YAYASAN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM RIAU
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

ANALISIS KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN DAN KEPEMUDAAN DAN OLAHRAGA (DISDIKPORA) DI KABUPATEN KAMPAR

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana (S.1)
Pada Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik
Universitas Islam Riau

YUNNI PURWANA
NPM: 147110737

PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK
PEKANBARU
2019

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

SURAT PERNYATAAN

Saya mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu POLITIK Universitas Islam Riau peserta ujian Konferehensif Skripsi yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama	:	Yunni Purwana
NPM	:	147110737
Program Studi	:	Ilmu Administrasi Publik
Jenjang pendidikan	:	Strata Satu (S.1)
Judul Skripsi	:	Analisis Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan, Kepemudaan, dan Olahraga (DISDIKPORA) Di Kabupaten Kampar.

Atas naskah ini yang didaftarkan pada ujian konferehensif beserta seluruh dokumen persyaratan yang melekat padanya dengan ini saya nyatakan :

1. Bahwa naskah Skripsi ini adalah benar hasil karya saya sendiri (tidak karya plagiat) yang saya tulis sesuai dengan mengacu pada kaidah-kaidah metode penelitian ilmiah dan penulisan karya ilmiah.
2. Bahwa, keseluruhan persyaratan administrative, akademik dan keuangan yang melekat padanya benar telah saya penuhi sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh Fakultas dan Universitas.
3. Bahwa, apabila dikemudian hari ditemukan dan terbukti secara sah bahwa saya ternyata melanggar dan atau belum memenuhi sebagian atau keseluruhan atas pernyataan 1 dan 2 tersebut diatas maka saya menyatakan bersedia menerima sanksi lainnya sesuai dengan ketentuan Fakultas dan Universitas serta Hukum Negara Republik Indonesia.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa tekanan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 05 April 2019

Penulis Pernyataan

METERAI TEMPEL
TGL 30
FCAFF512364644
6000
ENAM RIBU RUPIAH

Yunni Purwana

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

==========

BERITA ACARA UJIAN KONPREHENSIF SKRIPSI

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau Nomor: 265/UIR-Fs/Kpts/2019 tanggal 20 Maret 2019 maka dihadapan Tim Penguji pada hari ini, kamis tanggal, 21 Maret 2019 jam 15.00 – 16.00 Wib, bertempat di ruang sidang Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau Pekanbaru telah dilaksanakan ujian konfrehensif skripsi atas mahasiswa:

N a m a	:	Yunni Purwana
NPM	:	147110737
Program Studi	:	Administrasi Publik
Jenjang Pendidikan	:	Strata Satu (S.1)
Judul Skripsi	:	Analisis Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kepemudaan dan olahraga (Disdikpora) di Kabupaten Kampar.
Nilai Ujian	:	Angka : " 83 " ; Huruf : " A- "
Keputusan Hasil Ujian	:	Lulus / Tidak Lulus / Ditunda
Tim Penguji	:	

No	Nama	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Drs. Zulkifli, M.Si.	Ketua	1.
2.	Evi Zubaidah, S.Sos. I., M.PA	Sekretaris	2.
3.	Hendry Andry, S.Sos., M.Si.	Anggota	3.
4.	Nurmasari, S.Sos., M.Si.	Anggota	4.
5.	Drs. Syapril Abullah, M.Si.	Anggota	5.
6.	Andry Kurniawan, BPM., M.Si.	Notulen	6.

Pekanbaru, 21 Maret 2019
An. Dekan,

Dr. H. Panca Setyo Prihatin, S.IP, M.Si.
Wakil Dekan I Bid Akademik

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FISIPOL UNIVERSITAS ISLAM RIAU
NOMOR : 265/UIR-FS/KPTS/2019
TENTANG TIM PENGUJI UJIAN KOMPREHENSIF SKRIPSI MAHASISWA

DEKAN FISIPOL UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Menimbang : 1. Bahwa untuk mengevaluasi tingkat kebenaran penerapan kaidah dan metode penelitian ilmiah dalam naskah Skripsi Mahasiswa maka dipandang perlu untuk diuji dalam forum ujian komprehensif.
2. Bahwa Tim Penguji dimaksud perlu ditetapkan dengan Surat Keputusan Dekan.

Mengingat : 1. UU Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Pendidikan Nasional
2. PP Nomor: 60 Tahun 1999 Tentang Sistem Pendidikan Tinggi
3. SK. Mendiknas RI Nomor 045/U/2002 tentang Kurikulum Inti Pendidikan Tinggi.
4. SK Rektor UIR Nomor: 141/UIR/KPTS/2009 tentang Kurikulum Baru Fisipol UIR
5. SK Rektor UIR Nomor: 117/UIR/KPTS/2012, tentang Pemberhentian dan Pengangkatan Dekan Fakultas dan Direktur Pascasarjana UIR masa bakti 2012-2016.

Memperhatikan : Rekomendasi Ka Prodi dan Wakil Dekan I Bidang Akademik (WD.I) tentang Usulan Tim Penguji Ujian Komprehensif Skripsi Mahasiswa.

MEMUTUSKAN

Menetapkan : 1. Dosen Tim Penguji Ujian Komprehensif Skripsi Mahasiswa atas nama yang tersebut dibawah ini :

Nama	: **Yunni Purwana**
N P M	: 147110737
Program Studi	: Administrasi Publik
Jenjang Pendidikan	: Strata Satu (S.1)
Judul Skripsi	: Analisis Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kepemudaan Dan Olahraga (Disdikpora) Di Kabupaten Kampar.

1.Drs. Zulkifli.,M.Si	Sebagai Ketua merangkap Penguji
2.Evi Zubaidah.,S.Sos.,I,.M.PA	Sebagai Sekretaris merangkap Penguji
3.Hendry Andry.,S.Sos.,M.Si	Sebagai Anggota merangkap Penguji
4.Nurmasari.,S.Sos.,M.Si	Sebagai Anggota merangkap Penguji
5.Drs. Syapril Abdullah.,M.Si	Sebagai Anggota merangkap Penguji
6.Andry Kurniawan.,BPM.,M.Si	Sebagai Notulen

2. Tim Penguji melaksanakan tugas dan mengisi serta menandatangani berkas ujian sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan Fakultas.

3. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan apabila terdapat kekeliruan segera ditinjau kembali.

Ditetapkan di : Pekanbaru
Pada Tanggal : 20 Maret 2019
An. Dekan,

DR.H. Panca Setyo Prihatin.,S.Ip.,M.Si
Wakil Dekan I Bid. Akademik

Tembusan Disampaikan Kepada :
1.Yth. Bapak Rektor UIR
2.Yth. Sdr. Ka. Biro Keuangan UIR
3.Yth. Ketua Prodi .....
4.A r s i p --------sk.penguji---------

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

PERSETUJUAN TIM PEMBIMBING

Nama : Yunni Purwana

NPM : 147110737

Program Studi : Ilmu Administrasi Publik

Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S.1)

Judul Skripsi : Analisis Kinerja Dinas Pendidikan, Kepemudaan, dan Olahraga (DISDIKPORA) Di Kabupaten Kampar.

