

# KINERJA PEGAWAI DINAS PASAR KOTA PADANG

**Wiwied Kurniawati**

*Jurusan Administrasi Pendidikan FIP UNP*

## *Abstract*

*This study to obtain information on employee perceptions of the process, style and effectiveness of decision-making by the leadership at the Department of Dinas Pasar Kota Padang. This is a descriptive study. Total population of respondents sample taken is 64% of the total population is 89 people. The technique used is Stratified Proportional Random Sampling Technique. Data collection tool used was a Likert scale. Thus it can be said that the employee perception of the Decision by the Dinas Pasar Kota Padang is performing quite well (3.57).*

*Kunci : Kinerja Pegawai*

## **PENDAHULUAN**

Di era globalisasi sekarang ini, untuk mewujudkan pemerintahan yang baik menjadi suatu hal yang tidak dapat ditawar lagi keberadaannya dan mutlak terpenuhi. Prinsip-prinsip pemerintahan yang baik meliputi antara lain: (1) akuntabilitas yang diartikan sebagai kewajiban untuk mempertanggungjawabkan kinerjanya; (2) keterbukaan dan transparansi (openness and transparency) dalam arti masyarakat tidak hanya dapat mengakses suatu kebijakan tetapi juga ikut berperan dalam proses perumusannya; (3) ketaatan pada hukum dalam artian seluruh kegiatan didasarkan pada aturan hukum yang berlaku dan aturan hukum tersebut dilaksanakan secara adil dan konsisten; dan (4) partisipasi masyarakat dalam berbagai kegiatan pemerintahan umum dan pembangunan. Dalam konteks ini, penerapan prinsip-prinsip “good governance” dalam pengelolaan pemerintahan menjadi suatu tuntutan utama oleh karena masyarakat mulai kritis dalam memonitor dan mengevaluasi manfaat serta nilai yang diperoleh atas pelayanan dari instansi pemerintah.

Sementara kenyataan di Dinas Pasar Kota Padang, masih terkesan bahwa kinerja pegawai belum sepenuhnya tercapai. Hal ini terlihat dari beberapa fenomena diantaranya:

- Kuantitas dan kualitas pegawai masih rendah
- Kurangnya pengetahuan dan kemampuan pegawai dalam bekerja
- Kurangnya ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan keinginan pimpinan.
- Kerjasama antara rekan kerja masih kurang

- Sarana dan prasarana serta fasilitas penunjang yang masih kurang
- Sistem aplikasi komputer yang belum stabil dan masih belum mencukupi.
- Masih banyak pegawai yang kurang mahir dan professional dalam bekerja
- Pegawai dalam menjalankan tugas belum memahami Tupoksi (Tugas Pokok dan Fungsi) masing-masing
- Pengawasan dan evaluasi dari atasan terhadap bawahan belum terlaksana secara optimal

Fenomena diatas menunjukkan bahwa kinerja pegawai belum seperti yang diharapkan. Hal inilah yang membuat penulis merasa perlu melakukan penelitian dengan judul **“Kinerja Pegawai Dinas Pasar Kota Padang”**. Penelitian ini diharapkan mampu menemukan pemecahan masalah terkait aspek kinerja pegawai.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini termasuk penelitian deskriptif, yang berkaitan dengan pengumpulan data untuk memberikan gambaran atau penegasan suatu konsep atau gejala, guna menjawab pertanyaan yang akhirnya dapat mengambil suatu kesimpulan umum dari realita yang ada. Sesuai dengan pendapat Sudjana dan Ibrahim (2007:64) bahwa “penelitian deskriptif adalah penelitian yang berusaha mendeskripsikan suatu gejala, fakta, peristiwa, kejadian yang sedang terjadi pada saat sekarang”. Dengan demikian penelitian ini akan mendeskripsikan tentang “Kinerja Pegawai Dinas Pasar Kota Padang”. Populasi penelitian dalam proposal ini adalah seluruh pegawai Dinas Pasar Kota Padang yaitu berjumlah 141 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik Stratified Proporsional Sampling. Strata yang dipertimbangkan untuk menentukan besarnya sampel adalah strata pendidikan. Dari hasil perhitungan yang dilakukan ternyata besarnya adalah 90. Maka besarnya sampel adalah dari  $\frac{89}{141} \times 100\% = 63,12\%$  dibulatkan menjadi 64%. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik Stratified Proporsional Sampling. Strata yang dipertimbangkan untuk menentukan besarnya sampel adalah strata pendidikan dengan menggunakan kriteria Strata Golongan < S1 dan S1 sehingga didapat besar sampel sebanyak 89 orang pegawai. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang langsung diperoleh dari responden pegawai di Dinas Pasar Kota Padang. Data yang dikumpulkan dianalisa dan diolah sesuai dengan tujuan penelitian, untuk mengolah data digunakan analisa statistic rata-rata (mean).

