

BAB II

STUDI KEPUSTAKAAN DAN KERANGKA PIKIR

A. Studi Kepustakaan

Dalam penelitian karya ilmiah atau suatu penelitian diperlukan konsep landasan atau pijakan sebagai pedoman untuk mengemukakan dan memahami permasalahan penelitian agar tidak terjadi kesalahpahaman dalam penelitian ini. Selanjutnyadapat dilihat dari konsep teori yang berhubungan dengan penelitian serta akan diuraikan beberapa teori yang digunakan dalam penulisan ini.

1. Konsep Administrasi

Administrasi adalah kegiatan kerja sama yang dilakukan sekelompok orang berdasarkan pembagian kerja sama sebagaimana ditentukan dalam struktur dengan mendayagunakan sumberdaya-sumberdaya untuk mencapai tujuan secara efektif dan efesien. (Silalahi,2003;11)

(dalam Affifudin 2010;5). Admosudirjo dikutip Zulkifli (2005;17) menyatakan bahwa administrasi merupakan seperangkat kegiatan tertentu dan terarah yang berlangsung untuk memimpin dan mengendalikan suatu organisasi modern yang menjadi wahana urusan sekaligus berlangsung didalamnya.

Administrasi merupakan suatu tipemanajemen tertentu yang merupakan overall management dari suatu organisasi. Pada hakikatnya manajemen merupakan pengendalian dari sumber daya – sumber daya menuju ketercapaian suatu prapta (*objective*)tertentu. Sumber daya –sumber daya

(*resources*) dimaksud meliputi ; orang-orang (*man*), uang (*money*), mesin-mesin (*machine*), bahan atau peralatan (*materials*), metode cara teknik (*methods-technology*), ruang (*space*), tenaga atau energi (*energy*), dan waktu (*time*). Dalam istilah administrasi tercakup adanya pesan, tugas tanggung jawab dan kepercayaan yang diberikan oleh para pemilik organisasi.

Administrasi yang dikemukakan oleh Zulkifli (2005;16) adalah serangkaian kegiatan ketatausahaan atau kesekretariatan berupa surat-menyurat dan pengelolaan data atau keterangan tertulis lainnya yang dilakukan oleh dua orang atau lebih yang didasarkan oleh nasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya

Cukup banyak alternatif prinsip-prinsip umum administrasi yang dijumpai dalam referensi ilmu administrasi. Henry Fayol (dalam Zulkifli, 2005;71) mengemukakan terdapat 14 prinsip umum administrasi yaitu:

- a. Pembagian kerja (*division of work*). Dimaksudkan untuk memusatkan kegiatan, mengkhususkan orang didalam bidangnya (spesialisasi) agar memperoleh efisiensi yang tinggi.
- b. Pendelegasian wewenang dan tanggung jawab (*authority and responsibility*). Wewenang merupakan hak administrator atau manajer untuk member perintah dan merupakan suatu yang melekat dalam jabatan administrator atau manajer. Konsekuensi dari pemilikan wewenang tersebut adalah tanggung jawab, baik bagi yang member maupun menerima perintah. Keseimbangan antara wewenang yang didelegasi dengan tanggung jawab perlu untuk dipertimbangkan.
- c. Disiplin (*discipline*). Disiplin merupakan hal yang mutlak didalam kegiatan kerjasama, dalam halmana anggota organisasi tunduk dan menaati peraturan yang telah ditetapkan. Disiplin mengikat semua tingkat kepemimpinan organisasi dan menuntut adanya sanksi
- d. Disiplin perintah (*unity of command*). Pekerja (bawahan) menerima perintah hanya satu pimpinan (atasan).
- e. Keadilan (*equity*). Kesetiaan dan pengabdian anggota harus diimbangi dengan sikap keadilan dan kebaikan serta perlakuan wajar dari manajer terhadapnya.