Format sistematika dan pembahasan materi masing-masing bab dan sub-bab dalam skripsi ini, telah dipelajari dan dinilai relative telah memenuhi ketentuan-ketentuan nor.atif dan kriteria metode penelitian ilmiah, oleh karena itu dinilai layak serta dapat disetujui untuk diuji dalam sidang ujian konferehensif.

Pekanbaru, 05 April 2019

Pembimbing I	Pembimbing II
Hendry Andry, S.Sos.,M.Si	Nurmasari,S.Sos,M.Si

Turut Menyetujui :
Program Studi Ilmu Administrasi Publik
Ketua

Hendry Andry, S.Sos.,M.Si

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

PERSETUJUAN TIM PENGUJI

Nama	: Yunni Purwana
NPM	: 147110737
Program Studi	: Ilmu Administrasi Publik
Jenjang Pendidikan	: Strata Satu (S.1)
Judul Skripsi	: Analisis Kinerja Dinas Pendidikan, Kepemudaan, dan Olahraga (DISDIKPORA) Di Kabupaten Kampar.

Naskah skripsi ini secara keseluruhan dinilai, relative telah memenuhi ketentuan-ketentuan metode penelitian ilmiah, oleh karena itu Tim Penguji Ujian Konferehensif Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik dapat menyetujui dan menerimanya untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana.

Pekanbaru, 05 April 2019

Ketua

Drs. Zulkifli, M.Si.

Sekretaris

Evi Zubaidah, S.Sos. I., M.PA

Nurmasari, S.Sos., M.Si

Anggota

Mengetahui
Wakil Dekan I

Dr. H. Panca Setyo Prihatin, S.IP, M.Si

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Yunni Purwana

NPM : 147110737

Program Studi : Ilmu Administrasi Publik

Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S.1)

Judul Skripsi : Analisis Kinerja Dinas Pendidikan, Kepemudaan, dan Olahraga (DISDIKPORA) Di Kabupaten Kampar.

Naskah skripsi ini benar telah dilakukan perbaikan dan penyempurnaan oleh mahasiswa bersangkutan sesuai dengan koreksi dan masukan tim penguji dan dinilai telah memenuhi persyaratan administratif dan akademis, oleh karena itu dapat disahkan sebagai Karya Ilmiah.

Pekanbaru. 05 April 2019

Ketua

Drs. Zulkifli, M.Si

Sekretaris

Evi Zubaidah, S.Sos. I., M.PA

Turut Mengetahui

Wakil Dekan I

Dr. H. Panca Setyo Prihatin, S.IP, M.Si

Program Studi
Ilmu Administrasi Publik
Ketua

Hendry Andry, S.Sos., M.Si

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

PEMERINTAH KABUPATEN KAMPAR

KANTOR KESATUAN BANGSA DAN POLITIK

JALAN TUANKU TAMBUSAI TELP. (0762) 20146

BANGKINANG KOTA

Kode Pos : 28412

REKOMENDASI

Nomor : 070/KKBP/2018/232

Tentang

PELAKSANAAN KEGIATAN RISET/PRA RISET DAN PENGUMPULAN DATA UNTUK BAHAN SKRIPSI

Kepala Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kampar setelah membaca Surat Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau Nomor : 503/DPMPTSP/NON IZIN-RISET/7552 tanggal 06 Maret 2018, dengan ini memberi Rekomendasi /Izin Penelitian kepada:

1. Nama : **YUNNI PURWANA**
2. NIM : 147110737
3. Universitas : UIR
4. Program Studi : ADMINISTRASI PUBLIK
5. Jenjang : S1
6. Alamat : PEKANBARU
7. Judul Penelitian : **ANALISA KINERJA PEGAWAI DISDIKPORA KABUPATEN KAMPAR**
8. Lokasi : DINAS PENDIDIKAN PEMUDA DAN OLAHRAGA KABUPATEN KAMPAR

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Tidak melakukan Penelitian yang menyimpang dari ketentuan dalam proposal yang telah ditetapkan atau yang tidak ada hubungannya dengan kegiatan riset/pra riset dan pengumpulan data ini.
2. Pelaksanaan kegiatan penelitian/pengumpulan data ini berlangsung selama 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal rekomendasi ini dikeluarkan.

Demikian rekomendasi ini diberikan, agar digunakan sebagaimana mestinya dan kepada pihak yang terkait diharapkan untuk dapat memberikan kemudahan dan membantu kelancaran kegiatan Riset ini dan terima kasih.

Dikeluarkan di Bangkinang
pada tanggal 09 Maret 2018

an. **KEPALA KANTOR KESBANGPOL KAB. KAMPAR**
Kasi. Kesatuan Bangsa

ONNITA, SE
Penata Tk. I
NIP. 19661009 198803 2 003

Rekomendasi ini disampaikan Kepada Yth;

1. Kepala Dinas Pendidikan Pemuda dan oLahraga Kab. Kampar di Bangkinang
2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik UIR di Pekanbaru.
3. Yang Bersangkutan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

PEMERINTAH PROVINSI RIAU
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Gedung Menara Lancang Kuning Lantai I & II Komp. Kantor Gubernur Riau
Jl. Jenderal Sudirman No. 460 Telp. (0761) 39119 Fax. (0761) 39117, PEKANBARU
Email : dpmptsp@riau.go.id
Kode Pos : 28126

182010

REKOMENDASI

Nomor : 503/DPMPTSP/NON IZIN-RISET/7552

TENTANG

PELAKSANAAN KEGIATAN RISET/PRA RISET DAN PENGUMPULAN DATA UNTUK BAHAN SKRIPSI

Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau, setelah membaca Surat Permohonan Pra Riset dari : **Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau, Nomor : 269/E-UIR/-FS/2018 Tanggal 27 Februari 2018**, dengan ini memberikan rekomendasi kepada:

1. Nama : **YUNNI PURWANA**
2. NIM / KTP : 147110737
3. Program Studi : ADMINISTRASI PUBLIK
4. Jenjang : S1
5. Alamat : PEKANBARU
6. Judul Penelitian : **Analisa Kinerja Pegawai Disdikpora Kabupaten Kampar**
7. Lokasi Penelitian : DINAS PENDIDIKAN PEMUDA DAN OLAHRAGA KABUPATEN KAMPAR

Dengan Ketentuan sebagai berikut:

1. Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan yang tidak ada hubungan dengan kegiatan ini.
2. Pelaksanaan Kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data ini berlangsung selama 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal rekomendasi ini dibuat.

Demikian Rekomendasi ini diberikan agar dapat digunakan sebagaimana mestinya dan kepada pihak yang terkait diharapkan untuk dapat memberikan kemudahan dan membantu kelancaran kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data ini dan terima kasih.

Dibuat di : Pekanbaru
Pada Tanggal : 6 Maret 2018

a.n. GUBERNUR RIAU
KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
PROVINSI RIAU

EVARERITA, SE, M.Si
Pembina Utama Muda
NIP. 19720628 199703 2 004

Tembusan :
Disampaikan Kepada Yth :

1. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Riau di Pekanbaru
2. Bupati Kampar
   Up. Kepala Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik di Bangkinang
3. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau di Pekanbaru
4. Yang Bersangkutan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FISIPOL UIR
Nomor: 124 /UIR-Fs/Kpts/2018 Tentang :
PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING PENULISAN SKRIPSI MAHASISWA
DEKAN FISIPOL UIR

Menimbang :
1. Bahwa untuk mengarahkan mahasiswa dalam penulisan skripsi perlu difasilitatori oleh Dosen pembimbing;
2. Bahwa Dosen pembimbing dimaksud perlu ditetapkan dalam bentuk surat keputusan Dekan.

