

**PENTINGYA MEMBANGUN KEPERCAYAAN (*TRUST*) SERTA  
MOTIVASI (*MOTIVATION*) DALAM MENINGKATKAN KINERJA  
(*JOB PERFORMANCE*) PEGAWAI PADA  
DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN KERINCI.**

**TIA YUNITA, M DHANY AL SUNAH, OKTIR NEBI**

**STIA NUSANTARA SAKTI SUNGAI PENUH**

**Email :**

[tiayunita@gmail.com](mailto:tiayunita@gmail.com)  
[dhanyalsunah@gmail.com](mailto:dhanyalsunah@gmail.com)  
[oktirnebi@gmail.com](mailto:oktirnebi@gmail.com)

**ABSTRACT**

Education for a nation is a system formed to build human resources as well as become a mirror of civilization in facing the challenges of a growing and more varied era. The results of the study that the high level of trust of the Kerinci district education office employees have implications for various behaviors, such as high integrity, good competence/skills, consistency in the form of being firm in their stance even in risky situations, high loyalty in the form of a desire to always protect, save, obey or obey what is ordered or requested, and full of devotion, as well as openness in the form of a willingness to give full trust and willingness to share ideas and information freely.

Keywords: Trust, Motivation and Performance

**ABSTRAK**

Pendidikan bagi suatu bangsa merupakan suatu sistem yang dibentuk untuk membangun sumber daya manusia sekaligus menjadi cermin peradaban dalam menghadapi tantangan masa yang terus berkembang dan lebih variatif. Hasil penelitian tingginya tingkat kepercayaan pegawai dinas pendidikan kabupaten kerinci berimplikasi terhadap berbagai perilaku, seperti integritas (*integrity*) yang tinggi, kompetensi kerja (*competence/skill*) yang baik, adanya konsistensi (*consistency*) berupa sifat teguh pada pendirian meskipun dalam situasi yang beresiko, tingginya loyalitas (*loyalty*) berupa keinginan untuk selalu melindungi, menyelamatkan, mematuhi atau taat pada apa yang disuruh atau dimintanya, dan penuh pengabdian, serta adanya keterbukaan (*openness*) berupa kesediaan memberikan kepercayaan penuh dan kerelaan untuk berbagi ide dan informasi secara bebas.

Kata Kunci : *Kepercayaan, Motivasi Dan Kinerja*

## 1. Latar Belakang Masalah

Pendidikan bagi suatu bangsa merupakan suatu sistem yang dibentuk untuk membangun sumber daya manusia sekaligus menjadi cermin peradaban dalam menghadapi tantangan masa yang terus berkembang dan lebih variatif. Hal tersebut menimbulkan kesadaran bagi kita semua bahwa pendidikan merupakan hal yang sangat fundamental bagi setiap bangsa. Oleh karena itu, pendidikan haruslah mendapat perhatian khusus oleh segenap pengambil kebijakan, termasuk bangsa Indonesia. Seperti yang telah kita ketahui bersama bahwa pendidikan merupakan sistem yang sangat kompleks. Maksudnya adalah suatu lembaga pendidikan terdiri atas berbagai unsur yang saling berkaitan dan masing-masing memiliki peranan penting dalam penyelenggaraan pendidikan yang berkualitas. Berbagai unsur atau komponen pendidikan tersebut antara lain kurikulum, sarana dan prasarana, peserta didik, pembiayaan, sistem informasi, hubungan masyarakat, serta tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Salah satu komponen pendidikan yang memiliki peran yang cukup signifikan dalam penyelenggaraan pendidikan pada setiap tingkat pendidikan seperti yang telah diutarakan di atas adalah tenaga kependidikan atau pada tingkat sekolah dasar hingga sekolah menengah atas lazimnya lebih dikenal dengan istilah pegawai tata usaha. Sebagai salah satu komponen pendidikan yang memiliki peran penting khususnya terkait masalah pelayanan administrasi sekolah maka seharusnya para pengambil kebijakan pendidikan memberikan perhatian yang baik terhadap pegawai tata usaha sekolah. Hal ini dikarenakan pegawai tata usaha di lembaga pendidikan tingkat sekolah memiliki peran dan fungsi yang strategis. Peran dan fungsi tersebut berupa penyelenggaraan tugas administrasi sekolah, informasi, dan memberikan layanan terhadap siswa, guru, dan pimpinan sekolah serta seluruh pihak yang berkepentingan. Oleh karena itu, peran dan fungsi pegawai tata usaha di sekolah tidak dapat diabaikan bahkan dapat dianggap sebagai salah satu penunjang penyelenggaraan pendidikan di tingkat sekolah yang berkualitas.

Pentingnya berbagai tugas administrasi di atas menunjukkan begitu vitalnya peranan pegawai TU di sekolah meskipun pada faktanya kinerja pegawai tata usaha sekolah masih rendah. Ada beberapa indikator yang menunjukkan bahwa mutu dan kinerja pegawai tata usaha sekolah masih rendah, yaitu: pertama, masih banyak pegawai tata usaha sekolah yang tidak atau belum mempunyai kemampuan, kecakapan atau keahlian yang memadai untuk mengerjakan tugas-tugas mereka (yang wajib apalagi yang sunat) dengan performa yang baik dan memuaskan. Contoh paling sederhana ialah masih sangat banyaknya pegawai tata usaha sekolah (mungkin juga termasuk kepala tata usaha) yang belum bisa mengoperasikan komputer dengan baik untuk urusan administrasi tata usaha sekolah. Padahal hampir seluruh administrasi sekolah saat ini menggunakan komputer. Selain itu, di bidang-bidang lain juga terlihat masih banyak kesemrautan kerja tata usaha sekolah seperti pengarsipan surat yang tidak tertata rapi, surat masuk dan keluar sering hilang, data-data sekolah banyak yang tidak lengkap dan tidak ada, dan walaupun ada banyak yang tidak *up to date*.

Pada dasarnya terdapat berbagai hal yang menjadi aspek yang dapat berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai tata usaha di sekolah. Salah satunya yang dianggap cukup signifikan memiliki peran dalam meningkatkan kinerja pegawai tata usaha di sekolah adalah tingkat kepercayaan. Hal ini disebabkan dengan adanya

saling percaya atau kepercayaan antar pegawai dapat menumbuhkembangkan keterbukaan antar pegawai sehingga memicu munculnya kesediaan untuk berbagi masalah atau kendala yang dihadapi terutama hal-hal yang terkait dengan pelaksanaan tugas dan perannya sebagai pegawai. Selain itu, dengan adanya kepercayaan juga dapat menumbuhkan hubungan antar pegawai tata usaha sebagai sebuah tim kerja yang lebih dinamis dan mampu saling memahami perasaan sesama pegawai, kebutuhan, dan kemauan yang lebih baik. Hal ini tentu akan memberikan implikasi positif terhadap tingkat kerja sama antar pegawai, partisipasi aktif pegawai, dan kepekaan sosial antar sesama pegawai. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana Pentingnya Membangun Kepercayaan (*Trust*) serta motivasi (*motivation*) Dalam Meningkatkan Kinerja (*Job Performance*) Pegawai pada dinas pendidikan kabupaten Kerinci

## **2. Metodologi penelitian**

Pendekatan penelitian ini menggunakan Pendekatan penelitian kualitatif dengan tipe penelitian deskriptif, penelitian ini dilakukan agar secara runtut untuk memaparkan secara objektif dan rasional mengenai objek penelitian. Pada dasarnya metode penelitian ini dipakai agar tercapai hasil penelitian yang dapat dipertanggung jawabkan oleh peneliti secara ilmiah.

Metode ini sangat memiliki arti penting dalam penentuan kegiatan dalam penelitian. Sehingga tercapai hasil penelitian yang memaparkan fakta yang sebenarnya mengenai objek penelitian.

Menurut Narbuko,dkk 2007:44 Penelitian Deskriptif ialah Penelitian yang berusaha untuk menuturkan pemecahan masalah yang ada sekarang berdasarkan data, jadi ia juga menyajikan data, menganalisis dan menginterpretasi data. Tujuan secara khusus ialah pemecahan masalah secara sistematis dan faktual mengenai fakta.

## **3. Hasil Penelitian**

Kepercayaan diri adalah kepercayaan akan kemampuan sendiri yang memadai dan menyadari kemampuan yang dimiliki, serta dapat memanfaatkannya secara tepat. Ketika percaya pada kemampuan yang memadai dan menyadari kemampuan yang dimiliki, kita menjadi berani mempergunakan dan menunjukkannya di tempat kerja. Orang yang percaya diri dapat berkembang lebih baik daripada orang yang tidak percaya diri. Orang yang tidak percaya diri cenderung berpikiran negatif tentang kemampuannya, sehingga membuatnya tidak bisa mengembangkan potensi-potensi yang ada. Jadi orang yang percaya diri terlihat lebih unggul dari pada orang yang tidak percaya diri, padahal belum tentu kemampuan yang dimilikinya lebih baik.

### **3.1. Efektivitas**

Efektivitas merupakan hal yang menunjukkan taraf tercapainya tujuan dan suatu usaha yang dikatakan efektif kalau usaha itu mencapai tujuan. Seiring dengan itu, pendapat lain juga mengatakan bahwa efektivitas adalah pengukuran dalam arti tercapainya sasaran atau tujuan yang telah ditentukan sebelumnya

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan informan yaitu bapak Romui Elladi, MM (sekretaris kadis pendidikan kabupaten kerinci) menjelaskan bahwa:

*Cara yang dapat dilakukan seorang pegawai dinas pendidikan kabupaten kerinci untuk meningkatkan kepercayaan diri yaitu : dengan memiliki kemauan yang kuat dan mampu menempatkan diri dalam segala situasi, dapat berpikir positif dan mempunyai keyakinan yang kuat untuk berhasil, memiliki sikap optimis, dan dapat menyelesaikan tugas secara mandiri.* (wawancara dilakukan pada tanggal 07 November 2021, jam 10.00 wib)

Selanjutnya hasil wawancara dengan informan berikutnya yaitu bapak Delvia Syopriadi, S.Sos (Sub Bagian Perencanaan Dias Pendidikan Kabupaten Kerinci), menjelaskan bahwa :

*Kepercayaan diri bagi seorang pegawai sangat penting dalam membantu kelancaran tugas pimpinan dan menunjang prestasi kerja dan berbanding lurus dengan produktivitas dari suatu lembaga dalam hal ini dinas pendidikan kabupaten kerinci.* (wawancara dilakukan pada tanggal 10 November 2021, jam 10.00 Wib)

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak H. Murison, S.Pd.,M.Si kapala dinas pendidikan kabupaten kerinci, menuturkan bahwa:

*Efektivitas dalam bekerja pegawai dinas pendidikan kabupaten kerinci merupakan suatu keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan pegawai dalam pencapaian kinerja pada organisasi yang terdiri atas, kemampuan kerja pegawai (input), hasil kerja pegawai (output) dan tingkat kepuasan pelayanan yang dihasilkan pegawai (outome).*

Lebih jauh lagi informan menuturkan bahwa:

*Suatu organisasi pemerintahan daerah menurut adanya aparatur atau perangkat daerah yang memiliki kemampuan dalam hubungan pekerjaan maka akan menghasilkan suatu yang optimal. Adanya berbagai keluhan dan rasa ketidakpuasan masyarakat terhadap pelayanan yang diterima atau yang diberikan oleh pemerintah merupakan salah satu cerminan ketidakmampuan atau merupakan indikasi kurang baiknya kinerja pemerintahan. Semakin banyak keluhan masyarakat semakin buruk ukuran kemampuan kinerja dari pemerintah yang melayani masyarakat tersebut.* (wawancara, 13 November 2021, jam 10.00 wib)

Berdasarkan seluruh hasil wawancara dengan seluruh narasumber mengenai efektivitas dapat di tarik suatu kesimpulan bahwa kinerja pegawai dalam hal kemampuan kerja pegawai dapat dinilai bahwa kemampuan kerja pegawai dalam mengerjakan pekerjaan sudah cukup baik karena pegawai memiliki kemampuan serta keterampilan yang cukup dalam mengerjakan tugasnya. Pegawai pun sudah berusaha memaksimalkan kemampuan serta keterampilan yang ada agar masyarakat merasa puas. Namun, dalam mengerjakan tugasnya pegawai masih terdapat beberapa hambatan yaitu, jaringan yang tidak stabil, listrik yang mengalami penurunan kemudian banyaknya jumlah masyarakat yang mengantri, serta masih adanya masyarakat yang kurang membawa persyaratan. Sehingga hal

tersebut dapat membuat keterlambatan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

### **3.2. Tanggung jawab**

Tanggung jawab adalah keadaan wajib menanggung segala sesuatunya. Artinya, ketika seseorang memiliki tanggung jawab untuk melakukan sesuatu, tetapi ia tidak melakukannya atau ternyata hasil pekerjaannya tidak sesuai, ia akan mendapat konsekuensi. Dalam dunia kerja, tanggung jawab membantu seseorang untuk berkomitmen terhadap pekerjaannya dan menyelesaikannya sesuai yang diharapkan.

Sedangkan, akuntabilitas mengacu pada suatu keadaan di mana seseorang dapat dimintai pertanggungjawaban. Ketika Anda mendapatkan tanggung jawab, Anda dituntut untuk memiliki akuntabilitas. Dengan akuntabilitas, Anda memiliki dorongan dalam diri untuk menyelesaikan tanggung jawab tersebut. Biasanya, orang yang tidak memiliki akuntabilitas akan menyalahkan orang atau pihak lain apabila terjadi kesalahan pada suatu pekerjaan atau proyek yang menjadi tanggung jawabnya.

Berdasarkan hasil wawancara Yantodium, S.St,Par (Sub Bagian Umum Dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci), menuturkan bahwa:

*keberhasilan tanggung jawab sosial perusahaan ada empat sebagai berikut; Secara umum, keberhasilan tanggung jawab sosial dapat dilihat dari capaian nilai etika yang dikandungannya yaitu turut menegakkan social justice, sustainability dan equity. Secara sosial, keberhasilan tanggung jawab sosial dapat dilihat dari tinggi rendahnya legitimasi sosial korporasi di hadapan stakeholder sosialnya. keberhasilan tanggung jawab sosial dapat dilihat dari meningkatnya nilai saham akibat peningkatan corporate social image. Secara teknis, keberhasilan tanggung jawab sosial dapat dilihat dari capaian program hasil evaluasi teknik lapangan (wawancara di lakukan pada tanggal 14 november 2021 jam 11.30 wib).*

Selanjutnya wawancara dengan bapak Romui Eladi, S.Sos (Sekretaris Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci) yang menjelaskan bahwa:

*Tanggung Jawab pegawai Dalam Pelaksanaan Pekerjaan di dinas pendidikan kabupaten kerinci dapat dilihat dari Disiplin para pegawai sudah datang tepat pada waktunya namun masih ada beberapa orang dari pegawai yang datangnya telat dalam waktu memulai pekerjaan, dimulai dari pegawai yang memiliki tugas dalam memproduksi perabotan rumah tangga, sampai karyawan yang bertugas sebagai penjual kurang menaati aturan serta kedisiplinan dalam bekerja tersebut. (wawancara dilakukan 15-November-2021, jam 10.30 wib )*

Selanjutnya hasil wawancara dengan informan kunci yaitu bapak H. Murison, M.Si (Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci), Menjelaskan bahwa:  
*Tanggung Jawab pegawai Dalam Pelaksanaan Pekerjaan di dinas pendidikan kabupaten kerinci dilihat dari semangat kerja. semangat kerja*

