

KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET KOTA PADANGAM

Anggi Andrian Latif

Jurusan Administrasi Pendidikan FIP UNP

Abstract

Penelitian ini membahas tentang kinerja pegawai dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana pembinaan kinerja pegawai pada dinas pengelolaan keuangan dan aset kota padang yang berjumlah 176 orang. Penarikan sampel menggunakan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik proporsional random sampling. sehingga didapatkan sampel sebanyak 88 orang. Alat pengumpulan data berupa angket model skala likert. Teknik analisis data yang diperoleh dari responden hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Kota Padang sudah diterapkan dengan tinggi (3,62)

Kata Kunci : Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Suatu organisasi merupakan suatu kesatuan dari sumber-sumber yang tersedia, baik sumber yang bersifat manusia maupun yang bersifat non manusia. Disamping itu organisasi juga berarti pengelompokan tugas, wewenang dan tanggung jawab sedemikian rupa yang dapat digerakan sebagai suatu kesatuan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Faktor manusia merupakan salah satu faktor penting yang harus dikelola, diarahkan, digerakkan serta dibina agar dapat melaksanakan tugas dan fungsinya sebagaimana yang diharapkan, agar harapan-harapan dan tujuan organisasi dapat dicapai dengan baik.

Kinerja pegawai adalah penampilan atau perbuatan dari hasil kerja seseorang yang dapat diamati dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Peningnya kinerja pegawai merupakan upaya perbaiki atas pekerjaan yang kurang sesuai dengan deskripsi pekerjaan dan mendukung keberhasilan organisasi serta membawa organisasi mencapai kepada tujuan yang lebih baik. Kinerja pegawai yang rendah tidak hanya memberikan dampak terhadap hasil kerja pegawai tetapi juga menunjukkan bawa tujuan oraganisasi yang telah ditetapkan tidak tercapai dengan baik. .

Hal ini dapat dilihat masih kurangnya kinerja pegawai, ini dapat dilihat dari fenomena berikut ini, (1), Masih adanya pegawai yang kurang mampu menyelesaikan tugas sesuai harapan organisasi dan adanya sebagian pegawai yang kurang menunjukkan kerjasama yang baik dalam bekerja, baik antara pimpinan dengan pegawai, pegawai dengan pegawai lainnya, (2) Masih adanya sebagian pegawai yang mengeluh untuk menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya hal ini terlihat dari hasil kerja pegawai yang kurang sesuai dengan apa yang diharapkan, (3) Masih adanya pegawai yang suka menunda-nunda pekerjaan dan tidak melaksanakan tugas dengan teliti sehingga pekerjaan tersebut harus diproses kembali dari awal. (4) Kerjasama yang baik antar pegawai kurang dirasakan, hal ini terlihat ketika ada pekerjaan yang semestinya dikerjakan secara bersama-sama namun pegawai hanya mengerjakan sendiri-sendiri.

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Kota Padang.

METODELOGI PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan jenis kuantitatif, populasi dari penelitian ini adalah 176, dan di ambil untuk sampel 50% dari jumlah populasi yaitu 88, dalam penelitian ini pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan tabel Harga Kritik dari rho Spearman, dan teknik pengambilan sampel dilakukan dengan teknik Proporsional Stratified Random Sampling. Instrument yang digunakan untuk mengumpulkan data pada penelitian ini adalah angket yang disusun berdasarkan Skala Likert. Sampel penelitian ini adalah pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Kota Padang. Jenis data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan data primer yaitu data yang langsung diambil dari responden.

Pengumpulan data pada penelitian ini dengan menggunakan kuisisioner dengan Skala Likert. Dengan lima (5) alternatif pilihan jawaban yaitu: Selalu (SL), Sering (SR), Kadang-kadang (KD), Jarang (JR), dan Tidak Pernah (TP). Teknik analisis data hasil penelitian dengan rumus rata-rata (skor mean).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

HASIL PENELITIAN

Secara keseluruhan hasil penelitian tentang Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Kota Padang. Memiliki skor rata-rata 3,62. Masing-masing indikator yang memiliki aspek-aspek yaitu loyalitas, tanggung jawab, disiplin kerja dan kerjasama. Skor pada kinerja pegawai terhadap loyalitas pegawai ini adalah 3,63. Termasuk kedalam kategori tinggi.