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Kinerja pegawai dinas pasar Kota Padang dapat dilihat dari berbagai aspek, yaitu: 1) kualitas kinerja, 2) efektivitas, 3) ketepatan waktu dan 4) kemandirian.

### ***Kinerja pegawai dinas pasar Kota Padang dilihat dari segi kualitas***

Hasil pengolahan data mengenai kinerja pegawai dinas pasar kota padang dalam segi kualitas kerja jelas tergambar pada tabel 4. Pada Tabel 4 dapat dilihat bahwa kinerja pegawai dinas pasar kota padang berada pada kategori baik (skor rata-rata 4,06). Ini berarti kinerja seluruh pegawai dinas pasar kota Padang yang dilakukan terlaksana dengan baik

Tabel 4. Hasil Analisis Data Kinerja Pegawai Dinas Pasar Kota Padang Dari Segi Kualitas Pekerjaan

Kualitas Kerja Pegawai	Alternatif Jawaban										Jumlah		Skor Rata 2
	SL		SR		KD		JR		TP				
	F	Skor	F	skor	F	Skor	F	Skor	F	Skor	F	skor	
1. Dalam melaksanakan pekerjaan saya selalu berusaha untuk mencapai target yang telah ditetapkan oleh instansi.	40	200	28	112	27	81	2	4	1	1	90	362	4.02
2. Saya merasa bahwa pekerjaan saya selama ini sesuai dengan tujuan yang ditentukan oleh instansi.	35	175	36	144	9	27	0	0	0	0	90	372	4.13
3. Target kerja tidak penting, yang penting pekerjaan selesai.	45	225	40	160	36	108	10	20	10	10	90	346	3.84
4. Rencana kerja dalam pekerjaan disusun oleh diri sendiri.	20	100	40	160	35	105	5	10	0	0	90	398	4.41
5. Program kerja yang telah disusun dapat diimplementasikan ke dalam kegiatan-kegiatan dalam pekerjaan.	45	225	36	144	23	69	1	2	0	0	90	396	4.40
6. Perencanaan dan pengorganisasian seluruh staf dan rekan kerja dalam kelompok dapat dilakukan oleh diri sendiri dan berjalan dengan baik.	30	150	36	144	27	81	2	4	1	1	90	352	3.91
7. Perencanaan dan pengorganisasian pembagian tugas dapat dilakukan dengan baik pada kelompok dan rekan kerja sendiri.	20	100	30	120	15	45	4	8	5	5	90	335	3.96
8. Masalah-masalah yang berkenaan dengan pekerjaan baik di kantor maupun di lapangan dapat diatasi dengan baik.	30	150	36	144	27	81	2	4	1	1	90	365	4.06

Kualitas Kerja Pegawai	Alternatif Jawaban										Jumlah		Skor Rata 2
	SL		SR		KD		JR		TP				
	F	Skor	F	skor	F	Skor	F	Skor	F	Skor	F	skor	
9. Tugas yang sulit dapat diselesaikan dengan baik dan selalu berusaha mencari penyelesaian yang tepat untuk mengurangi resiko yang ada.	20	100	40	160	9	27	0	0	0	0	90	346	3.84
10. Saya melebihi batas waktu dalam melakukan pekerjaan.	30	150	40	160	3	9	2	4	0	0	90	356	3.72
11. Dengan prestasi dan bekerja, pekerjaan yang telah dikerjakan dihargai oleh pihak instansi.	45	225	40	160	36	108	10	20	10	10	90	398	4.42
12. Disamping gaji pokok yang diterima secara rutin, baik setiap bulan, minggu, atau perhari, tunjangan dan bonus pun didapat secara bertahap.	20	100	40	160	27	81	2	4	1	1	90	346	3.84
13. Jika pekerjaan dilakukan dengan baik, rajin, dan tekun posisi yang lebih baik dan lebih tinggi pun dapat diperoleh dan dipromosikan oleh pihak instansi atau atasan.	45	225	32	128	3	9	10	20	0	0	90	382	4.24
<b>Rata-rata</b>												<b>4,06</b>	

Berdasarkan tabel 4 di atas dapat dilihat dari kualitas kerja pegawai dinas pasar Kota Padang diperoleh skor rata-rata tertinggi 4,42 berada pada item Dengan prestasi dan bekerja, pekerjaan yang telah dikerjakan dihargai oleh pihak instansi. Skor rata-rata terendah 3,72 berada pada item Saya melebihi batas waktu dalam melakukan pekerjaan.

### ***Kinerja Pegawai Dinas Pasar Kota Padang dilihat dari segi Efektivitas Pekerjaan***

Hasil pengolahan data mengenai kinerja Pegawai Dinas Pasar Kota Padang dari segi efektivitas jelas tergambar pada tabel 5. Pada Tabel 5 dapat dilihat bahwa kinerja pegawai dilihat dari segi efektivitas berada pada kategori baik (skor rata-rata 3,71). Ini berarti kinerja pegawai dinas pasar Kota Padang dari segi efektivitas pekerjaan yang dilakukan terlaksana dengan baik.

Tabel 5. Hasil Analisis Data Kinerja Pegawai Dinas Pasar Kota Padang Dari Segi Efektivitas Pekerjaan

Efektivitas Kerja	Alternatif Jawaban										Jumlah		Skor Rata2
	SL		SR		KD		JR		TP		F	skor	
	F	Skor	F	Skor	F	Skor	F	Skor	F	Skor			
1. Pelayanan untuk tamu ataupun rekan dalam kelompok kerja selalu baik dan sopan.	45	225	40	160	3	9	2	4	0	0	90	398	4.42
2. Arsip setiap pekerjaan yang dilakukan terdokumentasi dengan baik.	40	200	28	112	12	36	4	8	6	6	90	362	4.02
3. Pelaporan hasil pekerjaan sudah dilakukan sebagaimana mestinya.	35	175	36	144	15	45	4	8	0	0	90	372	4.13
4. Saya bekerja sesuai dengan tujuan pekerjaan.	15	75	8	32	18	54	30	60	19	19	90	240	2.67
5. Dalam menyelesaikan tugas saya berkoordinasi dengan pimpinan perihal hasil yang akan dicapai.	45	225	32	128	12	36	1	2	0	0	90	391	4.34
6. Saya melaksanakan pekerjaan saya sesuai dengan tahapan-tahapan pelaksanaannya.	30	150	20	80	35	105	5	10	0	0	90	345	3.83
7. Saya melakukan pengadministrasian pekerjaan menurut sistem yang berjalan.	45	225	40	160	3	9	2	4	0	0	90	398	4.41
8. Saya mengerjakan tugas tidak melebihi atau mengurangi batasan yang diberikan.	10	50	8	32	30	90	28	56	14	14	90	242	2.69
9. Saya tidak meninggalkan pekerjaan yang terbengkalai.	20	100	24	96	28	84	11	22	7	7	90	309	3.43
10. Sebelum tugas selesai dengan hasil yang memuaskan, saya terus berusaha untuk memperbaikinya.	45	225	32	128	3	9	10	20	0	0	90	382	4.24
11. Saya tidak menyerahkan pekerjaan yang bermasalah kepada rekan kerja saya.	14	70	20	80	15	45	15	30	26	26	90	251	2.79
12. Saya bersedia lembur jika pekerjaan yang saya kerjakan memang harus selesai dalam waktu yang cepat.	20	100	40	160	27	81	2	4	1	1	90	346	3.84
13. Saya mengerjakan tugas saya dengan sebaik-baiknya dan dengan secepatnya.	20	100	24	96	28	84	11	22	7	7	90	309	3.43
<b>Rata-rata</b>												<b>3,71</b>	