*pegawai yang ada di dinas pendidikan sudah sangat baik, sesuai dengan target kerja atau jangka waktu yang telah ditentukan.*

Informan kunci (*Key Informan*) juga menjelaskan bahwa:

*tugas dan tanggung jawab akan mengakibatkan seorang pemegang jabatan merasa kurang jelas dengan apa yang harus dilaksanakannya. Ia tidak mengetahui target yang harus dicapai. Organisasi yang tidak memperhatikan keberadaan deskripsi kerja ini akan menjadi tidak efektif. Padahal organisasi pada dasarnya diadakan untuk memungkinkan setiap anggotanya mempunyai tugas, wewenang dan tanggung jawab tertentu. Ketiga hal itu akan memberikan sumbangan tertentu bagi pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.* (Wawancara 13 November 2021, jam 10.30 wib)

Tugas tersebut harus dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab. Apa pengertian tanggung jawab itu. Tanggung jawab adalah suatu keadaan yang mana seseorang harus menjamin segala sesuatunya (proses, hasil akhir, dan sebagainya). Bila jaminan itu tidak sesuai dengan yang diucapkannya, maka ia dapat diperkarakan / dipersalahkan / dituntut. Dalam wawancara yang telah dilakukan dengan informan penelitian, terkandung hal-hal yang mendukung terlaksananya penjaminan bahwa segala sesuatunya akan berjalan sesuai dengan yang diharapkannya. Hal-hal tersebut ialah:

1. Hubungan kerja. Hubungan kerja berarti hubungan antara orang yang bertanggung jawab dengan pihak lain baik di dalam maupun di luar organisasi. Bentuk hubungan kerja itu antara lain melaporkan kepada siapa saja, menyelia bekerja dengan siapa saja, dan perusahaan luar mana saja yang terlibat.
2. Kondisi kerja dan perlengkapan yang digunakan. Kondisi kerja ini menentukan tanggung jawab seorang karyawan. Bila kondisi kerja kurang memuaskan, maka proses pertanggung jawaban itu tidak akan terlaksana dengan baik. Kondisi kerja itu antara lain tingkat kebisingan ruang kerja, risiko kerja, temperatur ruangan, pencahayaan dan sebagainya

### **3.3. Disiplin Pegawai**

Disiplin kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja seseorang, khususnya pegawai. Jika sebuah instansi memiliki pegawai yang mempunyai kemampuan yang tinggi tetapi tidak dibarengi dengan disiplin atau rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, maka tugas-tugas tersebut tidak akan terselesaikan sesuai dengan harapan, minimal akan terjadi pemborosan waktu dalam proses pelaksanaan pekerjaan. Sudah barang tentu instansi menginginkan pegawai yang berkualitas dan produktif sehingga roda pemerintahan dapat berjalan sesuai dengan harapan masyarakat.

Disiplin kerja bisa diartikan sebagai kondisi untuk melakukan koreksi atau menghukum pegawai yang melanggar ketentuan atau prosedur yang telah ditetapkan organisasi. Disiplin merupakan bentuk pengendalian agar pelaksanaan pekerjaan pegawai selalu berada dalam koridor peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan informan bapak Delvia Syofriadi, S.Sos ( sub bagian perencanaan), informan menjelaskan bahwa:

*“Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, mematuhi dan mentaati peraturan-peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar aturan-aturan, tugas, wewenang yang diberikan kepadanya”.* (wawancara dilakukan pada tanggal 14 november 2021, jam 11.30 wib)

Selanjutnya hasil wawancara dengan bapak Romui Elady, mm (Sekretaris Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci) menjelaskan bahwa:

*Pegawai dinas pendidikan kabupaten kerinci pada umumnya memiliki sikap disiplin yang lebih baik karena berkaitan dengan pertanggungjawaban masalah administrasi keuangan. Pegawai di dinas kabupaten kerinci melakukan pengawasan, monitoring dan evaluasi pelaksanaan administrasi keuangan dan pensiun dilingkungan Sekretariat Daerah. Sebagai bentuk akuntabilitas, pegawai di dinas pendidikan kabupaten kerinci* (wawancara dilakukan pada tanggal 15 november 2021, jam 09.00 wib)

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan kunci (*key informan*) H. Murison, M.Si ( kepala dinas pendidikan kabupaten kerinci) menjelaskan bahwasanya:

*“Semua sudah bekerja dengan baik dengan cara mengikuti prosedur dan peraturan yang berlaku di sini. Datang tepat waktu, dan menjalankan tugas sesuai kebutuhan kantor dan juga kebutuhan atasan. Mungkin ada pula yang belum cukup disiplin dalam bekerja tetapi setahu saya semua baik-baik saja* (wawancara dilakukan pada tanggal 13 november 2021, jam 11.45 wib)

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat di tarik kesimpulan bahwa Pelaksanaan disiplin kerja pegawai pada dinas pendidikan kabupaten kerinci. Disiplin kerja pegawai sudah baik dibuktikan dengan dilaksanakannya semua tugas pegawai sesuai dengan job deskripsi masing-masing bagian ataupun sub bagian sehingga setiap pegawai bekerja sesuai dengan tugas masing-masing. Peningkatan disiplin pegawai dilakukan dengan melakukan pembinaan pegawai oleh masing-masing kepala bagian. Dalam hal ini, faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan pegawai diperhatikan oleh kepala biro sehingga para pegawai dapat belajar berdisiplin.

#### **4. PEMBAHASAN**

Pada dasarnya kinerja adalah tingkat pencapaian pelaksanaan tugas pegawai berdasarkan wewenang dan tanggung jawabnya. Untuk mencapai kinerja yang baik tentu bukanlah suatu hal yang mudah. Hal ini disebabkan banyaknya hal atau aspek

yang berpengaruh terhadap tingkat kinerja seorang pegawai baik itu aspek mekanisme organisasi, grup, karakteristik individu, maupun individual.

Kinerja merupakan hasil atau hasil akhir yang biasanya diukur berdasarkan pada tiga kriteria, yaitu kuantitas dan kualitas produk serta layanan berupa tingkat pelayanan pelanggan.

Adapun yang dimaksud ketiga hal tersebut secara jelas sebagai berikut:

1. Kinerja tugas (*task performance*), yaitu serangkaian kewajiban eksplisit yang harus dipenuhi oleh pegawai untuk mendapatkan kompensasi dari pekerjaan yang berkelanjutan. Jadi, kinerja tugas merupakan perilaku pegawai yang secara langsung dilibatkan dalam transformasi sumber daya organisasi pada barang-barang atau jasa layanan yang dihasilkan oleh organisasi tersebut yang terdiri dari:
  - a) *Routine task performance*, yaitu tugas yang dapat terjadi secara rutin, normal atau dapat diprediksi.
  - b) *Adaptive task performance*, sering juga disebut dengan “penyesuaian” (*adaptability*), yaitu tuntutan-tuntutan tugas yang baru, tidak biasa, atau setidaknya tidak dapat diprediksi. Tugas penyesuaian ini dapat berupa penanganan kondisi, penanganan ketegangan kerja, kreativitas menyelesaikan masalah, mempelajari teknologi dan tugas-tugas baru, adaptasi interpersonal terhadap pekerjaan, dan adaptasi terhadap budaya sekitar.
2. *Citizenship behavior*, yaitu aktivitas sukarela pegawai yang kemungkinan dihargai atau tidak tetapi memberikan kontribusi positif terhadap organisasi untuk memperbaiki kualitas pekerjaan. Perilaku ini dapat bersifat:
  - a. *Interpersonal citizenship behavior* berupa kesediaan membantu, kesediaan menginformasikan hal-hal yang relevan, dan kemampuan menjaga perilaku yang baik. adapun perilaku kesukarelaan kepada organisasi yang bersifat organisasional berupa diskusi terkait perbaikan organisasi, kerelaan melakukan tugas melebihi standar yang telah ditentukan dan merasa sebagai bagian dari organisasi dengan kerelaan mengikuti perkembangan organisasi dengan kerelaan mengikuti perkembangan organisasi, dan mewakili organisasi dengan cara positif jika dalam publik, jauh dari kantor, dan jauh