Lalu kinerja pegawai terhadap tanggung jawab memiliki skor rata-rata 3,67. Selanjutnya kinerja pegawai terhadap disiplin kerja memiliki skor 3,52 yang

termasuk kedalam kategori cukup dan kinerja pegawai terhadap kerjasama pegawai memiliki skor 3,66, termasuk kedalam kategori tinggi

Tabel. Rekapitulasi Skor Rata-rata Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Kota Padang

No	Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Aset Kota Padang	Rata-rata	Keterangan
1	Loyalitas	3.63	Tinggi
2	Tanggung Jawab	3.67	Tinggi
3	Disiplin Kerja	3.52	Cukup
4	Kerjasama	3.66	Tinggi
	Rata-rata	3.62	Tinggi

PEMBAHASAN

Pada bagian ini akan dikemukakan pembahasan hasil penelitian mengenai kinerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Kota Padang seperti yang telah dideskripsikan pada bagian sebelumnya, yang meliputi kinerja terhadap loyalitas, tanggung jawab, disiplin kerja dan kerjasama

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Kota Padang terhadap loyalitas mendapat skor rata-rata 3,67 termasuk dalam kategori yang tinggi dan sudah berjalan sebagaimana mestinya, pada unsur loyalitas yang mendapatkan skor tertinggi adalah Saya tidak bermalasan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan 4.02.

Dalam angket yang penulis bagikan terdapat beberapa pernyataan yang mengatakan bahwa kinerja terhadap loyalitas. Saya menerima pengarahan yang diberikan pimpinan dengan senang hati dengan skor rata-rata (3,85). dan Pimpinan meberikan pengarahan kepada saya agar mengoptimalkan seluruh potensi diri untuk kepentingan organisasi dengan skor (3,08) masing-masing memiliki skor yang tinggi dan sudah berjalan sebagaimana mestinya.

Menurut Siswanto (2005:235) mengemukakan bahwa loyalitas/kesetiann adalah tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan penuh tanggung jawab. Hal ini menjelaskan bahwa kinerja pegawai Pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Kota Padang yang dilihat dari aspek loyalitas pegawai dapat dikatakan tinggi dan terlaksana sebagaimana mestinya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai Pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Kota Padang terhadap tanggung jawab yang mendapatkan skor rata-rata 3,67 yang berarti kinerja pegawai terhadap tanggung jawab berada pada kategori tinggi. Yang memiliki skor tertinggi pada kinerja yang ditinjau dari tanggung jawab ini adalah Saya diberi pengarahan supaya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab oleh pimpinan dengan skor rata-rata (4,06) Diikuti dengan Saya berupaya menyelesaikan pekerjaan

dengan kemampuan yang terbaik secara optimal dengan skor rata-rata (3,91). Menurut Sastrohadiwiryo (2002:235) tanggung jawab adalah kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani mengambil resiko atas keputusan yang telah diambilnya atau tindakan yang dilakukannya.

Berdasarkan hasil rekapitulasi yang menyatakan kinerja pegawai Pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Kota Padang terhadap tanggung jawab dirasakan tinggi. Sebaiknya pimpinan Pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Kota Padang tersebut terus meningkatkan kinerja pegawai terhadap tanggung jawabnya agar pegawai akan menjadi lebih bertanggung jawab lagi terhadap tugas dan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Kota Padang terhadap disiplin kerja memiliki skor rata-rata (3,52) sudah dikatakan cukup dan berjalan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Kota Padang bersikap patuh menjalankan disiplin kerja yang dilakukan berada cukup.