Berdasarkan tabel 5 di atas dapat dilihat dari indikator efektivitas dalam kinerja pegawai dinas pasar Kota Padang, diperoleh skor rata-rata tertinggi 4,42 berada pada item pelayan untuk tamu ataupun rekan dalam kelompok kerja selalu baik dan sopan. Skor rata-rata terendah adalah 2,67 berada pada item saya bekerja sesuai dengan tujuan pekerjaan.

### ***Kinerja Pegawai Dinas Pasar Kota Padang Dilihat Dari Segi Ketepatan Waktu Kerja***

Hasil pengolahan data mengenai kinerja pegawai dinas pasar Kota Padang dari segi ketepatan waktu jelas tergambar pada tabel 6. Pada Tabel 6 dapat dilihat bahwa kinerja pegawai dinas pasar Kota Padang dilihat dari segi ketepatan waktu berada pada kategori cukup (skor rata-rata 3,40). Ini berarti kinerja pegawai dinas pasar Kota Padang dalam segi ketepatan waktu telah dirasakan cukup terlaksana

Tabel 6. Hasil Analisis Data Kinerja Pegawai Dinas Pasar Kota Padang Dari Segi Ketepatan Waktu Kerja

Ketepatan Waktu	Alternatif Jawaban										Jumlah		Skor Rata 2
	SL		SR		KD		JR		TP		F	skor	
	F	Skor	F	Skor	F	Skor	F	Skor	F	Skor	F	skor	
1. Saya selalu tepat waktu menyelesaikan setiap pekerjaan.	10	50	13	52	50	150	6	12	11	11	90	275	3.06
2. Setiap tugas yang diberikan kepada saya selalu dengan petunjuk yang jelas dari atasan.	35	175	20	80	27	81	3	6	5	5	90	347	3.81
3. Saya selalu bekerja dengan produktivitas yang tinggi.	10	50	24	96	36	108	10	20	10	10	90	284	3.16
4. Saya selalu dapat motivasi dalam bekerja dari pimpinan.	12	60	11	44	50	150	6	12	11	11	90	277	3.08
5. Pimpinan saja selalu mengevaluasi kerja yang saya lakukan.	30	150	20	80	29	87	6	12	5	5	90	334	3.71
6. Pimpinan selalu melakukan pengawasan terhadap pekerjaan yang saya lakukan.	10	50	24	96	36	108	10	20	10	10	90	284	3.16
7. Keadaan lingkungan kerja tempat saya bekerja begitu baik.	10	50	13	52	50	150	6	12	11	11	90	275	3.47
8. Dalam bekerja fasilitas yang saya gunakan dalam keadaan baik.	35	175	20	80	27	81	3	6	5	5	90	347	3.86
9. Fasilitas ditempat saya bekerja kondisinya baik dan bagus.	12	60	27	108	36	108	5	10	10	10	90	296	3.29
<b>Rata-rata</b>												<b>3,40</b>	

Berdasarkan tabel 6 di atas dapat dilihat dari indikator kinerja Pegawai Dinas Pasar Kota Padang dari segi ketepatan waktu diperoleh skor rata-rata tertinggi 3,86 berada pada item dalam bekerja fasilitas yang digunakan dalam keadaan baik. Kemudian ada satu item yang skor rata-rata lebih rendah adalah 3,06 berada pada saya selalu tepat waktu menyelesaikan setiap pekerjaan.

### ***Kinerja Pegawai Dinas Pasar Kota Padang Dilihat Dari Segi Kemandirian***

Hasil pengolahan data mengenai kinerja pegawai dinas pasar Kota Padang dilihat dari segi kemandirian jelas tergambar pada tabel 7. Pada Tabel 7 dapat dilihat bahwa kinerja pegawai dinas pasar Kota Padang berada pada kategori cukup (skor rata-rata 3,14). Ini berarti kinerja pegawai dinas pasar Kota Padang telah dirasakan cukup terlaksana.

Tabel 7. Hasil Analisis Data Kinerja Pegawai Dinas Pasar Kota Padang Dari Segi Kemandirian

Kemandirian	Alternatif Jawaban										Jumlah		Skor Rata 2
	SL		SR		KD		JR		TP		F	skor	
	F	Skor	F	Skor	F	Skor	F	skor	F	skor			
1. Saya dalam melaksanakan pekerjaan tidak mau merepotkan orang lain.	5	25	20	80	32	96	8	16	3	3	90	275	3,47
2. Saya merasa bebas dalam bekerja.	10	50	13	52	50	150	6	12	11	11	90	220	2,44
3. Saya selalu inisiatif dalam mengambil sebuah keputusan dalam bekerja.	10	50	20	80	18	54	11	22	0	0	90	206	2,28
4. Kreativitas dalam bekerja itu diperlukan.	12	60	11	44	50	150	6	12	11	11	90	277	3,08
5. Apabila tidak ada halangan saya selalu berusaha untuk masuk kerja setiap harinya	30	150	20	80	29	87	6	12	5	5	90	334	3,17
6. Saya selalu berusaha untuk memanfaatkan waktu kerja secara maksimal untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan saya	10	50	24	96	36	108	10	20	10	10	90	284	3,16
7. Saya selalu berusaha tiba / hadir dikantor tepat waktu	7	35	21	84	18	54	13	26	0	0	90	199	3,37
8. Saya tidak merasa keberatan apabila diharuskan lembur untuk menyelesaikan pekerjaan yang sifatnya mendesak	35	175	20	80	27	81	3	6	5	5	90	332	3,69
9. Saya selalu menyelesaikan tugas dan pekerjaan saya tepat waktu	12	60	27	108	36	108	5	10	10	10	90	296	3,29
10. Saya selalu berusaha untuk mengerjakan tugas dengan teliti, baik dan benar	10	50	20	80	21	63	6	12	2	2	90	207	3,50
<b>Rata-rata</b>													<b>3,14</b>

Berdasarkan tabel 7 di atas dapat dilihat dari indikator kinerja pegawai dinas pasar Kota Padang diperoleh skor rata-rata tertinggi 3,69 berada pada item saya tidak merasa keberatan apabila diharuskan lembur untuk menyelesaikan pekerjaan yang sifatnya mendesak. Kemudian ada satu item yang skor rata-rata lebih rendah adalah 2,44 berada pada saya merasa bebas dalam bekerja.

## REKAPITULASI KINERJA PEGAWAI DINAS PASAR KOTA PADANG

Tabel 8. Hasil Analisis Data Kinerja Pegawai Dinas Pasar Kota Padang Dari Segi Kualitas Kerja

No	Aspek Pembinaan	Skor rata-rata
1	Kualitas Pekerjaan	4,06
2	Efektivitas Pekerjaan	3,71
3	Ketepatan Waktu Kerja	3,40
4	Kemandirian	3,14
<b>TOTAL</b>		<b>3,57</b>

Berdasarkan Tabel 8 diatas diperoleh skor rata-rata kinerja pegawai dinas pasar Kota Padang 3,57 pada kategori cukup. Artinya pelaksanaan kinerja pegawai dinas pasar Kota Padang sudah dirasakan cukup terlaksana.

Pada bagian ini akan dikemukakan pembahasan hasil penelitian yang telah dideskripsikan pada bagian sebelumnya yang meliputi kinerja pegawai dinas pasar Kota Padang dalam hal :kualitas kerja, efektivitas kerja, ketepatan waktu kerja, dan kemandirian. Dari analisis data yang telah dilakukan terlihat bahwa kinerja pegawai dinas pasar Kota Padang sudah dirasakan cukup terlaksana.