dari kerja. Oleh karena itu perilaku ini dapat menguntungkan rekan kerja dan kolega serta memberikan bantuan, dukungan dan pengembangan para anggota organisasi lainnya mencapai harapan kerja yang normal.

- b. Organizational citizenship behavior, perilaku ini bermanfaat bagi beberapa organisasi besar dengan mendukung dan memperjuangkan organisasi, bekerja untuk meningkatkan operasinya, dan terutama loyal kepada organisasi.
- c. Counter Productive Behavior, yaitu perilaku pegawai yang memiliki nilai-nilai negatif yang merupakan perilaku kontra produktif berupa penyimpangan kepemilikan aset organisasi, penyimpangan produksi baik berupa pemborosan sumber daya dan penyalahgunaan material, penyimpangan politik, dan penyerangan secara individu berupa gangguan dan penyerangan.

Kepercayaan pegawai pada dinas pendidikan kabupaten kerinci merupakan harapan positif pegawai tata usaha baik terhadap rekan kerjanya maupun kepada pimpinan terutama kepala sekolah terkait dengan pelaksanaan tugasnya yang dapat dilihat dari adanya keyakinan, adanya anggapan positif, mengakui kemampuan, adanya hubungan sosial yang baik terhadap rekan kerjanya maupun kepada pimpinan terutama kepala dinas, dan adanya kesempatan luas dalam bertindak.

Kinerja pegawai tata usaha sekolah merupakan perilaku kerja pegawai dinas pendidikan berdasarkan pada target dan kriteria yang telah ditetapkan berupa melaksanakan pekerjaan rutin secara efektif, penyelesaian beban kerja secara efisien, pengembangan keahlian dalam bekerja, dan berprestasi dalam bekerja di dinas pendidikan kabupaten kerinci.

#### KESIMPULAN

- 1) Tanggung jawab adalah suatu keadaan yang mana seseorang harus menjamin segala sesuatunya (proses, hasil akhir, dan sebagainya). Bila jaminan itu tidak sesuai dengan yang diucapkannya, maka ia dapat diperkarakan / dipersalahkan / dituntut. Dalam wawancara yang telah dilakukan dengan informan penelitian, terkandung hal-hal yang mendukung

terlaksananya penjaminan bahwa segala sesuatunya akan berjalan sesuai dengan yang diharapkannya.

- 2) Tanggung jawab adalah suatu keadaan yang mana seseorang harus menjamin segala sesuatunya (proses, hasil akhir, dan sebagainya). Bila jaminan itu tidak sesuai dengan yang diucapkannya, maka ia dapat diperkarakan / dipersalahkan / dituntut. Dalam wawancara yang telah dilakukan dengan informan penelitian, terkandung hal-hal yang mendukung terlaksananya penjaminan bahwa segala sesuatunya akan berjalan sesuai dengan yang diharapkannya.
- 3) Pelaksanaan disiplin kerja pegawai pada dinas pendidikan kabupaten kerinci. Disiplin kerja pegawai sudah baik dibuktikan dengan dilaksanakannya semua tugas pegawai sesuai dengan job deskripsi masing-masing bagian ataupun sub bagian sehingga setiap pegawai bekerja sesuai dengan tugas masing-masing. Peningkatan disiplin pegawai dilakukan dengan melakukan pembinaan pegawai oleh masing-masing kepala bagian. Dalam hal ini, faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan pegawai diperhatikan oleh kepala biro sehingga para pegawai dapat belajar berdisiplin.

## **5. Ucapan Terima Kasih**

1. Yth. Bapak dan Ibu Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Nusantara Sakti (STIA-NUSA) Sungai Penuh yang telah memberikan pengetahuan, pengalaman, dan pengarahan selama penulis mengikuti pendidikan.
2. Teristimewa untuk suamiku tercinta dan Kedua orang tua, istri dan anak tercinta yang selalu memberikan dukungan dan do'a kepada Allah SWT sehingga skripsi ini selesai dan memberikan bantuan baik moral maupun materil yang tak ternilai harganya bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

## 6. Daftar Pustaka

- Endang, S.R., Mulyani, S., & Suyetty. 2010. Memahami Prinsip-Prinsip Penyelenggaraan Administrasi Perkantoran. Jakarta: Erlangga.
- Laksmi, Gani, & Budiantoro. 2008. Manajemen Perkantoran Modern. Jakarta: Penaku.
- Amstrong, Michael. 2006. Performance Management, Key Strategies and Practical Guidelines. London and Philadelphia: Kogan Page,
- Byars, Lioyd L. 2011. Human Resources Management. New York: McGraw-Hill  
<http://repository.uin-suska.ac.id/6193/3/BAB%20II.pdf>
- Hadari Nawawi, 1984. Administrasi Pendidikan, Jakarta: Gunung Agung
- Daryanto. 2010. Administrasi Pendidikan, Jakarta: Rineka Cipta
- Suharsimi Arikunto, dkk, 2008. Manajemen Pendidikan, Yogyakarta: Aditya Media
- The Liang Gie, Administrasi Perkantoran Modern, Yogyakarta: Liberty
- Syamsudin.2015. Pentingnya Membangun Kepercayaan (Trust) Dalam Meningkatkan Kinerja (Job Performance) Pegawai Tata Usaha Sekolah. Vol. 8 No. 2, Juli-Desember Jurnal Al-Ta'dib
- Surayin.2001. Kamus Umum Bahasa Indonesia, Bandung: Yrama Widya
- Atmodiwiro Soebagio.2006. Manajemen Pendidikan Indonesia, Jakarta: Ardadzya Jaya
- Pebi Julianto. 2018. *Pengaruh Sistem Kearsipan Terhadap Efisiensi Kerja Pada koantor Camat Air Hangat Kabupaten Kerinci*. E Jurnal Administrasi Nusantara. Sungai Penuh.
- Pebi Julianto. 2018. *Pengaruh Pengetahuan dan Keterampilan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Mtsn Model Sungai Penuh*. E Jurnal Administrasi Nusantara. Sungai Penuh.
- Dirawat dkk. (2004). Administrasi Pendidikan. Jakarta: Bina Ilmu.
- George R, Terry. (2003) Prinsip-Prinsip Manajemen. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ismail Raji al-Faruqi. (1994). Islamisasi dan Evaluasi terj, Anas Mahyudin, Badung: Pustaka

- Yohanes Mote1, dkk Managerial Skill Camat Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kecamatan Ciawi Kabupaten Bogor. *Jurnal Governansi*, p-ISSN 2442-3971 e-ISSN 2549-7138, Volume 5 Nomor 2, Oktober 2019. <http://dx.doi.org/10.30997/jgs.v5i2.1725>
- Bhardwaj, A., & Punia, B. K. (2013). Managerial competencies and their influence on managerial performance: A literature review introduction. *International Journal of Advanced Research in Management and Social Sciences*, 2(5), 70–84. Bititci, U.,
- Garengo, P., Dörfler, V., & Nudurupati, S. (2009). Performance Measurement : Questions for Tomorrow, (October), 1–36.
- Bucur, I. (2013). Managerial Core Competencies as Predictors of Managerial Performance, on Different Levels of Management. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 78, 365–369. doi:10.1016/j.sbspro.2013.04.312
- Dobbins, D. (2002). No Title. Kennerley, M., & Neely, A. (2003). Measuring performance in a changing business environment, 23(2), 213–229. doi:10.1108/01443570310458465