Disiplin kerja menurut Sastrohadiwiryo (2002:291) disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Pada dasarnya disiplin dapat membuat pegawai lebih disiplin dan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Kota Padang terhadap kerjasama mendapat skor rata-rata (3,66) dapat dikatakan sudah berjalan dengan baik. Pada unsur kerjasama ini yang memiliki skor tertinggi adalah Saya mau menerima saran dari sesama pegawai guna perbaikan pekerjaan dengan skor rata-rata (4,05). lalu diikuti dengan Saya mendapatkan bimbingan dari pimpinan dalam sebelum melaksanakan tugas dengan skor rata-rata (3,69).

Dapat dikatakan bahwa Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Kota Padang yang dilihat dari aspek kerjasama dikatakan tinggi. Dengan adanya kerjasama pegawai memiliki hubungan kerja yang baik dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Sastrohadiwiryo (2002:236) kerjasama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang bermanfaat untuk bersama. Jadi kinerja pegawai yang dilihat dari aspek kerjasama sudah terlaksana dengan baik

Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Kota Padang yang dilihat dari aspek loyalitas, tanggung jawab, disiplin kerja dan kerjasama, mencakup kategori tinggi. Berarti kinerja pegawai sudah dirasakan dan dilaksanakan dengan baik, ini sesuai dengan angket yang diisi oleh pegawai Pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Kota Padang.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Kota Padang, ini berarti hasil kerja pegawai terhadap loyalitas kerja, tanggung jawab, disiplin kerja dan kerjasama pegawai, dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut: temuan dalam penelitian, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Kota Padang terhadap aspek loyalitas pegawai berada pada kategori tinggi dengan rata-rata skor (3,63). Artinya loyalitas pegawai terhadap pekerjaan dikatakan tinggi.
- Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Kota Padang terhadap tanggung jawab pegawai berada pada kategori tinggi dengan rata-rata skor (3,67) artinya tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan dikatakan tinggi.
- Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Kota Padang terhadap disiplin kerja pegawai berada pada kategori cukup dengan rata-rata skor (3,52) artinya pegawai telah melakukan pekerjaan dengan disiplin sesuai dengan aturan dan prosedur yang sudah ditentukan dengan baik .
- Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Kota Padang terhadap kerjasama pegawai berada pada kategori tinggi dengan rata-rata skor (3,66). Artinya pegawai telah melakukan kerjasama dengan baik.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan diatas dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut:

- kinerja pegawai yang dilihat dari aspek loyalitas pegawai pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Kota Padang hendaknya ditingkatkan supaya dapat mewujudkan tujuan organisasi yang baik.
- Pimpinan masing-masing bidang pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Kota Padang hendaknya lebih meningkatkan dan memperhatikan kinerja pegawai kinerja pegawai meningkat kearah tujuan organisasi yang lebih baik.
- loyalitas, tanggung jawab, disiplin kerja dan kerjasama pegawai di Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Kota Padang. Sudah terlaksana dengan baik, sebaiknya kinerja pegawai dapat dipertahankan serta ditingkatkan untuk kedepannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Manajemen Penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta
..... (2007). *Manajemen Penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta
Depdiknas. (2004). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka
Fathoni, Abdurrahmat (2006) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
Hamzah B. Uno. (2012). *Teori kinerja dan pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara

- Nawawi, Ismail. (2013). *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Grup
- Melayu, S.P. Asibuan. (2009). *Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sagala, Syaiful. 2012. *Administrasi pendidikan kontemporer*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzel. (2009). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Rajafindo Persada
- (2002). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Rajafindo Persada
- Ruky, S, Ahmad. (2002). *Sistem Manajemen Kerja*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama
- Sastrohadiwiryo. Siswanto. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : Bumi Aksara
- (2007). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : Rineka Cipta
- Siagian, Sondang. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesembilan. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono, (2005). *Metodologi Penelitian Administrasi*. Bandung. Alfabeta
- Wahjosumidjo. (2002). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2009). *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada