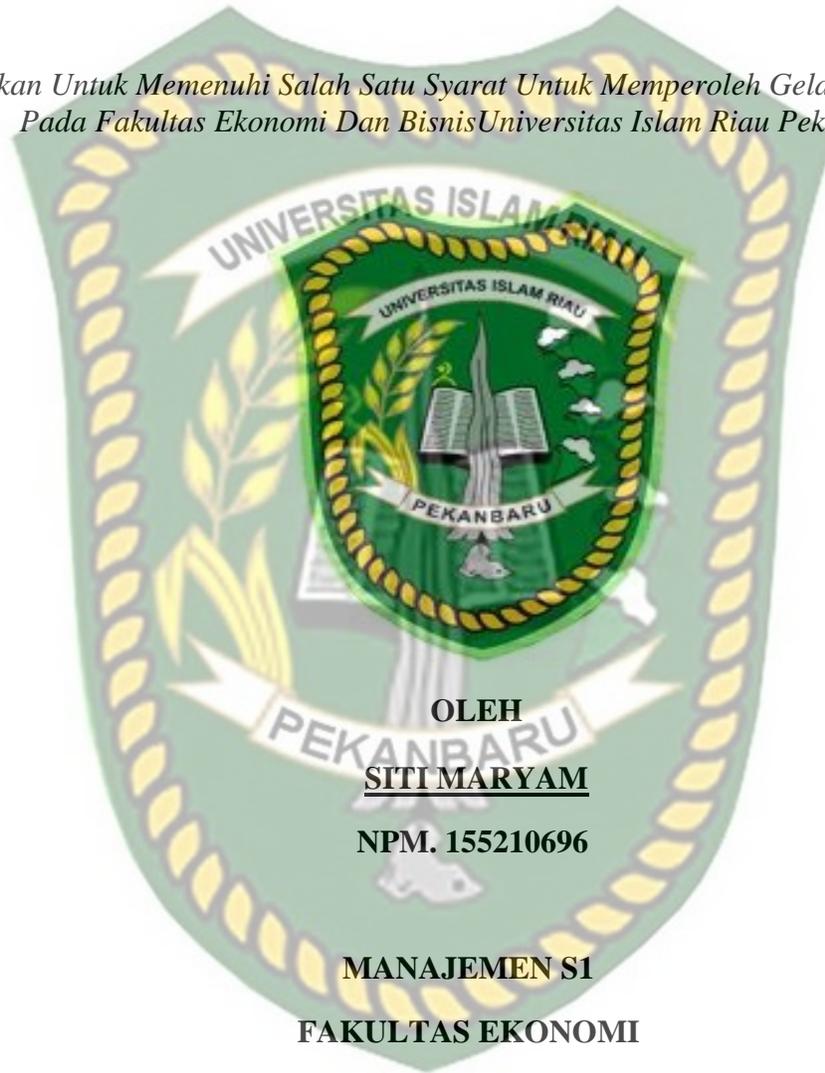


SKRIPSI

**ANALISIS KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DESA SUNGAI
MERANTI KECAMATAN PINGGIR, KABUPATEN BENGKALIS**

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana (S1)
Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau Pekanbaru*



OLEH

SITI MARYAM

NPM. 155210696

MANAJEMEN S1

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

PEKANBARU

2022



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kaharudin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax: (0761) 6748834 Pekanbaru 28284

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : SITI MARYAM
NPM : 155210696
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia
Judul Skripsi : ANALISIS KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DESA SUNGAI
MERANTI KECAMATAN PINGGIR, KABUPATEN BENGKALIS

Disahkan Oleh:
Pembimbing

Prof. Dr. Hj. Sri Inrastuti S., MM

Diketahui :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

Dokumen ini adalah Arsip Milik :

 Dekan

(Dr. Eva Sundari, SE.,MM, CRBC)

Ketua Program Studi



(Abd.Razak Jer, SE.,M.Si)



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No.113 Perhentian Marpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax.(0761) 674834 Pekanbaru-28284

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Siti Maryam
 NPM : 155210696
 Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia
 Judul Penelitian : Analisis Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Sungai Meranti
 Kecamatan Pinggir Kabupaten Bengkalis
 Sponsor : Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM

Dengan Perincian Sebagai Berikut :

No	Tanggal	Catatan	Berita Acara	Paraf
		Sponsor		Sponsor
1	02 – 12 – 2019	X	<ul style="list-style-type: none"> - Data jumlah pegawai ditambah - Ditambah beberapa desa 	
2	09 – 12 – 2019	X	<ul style="list-style-type: none"> - Telaah pustaka - Kerangka penelitian - Jurnal - Acc proposal - Acc ujian 	

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

No	Tanggal	Catatan	Berita Acara	Paraf
		Sponsor		Sponsor
3	10 - 06 - 2020	X	- Buat abstrak - Tujuan penelitian	
4	03 - 07 - 2020	X	- Teori - Indikator - Operasional variabel	
5	20 - 07 - 2020	X	Teknik analisis data	
6	11 - 08 - 2020	X	Acc ujian Seminar Hasil	

Pekanbaru, 28 Maret 2022

Wakil Dekan I


Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau No: 45/KPTS/FE-UIR/2022, Tanggal 11 Januari 2022, Maka pada Hari Rabu 12 Januari 2022 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau pada Program Studi **Manajemen** Tahun Akademis 2021/2022.

- | | |
|-------------------------|--|
| 1. Nama | : Siti Maryam |
| 2. NPM | : 155210696 |
| 3. Program Studi | : Manajemen S1 |
| 4. Judul skripsi | : Analisis Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Sungai Meranti Kecamatan Pinggir, Kabupaten Bengkalis. |
| 5. Tanggal ujian | : 12 Januari 2022 |
| 6. Waktu ujian | : 60 menit. |
| 7. Tempat ujian | : Ruang Sidang Meja Hijau Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR |
| 8. Lulus Yudicium/Nilai | : Lulus (B+) 70,7 |
| 9. Keterangan lain | : Aman dan lancar. |

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris


Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA
Wakil Dekan Bidang Akademis


Abd. Razak Jer, SE., M.Si
Ketua Prodi Manajemen

Dosen penguji :

1. Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM
2. Dr. Hj. Eka Nuraini. R, M.Si
3. Hj. Susie Suryani, SE., MM

()
()
()

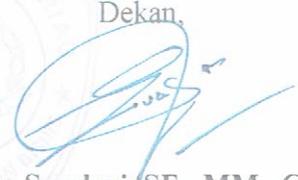
Notulen

1. Gilang Nugroho, SE., MM

(.....)

Pekanbaru, 12 Januari 2022

Mengetahui
Dekan,


Dr. Eva Sundari, SE., MM., CRBC

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor : 45 / Kpts/FE-UIR/2022
TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang** : 1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau dilak sanakan ujian skripsi / oral komprehensiv sebagai tugas akhir dan untuk itu perlu ditetapkan mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk ujian dimaksud serta dosen penguji.
2. Bahwa penetapan mahasiswa yang memenuhi syarat dan penguji mahasiswa yang bersangkutan perlu ditetapkan dengan surat keputusan Dekan.
- Mengingat** : 1. Undang-undang RI Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
2. Undang-undang RI Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
3. Undang-undang RI Nomor: 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.
4. Peraturan Pemerintah RI Nomor: 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
5. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018.
6. SK. Pimpinan YLPI Daerah Riau Nomor: 006/Skep/YLPI/II/1976 Tentang Peraturan Dasar Universitas Islam Riau.
7. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
a. Nomor : 2806/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Eko. Pembangun
b. Nomor : 2640/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Manajemen
c. Nomor : 2635/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Akuntansi S1
d. Nomor : 1056/SK/BAN-PT/Akred/Dipl-III/IV/2019, tentang Akreditasi D.3 Akuntansi.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan** : 1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang tersebut di bawah ini:

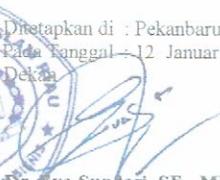
Nama : Siti Maryam
N P M : 155210696
Program Studi : Manajemen S1
Judul skripsi : Analisis Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Sungai Meranti Kecamatan Pinggir, Kabupaten Bengkalis.

2. Penguji ujian skripsi/oral komprehensiv mahasiswa tersebut terdiri dari:

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Diuji	Jabatan
1	Prof.Dr. Hj. Sri Indrastuti S, MM	Guru Besar, IV/d	Materi	Ketua
2	Dr. Hj. Eka Nurani R, M.Si	Lektor Kepala, D/a	Sistematika	Sekretaris
3	Hj. Susie Suryani, SE., MM	Lektor, C/c	Methodologi	Anggota
4			Penyajian	Anggota
5			Bahasa	Anggota
6	Gilang Nugroho, Se., Mm	Non Fungsional C/b	-	Notulen
7			-	Saksi II
8			-	Notulen

3. Laporan hasil ujian serta berita acara telah disampaikan kepada pimpinan Universitas Islam Riau selambat-lambatnya 1 (satu) minggu setelah ujian dilaksanakan.
4. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan akan segera diperbaiki sebagaimana mestinya.
Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di : Pekanbaru
Pada tanggal : 12 Januari 2022
Dekan


Dr. Eva Sundari, SE., MM., CRBC

Tembusan : Disampaikan pada :

1. Yth : Bapak Koordinator Kopertis Wilayah X di Padang
2. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
3. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru
4. Yth : Sdr. Kepala BAAK UIR di Pekanbaru

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpoan Pekanbaru Telp 647647

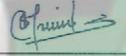
BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI

Nama : Siti Maryam
NPM : 155210696
Jurusan : Manajemen / S1
Judul Skripsi : Analisis Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Sungai Meranti
Kecamatan Pinggir, Kabupaten Bengkalis.
Hari/Tanggal : Rabu 12 Januari 2022
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR

Dosen Pembimbing

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM		

Dosen Pembahas / Penguji

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Dr. Hj. Eka Nuraini. R, M.Si		
2	Hj. Susie Suryani, SE., MM		

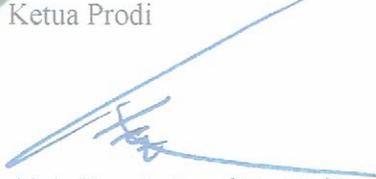
Hasil Seminar : *)

1. Lulus (Total Nilai)
2. Lulus dengan perbaikan (Total Nilai 71)
3. Tidak Lulus (Total Nilai)

Mengetahui
An.Dekan


Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA
Wakil Dekan I

Pekanbaru, 12 Januari 2022
Ketua Prodi


Abd. Razak Jer, SE., M.Si

*) Coret yang tidak perlu

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

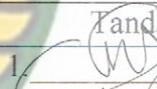
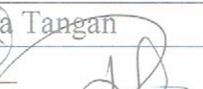
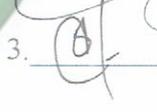
BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama : Siti Maryam
NPM : 155210696
Judul Proposal : Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Pegawai Terhadap Kinerja Pada Kantor Desa Sungai Meranti Kecamatan Pinggir Kabupaten Bengkalis
Pembimbing : 1. Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM
Hari/Tanggal Seminar : Kamis / 20 Februari 2020