Gambaran umum hasil penelitian menunjukkan bahwa skor rata-rata kinerja pegawai dinas pasar Kota Padang adalah 3,57. Rata-rata skor ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dinas pasar Kota Padang belum terlaksana dengan baik. Secara lebih rinci pembahasan mengenai masing-masing sub variabel akan diuraikan sebagai berikut:

### ***Kinerja Pegawai Dinas Pasar Kota Padang Dari Segi Kualitas Pekerjaan***

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja Pegawai Dinas Pasar Kota Padang dari segi kualitas pekerjaan dengan skor rata-rata secara keseluruhan adalah 4,06. Ini berarti pegawai dinas pasar Kota Padang dari segi kualitas pekerjaan sudah berjalan dengan baik. Sesuai dengan keterangan di atas dapat dikatakan bahwa menurut pegawai dinas pasar Kota Padang mengatakan dengan prestasi dan bekerja, pekerjaan yang telah dikerjakan dihargai oleh pihak instansi.

Jika dilihat dari kinerja pegawai dinas pasar Kota Padang dari segi kualitas kerja, maka item yang berada pada kategori terendah yaitu saya melebihi batas waktu dalam melakukan pekerjaan dengan skor rata-rata 3,72. Hal ini disebabkan oleh kurangnya pemahaman pegawai dalam kualitas kerja yang baik. Oleh karena itu pegawai harus memahami betul peranannya dalam bekerja.

Dengan demikian, berdasarkan data yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa pegawai yang dibekali pengetahuan dalam melaksanakan pekerjaannya dapat mempengaruhi kualitas pekerjaan yang dihasilkan dan dengan adanya pengetahuan yang dimiliki berdasarkan tugas masing-masing akan mendukung pelaksanaan tugas dalam jabatannya secara profesional dan dengan pengetahuan yang luas seorang pegawai diharapkan mampu melakukan pekerjaan dengan baik dan produktif.

### ***Kinerja Pegawai Dinas Pasar Kota Padang Dilihat Dari Segi Efektivitas Pekerjaan***

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai Dinas Pasar Kota Padang dilihat dari segi efektivitas dengan skor rata-rata secara keseluruhan adalah 3,71. Ini berarti kinerja pegawai dinas pasar Kota Padang dilihat dari segi efektivitas pekerjaan berjalan dengan baik. Sesuai dengan keterangan di atas dapat dikatakan bahwa pegawai memberikan pelayanan untuk tamu ataupun rekan dalam kelompok kerja selalu baik dan sopan.

Jika dilihat dari kinerja Pegawai Dinas Pasar Kota Padang dilihat dari segi efektivitas pekerjaan, maka item yang berada pada kategori terendah yaitu saya bekerja sesuai dengan tujuan pekerjaan dengan skor rata-rata 2,67. Hal ini disebabkan karena kurangnya minat dan kesadaran pegawai dalam bekerja.

### ***Kinerja Pegawai Dinas Pasar Kota Padang Dilihat Dari Segi Ketepatan Waktu Kerja***

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai Dinas Pasar Kota Padang dilihat dari segi ketepatan waktu kerja dengan skor rata-rata secara keseluruhan adalah 3,40. Ini berarti Kinerja Pegawai Dinas Pasar Kota Padang dilihat dari segi ketepatan waktu sudah berjalan dengan baik.

Jika dilihat dari kinerja pegawai dinas pasar Kota Padang dilihat dari segi ketepatan waktu, maka item yang berada pada kategori terendah yaitu saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan setiap pekerjaan dengan skor rata-rata 3,06. Hal ini disebabkan oleh kurang seriusnya pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

### ***Kinerja Pegawai Dinas Pasar Kota Padang Dilihat Dari Segi Kemandirian***

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai Dinas Pasar Kota Padang dengan skor rata-rata secara keseluruhan adalah 3,14. Ini berarti pegawai dalam kemandirian kerja sudah dirasakan cukup terlaksana. Sesuai dengan keterangan di atas dapat dikatakan bahwa menurut pegawai saya tidak merasa keberatan apabila diharuskan lembur untuk menyelesaikan pekerjaan yang sifatnya mendesak.