Mengingat :
1. Undang-undang Nomor: 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Peraturan Pemerintah Nomor: 60 tahun 1999 Tentang Sistem Pendidikan Nasional;
3. SK Mendiknas. No.045/U/2002 tentang Kurikulum Inti Pendidikan Tinggi;
4. SK Rektor No.141/UIR/Kpts/2009 tentang Kurikulum Baru Fisipol UIR;
5. SK Rektor No. 112/UIR/KPTS/2016 tentang Pemberhentian dan Pengangkatan Dekan Fakultas dan Direktur Pascasarjana UIR masa bakti 2016-2020.

Memperhatikan: Rekomendasi Kajur. dan WD.I tentang usulan Dosen Pembimbing penulisan skripsi mahasiswa;

MEMUTUSKAN

Menetapkan :
1. Dosen yang identitasnya tertera berikut ini:

I Nama : Hendry Andry, S.Sos., M.Si
NIP/NPK : 910402182
Pangkat/Jabatan : III/c – Lektor
Kedudukan : **Pembimbing I**

II Nama : Nurmasari, S.Sos., M.Si
NIP/NPK : 160102528
Pangkat/Jabatan : III/c – Lektor
Kedudukan : **Pembimbing II**

Pada proses penulisan skripsi mahasiswa yang identitasnya tertera berikut ini:

Nama : Yunni Purwana
NPM : 147110737
Program Studi : Ilmu Administasi / Administrasi Publik.
Judul Skripsi : Analisis Kinerja Pegawai Disdikpora Kabupaten Kampar.

2. Pembagian dan pelaksanaan tugas Pembimbing I dan Pembimbing II **berpedoman kepada SK Dekan No. 001/Fs-UIR/Kpts-PK/2010 tentang Pembagian Tugas Pembimbingan dan Perbaikan UP, Skripsi, dan Kertas Kerja Mahasiswa Fisipol UIR Pekanbaru;**
3. Kepada Dosen Pembimbing diberikan honorarium sesuai ketentuan yang berlaku di UIR;
4. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan apabila terdapat kesalahan di dalamnya segera diperbaiki sebagaimana seharusnya.

Kutipan : Surat keputusan ini disampaikan kepada Dosen bersangkutan untuk dilaksanakan secara baik dan penuh tanggung jawab.

Ditetapkan di : Pekanbaru
Pada Tanggal : 22 Februari 2018
An. Dekan,

H. Panca Setyo Prihatin, S.IP, M.Si.
Wakil Dekan I Bid. Akademik

Tembusan, disampaikan kepada:
1. Yth. Bapak Rektor UIR
2. Yth. Ketua Prodi Adm. Publik
3. Yth. Ka. Labor Adm. Publik
4. A r s i p. --.SK Pembimbing.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

PEMERINTAH KABUPATEN KAMPAR
DINAS PENDIDIKAN KEPEMUDAAN DAN OLAHRAGA
JL. MAYJEN D.I. PANJAITAN NO. 16 TELP. 20872
BANGKINANG
Kode Pos : 28412

REKOMENDASI

Nomor : 070 / Dikpora - Sekr / 15336

Kepala Dinas Pendidikan Kepemudan dan Olahraga Kabupaten Kampar, berdasarkan Rekomendasi dari Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kampar Nomor : 070/KKBP/2018/945 tanggal 29 November 2018, dengan ini memberikan rekomendasi kepada :

Nama	: **YUNNI PURWANA**
NIM	: 147110737
Universitas	: Universitas Islam Riau
Program Studi	: Administrasi Publik
Judul Penelitian	: Analisa Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olaharag (Disdikpora) Kabupaten Kampar
Tujuan	: Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kampar

Untuk melaksanakan kegiatan penelitian dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Tidak melakukan Penelitian yang menyimpang dari ketentuan atau yang tidak ada hubungannya dengan kegiatan riset/pra riset dan pengumpulan data ini;
2. Kepada yang melakukan penelitian agar dapat menjaga kerahasiaan Data yang
3. Pelaksanaan kegiatan/pengumpulan data ini berlangsung selama 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal Rekomendasi ini dikeluarkan.

Demikian Rekomendasi ini diberikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya dan kepada pihak yang terkait diharapkan untuk dapat memberikan kemudahan dan membantu kelancaran kegiatan tersebut dan terima kasih.

Bangkinang, 05 - 12 - 2018
a.n. Kepala Dinas Pendidikan Kepemudaan
dan Olahraga Kabupaten Kampar
Sekretaris

DR. NENENG SURYANI, M.Pd
Pembina Tk.I
NIP. 19661210 198609 2 001

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

ANALISIS KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KEPEMUDAAN DAN OLAHRAGA (DISDIKPORA) DI KABUPATEN KAMPAR

ABSTRAK

Oleh

Yunni Purwana

Kata Kunci : Kinerja Pegawai, pengembangan Sumber Daya Manusia.

Dinas Pendidikan, Kepemudaan , dan Olahraga Kabupaten Kampar salah satu unsur pelaksana pemerintah daerah yang dipimpin oleh seorang kepala Dinas dan bertanggung jawab kepada Bupati. Dinas pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kampar mempunyai tugas pokok melaksanakan kewenangan Pemerintah Daerah dalam bidang Pendidikan, Kepemudaan, dan Olahraga. Penelitian ini dilaksanakan pada kantor Dinas pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kampar yang beralamat jalan D.I Panjaitan No 16, Bangkinang Kota, Provinsi Riau. Untuk itu setiap pegawai harus memiliki kinerja dan kualitas kerja yang baik agar tujuan dan cita-cita yang diembankan ke instansi dapat tercapai, sehingga Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga di Kabupaten Kampar memberikan kontribusi terhadap perkembangan dunia pegawai terutama SDM, sehubungan dengan adanya masalah tersebut, maka dirumuskan masalah penelitian ini adalah Bagaimanakan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olaharaga di Kabupaten Kampar? Hal ini bertujuan untuk mengetahui kinerja Pegawai Negeri Sipil pada kantor Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga di Kabupaten Kampar. Untuk populasi dan sampel peneliti mengambil keseluruhan Pegawai Negeri Sipil pada kantor Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga di Kabupaten Kampar yang berjumlah 90 orang responden. Teknik pengumpulan data yaitu kuisioner, wawancara dan observasi, untuk menggali lebih dalam informasi yang lebih konfrehensif. Penelitian ini menggunakan data primer yang diambil dengan menyebarkan kuisioner kepada seluruh responden yang berjumlah 88 orang dengan cara sensus dan wawancara ditujukan kepada Kepala Dinas dan Sekretaris. Sedangkan analisa yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif yang diproses dengan menggunakan skor. Dari hasil analisa yang peneliti lakukan dapat dilihat bahwa kinerja Pegawai Negeri Sipil pada kantor kantor Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga di Kabupaten Kampar cukup baik, dalam hal ini pada semua indikator penelitian yaitu: kerampilan kerja, tanggung jawab, prakarsa, disiplin, kerja sama pada kantor kantor Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga di Kabupaten Kampar tergolong Baik.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

ANALYSIS PERFORMANCE OF EMPLOYEES AND SPORTS EDUCATION SERVICES (DISDIKPORA) IN KAMPAR DISTRICT

ABSTRACK

By
Yunni Purwana

Keywords: Employee Performance, Human Resource Development.

The Department of Education, Youth and Sports of Kampar Regency is an executive element of the regional government led by a Head of Service who is under and responsible to the Bupati through the District Secretary. The Department of Education, Youth and Sports of Kampar Regency has the main task of implementing part of the Regional Government Authority in the Field of Education, Youth and Sports. This research was carried out at the Office of Education, Youth and Sports in Kampar Regency having its address at DI Panjaitan No. 16, Bangkinang City, Riau Province, for that every employee must have good work performance and quality so that the goals and ideals that are carried out to the institution can be achieved , so that the Education, Youth and Sports Office in Kampar District contributes to the development of the world of employees, especially HR, in connection with these problems, the problem of this research is formulated as the Performance of Employees of the Education, Youth and Sports Service in Kampar District? this aims to determine the performance of Civil Servants at the office of the Office of Education, Youth and Sports in Kampar District. For the population and sample researchers took all of the Civil Servants at the Office of the Education, Youth and Sports Office in Kampar District, which numbered 90 respondents. Data collection techniques are questionnaires, interviews and observations, to dig deeper into more comprehensive information. This study uses primary data taken by distributing questionnaires to all respondents totaling 88 people by census. While the analysis used is descriptive quantitative which is processed using a score. From the results of the analysis the researchers did can be seen that the performance of Civil Servants at the Office of the Education, Youth and Sports Office in Kampar District was quite good, this was on all research indicators, namely: work skills, responsibilities, initiatives, discipline, cooperation in the office the Office of Education, Youth and Sports in Kampar Regency is good.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

KATA PENGANTAR

AssalamualaikumWr.Wb.

Alhamdulillah dengan segala keterbatasan akhirnya karya ilmiah yang ditulis dalam bentuk Sripsi ini dapat penulis selesaikan. Skripsi ini yang berjudul: **"Analisis Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan,Kepemudaan,dan Olahraga (DISDIKPORA) Di Kabupaten Kampar."**

Usulan Penelitian ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat penyusunan skripsi guna untuk mendapatkan gelar Strata Satu (S1) pada program Studi Administrasi Publik, pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau.

Disamping itu penulis menyadari bahwa tanpa bantuan secara langsung ataupun tidak langsung dari berbagai pihak maka sepatutnya penulis menyampaikan dan mengucapkan terima kasih kepada:

1. Rektor Universitas Islam Riau Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi., MCL
2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau, Bapak Dr. H. Moris Adidi Yogia, S.Sos.,M.Si.
3. Bpk. Hendry Andry, S.Sos.,M.Si, selaku Ketua Program Studi Administrasi Publik. dan yang juga bertindak sebagai Dosen Pembimbing I yang memberikan ilmu,saran dan mengingatkan penulis sehingga dapat menyelesaikan Skripsi ini.
4. Ibu Nurmasari S.Sos., bertindak sebagai Dosen pembimbing II telah memberikan pengarahan kepada penulis dan yang selalu sabar mengarahkan penulis dan membimbing penulis untuk menyelesaikan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Skripsi dan yang paling utama sebagai motivator yang selalu mengingatkan untuk menyelesaikan masa studi tepat waktu.

5. Bapak Kepala Tata Usaha beserta seluruh Staff Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau yang senantiasa memberikan bantuan administratif kepada penulis sehingga penulis dapat melaksanakan perkuliahan dengan sebagaimana mestinya.
6. Terkhusus dan teristimewa ucapan terimakasih yang tiada terhingga penulis mempersembahkan kepada Ibunda tercinta Yusnaini dan Ayahanda Syukri beserta Adekku Denni Fitria yang telah membimbing,memberikan semangat,limpahan kasih sayang yang tiada henti dan selalu memberikan doa serta dukungan juga memberikan alat-alat fasilitas dalam menunjang selesainya Skripsi ini.
7. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik yang dalam hal ini tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu yang mana telah mendidik dan memberikan arahan sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini.
8. Kepala Dinas pendidikan, Kepemudaan, dan Olahraga Kabupaten Kampar beserta Staff telah menerima penulis dengan tangan terbuka dan ramah tamah serta memberikan informasi baik melalui kuisioner dan wawancara dengan optimal.
9. Teman-teman seperjuangan, Helmida Susanti dan Pustika Amalia putri, Mustika Devita Sari, Friz Vita Ningsih,Poppy, Satria Tegar,Firman, Hery, Bayu, ibil ,Ikhsan,Ijan, oci, wan irham,vicky, Nabila Ardillah, Tria, Lindah, Rani, Cici, Lia,Dena, nunuk, ayii, egi, aris, adon, suradi, Adabi.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Semoga allah SWT memberikan rahmat dan karunianya kepada semua pihak yang memberikan bantuan dalam pengusunan skripsi. Usulan penelitian ini tentu masih jauh dari kata sempurna, untuk itu penulis menerima kritik dan saran demi kebaikan kita semua. Semoga usulan penelitian ini bermamfaat bagi pembaca.

Pekanbaru, 05 April 2019

Penulis

Ttd,

Yunni Purwana

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN TIM PEMBIMBING. ii
PERSETUJUAN TIM PENGUJI iii
BERITA ACARA UJIAN KONFEREHENSIF SKRIPSI iv
PENGESAHAN SKRIPSI vi
KATA PENGANTAR viii
DAFTAR ISI x
DAFTAR TABEL xi
DAFTAR GAMBAR xiii
DAFTAR LAMPIRAN xiv
PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH xv
ABSTRAK xvi

BAB I : PENDAHULUAN **1**
A. Latar Belakang 1
B. Rumusan Masalah 12
C. Tujuan dan kegunaan Penelitian 13
1.Tujuan Penelitian 13
2. Kegunaan Penelitian 13
BAB II : STUDI KEPUSTAKAAN DAN KERANGKA PIKIR **14**
A. Studi Kepustakaan 14
1. Konsep Administrasi 14
2. Konsep Organisasi 18
3. Konsep Manajemen 21
4. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia 26
5. Konsep Kinerja 27
6. Konsep Kinerja Pegawai 30
B. Kerangka Pikir 33
C. Hipotesis 34
D. Konsep operasional 35

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

E. Operasional Variabel 37
F. Teknik Pengukuran 39
BAB III : METODE PENELITIAN 43
A. Tipe Penelitian 43
B. Lokasi Penelitian 43
C. Populasi Dan Sampel 44
D. Teknik Penraikan Sampel 46
E. Jenis Dan Sumber Data 46
F. Taknik Pengumpulan Data 47
G. Teknis Analisis Data 48
H. Jadwal Waktu kegiatan penelitian 49
BAB IV : DISKRIPSI LOKASI PENELITIAN 50
A. Gambaran Umum Kabupaten Kampar 50
1. Geografis 50
2. Kondisi Geografis 50
3. Kondisi Topografi 51
4. Penduduk 52
B. Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kampar 53
1. Sejarah Singkat Disdikpora Kabupaten Kampar 53
2. Visi Dan Misi Disdikpora Kabupaten Kampar 54
C. Sumber Daya Organisasi 57
1. Sarana 57
BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 58
A. Identitas Responden 59
1. Jenis Kelamin 59
2. Tingkat Pendidikan 60
3. Kelompok Umur 61
B. Analisis Kinerja Pegawai Disdikpora Kabupaten Kampar 62
C. Tanggapan Responden penelitian terhadap Kinerja Pegawai Disdikpora Kabupaten Kampar 63
1. Keterampilan Kerja 64

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

2. Tanggung Jawab 67
3. Prakarsa 70
4. Disiplin 72
5. Kerja Sama 75
D. Faktor-faktor penghambat yang Memperngaruhi Kinerja Pegawai Disdikpora Kabupaten Kampar 79
BAB VI : PENUTUP 81
A. Kesimpulan 81
B. Saran 82
DAFTAR KEPUSTAKAAN 84
LAMPIRAN 86

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Administrasi dapat diartikan sebagai keseluruhan kerjasama antara dua orang manusia atau lebih yang didasarkan atas rasionalisme tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.seiring dengan itu Hodkinson (dalam kusdi, 2011) mendefinisikan administrasi adalah aspek-aspek yang lebih banyak berurusan dengan formalitas, tujuan , maslah terkait nilai, dan komponen manusia dalam organisasi.

Karena manusia (*man*) sebagai pelaksana dari sumber daya organisasi lainnya baik didalam organisasi publik maupun organisasi privat.Untuk mencapai suatu tujuan administrasi membuthkan wadah yakni organisasi dan pengelola yakni manajemen sebagai pelaksana yang memiliki fungsi dalampelaksanaan pencapaian tujuan tersebut.

Selain administrasi, organisasi juga dibutuhkan karena menurut Robbins,S,P 1986 dalam Sopiah (2008:2) yang menyatakan bahwa "*organization is a consciously coordinated social units, composed of two or more people, that function on a relatively continouns basis to achieve a common goal or set of goals*." (organisasi adalah suatu sosial yang terkoordinasi secara sadar, terdiri dari dua orang atau lebih yang berfungsi atas dasar yang relative kontiniu untuk mencapai suatu tujuan atau serangkaian tujuan bersama).

Disamping itu manajemen juga berperan penting dalam kegiatan organisasi karena manajemen merupakan suatu kegiatan organisasi, sebagai suatu usaha dari

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

sekelompok orang yang bekerjasama dalam rangka mencapai suatu tujuan tertentu yang mereka taati sedemikian rupa sehingga diharapkan hasil yang akan dicapai sempurna, yaitu efektif dan efisien. Dengan demikian manajemen melibatkan sebagai elemen organisasi baik internal, eksternal, sarana-prasarana, alat barang, maupun fungsi kedudukan (jabatan) dalam organisasi yang diatur sedemikian rupa dalam mencapai tujuan organisasi.

Untuk menunjang kegiatan organisasi akan dibutuhkan manajemen sumber daya manusia yang mana menurut Marihot (dalam Danang, 2013:1) manajemen sumber daya manusia adalah aktivitas yang dilakukan merangsang, mengembangkan,memotivasi, dan memelihara kinerja yang tinggi dalam organisasi. Berdasarkan definisi diatas pula Marihot, 2002 mengatakan bahwa sumber daya manusia dengan keseluruhan penentuan dan pelaksanaan berbagai aktivitas, *policy* dan program yamg bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja, pengembangan, dan pemeliharaan dalam usaha meningkatkan dukungannya terhadap peningkatan efektivitas organisasi dengan cara yang secara etis dan sosial dapat dipertanggung jawabkan.

Pada dasarnya organisasi bukan saja mengharapkan SDM yang mampu,cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan, dan keterampilan SDM tidak ada artinya bagi organisasi, jika mereka tidak mau bekerja dengan keras dengan menggunakan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan yang dimilikinya.Apabila orang-orang tersebut bekerja secara professional sesuai dengan kemampuan dan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

keahliannya yang dipengaruhi oleh motivasi mereka, maka organisasi akan mencapai tujuannya dan berkembang pesat.

Sumber daya manusia sangat penting bagi suatu organisasi untuk mengelola, mengatur, dan memamfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk dapat tercapainya tujuan organisasi.Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuhan bagi suatu organisasi untuk tetap dapat bertahan. kedudukan dan peranan Pegawai Negri Sipil di Indonesia dirasakan semakin penting untuk menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan dalam usaha mencapai tujuan nasional yaitu mewujudkan masyarakat madani yang taat hukum, berperadaban modern, demokratis, makmur, adil dan bermoral tinggi.

Dalam merencanakan pengembangan pegawai, perlu adanya koordinasi yang cukup baik antara setiap unit kerja yang ada didalam organisasi dengan bagian kepegawaian.Hal ini penting mengingat setiap unit kerja lebih mengetahui kebutuhan pengembangan kompetensi pegawai yang berada di unit kerja tersebut.Pendidikan merupakan salah satu hal yang penting yang harus diperhatikan oleh seluruh kalangan untuk menghasilkan sumber daya manusia yang potensial masa kini dan masa yang akan datang.dengan demikian, pendidikan harus ditangani atau dikelola oleh suatu badan yang memiliki wewenang dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia yakni Dinas Pendidikan kepemudaan dan Olahraga.Sejalan dengan semangat arus reformasi otonomi daerah yang telah bergulir, diharapkan agar aparatur pemerintah dapat mendukung dan keterpaduan pelaksanaan tugas aparatur serta fungsi penyelenggaraan pemerintah Negara dengan memberikan kinerja yang baik selain itu

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

tindakan tindakan yang merugikan Negara masyarakat dapat ditanggulangi dan diberantas.

Masalah kinerja tidak terlepas dari proses, hasil dan daya guna, dalam hal ini kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab masing-masing yang diberikan kepadanya. Apabila kinerja didefinisikan sebagai pencapaian hasil atau tingkat pencapaian tingkat organisasi, dan kinerja disebut sebagai *performance* yang memiliki arti suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika

Kinerja pegawai yang baik secara langsung akan mempengaruhi kinerja lembaga, dan untuk memperbaiki kinerja pegawai tentu merupakan suatu pekerjaan yang memakan waktu yang cukup panjang.selain dengan meningkatkan pengawasan dan pembinaan, juga dilakukan penilaian terhadap tingkat keberhasilan kinerja yang telah dilakukan oleh para pegawainya. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Agus Dwiyanto, (2005:45) bahwa penilaian terhadap kinerja,maka upaya untuk memperbaiki kinerja dapat dilakukan secara terarah dan sistimatis.

Dengan demikian dilakukan upaya-upaya untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam penyelenggaraan pembangunan dibidang pendidikan, maka pemerintah kabupaten Kampar memberikan wewenang tersebut kepada Dinas

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Kampar memberikan dengan menempatkan beberapa pegawai penyelenggaraan tugas kantor tersebut.

Kinerja pegawai secara umum dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal dan eksternal. Ismail, 2006. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri pegawai, yang meliputi kepuasan kerja pegawai dan pengembangan karir.Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor yang yang berasal dari luar diri pegawai,yang meliputi kepemimpinan, keamanan dan keselamatan kerja.Pegawai akan memiliki tingkat kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuannya.

Salah satu cara yang dapat ditempuh instansi mengupayakan peningkatan kinerja pegawai diantara lain dapat melalui pendidikan, pelatihan, pemberian motivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta memiliki disiplin.sebagaimana telah ditetapkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan Dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil dalam pasal 1 yaitu:

1. Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disebut Diklat adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan Pegawai Negeri Sipil.
2. Calon Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disebut CPNS adalah warga negara Indonesia yang melamar,lulus seleksi,dan diangkat untuk dipersiapkan menjadi Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
3. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disebut PNS adalah PNS sebagaimana dimaksud dalam undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian sebagaimana telah diubah dengan undang-undang Nomor 43 Tahun 1999.
4. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seseorang PNS dalam suatu satuan organisasi negara.
5. Pejabat Pembina Kepegawaian adalah Menteri, Jaksa Agung. Kepala Kepolisian Negara, Pimpinan Lembaga Pemerintah Non Departemen,

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Sekretaris Negara, Sekretaris Kabinet, Sekretaris Militer. Sekretaris Presiden, Sekretaris Wakil Presiden, Pimpinan Kesekretariatan Lembaga Tertinggi/Tinggi Negara, Gubernur dan Bupati/Walikota.

6. Instansi Pengendalian Diklat yang selanjutnya disebut Instansi Pengendali adalah Badan Kepegawaian Negara yang secara fungsional bertanggung jawab atas Pengembangan dan Pengawasan standar kompetensi jabatan serta pengendalian pemamfaatan lulusan Diklat.
7. Instansi Pembina Diklat yang selanjutnya disebut Instansi Pembina adalah Lembaga Administrasi Negara yang secara fungsional bertanggung jawab atas pengaturan, koordinasi, dan penyelenggaraan Diklat.
8. Instansi Pembina Jabatan Fungsional adalah lembaga pemerintah yang bertanggung jawab atas pembinaan jabatan Fungsional menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.
9. Widyaiswara adalah PNS yang diangkat sebagai pejabat fungsional oleh Pejabat yang berwenang dengan tugas, tanggung jawab, wewenang untuk mendidik, mengajar, dan/atau melatih PNS pada lembaga Diklat pemerintah.
10. Lembaga Diklat Pemerintah Non Departemen, kesekretriatan Lembaga Tertinggi/Tinggi Negara, dan Perangkat Daerah melakukan pengelolaan Diklat.

Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kampar merupakan Dinas yang bertanggungjawab untuk melaksanakan pembangunan dibidang pendidikan yang mengacu pada peningkatan SDM dan bertanggungjawab terhadap kelangsungan pendidikan diwilayah kabupaten kampar. Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga kabupaten Kampar mempunyai peran yang sangat penting untuk kemajuan pendidikan dan sumber daya manusia di Kabupaten Kampar.

Tabel1.1. Data jumlah Pegawai Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga di Kabupaten Kampar.

NO	Pegawai Disdikpora Kabupaten Kampar	Jumlah
1	Aparatur Sipil Negara (ASN)	90
2	Tenaga Harian Lepas (THL)	58
3	Tenaga Kerja Sukarela (TKS)	35
TOTAL		183

Sumber : Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Kampar 2018

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat diketahui bahwa pegawai yang ada di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Kampar berjumlah 183 pegawai.diketahui ASN yang ada di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Kampar berjumlah 90 pegawai.Untuk pegawai Honorer yaitu Tenaga Harian Lepas (THL)berjumlah 58 pegawai dan Tenaga Kerja Sukarela (TKS) berjumlah 35 pegawai.

Berdasarkan data diatas diketahui bahwa jumlah ASN di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Kampar cukup banyak,begitu juga dengan jumlah pegawai honorer yang ada. Dengan banyaknya jumlah pegawai diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kampar.yang mana telah mengupayakan agar pegawai dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik.Diantaranya adalah Tugas Pokok, Fungsi dan Uraian Tugas Kepala Dinas, sebagaimana tertera pada peraturan Bupati Kampar tahun 2016 Pasal 4. Berikut isi kutipan peraturan Bupati Kampar Tahun 2016 Pasal 4, yaitu:

1. Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian wewenang Pemerintah Daerah dalam Bidang Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga.
2. Dalam Menyelenggarakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Kepala Dinas Pendidikan mempunyai fungsi :
    a. Perumusan dan penetapan kebijakan dibidang pendidikan, Pemuda, Olahraga dan penyelenggaraan tugas pembantuan;
    b. Pelaksanaan fasilitasi penyelenggaraan pendidikan, Pemuda, Olahraga dan penyelenggaraan tugas pembantuan;
    c. Menyusun rencana dan program penyelenggaraan dan pembinaan pendidikan ditingkat Satuan Pendidikan;
    d. Pelaksanaan kebijakan dibidang peningkatan mutu dan kesejahteraan guru dan pendidik lainnya serta tenaga kependidikan;

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

e. Koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan dan pemberian dukungan administrasi kepada seluruh unsur organisasi dilingkungan Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga ;
f. Pengelolaan barang milik/kekayaan Daerah yang menjadi tanggung jawab Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga;
g. Pengawasan atas pelaksanaan tugas dilingkungan Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga;
h. Pelaksanaan Bimbingan Teknis dan Supervisi atas pelaksanaan urusan Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga;
i. Pembinaan pendirian dan penyelenggaraan Satuan Pendidikan tingkat dasar, pendidikan anak usia dini dan pendidikan Non Formal;
j. Pengaturan dan pengawasan Satuan Pendidikan dilingkungan Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga.
k. Pembinaan dan pengelolaan sarana dan prasarana Pendidikan, Pemuda dan Olahraga ;
l. Pelaksanaan koordinasi dengan badan/instansi dan lembaga kemasyarakatan dalam rangka meningkatkan pelayananPendidikan, Kepemudaan dan Olahraga;
m. Penyelenggaraan pembangunan dan pengembangan bidang Pendidikan, Pemuda dan Olahraga ;
n. Pengelolaan administrasi umum yang meliputi pekerjaan ketatausahaan, keuangan, kepegawaian, perlengkapan dan peralatan organisasi;
o. Pelaksanaan koordinasi kegiatan dan kerjasama teknis dengan pihak lain yang berhubungan dengan bidang Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga ;
p. Pembinaan UPT dalam lingkup Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga;
q. Penyelenggaraan monitoring, evaluasi, dan pelaporan terhadap pelaksanaan tugas-tugas pendidikan sesuai dengan kewenangan daerah;
r. Pengelolaan sekretariat Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga;
s. Penyelenggaraan perizinan dan pelayanan umum bidang Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga; dan
t. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Daerah sesuai dengan bidang tugasnya.

Selain itu dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga telah membagi tugas dan fungsi kepada pegawai diantaranya:
Pada Bidang Sekretariat memiliki tugas dan fungsi kerja antara lain:

1. Menyusun rencana dan program kerja tahunan sekretariat
2. Menerima petunjuk dan arahan sesuai disposisi atasan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

3. Mendisposisikan surat-surat kepada bawahan Memberi petunjuk, membagi tugas dan membimbing bawahan agar pelaksanaan tugas berjalan lancar dan tertib
4. Mengarsip surat menyurat.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Pada bidang Keuangan dan Aset

1. Menyusun rencana dan program kerja tahunan subbagian
2. Membagi tugas serta memberi petunjuk dan arahan tentang pekerjaan kepada bawahan
3. Melaksanakan tugas yang akan dikerjakan sesuai denganrencana kerja subbagian untuk menentukan prioritas
4. Menghimpun bahan dan data kebutuhan pembiayaan rutin dari masing-masing bidang dalam menyusun Rencana Kerja Anggaran (RKA) dan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA), Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) untuk diajukan ke Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset atau BAPPEDA Kabupaten Kampar.

Pada Subbagian Umum, Kepegawaian dan Tugas Pembantuan

1. Menyusun rencana dan program kerja tahunan subbagian;
2. Memberi petunjuk dan arahan sesuai disposisi atasan;
3. Membagi tugas serta memberi petunjuk dan arahan pada bawahan dengan cara lisan dan tulisan untuk kelancaran pelaksanaan tugas;
4. Melaksanakan pekerjaan administrasi surat masuk dan surat keluar sesuai dengan lingkup tugasnya.

Subbagian Perencanaan, Monitoring dan Evaluasi

1. Menyusun rencana dan program kerja tahunan subbagian
2. Memberi petunjuk dan arahan sesuai disposisi atasan
3. Membagi tugas kepada para bawahan sesuai dengan bidang tugasnya
4. Penyiapan bahan perumusan kebijakan, rencana, program, kegiatan dan anggaran

Bidang Pemuda dan Olahraga

1. Mengupayakan pedoman pemberdayaan pemuda dan masyarakat ;
2. Koordinasi menggali potensi kepemudaan dalam meningkatkan pemberdayaan pemuda dan pembangunan olahraga pendidikan, olahraga rekreasi dan olahraga prestasi ;
3. Koordinasi upaya keserasian kebijakan dan pemberdayaan pemuda dan Olahraga
4. Koordinasi Pengembangan kemitraan pemerintah dengan masyarakat dalam pembangunan kepemudaan dan keolahragaan.

Bidang Pembinaan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Nonformal

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

1. Koordinasi penyusunan program pembinaan Pendididikan Anak Usia dini dan Pendidikan Nonformal
2. Koordinasi penyusunan dan pelaksanaan kebijakan kegiatan penyelenggaraan Kurikulum dan Penilaian PAUD dan Pendidikan Nonformal
3. Koordinasi penyusunan dan pelaksanaan kebijakan kegiatan Kelembagaan dan sarana Prasarana PAUD dan Pendidikan Nonformal;
4. Koordinasi penyusunan dan pelaksanaan kebijakan kegiatan Sarana dan Prasarana PAUD dan Pendidikan Nonformal

Tabel 1.2 Data Jumlah Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga.

NO	Tingkat Pendidikan Pegawai Disdikpora Kabupaten Kampar	Jumlah
1	S3	1
2	S2	26
3	S1	93
4	D3	8
5	SMA/Sederajat	55
TOTAL		183

Sumber :Data Olahan Penulis 2018

Berdasarkan tabel 1.2 di atas, jumlah pegawai yang banyak terdapat pada lulusan Strata 1 (S1) sejumlah 93 orang pegawai.selanjutnya tingkat pendidikan pegawai terbanyak adalah lulusan Strata 2 (S2) sejumlah 26 orang pegawai.Pada peringkat ketiga terbanyak tingkat pendidikan pegawai adalah lulusan SMA/Sederajatsejumlah 55 orang pegawai. Dan tingkat pendidkan paling sedikit adalah Diploma 3 sejumlah 8 orang pegawai dan Strata 3 (S3) sejumlah 1 orang pegawai.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Berdasarkan data pendidikan pegawai diatas, terlihat bahwasanya pendidikan pegawai dominan di Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga kabupaten Kampar adalah lulusan Strata 1 (S1) dan Strata 2 (S2),SMA/Sederajat. Hal ini menunjukkan bahwa lulusan Strata 1 dibutuhkan dalam mencapai Tupoksi Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga kabupaten Kampar. Sehingga dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai oleh dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kampar.

"Berdasarkan Peraturan Bupati Kampar Nomor 26 Tahun 2011 pasal 2 tentang DISIPLIN."

1. Setiap PNS dan Tenaga Harian Lepas harus masuk kantor pada jam kerja sesuai dengan ketentuan yang sudah ditetapkan.
2. Ketentuan sebagaimana tersebut pada ayat (1) adalah sebagai berikut:
   a. Hari senen sampai dengan hari rabu masuk pukul 7.30 Wib dan pulang pukul 16.00 Wib,istirahat pukul 12.00 Wib s/d 13.00 Wib.
   b. Hari kamis sampai dengan jum'at masuk pukul 7.30 Wib dan pulang pukul 16.30 Wib,istirahat: hari kamis pukul 12.00 Wib s/d 13.00 dan hari jum'at 12.00 Wib s/d 13.00 Wib.
3. Setiap PNS dan Tenaga Harian Lepas yang izin tidak masuk kantor harus menyampaikan surat permohonan izin tertulis kepada kepala satuan kerja yang bersangkutan.
4. Setiap PNS dan Tenaga Harian Lepas yang izin keluar kantor didalam jam kerja harus mendapat izin tertulis dari atasan langsung yang bersangkutan.
5. Bagi PNS dan Tenaga Harian Lepas yang melakukan pelanggaran ayat (1),(2),(3) dan ayat (4) diatas diberikan sanksi sebagaimana yang diatur dalam pasal 5 ayat (3) dan pasal 6 ayat (3) Peraturan Bupati ini.

Berdasarkan kutipan Perbub pasal 2 ayat 4 yaitu Setiap PNS dan Tenaga Harian Lepas yang izin keluar kantor didalam jam kerja harus mendapat izin tertulis dari atasan langsung yang bersangkutan.namun berdasarkan observasi penulis ditemukan banyaknya pegawai yang keluar masuk kantor pada saat jam kerja tanpa izin tertulis dari atasannya.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Setelah melakukan Pra Survei dilapangan, penulis menemukan beberapa fenomena yang terjadi pada Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga (Disdikpora) Kabupaten Kampar antara lain:

1. Pegawai yang melanggar peraturan Bupati Kampar No 26 tahun 2011 pasal 2 tentang "DISIPLIN" Seperti: Perilaku pegawai yang telat masuk kantor dan meninggalkan kantor saat jam kerja tanpa surat izin dari atasanya.
2. Dari Segi Keterampilan kerja pegawai kurang maksimal seperti: dalam segi penguasaan teknik dan penguasaan dalam saat bekerja.
3. Kurangnya pelatihan-pelatihan yang diberikan kepada pegawai untuk meningkatkan kinerja dalam Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga di Kabupaten Kampar.