- f. Stabilitas jabatan (*setability of tenure*). Memberikan waktu yang cukup sangat diperlukan pekerja untuk menjalankan fungsinya dengan efektif, sehingga perlu mengurangi intensitas pergantian jabatan atau personal.
- g. Prakarsa atau inisiatif (*inisiative*). Dalam suatu tingkatan organisasi semangat kerja didukung oleh berkembangnya prakarsa, dan kerenanya kepada bawahan perlu diberikan kebebasan untuk memikirkan dan mengeluarkan pendapat tentang semua aktifitas, bahkan melihat kesalahan-kesalahan yang terjadi.
- h. Solidaritas kelompok kerja (*la esprit the corps*). Prinsip ini menitik beratkan semangat persatuan dan kesatuan ,perlunya kerja sama dan memelihara hubungan anatar pekerja untuk menumbuhkan dan meningkatkan motivasi kerja.
- i. Kesatuan arah atau tujuan (*unite of the direction*). Bahwa kegiatan oraganisasi harus mempunyai tujuan yang sama dan langsung dari perencanaan yang dibutuhkan oleh seorang menejer.
- j. Mendahulukan atau mengutamakan atau menempatkan kepentingan umum (organisasi) diatas kepentingan pribadi (*subordinationof individual to general interest*). Dalam hal ini kepeintinagn organisasi sebgai kepeintinagn bersama harus didahulukan ,buakn kepentingan pribadi.
- k. Pengupahan atau penggajian (*renumeration*). Penggajian dan metode pembayarannya harus adil dan jujur sesuai dengan konpensasi pekerjaan dengan mengusahakan agar dapat memuaskan pimpinan dan bawahan.
- l. Sentralisasi(*centrazation*). Wewenang perlu dilelagisasikan kepada bawahan,tetapi tanggung jawab akhir dipegang pimpinan puncak (top menager). Masalahnya seberapa besar wewenang didelegasikan, disentralisasikan atau dipusatkan.
- m. Skala hierarki (*scolar chain*). Skala hierarki merupakan garis wewenang dan program yang diturunkan dari pimpinan puncak kepimpinan terbawah dan pekerja.
- n. Tata tertip (*order*). Penempatan dan pendayagunaan sumber daya (orang-orang dan barang-barang)sesuai dengan tempatnya suatu organisasi.

Berdasarkan prinsip-prinsip umum administrasi yang dikemukakan,dalam suatu upaya pencapaian hasil yang optimal,maka setiap top administrator mengahayati dan menjabarkan setiap butir-butir,prinsip-prinsip tersebut,zukifli (2005;13) mengatakan bahwa fitra manusia sebagai makhluk sosial yang memiliki kemampuan terbatas, maka untuk mengendalikan dan memenuhi aneka ragam kebutuhannya itu,suka atau tidak

suka kembali ia membutuhkan uluran tangan dari lingkungan sekitarnya termasuk juga manusia lainnya.

2. Konsep Organisasi

Menurut Siagian (2003;6) organisasi adalah setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja sama serta secara formal terkait dalam rangka mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan dalam ikatan yang terdapat seseorang / beberapa orang yang disebut atasan dan seseorang/sekelompok yang disebut bawahan.

Organisasi merupakan unsur utama bagi kelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu karena organisasi merupakan wadah (tempat) pengelompokan orang dan pembagian tugas sekaligus tempat berlangsungnya berbagai aktivitas (proses) bagi pencapaian tujuan.

Sebagai wadah, organisasi berwujud kontak struktur yang menggambarkan hierarki, kedudukan dari orang-orang, penugasan orang dan pekerjaan, pola hubungan antar bagian atau unit yang ada. Organisasi sebagai proses menggambarkan berlangsungnya berbagai aktivitas dari kelompok orang dalam organisasi tersebut untuk mencapai tujuan.

Menurut zulkifli (2005;131) yang mengatakan bahwa sebuah organisasi sebagai sistem apapun bentuk dan juga jenisnya adalah bersifat dinamis dan juga terbuka. Terbuka karena tidak mungkin menghindari dari berbagai bentuk pengaruh perubahan yang datang dari aspek lingkungan, terutama lingkungan eksternal.

Dengan demikian untuk tetap bisa mempertahankan kelangsungan hidup sebuah organisasi ditengah-tengah perubahan lingkungan agar tetap bisa eksis maka sebuah organisasi membutuhkan suatu strategi pengelolaan sumber daya ilmu yaitu manajemen. Jelaslah bahwa suatu organisasi tidak bisa bergerak sendiri, ia harus ada interaksi didalam dan keluar dalam pelaksanaan fungsi dan tugas sehari-hari dengan saling mendukung antara satu sama lainnya, baik antara orang-orang yang ada dalam organisasi maupun dengan organisasi lain atau instansi lain yang berada diluarnya.

Di dalam suatu organisasi sudah dapat dipastikan tepatnya misi dan tujuan. Menurut Handoko (2003;108) misi atau maksud organisasi adalah suatu pernyataan umum dan abadi tentang maksud organisasi. Misi suatu organisasi adalah maksud khas (unik) dan mendasar yang membedakan organisasi dari organisasi-organisasi lainnya dan mengidentifikasi ruang lingkup operasi dalam hal produk dan pasar.

Dalam suatu organisasi prinsip amat diperlukan,terutama dapat dijadikan pedoman sehingga organisasi menjadi tumbuh dan berkembang.

Zulkifli (2005;73) mengemukakan bahwa konsep organisasi sebagai wadah pelaksanaan kerjasama, dan juga mencakup rangkaian aktivitas pembagian tugas,pembagian staf,pendelegasian wewenang dan tanggung jawab dalam rangka upaya pencapaian tujuan organisasi.

Dari defenisi administrasi menurut zulkifli di atas terlihat organisasi merupakan tempat terjadinya kerja sama dan juga merupakan tempat

terjadinya aktivitas manajemen sumber daya organisasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan pengertian organisasi tersebut, peneliti menentukan unsur-unsur organisasi, sebagai berikut :

1. Kumpulan orang
2. Kerjasama
3. Tujuan bersama
4. Sistem koordinasi
5. Pembagian/alokasi tugas dan tanggung jawab
6. Sumber daya organisasi (manusia,uang,mesin,metode,material,dan lingkungan)

Dari beberapa defenisi diatas maka dapat disimpulkan organisasi adalah tempat manusia atau sekelompok orang untuk melakukan kerjasama aktivitas menurut pembagian tugas, bekerja melalui atauran-aturan yang telah dibuat dan direncanakan demi mencapai tujuan personal dan organisasi.

3. Konsep Manajemen

Menurut Stoner (dalam Monang 2009;2) manajemen adalah proses perencanaan,pengorganisasian,kepemimpinan dan pengendalian sumber daya dari suatu organisasi (material,manusia,informasi dan lain-lain)untuk mencapai sasaran.

Menurut Monang (2009;6) mengatakan manajemen adalah proses mengelola sumber daya dan sistematis, dengan mengoptimalkan fungsi organic manajemen sehingga memberikan manfaat atau nilai bagi umat manusia.

Menurut Liang (dalam zulkifli 2009;16) mengemukakan bahwa manajemen adalah suatu proses terdiri atas enam fungsi yaitu : Perencanaan, Pembuatan keputusan, Pengkoordinasian, Pengontrolan, Penyempurnaan.

Manajemen merupakan seni dimana diperlukan kemampuan seorangpimpinan dalam mengolah dan memimpin organisasi dan sebagai sebuah ilmu manajemen dapat diterapkan dengan konsep-konsep yang telah ditentukan secara sistematis dalam pelaksanaan kegiatan organisasi.

Manajemen juga dapat dikatakan sebagai alat pengolah sumber daya organisasi, dengan kata lain sarana (*tools*) atau alat manajemen untuk mencapai tujuan adalah *men, money, materials, machines, methods, dan markets*. Kesemuanya tersebut disebut sumber daya (Manullang, 2009;5). Sumber daya manusia merupakan sumber daya organisasi yang terpenting disamping sumber daya lainnya.

Manajemen sebagai proses pengolahan sumber daya yang terdiri dari 6M memerlukan fungsi-fungsi manajemen yang mana stoner (dalam zulkifli, 2005;28) menyatakan manajemen merupakan sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, memimpin, mengendalikan pekerjaan anggota organisasi dan menggunakan semua sumber daya organisasi untuk mencapai sasaran organisasi yang sudah ditetapkan.

Jadi dari pengertian yang telah dipaparkan diatas dapat diambil kesimpulan manajemen adalah seluruh kegiatan pengolahan sumber daya organisasi 6 M (*men, money, manchine, material, method, dan market*) dengan menggunakan fungsi-fungsi manajemen yaitu perencanaan,

pengorganisasian, penggerakan, pengawasan, dan penilaian sebagai pelaksana dan kegiatan mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

4. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Rachmawati (2008;1). Manajemen Sumber Daya Manusia adalah berhubungan dengan system rancangan formal dalam suatu organisasi untuk menentukan efektifitas dan efesiensi untuk mewujudkan sasaran suatu organisasi. Ada pun tujuan dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan dukungan sumber daya manusia guna meningkatkan efektifitas organisasi dalam rangka mencapai tujuan. Manajemen sumber daya manusia terdiri perencanaan sumber daya manusia, Rekrutmen, penempatan, evaluasi pekerjaan serta penilaian perfomasi atau kinerja.

Menurut Hasibuan (2012;10) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur dan peran hubungan kerja agar dapat secara efektif dan efisien dalam rangka membantu mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Manajemen menurut siagian (2008;12) mendefinisikan dari dua sudut pandang, yaitu sebagai proses penyelenggara berbagai kegiatan dalam rangka penerapan tujuan dan sebagai kemampuan untuk keterampilan orang yang menduduki jabatan manejerial untuk memperoleh sesuatu hasil dalam rangka pencapaian tujuan melalui kegiatan-kegiatan orang lain.

Menurut Handoko (2000;4), Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai titik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

5. Konsep Kinerja

Kinerja adalah mempunyai tujuan Me-reward kinerja sebelumnya (to reward past performance) dan untuk memotivasi demi perbaikan kinerja pada waktu yang akan datang (to motivation future performance inpowerment), informasi-informasi yang diperoleh dari penilaian kinerja ini dapat digunakan untuk kepentingan pemberian gaji, promosi, pelatihan dan penempatan pada tugas tugas tertentu (gomes.2003;135).

Dimensi-dimensi yang dipergunakan dalam melakukan penilaian kinerja karyawan menurut Gomes (2003: 135) adalah sebagai berikut:

- a. Quantity of work, jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan
- b. Quality of work, kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya
- c. Job knowledge, luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilan yang dimiliki
- d. Creativeness, keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul
- e. Cooperation, kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain (sesama anggota organisasi);

Menurut Hasibuan (2001;34) mengemukakan kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-

tugas yang diberikan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan waktu.

Manajemen kinerja pada dasarnya adalah sebuah proses dalam manajemen sumber daya manusia mempunyai implikasi kegiatan tersebut harus dilaksanakan sebagai sebuah proses manajemen yang umum yang dimulai dan penetapan tujuan dan sasaran, dan diakhiri dengan evaluasi (Ruky, 2001:18) kinerja program PKK sangat penting kelangsungan dan perkembangan organisasi di dua daerah terutama dalam menghadapi iklim kompetisi yang semakin ketat setelah di berlakunya otonomi daerah.

Kinerja diukur dalam beberapa hal, yaitu: kecepatan, kualitas, layanan dan nilai. Keempat kriteria tersebut adalah dasar untuk menilai kinerja program PKK. Agar penilaian kinerja tersebut efektif maka pelaksanaan penilaian kinerja harus sesuai dengan proses yang baku agar memberi dampak positif bagi peningkatan kinerja yang pada akhirnya memiliki dampak pada organisasi secara keseluruhan.

Umpan balik dari penelitian kinerja akan memotivasi untuk bekerja, mengembangkan kemampuan pribadi, dan meningkatkan kemampuan dimasa yang akan datang. Penilaian ini mengukur kinerja baik dari aspek kualitatif maupun kuantitatif. Dengan demikian efektifitas dan efisiensi dalam penyelenggaraan pembangunan di bidang kepegawaian akan berjalan menjadi lebih baik.

Mondy (2008: 256) mengemukakan bahwa manajemen kinerja adalah proses berorientasi tujuan yang diarahkan untuk memastikan bahwa proses-

proses keorganisasian ada pada tempatnya untuk memaksimalkan produktivitas para karyawan, tim, dan akhirnya organisasi.

Dessler (2008: 322) berpendapat bahwa yang dimaksud dengan manajemen kinerja adalah proses mengonsolidasikan penetapan tujuan, penilaian dan pengembangan kinerja ke dalam satu sistem tunggal bersama, yang bertujuan memastikan kinerja karyawan mendukung tujuan strategis perusahaan.

Kinerja menurut Mangkunegara (2005;9) kinerja pada dasarnya dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi kerja yang dicapai sesungguhnya oleh seseorang). Adapun pengertian kerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang. Pengertian dalam organisasi merupakan jawabandari hasil atautidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau menejer sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruk dan merosotnya kinerja pegawai sehingga perusahaan atau instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan-kesan organisasi yang mendalam berakibat pada mengabaikan tanda-tanda pringatan adanya kinerja yang merosot, untuk mengetahui seberapa berhasilnya kinerja pegawai suatu organisasi diperlukan penilaian kinerja.

Penilaian kinerja merupakan suatu kegiatan yang sangat penting karena dapat digunakan sebagai ukuran keberhasilan akan baik bila dia

mempunyai keahlian (*skill*) yang tinggi, bersedia bekerja karena digaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian, mempunyai harapan (*expectation*) pada masa depan lebih baik.

Menurut Rivai (2005:309) konsep kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Sedangkan menurut pendapat Ilyas (2005:55) mengatakan bahwa pengertian kinerja adalah penampilan, hasil karya personil baik kualitas, maupun kuantitas penampilan individu maupun kelompok kerja personil, penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personil yang memangku jabatan fungsional maupun struktural tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personil di dalam organisasi.

Berdasarkan dari beberapa pendapat ahli di atas, maka dapat ditarik sebuah kesimpulan yakni arti kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau beban tanggung jawab menurut ukuran atau standar yang berlaku pada masing-masing organisasi.

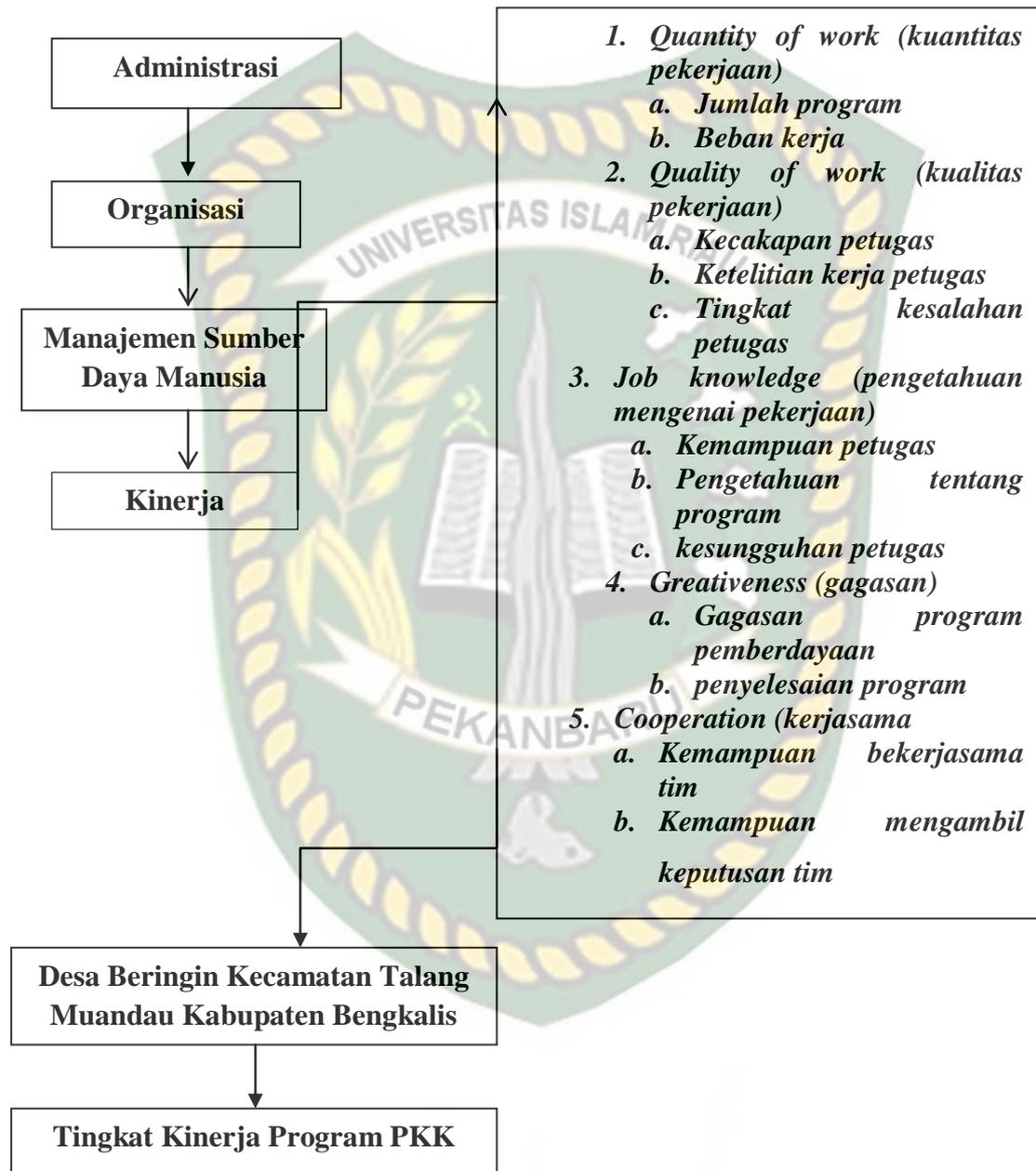
Dalam melaksanakan manajemen kinerja yang selayaknya juga dapat didefenisikan siapa saja yang mempunyai potensi untuk dikembangkan karirnya dengan dicalonkan untuk menduduki jabatan-jabatan yang tanggung jawabnya lebih besar pada masa yang akan datang. Pembinaan dan pelaksanaan manajemen kinerja juga dapat menjadi sarana untuk meneliti hambatan-hambatan yang terjadi pada pegawai serta untuk meningkatkan prestasinya dalam organisasi.

B. Kerangka Pikir

Kerangka pikir dimaksudkan untuk memberikan gambaran yang lebih rinci mengenai variabel penelitian beserta terperinci dan terpercaya indikator-indikator yang terkait didalam variabel penelitian. Berdasarkan variabel penelitian “ **Analisis Kinerja Program Pemberdayaan Kesejahteraan Keluarga (PKK) Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Keluarga Di Desa Beringin Kecamatan Talang Muandau Kabupaten Bengkalis**” secara lebih rinci dapat dilihat pada bagan dibawah ini:



Gambar1.1 :Kerangka Pikir Penelitian Tentang Analisis Kinerja PemberdayaanKesejahteraan Keluarga (PKK) Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Keluarga Di Desa Beringin Kecamatan Talang Muandau Kabupaten Bengkalis



Sumber modifikasi penulis,2018

C. Konsep Operasional

Untuk memperjelas konsep teoritis dan pengertian, maka penulis mengoperasionalkan konsep tersebut untuk mempermudah pemahaman dalam penulisan ini. Beberapa konsep yang berhubungan langsung dengan penelitian ini baik variabel maupun indikator yakni sebagai berikut:

1. Administrasi adalah seluruh proses kerja sama sekelompok orang atau lebih disertai dengan pembagian tugas untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.
2. Organisasi adalah wadah berhimpunnya sekelompok manusia karena memiliki kepentingan-kepentingan yang sama dalam rangka pencapaian tujuan.
3. Manajemen adalah proses penyelenggaraan berbagai kegiatan dalam rangka peneraan tujuan organisasi.
4. Manajemen sumber daya manusia adalah proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan phikis yang dimilikinya berfungsi secara maksimal bagi pencapaian organisasi.
5. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh program pemberdayaan kesejahteraan keluarga (PKK) dalam melakukan tugas-tugasnya.
6. Kuantitas pekerjaan *Quantity of work* yaitu jumlah kerja yang dilakukan oleh program pemberdayaan kesejahteraan keluarga (PKK) dalam suatu priode waktu yang ditentukan.
7. Kuantitas pekerjaan *Quality of work* yaitu kualitas yang dicapai oleh program pemberdayaan kesejahteraan keluarga (PKK) berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.

8. Pengetahuan mengenai pengetahuan *Job knowledge* yaitu luasnya pengetahuan program pemberdayaan kesejahteraan keluarga (PKK) mengenai pekerjaan dan keterampilan.
9. Gagasan *Greativeness* yaitu keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan oleh program pemberdayaan kesejahteraan keluarga (PKK) untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
10. Kerjasama *Cooperation* yaitu kesadaran dari program pemberdayaan kesejahteraan keluarga (PKK) untuk berkerjasama dengan orang lain (sesama anggota organisasi)
11. Pemberdayaan Kesejahteraan Keluarga (PKK) Pemberdayaan Keluarga adalah segala upaya bimbingan dan pembinaan agar keluarga dapat hidup sehat sejahtera, maju dan mandiri. Kesejahteraan Keluarga adalah kondisi tentang terpenuhinya kebutuhan dasar manusia dari setiap anggota keluarga secara material, sosial, mental dan spiritual sehingga dapat hidup layak sebagai manusia yang bermanfaat. Keluarga adalah unit terkecil dalam masyarakat yang terdiri atas suami istri atau suami istri dan anaknya atau ayah dan anaknya atau ibu dan anaknya.

Tabel III: Analisis Kinerja Program Pemberdayaan Kesejahteraan Keluarga (PKK) Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Keluarga Di Desa Beringin Kecamatan Talang Muandau Kabupaten Bengkalis

Konsep	Variabel	Indikator	Item penilaian	Skala pengukuran
Kinerja adalah mempunyai tujuan Me-reward kinerja sebelumnya (to reward past performance) dan untuk memotivasi demi perbaikan kinerja pada waktu yang akan datang (to motivation future performance inpowerment), informasi-informasi yang diperoleh dari penilaian kinerja ini dapat digunakan untuk kepentingan pemberian gaji, promosi, pelatihan dan penepatan pada tugas tugas tertentu (gomes.2003;135).	Analisis Kinerja Program Pemberdayaan an Kesejahteraan Keluarga (PKK) Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Keluarga Di Desa Beringin Kecamatan Talang Muandau Kabupaten Bengkalis	1.Quantity of work (kuantitas pekerjaan)	a.Jumlah program	Baik Cukup baik Kurang baik
		2.Quality of work (kualitas pekerjaan)	b.Beban kerja	Baik Cukup baik Kurang baik
			a.Kecakapan petugas	
			b.Ketelitian kerja petugas	
		3.Job knowledge (pengetahuan mengenai pekerjaan)	c.Tingkat kesalahan petugas	Baik Cukup baik Kurang baik
			a.Kemampuan petugas	
			b.Pengetahuan tentang program	
		4.Greativene ss (gagasan)	c.kesungguhan petugas	Baik Cukup baik Kurang baik
			a.Gagasan program pemberdayaan	
		5.Cooperatio n (kerjasama)	b.penyelesaian program	Baik Cukup baik Kurang baik
a.Kemampuan bekerjasama tim				
b.Kemampuan mengambil keputusan tim				

Sumber: Olahan Data Modifikasi Penulis