-rata adalah 3,75. Data menunjukkan bahwa perencanaan kinerja pegawai sudah mengarah pada kategori baik. Hal ini dapat dilihat bahwa pimpinan sudah menentukan apa tujuan yang ingin dicapai, waktu perencanaan kinerja yang sudah dijadwalkan, sasaran serta standar yang ingin dicapai oleh organisasi sudah tertata dengan rapi sesuai dengan visi misi organisasi.

Menurut (Moeheriono, 2014) Pada tahap pelaksanaan kinerja para pimpinan atau manajer harus bertanggung jawab melakukan mengorganisasi, mengoordinasi, mengendalikan, mendelegasikan dan mengarahkan kepada seluruh staf. Disamping itu, dalam tahap implementasi kinerja sangat mungkin terjadi perubahan lingkungan yang signifikan sehingga perencanaan kinerja yang telah dibuat menjadi tidak relevan. Untuk itu, pimpinan harus segera merevisi rencana kinerja, membuat tujuan-tujuan dan strategi baru untuk merespon perubahan yang terjadi.

Skor tertinggi hasil penelitian yaitu pada sub indikator Lingkungan Kerja yaitu 3,83 pada kategori Baik. Sedangkan kategori terendah diperoleh sub indikator Kerjasama dengan skor 3,62 dengan kategori Baik. Menurut (Wibowo, 2016) dalam suatu organisasi berbasis tim, pencapaian kinerja organisasi sangat ditentukan oleh kinerja tim yang terdiri dari sekelompok orang dengan latar belakang budaya berbeda dan kompensasinya bervariasi.

Secara keseluruhan Manajemen Kinerja Pegawai dilihat dari segi Pelaksanaan Kinerja Pegawai adalah 3,73 atau pada kategori Baik. Data menunjukkan bahwa pelaksanaan kinerja pegawai di kantor sudah mengarah kearah yang baik. Jika pimpinan dapat mengelola pelaksanaan kinerja pegawai dengan baik, maka pegawai akan dapat melaksanakan pekerjaan dengan lancar. Salah satu hal yang harus

diperhatikan dalam pelaksanaan kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja atau situasi kerja memberikan kenyamanan sehingga memotivasi kinerja karyawan.

Menurut (Kasmir, 2016) Penilaian kinerja adalah suatu proses yang dilakukan secara sistematis untuk menilai keseluruhan kinerja pegawai dalam jangka waktu atau periode tertentu.

Berdasarkan hasil penelitian Secara keseluruhan Manajemen Kinerja Pegawai dilihat dari segi Penilaian Kinerja Pegawai adalah 3,58 atau pada kategori Cukup Baik. Skor tertinggi pada sub indikator Manfaat Penilaian Kinerja yaitu 3,65 pada kategori Baik. Sedangkan kategori terendah diperoleh sub indikator Metode Penilaian Kinerja dengan skor 3,47 dengan kategori Cukup Baik.

Penilaian kinerja pegawai yang dilakukan oleh pimpinan masih pada kategori Cukup Baik, hal ini terlihat pada jawaban dari pegawai tentang metode pimpinan dalam melakukan penilaian kinerja masih kurang baik dan pimpinan masih kurang memberikan saran kepada pegawai apabila para pegawai melakukan kesalahan dalam bekerja. Hal ini sesuai dengan pendapat (Budihardjo, 2015) bahwa, penilaian kinerja karyawan perlu dilakukan secara rutin, periodik dan terprogram. Sehingga penilaian kinerja dapat memperoleh hasil yang diinginkan sesuai pendapat (Lina, 2014).

Menurut (Wibowo, 2016) Review yang efektif memberikan beberapa manfaat bagi pekerja dalam: (1) melanjutkan motivasi dan komitmen, (2) memperbaiki kinerja secara berkelanjutan, (3) memberikan arah dan menyetujui kontribusi yang diharapkan, (4) menetapkan target sejalan dengan tujuan organisasi dan tim, (5) pengembangan review sejauh ini, (6) mengidentifikasi kebutuhan training, (7) menghargai keberhasilan dan mau belajar dari kekecewaan, (8) memahami aspirasi karier dan menilai potensi, dan (9) menggabungkan gagasan untuk perubahan.

Berdasarkan hasil penelitian Secara keseluruhan Manajemen Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tanah Datar dilihat dari segi Review Kinerja Pegawai adalah 3,67 atau pada kategori Baik. Skor yang tertinggi pada sub indikator Mengelola Review Kinerja yaitu 3,70 pada kategori Baik. Sedangkan kategori terendah diperoleh sub indikator Tipe Review Kinerja dengan skor 3,64 dengan kategori Baik.

Review kinerja pegawai yang dilakukan oleh pimpinan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tanah Datar sudah dapat dilakukan dengan baik, pimpinan sudah melakukan review kinerja pegawai sesuai dengan agenda yang tersedia. Pimpinan juga memberikan solusi terkait permasalahan yang dialami oleh pegawai pada saat dilakukan review kinerja pegawai.