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

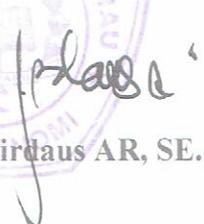
1. Judul : Disetujui dirubah/perlu diseminarkan *)
2. Permasalahan : Jelas/masih kabur/perlu dirumuskan kembali *)
3. Tujuan Penelitian : Jelas/mengambang/perlu diperbaiki *)
4. Hipotesa : Cukup tajam/perlu dipertajam/di perbaiki *)
5. Variabel yang diteliti : Jelas/Kurang jelas *)
6. Alat yang dipakai : Cocok/belum cocok/kurang *)
7. Populasi dan sampel : Jelas/tidak jelas *)
8. Cara pengambilan sampel : Jelas/tidak jelas *)
9. Sumber data : Jelas/tidak jelas *)
10. Cara memperoleh data : Jelas/tidak jelas *)
11. Teknik pengolahan data : Jelas/tidak jelas *)
12. Daftar kepustakaan : Cukup/belum cukup mendukung pemecahan masalah Penelitian *)
13. Teknik penyusunan laporan : Telah sudah/belum memenuhi syarat *)
14. Kesimpulan tim seminar : Perlu/tidak perlu diseminarkan kembali *)

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

No	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Prof.Dr.Dra.Hj. Sri Indrastuti, MM		1. 
2.	Dr. Dra. Hj. Eka Nuraini R, M.Si		2. 
3.	Hj. Susie Suryani, SE., MM		3. 

*Coret yang tidak perlu

Mengetahui
A.n. Dekan Bidang Akademis


Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA

Pekanbaru, 20 Februari 2020
Sekretaris,


Azmansyah, SE., M.Econ

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor: 2821/Kpts/FE-UIR/2019
TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1
Bismillahirrohmanirrohim
DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Menimbang: 1. Surat penetapan Ketua Jurusan / Program Studi Manajemen tanggal 30 Oktober 2019 tentang penunjukan Dosen Pembimbing skripsi mahasiswa.
 2. Bahwa dalam membantu mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga Mendapat hasil yang baik perlu ditunjuk Dosen Pembimbing yang Akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut

Mengingat: 1. Surat Mendikbud RI:
 a. Nomor: 0880/U/1997 c.Nomor: 0378/U/1986
 b. Nomor: 0213/0/1987 d.Nomor: 0387/U/1987
 2. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
 a. Nomor : 192/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Eko. Pembangunan
 b. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Manajemen
 c. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Akuntansi S1
 d. Nomor : 001/SK/BAN-PT/Akred/Dp-III/1/2014 Tentang Akreditasi D.3 Akuntansi
 3. Surat Keputusan YLPI Daerah Riau
 a. Nomor: 66/Skep/YLPI/II/1987
 b. Nomor: 10/Skep/YLPI/IV/1987
 4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013
 5. Surat Edaran Rektor Universitas Islam Riau tanggal 10 Maret 1987
 a. Nomor: 510/A-UIR/4-1987

MEMUTUSKAN

Menetapkan: 1. Mengangkat Saudara - saudara yang tersebut namanya di bawah ini sebagai pembimbing dalam penyusunan skripsi yaitu:

No	N a m a	Jabatan/Golongan	Keterangan
1.	Prof.Dr.Dra.Hj. Sri Indrastuti, MM	Guru Besar, D/d	Pembimbing

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah:
 N a m a : Siti Maryam
 N P M : 155210696
 Jusan/Jenjang Pendd. : Manajemen / S1
 Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Pegawai Terhadap Kinerja Kantor Desa Sungai Meranti Kec. Pinggir Kab. Bengkalis
3. Tugas pembimbing adalah berpedoman kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor: 52/UIR/Kpts/1989 tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa di lingkungan Universitas Islam Riau.
4. Dalam pelaksanaan bimbingan supaya memperhatikan usul dan saran dari forum seminar proposal.
5. Kepada pembimbing diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
6. Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini segera akan ditinjau kembali.
- Kutipan: Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan menurut semestinya.

Ditetapkan di: Pekanbaru
 Pada Tanggal: 31 Oktober 2019
 Dekan,

Drs. Abrar, M.Si, Ak., CA

Tembusan : Disampaikan pada:

1. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau
2. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru.



UNIVERSITAS ISLAM RIAU FAKULTAS EKONOMI

الجامعة الإسلامية الريوية

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674834 Email : fekon@uir.ac.id Website : www.ac.uir.id

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas berikut:

NAMA : SITI MARYAM
NPM : 155210696
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DESA SUNGAI MERANTI KECAMATAN PINGGIR, KABUPATEN BENGKALIS
PEMBIMBING : PROF. DR. SRI INDRASTUTI, SE., MM

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiarisme yaitu **27% (dua puluh tujuh persen)** pada setiap subbab naskah skripsi yang disusun.

Demikianlah surat keterangan ini di buat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 3 Maret 2021

Ketua Program Studi Manajemen

Abd Razak Jer, SE., M.Si

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis ini, Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana, baik di Universitas Islam Riau maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis saya ini murni gagasan, dan penilaian saya sendiri tanpa bantuan pihak manapun, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya pendapat yang ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi Akademik berupa pencabutan yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi ini.

Pekanbaru, 28 Maret 2022

Saya yang membuat pernyataan,



Siti Maryam

ABSTRAK**ANALISIS KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DESA SUNGAI
MERANTI KECAMATAN PINGGIR, KABUPATEN BENGKALIS**

SITI MARYAM
NPM. 155210696

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis kinerja para pegawai pada Kantor Desa Sungai Meranti Kecamatan Pinggir, Kabupaten Bengkalis. Penelitian ini merupakan analisis deskriptif dengan populasi dan sampel sebanyak 2 orang sebagai atasan dikantor Desa Sungai Meranti Kecamatan Pinggir, Kabupaten Bengkalis. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis deskriptif. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pegawai mampu memosisikan kemampuan diri yang mereka miliki dalam tugas yang diberikan oleh atasan untuk menyelesaikan dan bertanggung jawab dalam segala tugas tersebut. Kinerja para pegawai juga sudah dikategorikan sangat baik, karena kinerja yang mereka lakukan sesuai dengan yang diharapkan atasan dan yang diterapkan sehingga kinerja yang dilakukan berjalan dengan baik, sesuai dengan yang diharapkan oleh atasan dikantor desa tersebut.

Kata Kunci : Kinerja, Kemampuan, kedisiplinan

ABSTRACT**ANALISIS KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DESA SUNGAI
MERANTI KECAMATAN PINGGIR, KABUPATEN BENGKALIS****SITI MARYAM
NPM. 155210696**

This study aims to determine and analyze the performance of the employees at the Sungai Meranti Village Office, Pinggir District, Bengkalis Regency. This research is a descriptive analysis with a population and a sample of 2 people as supervisors at the Sungai Meranti Village office, Pinggir District, Bengkalis Regency. The analytical technique used is descriptive analysis. The results of the study can be concluded that employees are able to position their abilities in the tasks assigned by their superiors to complete and be responsible for all these tasks. The performance of the employees can also be seen and said to be very good, because the performance they do is in accordance with what is expected by the superior and what is applied so that the performance is carried out well, as expected by the superior at the village office.

Keywords: Performance, ability, discipline

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarokatuh.

Puji syukur kepada Allah SWT atas berkat dan rahmatNya, penulisan dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Analisis Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Sungai Meranti, Kecamatan Pinggir, Kabupaten Bengkalis” dengan izin nya lah skripsi ini dapat terselesaikan. Skripsi ini disusun penulis sebagai salah satu syarat untuk mendapat gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.

Penulisan menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dan masih banyak terdapat kekurangan. Dalam penyusunan skripsi ini penulis banyak mendapat bantuan, dukungan, serta bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Tidak terlepas dari itu penyusunan skripsi ini tentunya juga membutuhkan pengorbanan, kesabaran, serta kerja keras dari berbagai pihak. Oleh sebab itu penulis secara khusus mengucapkan terimakasih kepada :

1. Allah SWT yang senantiasa memberi petunjuk dan kekuatan kepada hamba-Nya.
2. Rasulullah SAW sebagai teladan serta penerang bagi umatnya
3. Bapak Drs. H. Abrar, M.Si, CA selaku dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
4. Bapak Abd Razak Jer, SE, M.Si selaku ketua program studi Manajemen Fakultas Universitas Islam Riau
5. Ibu Prof. Dr. Dra Hj. Sri Indrastuti, MM selaku dosen pembimbing yang telah membantu meluangkan waktu, tenaga, pikiran, masukan yang bermanfaat serta kesabaran sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
6. Seluruh dosen dan staff prodi Manajemen Universita Islam Riau yang telah membantu mendukung dalam penyelesaian skripsi ini.

7. Segenap Pimpinan dan staff Kantor Desa Sungai Meranti Kecamatan Pinggir Kabupaten Bengkalis. – Riau yang telah memberi izin kepada penulis dan membantu penulis memperoleh data dalam penyelesaian skripsi.
8. Teristimewa untuk Alm kedua Orang Tua saya, Abang, Kakak, Adik, dan Saudara- saudara saya yang selalu memberi cinta dan kasih sayang yang luar biasa, terimakasih untuk dukungan, motivasi dan do'a yang tulus yang kalian berikan untuk saya. Terimakasih yang tak terhingga untuk kalian semua yang selalu memberikan kasih sayang tanpa pamrih dalam hal apapun, sehat selalu.
9. Sahabat-sahabat tercinta, Rahmat Hidayat, Sispi Indah Sari, Novelina Akraini, Nurrahmi Safitri, Mimi Syarmila, Lina, Uci Safitri, dan untuk yg lainnya yg tidak dapat tertulis semua, serta terimakasih untuk teman-teman seperjuangan Manajemen angkatan 2015, sukses selalu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dan masih banyak keterbatasan. Oleh sebab itu kritik dan saran yang membangun penulis harapkan dari pembaca untuk penyempurnaan skripsi ini. Kepada semua pihak diatas yang telah membantu semoga Allah SWT limpahkan pahala. Penulis harap skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan orang banyak.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Pekanbaru, Maret 2022

Siti Maryam

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	ii
ABSTRACT	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	10
1.3. Tujuan Penelitian	10
1.4. Manfaat Penelitian	10
1.5. Sistematika Penulisan	12
BAB II TELAAH PUSTAKA	13
2.1. Kinerja	13
2.1.1 Pengertian Kinerja	13
2.1.2 Faktor yang mempengaruhi Kinerja	15
2.1.3 Kemampuan Diri	17

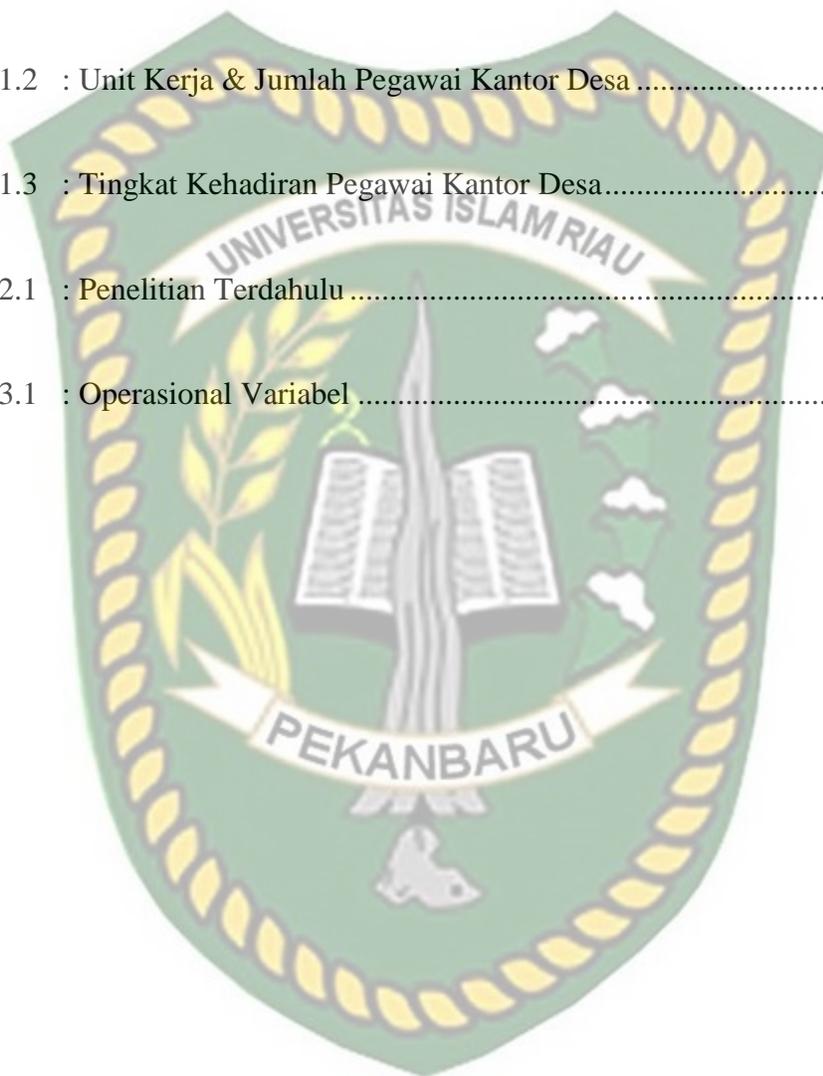
2.1.4	Kedisiplinan	18
2.2.	Penelitian Terdahulu	20
2.3.	Kerangka Penelitian	22
2.4.	Hipotesis	22
BAB III	METODE PENELITIAN	24
3.1.	Lokasi dan Waktu Penelitian	24
3.2.	Operasional Variabel Penelitian.....	24
3.3.	Populasi dan Sampel	25
3.4.	Jenis dan Sumber Data.....	25
3.4.1	Jenis Data	25
3.4.2	Sumber Data.....	26
3.5.	Teknik Pengumpulan Data	26
3.5.1	Wawancara.....	26
3.5.2	Angket.....	27
3.6.	Teknik Analisis Data.....	27
3.6.1	Analisis Deskriptif	27
BAB IV	GAMBARAN UMUM.....	28
4.1	Sejarah Singkat Desa Sungai Meranti.....	28
4.2	Visi dan Misi Perusahaan	29
4.3	Struktur Organisasi	31
4.4	Keadaan Geografis.....	31

4.5	Agama	32
BAB V	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	33
5.1	Hasil Penelitian	33
5.2	Pembahasan Penelitian	37
BAB VI	KESIMPULAN DAN SARAN	39
6.1	Kesimpulan	39
6.2	Saran	40
	DAFTAR PUSTAKA	
	LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL**Halaman**

Tabel 1.1 : Jenis & Bentuk Pelayanan Pada Kantor Desa.....	4
Tabel 1.2 : Unit Kerja & Jumlah Pegawai Kantor Desa	4
Tabel 1.3 : Tingkat Kehadiran Pegawai Kantor Desa.....	6
Tabel 2.1 : Penelitian Terdahulu	20
Tabel 3.1 : Operasional Variabel	24



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Minimnya kualitas sumber daya manusia adalah masalah yang dapat menghambat pembangunan dan perkembangan ekonomi nasional. Minimnya kualitas sumber daya manusia juga akan menjadi penghalang dalam era globalisasi, karena era globalisasi merupakan era persaingan mutu. Jika bangsa Indonesia ingin berkiprah dalam percaturan global, maka langkah pertama yang harus dilakukan adalah menata sumber daya manusia, baik dari aspek intelektual, spiritual, kreativitas, moral, maupun tanggung jawab. Kualitas sumberdaya manusia berkaitan dengan kinerja (*performance*). Pada dasarnya kinerja adalah yang dihasilkan dari fungsi-fungsi suatu pekerjaan atau apa yang keluar (*out-come*). Apabila kita dalam apa yang terjadi dalam sebuah pekerjaan ataupun jabatan merupakan suatu proses yang mengolah input menjadi *out-put* (hasil kerja). Penggunaan indikator kunci untuk mengukur hasil kinerja individu, bersumber dari fungsi-fungsi yang diterjemahkan dalam kegiatan/tindakan dengan landasan standar yang jelas dan tertulis. Mengingat kinerja mengandung kompetensi dan produktifitas hasil, maka hasil kinerja sangat tergantung pada tingkat kemampuan individu dalam pencapaiannya, terutama tujuan organisasi.

Organisasi dibuat demi tercapainya suatu tujuan tertentu. Tujuan tersebut merupakan suatu yang diharapkan oleh organisasi untuk dicapai. Tujuan organisasi dapat berupa perbaikan pelayanan pelanggan, pemenuhan permintaan pasar, peningkatan kualitas produk atau jasa, meningkatkan daya saing, dan meningkatkan

kinerja organisasi. Setiap organisasi, tim, atau individu dapat menentukan tujuannya sendiri.

Kinerja juga sangat bermanfaat bukan hanya bagi organisasi saja, melainkan juga para manajer, dan para karyawan. Manfaat manajemen kinerja bagi organisasi antara lain adalah dalam menyesuaikan tujuan organisasi dengan tujuan tim dan individu, memperbaiki kinerja, memotivasi pekerja, meningkatkan komitmen, mendukung nilai-nilai inti, memperbaiki proses pelatihan dan pengembangan, meningkatkan dasar keterampilan, mengusahakan perbaikan dan pengembangan berkelanjutan, mengusahakan basis perencanaan karier, membantu menahan pekerja terampil untuk tidak pindah, mendukung inisiatif kualitas total dan pelayan kerja, dan mendukung perubahan budaya.

Penilaian kinerja merupakan kegiatan yang dilakukan manajemen penilai guna menilai kinerja sumber daya ataupun para karyawan dengan cara membandingkan kinerja dalam suatu periode tertentu biasanya setiap akhir tahun. Kegiatan ini dimaksudkan untuk mengukur kinerja masing-masing para karyawan/pegawai dalam mengembangkan kualitas kerja, pembinaan selanjutnya, tindakan perbaikan atas pekerjaan yang kurang sesuai dengan deskripsi pekerjaan, serta untuk keperluan yang berhubungan dengan masalah ketenagakerjaan lainnya.

Berdasarkan uraian di atas, diketahui bahwa dengan melaksanakan kinerja maka dampak positifnya sangat manfaat bagi organisasi, tim dan individu. Manajemen kinerja juga mendukung terjadinya tujuan menyeluruh organisasi dengan melihat pekerjaan dari setiap karyawan ataupun pegawai dan manajer pada keseluruhan unit kerjanya. Karyawan ataupun pegawai merupakan kunci dari

keberhasilan suatu organisasi. Jika pemimpin memiliki jiwa pemimpin yang baik maka ia akan mengelola kinerja bawahan akan secara langsung serta dapat mempengaruhi kinerja individu, unit kerja, dan seluruh organisasi.

Adapun aktivitas kerja dalam pencapaian tujuan organisasi adalah suatu hal yang sangat diutamakan oleh setiap organisasi, dan disiplin kerja pegawai juga sangat mempengaruhi pencapaian suatu organisasi karena agar tercapainya tujuan tersebut. Disiplin kerja Pegawai yang bisa dikatakan masih kurang disiplin, maka akan sulit bagi organisasi untuk dapat mencapai hasil dan tujuan yang baik. Faktor disiplin sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam pencapaian tujuan yang diharapkan.

Sedangkan pelayanan kerja yang dilakukan pegawai pada Kantor Desa Sungai Meranti, ternyata masih ada indikasi yang memperlihatkan bahwa disiplin Pegawai dalam bekerja kurang bisa dilaksanakan dengan baik sehingga menimbulkan dampak yang negative. Masalah kualitas kerja dan Waktu kerja merupakan salah satu kesalahan dan kelalain pegawai dalam bekerja. Hal tersebut dapat dilihat berdasarkan laporan keluhan masyarakat, seperti pada saat masyarakat mengurus Kartu Tanda Penduduk (KTP), masyarakat mengatakan kesulitan mengurus Kartu Tanda Penduduk (KTP) dikarenakan Pegawai Kantor desa sangat lambat dalam melaksanakan pekerjaannya atau pegawai tidak ada ditempat pada saat jam bekerja.

Hasil pantauan penulis di lapangan bagi masyarakat yang melakukan urusan ke Kantor Desa, maka hasilnya tidak sesuai dengan atau tidak tepat dengan waktu yang telah ditentukan karena pegawai yang bersangkutan tidak berada di kantor, hal inilah membuktikan kinerja pegawai belum baik dan efektif.

Tabel 1.1

Jenis dan Bentuk-Bentuk Pelayanan Pada Kantor Desa Sungai Meranti

No	Jenis Pelayanan	Bentuk Pelayanan
1	Administrasi Kependudukan	1. Pembuatan Kartu Tanda Penduduk 2. Pembuatan Kartu Keluarga (KK) 3. Pembuatan Surat Kelahiran 4. Pembuatan Surat Kematian
2	Surat Pengantar Perizinan	1. Surat Izin Mendirikan Bangunan (IMB) 2. Surat Izin Tempat Usaha (SITU)
3	Surat Pengantar Keterangan	1. Surat Keterangan Tanah 2. Surat Ganti Rugi (SKGR) 3. Surat Jual Beli
4	Surat-surat lainnya	1. Surat Rekomendasi 2. Legalisir

Tabel 1.2

Jumlah Unit Kerja & Jumlah Pegawai Kantor Desa Sungai Meranti

No	Unit Kerja	Jumlah Pegawai
1	Pimpinan	1 Orang
2	Sekretaris	1 Orang
3	Kepala Seksi Pemerintahan	1 Orang
4	Staff Kepala Seksi Pemerintahan	2 Orang

5	Kepala Seksi Kesejahteraan	1 Orang
6	Kepala Seksi Pelayanan	1 Orang
7	Staff Kepala Seksi Pelayanan	2 Orang
8	Kepala Urusan Keuangan	1 Orang
9	Staff Kepala Urusan Keuangan	1 Orang
10	Kepala Urusan Umum dan Perencanaan	1 Orang
11	Kepala Dusun Suka Maju	1 Orang
12	Kepala Dusun Suka Sari	1 Orang
13	Kepala Dusun Kulim Jaya	1 Orang
Jumlah		15 Orang

Sumber : Data Kantor Desa Sungai Meranti, 2020

Akan tetapi masalah yang paling menonjol yaitu kedisiplinan yang dapat dilihat dari adanya pelanggaran absensi yang berkaitan dengan rendahnya komitmen karyawan di Kantor Desa Sungai Meranti, Kecamatan Pinggir Kabupaten Bengkalis, maka sebaiknya setiap karyawan ataupun pegawai pada kantor desa tersebut dapat mematuhi semua peraturan yang telah ditetapkan, tetapi pada kenyataannya masih saja banyak karyawan ataupun pegawai yang melakukan pelanggaran terhadap peraturan yang dibuat oleh kantor desa tersebut. Adapun tingkat absensi karyawan pada Kantor Desa Sungai Meranti, Kecamatan Pinggir Kabupaten Bengkalis, adalah sebagai berikut:

Tabel 1.2

Tingkat Kehadiran Karyawan Kantor Desa Sungai Meranti 2020

Bulan	Hari Kerja	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan yang tidak hadir	% Ketidakhadiran Karyawan
Januari	22 Hari	15 Orang	5	33,3 %
Februari	22 Hari	15 Orang	4	26,6 %
Maret	22 Hari	15 Orang	2	13,3 %
April	22 Hari	15 Orang	2	13,3 %
Mei	22 Hari	15 Orang	1	6,6 %
Juni	22 Hari	15 Orang	3	20 %
Juli	22 Hari	15 Orang	3	20%
Agustus	22 Hari	15 Orang	2	13,3 %
September	22 Hari	15 Orang	1	6,6%
Oktober	22 Hari	15 Orang	3	20 %
November	22 Hari	15 Orang	2	13,3 %
Desember	22 Hari	15 Orang	1	6,6 %
JUMLAH				100

Sumber: Kantor Desa Sungai Meranti, 2020

Pada tabel 1.2 di atas, jika kita lihat maka dapat disimpulkan bahwa pelanggaran absensi yang dilakukan oleh karyawan ataupun para pegawai masih bisa dikatakan tinggi, dan terus menunjukkan peningkatan dapat di lihat dari Bulan Januari sampai 31 Desember 2020 sebanyak 15 orang dengan jumlah hari kerja efektif adalah sebanyak 22 hari, dan tabel tersebut dapat di lihat tingkat absensi mengenai Kantor Desa Sungai Meranti berkisar 1-5 orang atau 6,6 % sampai dengan 33,3 % dan rata-rata tingkat absensi terbanyak adalah 5 orang atau 33,3 % yakni di Bulan Januari .

Hasil pantauan penulis di lapangan bagi masyarakat yang melakukan urusan ke Kantor desa, maka hasilnya tidak sesuai dengan atau tidak tepat dengan waktu yang telah ditentukan karena pegawai yang bersangkutan tidak berada di kantor, hal inilah membutuhkan kinerja pegawai belum baik dan efektif. Dalam mewujudkan disiplin kerja Pegawai Kantor desa yang diharapkan masyarakat perlu kiranya ditunjang dengan perangkat yang mempunyai keterampilan disiplin kerja, semangat kerja yang tinggi serta kesadaran akan tugas dan tanggung jawabnya sebagai abdi Negara dan abdi masyarakat. Menurut Muchdarsyah Sinungan (2015:95), ia memberikan pendapat bahwa ada beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dan dapat dilihat dari individunya. Maka dalam pemerintahan, Pegawai harus memiliki indikator-indikator, diantaranya yaitu :

1. Kuantitas kerja

Ketetapan, berteliti saat bekerja, memiliki keterampilan dan kebersihan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan.

2. Pendidikan

Pendidikan merupakan suatu kemampuan dan penguasaan terhadap ilmu pengetahuan mengenai bidang tertentu yang bersifat suatu karya. Pendidikan dapat diperoleh melalui proses belajar dan berlatih. Pendidikan begitu erat kaitannya dengan kemampuan seseorang dalam melakukan ataupun menyelesaikan suatu pekerjaan-pekerjaan. Dengan pendidikan yang dimiliki seorang pegawai diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif.

3. Kemampuan

Kemampuan ialah kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai. Pengetahuan dan keterampilan merupakan salah satu kompetensi yang dapat membentuk kemampuan. Krena apabila seseorang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang tinggi, maka seseorang tersebut juga memiliki kemampuan yang tinggi pula. Adanya aparat Pemerintah yang berkemampuan dan memiliki syarat sebagai Aparatur Negara yang berkualitas baik seperti yang dikatakan diatas, tidak terlepas dari adanya unsur pembinaan pegawai, terutama yang dilakukan oleh atasan langsung, untuk tercapainya suatu tujuan didalam organisasi yang maka harus menerapkan kinerja yang baik dan etos kerja yang baik pula. Agar tujuan dapat tercapai dengan efektif dan efisien maka suatu organisasi harus mempunyai pegawai yang berkemampuan seperti disiplin kerja, semangat kerja dan kesadaran akan tugas dan bertanggungjawab sebagai abdi masyarakat.

Seorang pegawai dapat bekerja dengan efektif apabila adanya loyalitas tinggi dan etos kerja yang baik, sehingga tenaga kerja merasa puas dan nyaman dalam menjalankan tugas, dengan adanya kenyamanan kerja di kantor, kemungkinan tidak ada lagi pegawai yang mengabaikan masyarakat sehingga terciptanya suasana kerja yang baik pula dan masyarakat merasa puas dengan pelayanan yang diberikan oleh Pegawai Kantor desa.

Dalam mewujudkan pekerjaan yang efektif , maka diperlukan suatu sistem manajemen yang efektif dan efisien yang dapat mengkoordinir setiap pekerjaan, kegiatan kantor, membina, mengatur tenaga kerja sebagai pelaksana. Pekerjaan

demikian juga dengan Kantor Desa Sungai Meranti dalam menjalankan aktivitas Kantor memerlukan tenaga kerja yang bekerja secara produktif guna mencapai tujuan yang diterapkan dalam pelayanan. Oknum pegawai sangat berpengaruh didalam suatu sistem Pemerintahan.

Oleh karena itu, maka supaya alur Pemerintahan itu berjalan dengan sebaik-baiknya, harus selaras dengan tujuan yang diharapkan maka, manusia atau subjek pelakunya harus baik pula. Dengan kata lain, mekanisme sistem Pemerintahan di pusat maupun di daerah dapat berjalan sebagaimana mestinya, bilamana manusia sebagai subjek yang menggerakannya memiliki kemampuan yang tinggi untuk melaksanakan tugas-tugasnya. Tanpa pelaksana yang memiliki kemampuan yang suseai dengan skillnya, maka mekanisme Pemerintahan pun tidak akan mencapai suatu tujuan yang akan ditetapkan didalam suatu perencanaan.

Aktifitas kerja para Pegawai dan disiplin yang tinggi, salah satu syarat bagi pegawai untuk mendapatkan suatu kedudukan, yang mana nantinya menciptakan prestasi yang baik dan mempunyai etos kerja yang tinggi. Dalam setiap pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai, akan berjalan dengan efektif apabila hasil yang dicapai benar terlaksana sesuai dengan rencana, untuk menciptakan hal tersebut, maka motivasi pegawai sangat diharapkan dalam peningkatan kinerja pegawai pada suatu instansi. Sesuai dengan pemaparan di atas, bahwa Kantor Desa merupakan salah satu Kantor yang ada di Kecamatan Pinggir yang ada di Kabupaten Bengkalis yang mempunyai struktur organisasi Pemerintah dalam menjalankan tugasnya dilaksanakan oleh aparat atau Pegawai yang mana kinerja Pegawai yang dilakukan oleh Pegawai Kantor Desa dirasakan belum efektif. Sehingga penulis tertantang

untuk melakukan penelitian di Kantor Desa Sungai Meranti dengan analisa kinerja Pegawai pada Kantor Desa Sungai Meranti dalam memberi pelayanan kepada masyarakat. Dari latar belakang masalah di atas yang ditemui di lapangan maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul:

“Analisis Kinerja Pegawai, Pada Kantor Desa Sungai Meranti Kecamatan Pinggir, Kabupaten Bengkalis”.

1.2 RUMUSAN MASALAH

Jika dilihat dari permasalahan diatas, maka dapat dirumuskan beberapa masalah yang ingin diteliti pada penelitian ini adalah:

“Apakah Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Sungai Meranti, Kecamatan Pinggir, Kabupaten Bengkalis di kategorikan baik?”

1.3 TUJUAN DAN MANFAAT

1. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui kinerja Pegawai Kantor Desa Sungai Meranti Kecamatan Pinggir, Kabupaten Bengkalis.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Secara Teoritis

Berikut manfaat penelitian secara teoritis adalah sebagai berikut:

- 1) Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan, khususnya terhadap manajemen sumber daya manusia terutama bagi akademisi yang ingin menganalisis tentang analisis kinerja pegawai dikantor desa.
- 2) Penelitian ini diharapkan akan menambah wawasan, terutama didalam bidang kinerja. Seperti pengaruh kinerja pegawai pada Kantor Desa Sungai Meranti Kecamatan Pinggir Kabupaten Bengkalis.

2. Manfaat Secara Praktis

Berikut adalah manfaat penelitian secara praktis adalah sebagai berikut:

- 1) Bagi Penulis. Penelitian ini merupakan suatu tempat yang baik guna menerapkan segala teori dan ilmu yang didapatkan selama masa perkuliahan ke dalam dunia praktek yang sesungguhnya. Terutama dalam bidang sumber daya manusia, karena hal ini akan memberikan gambaran mengenai sumber daya manusia yang ada pada Kantor Desa Sungai Meranti Kecamatan Pinggir Kabupaten Bengkalis.
- 2) Bagi Organisasi. Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi yang bermanfaat bagi Kantor Desa Sungai Meranti Kecamatan Pinggir Kabupaten Bengkalis, untuk mengetahui bagaimana pengaruh analisis kinerja para pegawai yg ada di Kantor Desa Sungai Meranti Kecamatan Pinggir Kabupaten Bengkalis.

1.5 Sistematika Penulisan

Secara garis besar, penulisan dalam Penelitian ini akan di bagi menjadi 6 bab, dan setiap bab terdapat beberapa sub bab, sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang: Latar Belakang Masalah, Perumusan Masalah, Tujuan Dan Manfaat Penelitian dan Sistematika Penelitian

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Bab ini berisikan landasan teori yang melandasi pembahasan penelitian ini dan hipotesis serta variabel-variabel penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang, lokasi dan waktu penelitian, sumber dan jenis data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data serta analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini akan menguraikan tentang: sejarah singkat perusahaan, struktur perusahaan dan aktivitas Kantor Desa Sungai Meranti, Kecamatan Pinggir, Kabupaten Bengkalis.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan bab yang memaparkan tentang hasil yang diperoleh selama penelitian dan pembahasan.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini mengemukakan tentang kesimpulan dari apa yang telah penulis uraikan serta saran yang berhubungan dengan masalah yang dihadapi oleh perusahaan.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Kinerja

2.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari *Job Performance* atau *Actual Performance* (Prestasi kerja yang akan dicapai oleh seseorang atau prestasi yang telah dicapai oleh seseorang). Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan ataupun Pegawai dalam melaksanakan tugasnya yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Anwar P.M, 2009 : 67).

Kinerja seorang karyawan ataupun pegawai adalah suatu campuran dari kemampuan, usaha dan salah satu kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya (Sulistiyani, 2013:223). Sedangkan menurut (Bernardin dan Russell 2013:223-224), menyatakan bahwa kinerja adalah suatu catatan *Outcome* yang bisa dihasilkan dari fungsi pegawai itu sendiri dalam periode waktu tertentu.

Kinerja (*Performance*) merupakan suatu pencapaian kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok didalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing, tidak melakukan pelanggaran hukum dan sesuai dengan moral maupun etika untuk mencapai tujuan tersebut. (Suyadi, 2011:2).

Sedangkan teori adalah serangkaian asumsi konsep, kontrak, dan proposisi untuk menerangkan suatu fenomena sosial secara sistematis dengan cara merumuskan hubungan antara konsep satu dengan konsep lainnya. Oleh karena itu, untuk memperoleh jawaban yang empiris terhadap penelitian, penulis akan menjelaskan

kerangka teori dalam penelitian. Dalam era globalisasi ini sebahagian besar orang belajar atau tumbuh pada suatu lembaga, dan mungkin menghabiskan waktunya dengan bekerja untuk suatu lembaga tertentu. Dengan demikian manusia modern telah menjadi manusia organisasi atau manusia lembaga, maka dengan demikian dapat pula dikatakan bahwa, ilmu pengetahuan yang terdapat di penelitian ini (Musaneff ; 2011 : 77).

1. Suatu ilmu dapat memegang kendali dan memimpin serta menyelidiki unsur-unsur dinas, berhubungan dengan keserasian dan hubungan antara dinas.
2. Suatu ilmu yang mempelajari membuat organisasi yang baik.
3. Suatu ilmu pengetahuan dan yang mempelajari tentang hubungan antara Pemerintahan yang dapat diatur untuk setiap organisasi menginginkan pencapaian tujuan sesuatu dengan rumusan yang telah ditetapkan sebelumnya. Oleh karena itu pembinaan administrasi bagi setiap bidang kerja sangat diperlukan bagi kelangsungan hidup organisasi dan pencapaian tujuan organisasi tersebut.

Adapun organisasi merupakan suatu koordinasi rasional kegiatan sejumlah orang untuk mencapai beberapa tujuan umum melalui pembagian pekerjaan dan fungsi melalui hirarki otoritas dan tanggung jawab Tercapainya efektivitas pelaksanaan tugas berbagai bidang organisasi tentunya tidak terlepas dari proses pengorganisasian. Sedangkan organisasi sebagai tempat yang relatif efektif, antara lain memiliki makna, (Siagian, 2012 : 9).

1. Organisasi dipandang merupakan pengembangan jaringan hubungan kerja yang sifatnya formal serta tergambar pada kotak-kotak kedudukan dan jabatan yang diduduki oleh orang-orang.
2. Organisasi dipandang merupakan rangkaian hirarki antara atasan dan bawahan serta jabatan yang menggambarkan secara jelas wewenang dan tanggung jawab mereka.
3. Organisasi dipandang untuk digunakan sebagai penentu suatu tujuan yang seharusnya telah ditetapkan diawal.

2.1.2 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Salah satu sarana organisasi untuk mencapai tujuan, adalah kinerja para anggotanya dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya, sesuai dengan kedudukan dan peranan masing-masing dalam organisasi. Sebuah organisasi instansi Pemerintah, merupakan sebuah lembaga yang menjalankan roda Pemerintahan dan melaksanakan pembangunan Sumber Daya Manusia yang memiliki kinerja yang baik dan dapat memberikan stimulasi yang berpengaruh terhadap banyak orang dalam mewujudkan pekerjaan dalam satu tim. Menurut Muchdarsyah Sinungan (2011 : 145), produktivitas karyawan, mengacu pada pola tingkah laku yang mempunyai ciri-ciri sebagai berikut :

1. Adanya hasrat yang kuat untuk melaksanakan sepenuhnya apa yang sudah menjadi norma, etik dan kaidah yang berlaku.
2. Adanya perilaku yang dikendalikan.

3. Adanya ketahanan

Kemudian Melayu S.P. Hasibuan (2011 : 69), mengembangkan kinerja merupakan suatu kegiatan yang akan meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral Pegawai atau karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan dengan tujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis melaksanakan pekerjaan karyawan.

Kinerja pegawai dapat dilihat dari beberapa pekerjaan yang telah dilaksanakan dengan penggunaan waktu yang dipakai serta jabatan yang dipangku oleh pegawai dari tingkat keahlian, serta latar belakang pendidikan. Hal ini merupakan dikemukakan oleh Muchdarsyah Sinungan (2009:95), bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dapat dilihat dari manusianya yang meliputi :

- A. Kuantitas hasil pekerjaan
- B. Pendidikan
- C. Kemampuan

Berhubungan dengan pendapat diatas, bahwa didalam kinerja pegawai dalam menjalankan pekerjaan Kantor, tetapi juga dari kemampuan manusianya dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah disampaikan kepadanya, sehingga kemampuan pegawai itu tercermin dari hasil dan tingkat keterampilan yang dimilikinya. Dalam uraian yang disampaikan dalam batasan yang dikemukakan diatas, dikatakan kinerja pegawai disetiap instansi atau organisasi adalah ditentukan oleh tingkat atau kemampuan dalam pelaksana pekerjaan tersebut. Jadi setiap pekerjaan dapat dikatakan efektif adalah ditentukan oleh pencapaian sasaran yang telah ditetapkan,

dan kemampuan yang dimiliki. Disamping itu juga ditentukan oleh tingkat semangat kerja dari pegawai yang bersangkutan di dalam melaksanakan pekerjaan tersebut.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai, untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka pelaksanaan tugas semaksimal yang dibutuhkan, sangat perlu untuk memfungsikan pegawai yang ada serta memfungsikan yang baik. Dalam menciptakan sistem kerja yang baik, dan menjalankan fungsinya merupakan suatu tindakan dalam menyempurnakan pekerjaan dan berpengaruh pada peningkatan kinerja pegawai.

M. Manulang (1996 : 108), ada dua aspek memanfaatkan pegawai yakni yang memperkerjakan pegawai yang memberi manfaat bagi perusahaan dan tidak bermanfaat. Selanjutnya M. Manulang (2011:106), mengemukakan kinerja pegawai kerja dapat dilihat melalui a) Kemampuan, b) Kedisiplinan

2.1.3 Kemampuan Diri

Enung Fatimah (2016:193) kemampuan menyesuaikan diri yang sehat terhadap lingkungan merupakan salah satu prasyarat yang penting bagi terciptanya kesehatan jiwa/mental individu. Banyak individu yang tidak mampu mencapai kebahagiaan dalam hidupnya karena ketidakmampuannya dalam menyesuaikan diri baik dengan kehidupan keluarga, sekolah, pekerjaan maupun masyarakat pada umumnya.

Kemampuan diri berasal dari pengertian yang didasarkan pada ilmu biologi yang dikenal dengan teori evolusi. Penyesuaian diri artinya tingkah laku manusia dapat dipandang sebagai reaksi terhadap berbagai tuntutan dan tekanan lingkungan tempat ia hidup, seperti cuaca dan berbagai unsur alamiah lainnya. Dalam isitilah lain

kemampuan disebut dengan istilah *adjustment*. *Adjustment* adalah suatu proses mencari titik temu antara kondisi diri dan tuntutan lingkungan. Manusia dituntut untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan sosial, kejiwaan dan lingkungan alam sekitarnya.

Berdasarkan uraian diatas dapat ditarik indikator-indikator penyesuaian diri sebagai berikut :

1. Kemampuan bekerja sama
2. Adaptasi lingkungan
3. Orientasi pekerjaan
4. Minat dalam bekerja
5. Kematangan terhadap respon pekerjaan

2.1.4 Kedisiplinan

Mucdarsyah Sinungan (2013:145) disiplin adalah suatu sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etika, norma dan kaedah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu. Disiplin yang dimaksud dalam penelitian ini adalah perbuatan atau tingkah laku perorangan ataupun kelompok berupa ketaatan terhadap peraturan-peraturan yang berlaku di sekolah. I Nyoman Surna (2011:180) mengemukakan bahwa kesadaran dan merupakan suatu tindakan yang ada didalam diri pribadi untuk meningkatkan diri dengan tugas dan tanggung jawab yang dapat diamati dalam bentuk :

1. Taat pada waktu yang telah ditetapkan.
2. Giat dalam melaksanakan tugas.
3. Menyiapkan dan menyelesaikan tugas tepat waktu.
4. Tidak menunda nunda pekerjaan.
5. Dapat menunjukkan prestasi kerja secara maksimal sesuai dengan kemampuan yang ada.

Mucdarsyah Sinungan (2015:149) menyatakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja adalah:

1. Pendidikan Umum dari Sekolah Dasar sampai Perguruan Tinggi.
2. Pendidikan politik guna membudayakan kehidupan berdasarkan konstitusi, Demokrasi Pancasila dan Hukum. Kesadaran hukum kunci penting untuk menegakkan disiplin.
3. Pendidikan agama yang menuju kepada pengendalian diri yang merupakan hakikat disiplin, nilai agama tidak boleh dipisahkan dari setiap aktivitas manusia peranan nilai-nilai keagamaan itu juga dijadikan bagian penting dalam kehidupan keluarga, masyarakat, bangsa dan negara, mengamalkan nilai kebenaran agama yang diarahkan membina disiplin Nasional itu wajib, sebagai mana manusia Indonesia mengamalkan Pancasila. Manusia sebagai satu pribadi yang bersifat sosial dan individu sangat rentan terhadap lingkungannya. Lingkungan itu dapat berupa lingkungan keluarga, lingkungan sekolah dan masyarakat. Pengalaman dari apa yang dilihat, dengar dan alami

sebagai pengalaman menarik dan menyenangkan atau yang buruk, kerap kali mempengaruhi perilaku seseorang. Karena itu, kondisi dan situasi lingkungan perlu diperhitungkan atau diwaspadai, karena akan berdampak baik atau buruk terhadap perkembangan perilaku seseorang.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Analisis Kinerja karyawan yang telah banyak dilakukan, baik dari peneliti yang ada di Indonesia, maupun dari luar negeri. Untuk lebih jelasnya beberapa penelitian terdahulu yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Peneliti/Tahun/Judul	Variabel	Hasil
1	Pria Bintang Aditama, Nina Widowati(2013), Analisis Kinerja Organisasi Pada Kantor Kecamatan Blora)	Kinerja Organisasi, Produktivitas, Penggunaan Sumberdaya dan Sarana Prasarana.	Berdasarkan hasil penelitian, dapat dijelaskan bahwa kinerja organisasi sudah berjalan dengan baik seperti pada indikator responsvitas, kualitas layanan, kerjasama dan ketepatan waktu. Adapun indikator yang masih ada kendala adalah sumber daya manusia dan sarana prasarana. Oleh karena itu peneliti memberikan saran untuk meningkatkan kompetensi

			<p>sumberdaya manusia, mengoptimalkan sarana dan prasarana yang ada untuk menunjang kegiatan dan menambah alokasi anggaran serta menyesuaikan sesuai target anggaran.</p>
2	<p>Herjuliani (2017), Analisis Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Melayu Kota Piring Tanjung Pinang</p>	<p>Kinerja, Penilaian Kinerja, Kinerja Pegawai</p>	<p>Hasil penelitian ini adalah kinerja pegawai Kelurahan Melayu Kota Piring Tanjung pinang dapat dikatakan sudah cukup baik, karena telah memenuhi harapan dan sesuai dengan arahan yang telah diberikan. Tetapi masih ada pegawai yang lambat atau tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Selain dari itu juga pegawai Kelurahan Melayu Kota Piring Tanjungpinang belum 100 % disiplin atau patuh terhadap peraturan yang sudah dibuat. Dalam hal ini dilihat dari masih adanya pegawai yang telat mengikuti apel pagi bahkan ada juga pegawai yang tidak mengikuti apel pagi tersebut. jika ada keperluan diluar disaat jam kantor, pegawai jarang meminta izin kepada Lurah.</p>

3	Enda Permata (2016), Analisis Kinerja Pegawai Kantor Camat Kecamatan Pelawan Kabupaten Sorangun	Tingkat Kinerja	kinerja pegawai di kantor camat kecamatan pelawan , dan penelitian ini fokus pada beberapa hal terkait dengan pengukuran kinerja terhadap pegawai yaitu kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu para pegawai dalam bekerja ,dalam penelitian deskriptif, yaitu hanya menggambarkan atau melukiskan keadaan sesuai dengan apa yang ada saat penelitian dilakukan.
---	---	-----------------	---

2.3 KERANGKA PENELITIAN



2.4 HIPOTESIS

Berdasarkan pada masalah yang diatas, dan telah didukung oleh adanya penelitian terdahulu serta teori para ahli, maka dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Kinerja pegawai kantor desa sungai Meranti, Kecamatan Pinggir, Kabupaten Bengkalis sudah di kategorikan baik.



Dokumen ini adalah Arsip Milik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi penelitian

Dalam melaksanakan Penelitian ini, penulis melakukan penelitian dengan mengambil lokasi di Kantor Desa Sungai Meranti, Kecamatan Pinggir Kabupaten Pinggir.

3.2 Defenisi Operasional Variabel

Untuk menyatakan pengertian tentang variabel yang diukur, maka dalam penelitian ini penulis memberikan defenisi kepada setiap variabel sebagai berikut:

Tabel 1.2
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kinerja (<i>Performance</i>) adalah hasil dari pekerjaan yang akan dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing,	1. Kinerja Tugas 2. Kinerja Kontekstual	1. Keterampilan Kerja 2. Disiplin 3. Tanggung Jawab 4. Kerjasama	ordinal

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (<i>Suyadi, 2012:2</i>).			

3.3 Populasi Dan Sampel

Populasi merupakan sekumpulan kelompok yang terdiri dari subjek dan objek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan dipelajari lalu disimpulkan hasilnya. Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah atasan yang ada pada Pada Kantor Desa Sungai Meranti Kecamatan Pinggir Kabupaten Bengkalis

3.4 Jenis Dan Sumber Data

A. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Data kualitatif, yaitu setelah data yang dikumpulkan berdasarkan, persamaan dari jenis data tersebut, kemudian data tersebut diuraikan, dihubungkan atau

diperbandingkan antara satu data dengan yang lainnya, sehingga diperoleh gambaran utuh tentang masalah yang diteliti.

- b. Data kuantitatif, yaitu data-data yang sudah dikumpulkan melalui angket ataupun kuesioner dan disusun dalam bentuk tabel berfrekuensi ataupun persentase, kemudian terdapat aspek dalam bentuk tabel tersebut dan diinterpretasikan sehingga diperoleh pemahaman yang luas dari tabel tersebut.

B. Sumber Data

Adapun sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari lapangan baik itu langsung dari perusahaan ataupun dari manajer yang memberikan informasi. Data primer pada penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner pada karyawan pada Kantor Desa Sungai Meranti, Kecamatan Pinggir, Kabupaten Bengkalis.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data ataupun sumber yang didapat dari jurnal, skripsi dan buku lain-lain. Data sekunder dari penelitian ini diperoleh dari perusahaan yang dapat dilihat dari dokumentasi perusahaan, buku-buku referensi, dan informasi lain yang berhubungan dengan penelitian.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

1. **Wawancara (Interview)**

Merupakan pengumpulan data dari si peneliti untuk mengajukan beberapa pertanyaan dengan pimpinan perusahaan ataupun para karyawan yang ditunjukguna mendapatkan hasil dari suatu masalah yang diteliti dan juga memberikan data yang diperlukan. Juga akan dilakukan wawancara dengan karyawan yang ada di perusahaan itu.

2. **Daftar Angket (Kuesioner)**

Metode kusioner merupakan suatu pengumpulan dat-data yang biasanya dilakukan dengan cara memberikan beberapa pertanyaan yang tertulis kepada responden untuk dijawab.

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Analisis Deskriptif

Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis deskriptif. Analisis yang menggambarkan hasil dari setiap pertanyaan yang sesuai dengan kondisi yang sesungguhnya dan didukung oleh teori-teori yang relavan tentang variabel yang ada didalam penelitian.

Jawaban dari kuesioner tersebut diberi bobot skor atau nilai sebagai berikut:

SB	= Sangat Baik	= 5
B	= Baik	= 4
KB	= Kurang Baik	= 3
TB	= Tidak Baik	= 2
STB	= Sangat Tidak Baik	= 1

BAB IV

GAMBARAN UMUM

4.1 Sejarah Singkat Desa Sungai Meranti Kecamatan Pinggir, Kabupaten Bengkalis

Kecamatan Pinggir dulunya adalah kecamatan Mandau dan pertama kali berada di Muara Kelantan yang sekarang ini berada di wilayah Kabupaten Siak yaitu Kecamatan Pinggir.

Pada tahun 1960 ibukota Kecamatan Mandau pindah ke Kota Duri dengan kantor pertamanya di Pokok Jengkol (lingkungan Kantor Lurah Batang Serosa dan Kantor KUA sekarang). Pada tahun 1977 Kantor Camat Mandau pindah lokasi ke kantor yang sekarang di Jalan Sudirman No. 56 Duri.

Pada tahun 2017 Kecamatan Mandau dimekarkan menjadi dua kecamatan, yaitu Kecamatan Mandau dan Kecamatan Bathin Solapan. Pada awalnya Kelurahan/Desa di Kecamatan Mandau ada 24 Kelurahan/Desa dan sekarang menjadi 11 Kelurahan Desa. Kelurahan/Desa yang termasuk dalam Kecamatan Mandau antara lain : Kelurahan Air Jamban, Desa Sungai Meranti, Babussalam, Balik Alam, Batang Serosa, Duri Barat, Duri Timur, Gajah Sakti, Pematang Pudu, Talang Mandi, Desa Bathin Betuah, dan Harapan Baru.

Kemudian Kelurahan/Desa yang masuk dalam Kecamatan Bathin Solapan antara lain : Desa Air Kulim, Balai Makam, Bathin Sobanga, Boncah Mahang, Buluh

Manis, Bumbang, Kesumbo Ampai, Pamesi, Pematang Obo, Petani, Sebangar, Simpang Padang dan Tambusai Batang Dui. Suku asli di Kecamatan Mandau ada 2 yaitu Suku Sakai dan Suku Melayu.

4.2 Visi dan Misi Perusahaan

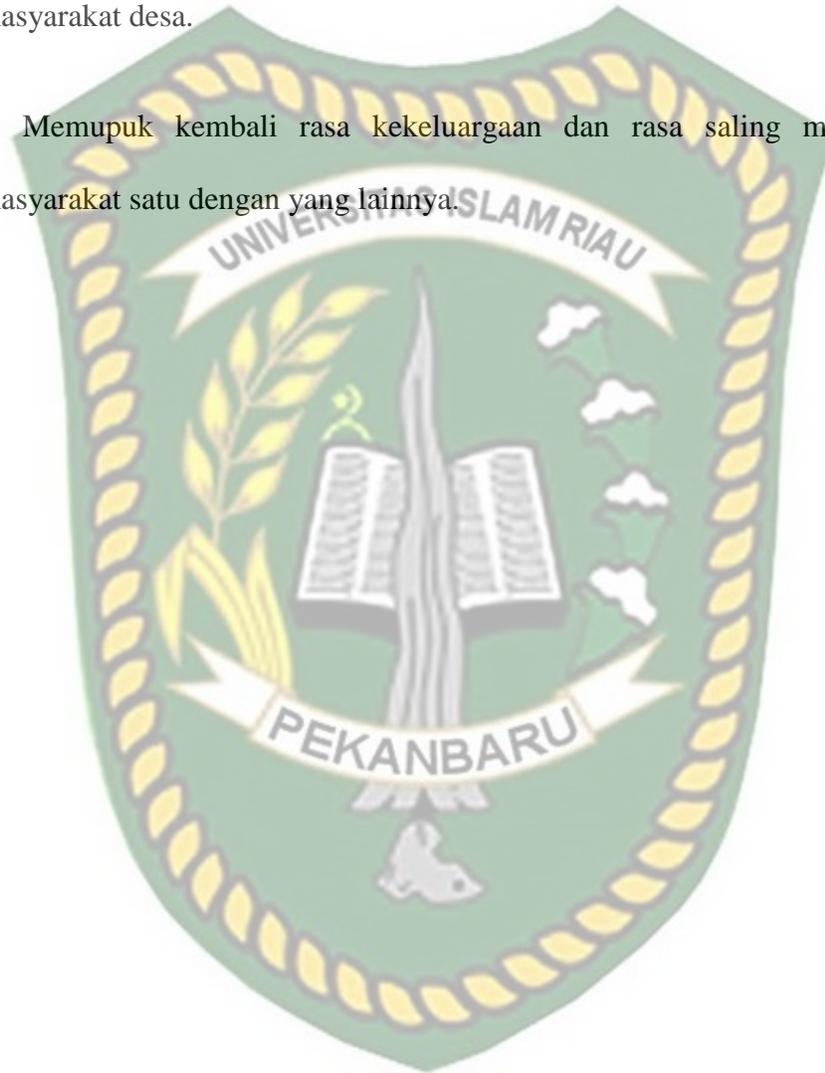
1. Visi Desa Sungai Meranti

Terbangunnya tata kelola pemerintah desa yang baik dan bersih tanpa berpihak dengan siapapun dan selalu berlandaskan dengan norma-norma agama serta berazaskan gotong royong, kekeluargaan dan rasa memiliki guna mewujudkan kehidupan masyarakat desa yang adil, makmur dan sejahterah.

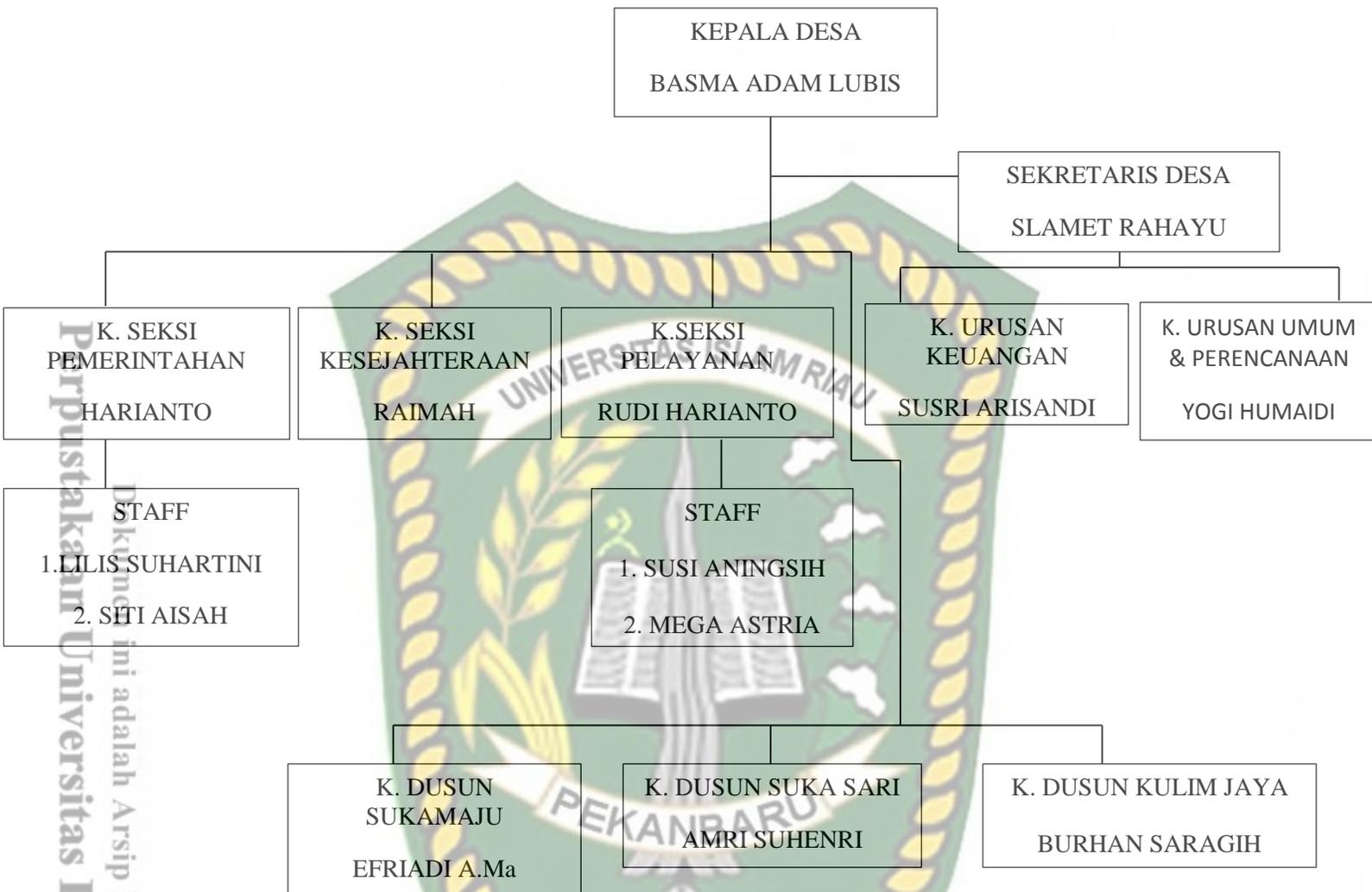
2. Misi Desa Sungai Meranti

1. Melakukan reformasi sistem kinerja aparatur pemerintah serta kelembagaan desa guna meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat.
2. Menyelenggarakan pemerintahan yang bersih, terbebas dari korupsi serta bentuk-bentuk penyelewengan lainnya.
3. Menyelenggarakan urusan secara terbuka dan bertanggung jawab sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
4. Turut membantu menyelesaikan berbagai masalah ekonomi, sosial, dan kesehatan masyarakat yang membutuhkan.

5. Menjadikan desa sungai meranti bersih dari segala penyakit masyarakat seperti narkoba, perjudian dan penyakit masyarakat lainnya.
6. Membangkitkan kembali budaya gotong royong di dalam kehidupan masyarakat desa.
7. Memupuk kembali rasa kekeluargaan dan rasa saling memiliki antara masyarakat satu dengan yang lainnya.



4.3 Struktur Organisasi



4.4 Keadaan Geografis

Kecamatan Pinggir merupakan salah satu kecamatan yang termasuk dalam wilayah administrasi Kabupaten Bengkalis.

Kecamatan Pinggir secara geografis memiliki batas-batas sebagai berikut:

- Sebelah Utara berbatasan dengan Desa Pangkalan Libut Kecamatan Pinggir

- Sebelah Timur berbatasan dengan Desa Pangkalan Libut Kecamatan Pinggir
- Sebelah Selatan berbatasan dengan Desa Pangkalan Libut Kecamatan Pinggir
- Sebelah Barat berbatasan dengan Desa Bulu Apo Kecamatan Pinggir

Kecamatan Pinggir terbentang antara $0^{\circ}56'12''\text{LU}$ - $1^{\circ}28'17''\text{LU}$ dan $100^{\circ}56'10''\text{BT}$ - $101^{\circ}43'26''\text{BT}$, dengan ibukotanya di Air Jamban dengan luas wilayah seluas 155 km^a . Wilayah administrasi desa/kelurahan yang terbesar adalah Kelurahan Air Jamban dan Kelurahan Pematang Pudu yang mencapai luas 25 km atau sebesar 16 persen dari luas total Kecamatan Pinggir.

Secara topografis wilayah Kecamatan Pinggir berbentuk datar dan kesemuanya berada di daratan, apabila ditarik garis lurus dari ibukota kecamatan, maka Desa Bulu Apo adalah desa yang terjauh, yaitu mencapai 33 km .

4.5 Agama

Penduduk Desa sungai meranti kecamatan pinggir, kabupaten bengkalis mayoritas beragama Islam, diikuti oleh Protestan dan Katolik. Jumlah pemeluk agama yang paling banyak adalah pemeluk agama Islam yang jumlahnya hampir 90% dari total pemeluk agama di Desa sungai meranti kecamatan pinggir, kabupaten bengkalis, selanjutnya pemeluk agama Kristen yang terbanyak kedua sebanyak 165 orang dan terakhir pemeluk agama Katolik ada 141 orang. Pada umumnya semua orang di Kecamatan Pinggi Kabupaten Bengkalis adalah mayoritas beragama Islam.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Hasil Penelitian

Pada Kantor Desa Sungai Meranti, Kecamatan Pinggir, Kabupaten Bengkalis dapat dilihat ditabel 5.4 bahwa kemampuan diri merupakan suatu hal yang memang penting untuk mengetahui kinerja para pegawai dikantor desa tersebut.

Tabel 5.4
Tanggapan Responden Terhadap Kemampuan Diri

Penilaian Terhadap Responden	F	%
Sangat Baik	5	50,5
Baik	6	49,5
Cukup Baik	-	
Kurang Baik	-	
Tidak Baik	-	
Jumlah	15	100

Dari tabel 5.4 dapat dilihat bahwa tanggapan responden yang sangat baik ada dengan persentase 50%, sementara tanggapan responden yang baik ada dengan persentase 49,5% .

Analisis Kedisiplinan

Pada Kantor Desa Sungai Meranti, Kecamatan Pinggir, Kabupaten Bengkalis dapat dilihat ditabel 5.5 bahwa kedisiplinan merupakan hal yang penting untuk menunjang kinerja para pegawai dikantor desa tersebut.

Tabel 5.5

Tanggapan Responden Terhadap Kedisiplinan

Penilaian Terhadap Responden	F	%
Sangat Baik	5	43,8
Baik	9	56,2
Cukup Baik	-	
Kurang Baik	-	
Tidak Baik	-	
Jumlah	14	100

Dari tabel 5.5 dapat dilihat bahwa tanggapan responden yang sangat baik ada dengan persentase 43,8%, sementara tanggapan responden yang baik ada dengan persentase 56,2% .

Analisis Kinerja

Pada Kantor Desa Sungai Meranti, Kecamatan Pinggir, Kabupaten Bengkalis dapat dilihat ditabel 5.6 bahwa kinerja merupakan suatu hal yang penting dalam suatu organisasi untuk tercapainya suatu tujuan dalam organisasi dikantor desa tersebut.

Tabel 5.6

Tanggapan Responden Terhadap Kedisiplinan

Penilaian Terhadap Responden	F	%
Sangat Baik	8	59,6
Baik	6	40,4
Cukup Baik	-	
Kurang Baik	-	
Tidak Baik	-	
Jumlah	14	100

Dari tabel 5.5 dapat dilihat bahwa tanggapan responden yang sangat baik ada dengan persentase 59,6%, sementara tanggapan responden yang baik ada dengan persentase 40,4% .

Berikut ini disajikan rekapitulasi dari variabel yang ada yaitu, kemampuan diri, kedisiplinan dan kinerja dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 5.7
Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan Diri,
Kedisiplinan dan Kinerja Pada Kantor Desa Sungai Meranti, Kecamatan Pinggir,
Kabupaten Bengkalis

No	Variabel	Skor Jawaban					Skor
		5	4	3	2	1	
1	Keterampilan kerja yang dilakukan para pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan	45	20	-	-	-	65
2	Displin kerja yang dibangun para pegawai	40	28	-	-	-	68
3	Tanggung jawab para pegawai dalam melaksanakan tugasnya	25	40	-	-	-	65
4	Kerjasama antar pegawai dalam kantor desa sungai meranti	30	36	-	-	-	66
5	Kemampuan diri para pegawai dalam peratuhan yang dilakukan dikantor desa	45	20	-	-	-	65
6	Pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya	40	21	-	-	-	61
7	Kinerja yang dilakukan pegawai	35	32	-	-	-	67
8	Sikap pegawai dalam melayani masyarakat yang	35	28	-	-	-	63

Kategori Baik	249 - 800
Kategori Cukup Baik	200 - 749
Kategori Tidak Baik	149 - 450
Kategori Sangat Tidak Baik	100– 209

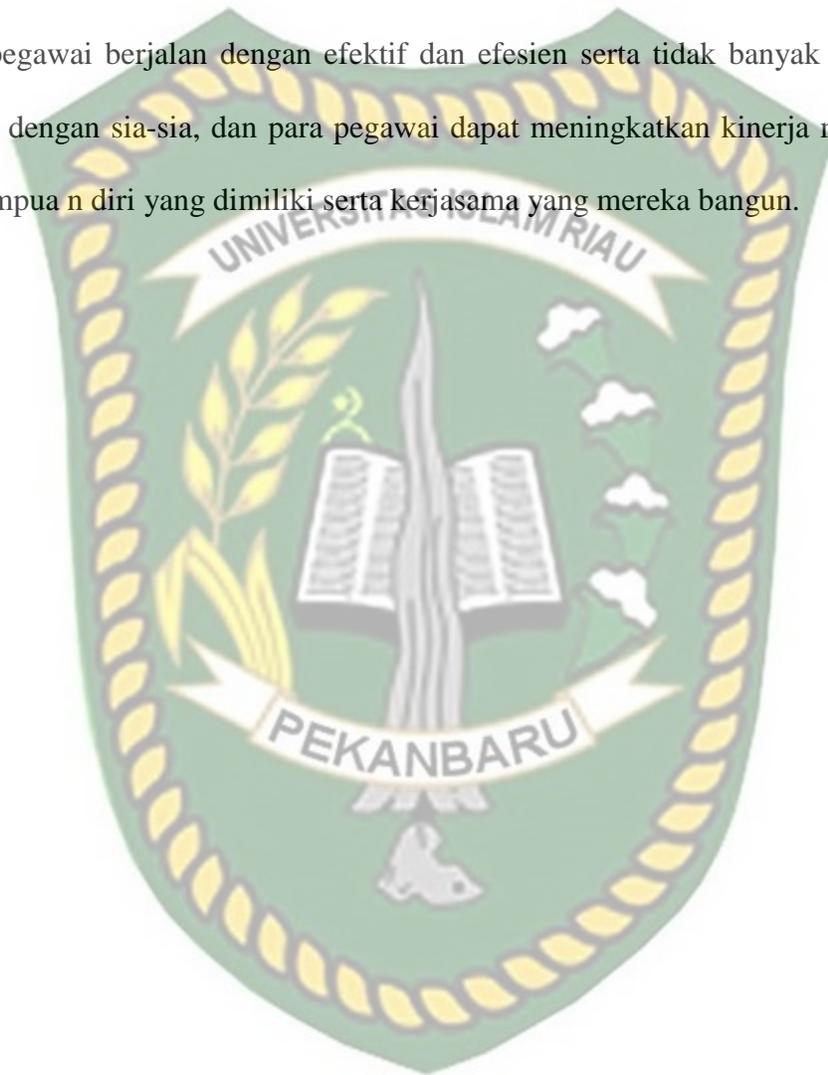
Berdasarkan hasil skor total keseluruhan kinerja adalah 250. Diskala penilaian angka tersebut pada rentang 250-950 dengan kategori sangat baik. Dikatakan baik karena setiap variabel sudah berjalan dengan efektif dan efisien sehingga dapat mempengaruhi kinerja para pegawai dikantor desa sungai meranti kecamatan pinggir, kabupaten bengkalis dengan sangat baik.

5.2 Pembahasan Hasil Penelitian

Kemampuan Diri yang ada pada diri para pegawai yang bekerja di kantor desa sungai meranti, kecamatan pinggir kabupaten bengkalis bisa dikatakan sudah berjalan sangat baik, karena segala tugas yang diberikan kepada para pegawai mampu mereka laksanakan dengan baik sesuai dengan apa yang diberikan dari atasan mereka.

Kedisiplinan juga mampu mempengaruhi kinerja para pegawai, namun dari hasil penelitian bisa dilihat bahwa para pegawai yang bekerja dikantor desa sungai meranti kecamatan pinggir, kabupaten bengkalis sudah sangat baik, karenapara pegawai mengikuti segala peraturan yang sudah ditetapkan dikantor tersebut. Baik itu disiplin waktu, maupun disiplin dalam mengerjakan segala kewajiban dan tanggung jawab yang diberikan dan menyelesaikannya sesuai dengan ketentuan dan waktu yang diberikan.

Kinerja para pegawai dikantor desa sungai meranti kecamatan pinggir, kabupaten bengkalis juga sudah sangat baik karena para pegawai bertanggung jawab baik itu dalam tugas, dalam manajemen waktu, keterampilan, disiplin kerja, kemampuan diri dan kerja sama antar pegawai sehingga pekerjaan yang dilakukan para pegawai berjalan dengan efektif dan efisien serta tidak banyak menghabiskan waktu dengan sia-sia, dan para pegawai dapat meningkatkan kinerja mereka dengan kemampuan diri yang dimiliki serta kerjasama yang mereka bangun.



BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Pada bab ini penulis akan menguraikan kesimpulan dan saran yang mungkin akan bermanfaat bagi perkembangan pegawai pada Pada Kantor Desa Sungai Meranti, Kecamatan Pinggir, Kabupaten Bengkalis yang akan datang. Dari pembahasan yang telah dibahas di bab-bab sebelumnya, maka penulis menyusun beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian dan rekapitulasi tanggapan responden mengenai Kemampuan diri, sudah dapat dikategorikan sangat baik karena para pegawai mampu memposisikan kemampuan diri yang mereka miliki dalam tugas yang diberikan oleh atasan untuk menyelesaikan dan bertanggung jawab dalam segala tugas tersebut.
2. Kedisiplinan juga dapat dikatakan sangat baik, karena para pegawai mampu menaati segala ketentuan dan peraturan yang dibuat oleh atasan mereka, baik itu jam masuk kantor, jam istirahat dan jam pulang kantor sudah dilaksanakan dengan sangat baik, tidak ada pegawai yang melanggar ketentuan yang diberlakukan. Kedisiplinan baik terhadap kinerja karyawan yang semakin baik pula dikantor desa sungai meranti, kecamatan pinggir kabupaten bengkalis.
3. Kinerja para pegawai juga sudah dikategorikan sangat baik, karena kinerja yang mereka lakukan sesuai dengan kemampuan diri dan kedisiplinan yang diterapkan

sehingga kinerja yang dilakukan berjalan dengan baik, sesuai dengan yang diharapkan oleh atasan dikantor desa tersebut.

6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

1. Penelitian mendatang diharapkan dapat mengembangkan model yang sudah ada dengan menambahkan variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja para pegawai yang ada dikantor desa.
2. Disarankan agar dalam meningkatkan kemampuan pegawai, dengan melakukan pelatihan guna dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan kerja dan perilaku kepada karyawan di masa yang akan datang.
3. Mengingat bahwa kedisiplinan pegawai sudah sangat baik, maka disarankan agar kantor desa bisa memberikan insentif bagi karyawan yang selalu disiplin dan juga pada pegawai yang tepat waktu menyelesaikan tugas ataupun segala pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar P.M, 2015. *Kualitas dan Kuantitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. *Aspek Kuantitatif*. Jakarta : Salemba Empat.
- Atmojo. 2012. *Aspek Kedisiplinan*. Bandung : Alfabeta
- Amstrong. 2011. *Kinerja merupakan hasil kerja dari tingkah laku*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Bernardin dan Russell. 2013. *Kinerja Dalam Organisasi* . Jakarta : Erlangga
- Enung Fatimah. 2010. *Kemampuan Dalam Penyesuaian Diri*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Fandy Tjiptono, 2016. *Kualitas dan Probilitas*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hasan Alwi. 2015. *Kuantitas Kinerja*. Jakarta : Erlangga
- Mathis dan Jackson . 2016:65. *Analisis Kinerja Pada Perusahaan*. Sleman : Bentang Pustaka
- Melayu S.P. Hasibuan. 2011. *Pengembangan kinerja*. Bandung : Alfabeta
- Musanef . 2011 . *Organisasi Dalam Kinerja*. Jakarta : Erlangga
- Mucdarsyah Sinungan. 2013. *Disiplin Kerja*. Yogyakarta : Cv. Andi Offset
- Muchdarsyah Sinungan. 1995. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja*. Jakarta : Prenadamedia Group
- Muchdarsyah Sinungan. 2013. *Produktivitas Karyawan*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Mucdarsyah Sinungan. 2015. *Faktor-Faktor Yang Dapat Mempengaruhi Disiplin Kerja*. Yogyakarta : Cv. Andi Offset
- Muhibbin Syah. 2010. *Pengetahuan Kinerja*. Jakarta : Rajawali Pers.
- M. Manulang. 2016 . *Peningkatan Kinerja Pegawai*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Rini. 2002. *Analisis Kemampuan Diri*. Yogyakarta : Cv. Andi Offset

Rogers. 2012. *Kemampuan Diri*. Jakarta : Erlangga

Siagian. 2011. *Orgarnisasi Sebagai Wadah Yang Relatif Statis*. Yogyakarta : Cv. Andi Offset

Sulistiyani, 2013. *Kinerja* . Yogyakarta : Cv. Andi Offset

Suyadi. 2011. *Kinerja Pegawai*. Yogyakarta : Graha Ilmu

Masitah S, 2016, *Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Greentech Cakrawala Motorindo Pekanbaru*, Jom Unri, 2016

Jurnal-Jurnal

Pria Bintang Aditama, Nina Widowati(2013), *Analisis Kinerja Organisasi Pada Kantor Kecamatan Blora*). *Kinerja Organisasi, Produktivitas, Penggunaan Sumberdaya dan Sarana Prasarana*. *Jurnal Eksis Departemen Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro*

Herjuliani (2017), *Analisis Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Melayu Kota Piring Tanjung Pinang*. (*Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 9 No. 2, November 2018).

Enda Permata (2016), *Analisis Kinerja Pegawai Kantor Camat Kecamatan Pelawan Kabupaten Sorangun*. *Tingkat Kinerja*.