Jika dilihat dari kinerja pegawai dinas pasar Kota Padang, maka item yang berada pada kategori terendah yaitu pegawai merasa bebas dalam bekerja

dengan skor rata-rata 2,44. Hal ini dikarenakan kurangnya kemandirian pegawai dalam bekerja.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### ***Kesimpulan***

- Pelaksanaan kinerja pegawai dinas pasar Kota Padang dari segi kualitas kerja telah terlaksana dengan baik dengan skor rata-rata 4,06.
- Pelaksanaan kinerja pegawai dinas pasar Kota Padang dari segi efektivitas kerja telah terlaksana dengan baik dengan skor rata-rata 3,71.
- Pelaksanaan kinerja pegawai dinas pasar Kota Padang dari segi ketepatan waktu sudah terlaksana cukup baik dengan skor rata-rata 3,40.
- Pelaksanaan kinerja pegawai dinas pasar Kota Padang dari segi kemandirian sudah terlaksana cukup baik dengan skor rata-rata 3,14.
- Secara umum Kinerja Pegawai Dinas Pasar Kota Padang sudah berada pada kategori cukup dengan skor rata-rata 3,57

### ***Saran***

- Pihak Dinas Pasar selain memperhatikan faktor kualitas, efektivitas, kemandirian dan ketepatan waktu juga memperhatikan faktor-faktor lain yang mendukung kinerja Pegawai Dinas Pasar Kota Padang seperti (motivasi, lingkungan kerja, disiplin dan gaya kepemimpinan)
- Pihak Dinas Pasar sebaiknya memberlakukan peraturan dan sanksi-sanksi kepada karyawan yang melakukan pelanggaran peraturan tanpa kecuali, agar tingkat efisiensi penggunaan waktu kerja dapat meningkat yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja Pegawai Dinas Pasar Kota Padang.
- Untuk mendukung hasil penelitian ini perlu dilakukan penelitian lain untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai Dinas Pasar Kota Padang.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Dharma, Surya.2011. *Manajemen Kinerja (Falsafah Teori dan Penerapannya)*, cetakan keempat.Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Handoko, T Hani. 2001. *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Fahmi, Irham. 2007. *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta: Bumi Aksara.

- Mangkunegara. 2006. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Jakarta: Refika Aditama.*
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu.2005.Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia.Bandung: Refika Aditama.*
- Nitisemito, Alex, S. ( 2000 ) . Manajemen Personalia. Jakarta : Ghalia Indonesia.*
- Prawirosentono, Suyadi. (1999). Analisis Kinerja Organisasi. Bandung : PT. Rineka Cipta.*
- Prof. Dr. Moehariono, M.Si. 2011. Indikator Kinerja Utama. Jakarta: Rajawali Pers.*
- Rivai, Veithzal. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Dari teori ke Praktik. Jakarta : PT. Raja Grafindo.*
- Saydam, Gozali. 2000 Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Gunung Agung*
- Sedarmayanti, 2001. SDM dan Produktivitas Kerja. Bandung : Mandar Maju*
- Sedamaryanti. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja. Jakarta : CV. Mandar Maju.*
- Sugiyono. (2006). Metode Penelitian Bisnis. Penerbit : Alfabeta.CV. Jl. Gegerkalong Hilir 84/88 Bandung. Cetakan Kesembilan.*
- \_\_\_\_\_ (2001). Metode Penelitian Bisnis. Penerbit : Alfabeta.CV. Jl. Gegerkalong Hilir 84/88 Bandung. Cetakan Ketiga.*
- Timpe . A. Dale. 2000. Seri Manajemen Sumber Daya Manusia. Memotivasi berprestasi Pegawai. Jakarta : Gramedia.*
- Wibowo. 2009, Manajemen Kinerja, Rajawali Pers, Jakarta.*
- Wirawan.2009.Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia.Jakarta: Salemba Empat.*