Menurut (Wibowo, 2016) Kinerja individu, tim, atau organisasi dapat mencapai tujuan seperti yang diharapkan, namun dapat pula tidak mencapai harapan. Perbaikan terhadap kinerja harus dilakukan karena prestasi kerja yang dicapai tidak seperti diharapkan. Dengan melakukan perbaikan kinerja, diharapkan tujuan organisasi dimasa depan dapat dicapai dengan lebih baik lagi.

Berdasarkan hasil penelitian Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tanah Datar dilihat dari segi Perbaikan Kinerja Pegawai adalah 3,63 atau pada kategori Baik. Skor yang tertinggi pada sub indikator Tindak Lanjut yaitu 3,63 pada kategori Baik. Sedangkan kategori terendah diperoleh sub indikator Proses Perbaikan Kinerja dengan skor 3,62 dengan kategori Baik.

Pimpinan sudah mengelola perbaikan kinerja pegawai dengan baik, hal ini dilihat dari jawaban para pegawai bahwa pimpinan memberikan solusi apabila ada permasalahan terkait dengan pekerjaan yang dilaksanakan pegawai. Pimpinan juga memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengikuti pelatihan-pelatihan diluar instansi Dinas Pendidikan dan juga pimpinan memberikan bimbingan pribadi bagi pegawai.

#### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Perencanaan kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tanah Datar berada pada kategori Baik dengan skor rata-rata 3,75.
2. Pelaksanaan kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tanah Datar berada pada kategori Baik dengan skor rata-rata 3,73.
3. Penilaian kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tanah Datar berada pada kategori Cukup Baik dengan skor rata-rata 3,58.
4. Review kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tanah Datar berada pada kategori Baik dengan skor rata-rata 3,67.
5. Perbaikan kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tanah Datar berada pada kategori Baik dengan skor rata-rata 3,63.

Adapun saran untuk Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tanah Datar, pegawai dan mahasiswa adalah :

1. Berdasarkan hasil pengolahan data mengenai perencanaan kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tanah Datar berada pada kategori Baik, untuk itu diharapkan bagi pimpinan untuk memperbaiki waktu perencanaan agar menjadi Baik dan efektif, serta meningkatkan tujuan dan sasaran

kinerja dan standar kinerja agar menjadi Sangat Baik.

2. Berdasarkan hasil pengolahan data mengenai pelaksanaan kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tanah Datar berada pada kategori Baik, untuk itu diharapkan bagi pimpinan untuk meningkatkan lingkungan kerja, kinerja individu, kinerja kelompok serta kerjasama antara seluruh pegawai, sehingga pelaksanaan kinerja pegawai menjadi Sangat Baik kedepannya.
3. Berdasarkan hasil pengolahan data mengenai penilaian kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tanah Datar berada pada kategori Cukup Baik, untuk itu diharapkan bagi pimpinan untuk memperbaiki metode penilaian kinerja pegawai agar bisa menjadi Baik, serta meningkatkan manfaat penilaian kinerja pegawai dan hal-hal yang penting dalam penilaian kinerja pegawai agar menjadi Sangat Baik.
4. Berdasarkan hasil pengolahan data mengenai review kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tanah Datar berada pada kategori Baik, untuk itu diharapkan bagi pimpinan meningkatkan review kinerja pegawai agar menjadi Sangat Baik.
5. Berdasarkan hasil pengolahan data mengenai perbaikan kinerja pegawai Dinas

Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tanah Datar berada pada kategori Baik, untuk itu diharapkan bagi pimpinan meningkatkan proses perbaikan kinerja pegawai dan tindak lanjut perbaikan kinerja menjadi Sangat Baik.

6. Bagi peneliti, untuk lebih memperbaiki diri dalam mendalami materi tentang manajemen kinerja pegawai sebagai bekal mengembangkan pengetahuan yang lebih luas.
7. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah tinjauan pustaka tentang manajemen kinerja pegawai serta diharapkan dapat meneliti lebih lanjut tentang manajemen kinerja pegawai.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Afriansyah, H. (2019). *Administrasi Pendidikan di Indonesia*.  
<https://doi.org/10.31227/osf.io/2fhyc>
- Alkadri, H. dkk. (2017). No Title. *Essentiality of Management of Facilities and Infrastructure toward a Number of Students of Early Years Institutions*, 169.
- Budihardjo, M. (2015). *Panduan Praktis Penilaian Kinerja Karyawan*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Hariandja, M. T. E. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: PT Gramedia Widhiarsana Indonesia, Grasindo.
- Irham, F. (2015). *Manajemen Kinerja, Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Juffri, A. (2013). *Analisis Kinerja Pegawai*. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya*

- 
- Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Lina, D. (2014). *Analisis Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Sistem Reward Sebagai Variabel Moderating*. 14.
- Moeheriono. (2014). *Pengukuran Kinerja, Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Ningrum, T. A. (2014). *Pelaksanaan Public Relations di SMK Swasta se-Kecamatan Padang Barat*. 2(1).
- Samsuni, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 17.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Membangun Tim Kerja yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Triastuti, D. A. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja Kompetensi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank Cabang Tasikmalaya*. 2.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Widiari, I. A. R. dan G. S. D. (2017). *Evaluasi Kinerja Pegawai Kontrak Melalui Tujuh Kompetensi Spencer Pada Pelayanan Denpasar Sewerage Development Project (DSDP)*. 2.