Bertolak dari kondisi tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang: "**Analisis Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga (Disdikpora) Di Kabupaten Kampar".**

B. Rumusan Masalah

Dalam suatu organisasi ataupun instansi sangat dibutuhkan loyalitas para pegawainya untuk dapat bekerja secara maksimal untuk dapat mecapai tujuan yang menjadi tolak ukur berdirinya suatu instansi atau suatu organisasi.Semangat sebagai pelayanan masyarakat harus dipupuk dari dini bagi para administrator agar tidak terjadi lagi tumpang tindih dalam memberikan pelayanan bagi masyarakat luas khususnya dilingkungan berdirinya instansi tersebut.Peran serta masyarakat pada

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

lingkungannya juga sangat mempengaruhi keberhasilan dari sebuah instansi tersebut pengaruh pelaksanaan administrasi yang baik dan benar terhadap kinerja yang memiliki pengaruh yang sangat besar demi menuju pelayanan yang lebih baik. Dengan memberikan target-target yang harus dicapai oleh para pegawainya hal ini akan dapat dicapai yaitu dengan SDM yang berkualitas.

Dari latar belakang dan pernyataan diatas penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut: **"Bagaimanakah Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga (Disdikpora) Di Kabupaten Kampar?".**

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.

1. Tujuan Dan Kegnaan Penelitian

a. Untuk mengetahui dan menganalisis Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga (Disdikpora) Di Kabupaten Kampar.

b. Untuk mengetahui kendala-kendala kinerja Pegawai Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga (Disdikpora) Di Kabupaten Kampar.

2. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Kegunaan Teoritis, yakni penelitian ini diharapkan dapat mengacu perkembangan ilmu administrasi, minimal memperkaya inventaris hasil-hasil penilitian dibidang administrasi, khususnya dibidang administrasi Negara.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

b. Guna Akademis, yakni penelitian ini diharapkan menjadi bahan informasi dan data sekunder bagi kalangan akademis yang ingin meneliti hal yang sama.

c. Guna praktis, yakni penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan bagi pemerintah daerah.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

BAB II

STUDI KEPUSTAKAAN DAN KERANGKA PIKIR

A. Studi Kepustakaan

Sebagai acuan untuk menjawab tujuan penelitian ini, penulis mengembangkan beberapa studi kepustakaan yang relavan dengan masalah penelitian. Berikut ini penulis mengemukakan konsep-konsep yang mendukung berkaitan dengan variabel yang diteliti untuk membantu memecahkan permasalahan yang terjadi antara lain :

1. Konsep Administrasi

Administrasi dapat diartikan sebagai keseluruhan kerjasama antara dua manusia atau lebih yang didasarkan atas rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya (Siagian, 2003:2).

Menurut Waldo (dalam Ali,Faried, 2011:187) administrasi adalah kerja sama manusia yang didasarkan atas pertimbangan rasional guna mencapai tujuan secara bersama

Menurut The Liang Gie (dalam Afifuddin, 2010:5) administrasi adalah segenap rangkaian kegiata penataan terhadap pekerjaan pokok yang dilakukan oleh sekelompok orang dalam melakukan suatu kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut Silalahi administrasi adalah kerjasama yang dilakukan sekelompok orang berdasarkan pembagian kerja sebagaimana ditentukan dalam struktur dengan mendayagunakan sumberdaya-sumberdaya untuk mencapai tujuan secara efektif dan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

efisien (dalam Zulkifli, 2005:20). Berangkat dari teoritis batasan konsep administrasi baik dalam arti sempit maupun dalam arti luas (keseluruhan proses kerjasama) menujukkan adanya sejumlah aspek utama yang menjadi motor penggerak untuk menciptakan efektivitas dan efisiensi organisasi

Sedangkan menurut Herbert A. Simon menyebutkan administrasi sebagai kegiatan-kegiatan kelompok kerjasama untuk mencapai tujuan-tujuan bersama(dalam Pasolong, 2007:2). Administrasi sebagai salah satu cabang ilmu sosial, yang cakupannya keseluruhan proses aktivitas kerjasama sejumlah manusia didalam organisasi untuk mencapai satu atau sejumlah tujuan yang telah disepakati sebelumnya.

The Liang Gie mendefenisikan administrasi adalah segenap rangkaian penataan terhadap pekerjaan pokok yang dilakukan oleh sekelompok orang dalam kerjasama mencapai tujuan tertentu(dalam Inu Kencana, 2003:4) . Dari pendapat-pendapat yang telah dikemukakan tersebut, maka dengan demikian dapatlah disimpulkan bahwasanya dalam suatu administrasi ada terdapat suatu proses kerjasama rasional serta memiliki unsur-unsur antara lain adalah: manusia, tujuan, tugas serta sarana dan prasarana.

Pasolong (2007:3) mengatakan administrasi adalah pekerjaan terencana yang dilakukan oleh sekelompok orang dalam bekerjasama untuk mencapai tujuan atas dasar efektif, efisien dan rasional. Sedangkan menurut Sugandha administrasi negara adalah: “Merupakan sebuah proses kegiatan penetapan sasaran-sasaran serta pelaksanaan tercapainya, dengan memanfaatkan semua sumber yang tersedia guna

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

mewujudkan tujuan negara yang dilakukan secara bekerja sama dengan dan melalui orang-orang, baik individu maupun kelompok secara terkoordinasi”(dalam Amin Ibrahim, 2004:10).

Zulkifli (2005:20) terdapat tiga pengertian subtansial yang terkandung dalam sejumlah konsep administrasi yaitu :

1. Bahwa administrasi dapat dipandang sebagai seni. Keberhasilan penerapannya memerlukan kiat-kiat tertentu yang bersifat sangat situasional dan kondisional.administrasi sangat terikat kepada aspek kondisi, situasi, waktu dan tempat dimana dia dijalankan
2. Bahwa dalam konsep administrasi terdapat unsure-unsur; adanya dua orang manusia atau lebih; adanya tujuan yang hendak dicapai; adanya tugas-tugas yang harus dilaksanakan; adanya perlengkapan dan peralatan untuk melaksanakan tugas; dan adanya pertimbangan rasionalitas dalam merumuskan dan menyediakan setiap unsur tersebut diatas.
3. Bahwa administrasi sebagai suatu proses kerjasama bukan merupakan konsep yang baru. Dia sudah ada dan dijalankan sejak manusia sudah mengenal peradaban. Tentang keberadaan administrasi sebagai suatu proses tindakan.

Bertitik tolak dari dasar teoritis batasan konsep administrasi menunjukkan adanya sejumlah unsur-unsur administrasi uantuk mencapai suatu tujuan tertentu, kelompok yang bekerja sama memerlukanseperangkat instrumen yang saling terkait dan bersinergi. Seperangkat instrumen tersebut berwujud sejumlah unsur yang mutlak harus ada. Artinya tanpa adanya unsur-unsur tersebut, tujuan yang telah ditetapkan atau yang di kehendaki tidak akan tercapai. Menurut Wirman (2012:11-13) adanya unsur-unsur administrasi adalah sebagai berikut:

1. Organisasi
2. Manajemen
3. Komunikasi
4. Kepegawaian
5. Keuangan
6. Perbekalan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

7. Tata usaha
8. Hubungan Masyarakat

Sedangkan administrasi dipandang dalam arti sempit dapat dicermati dari definisi berikut:

Administrasi adalah rangkaian pekerjaan ketatausahaan atau kesekretariatan yang terkait dengan surat-menyurat (korespoden) dan pengelolaan keterangan tertulis lainnya. Jadi administrasi adalah serangkaian kegiatan ketatausahaan atau kesekretariatan berupa surat-menyurat dan pengelolaan data atau keterangan tertulis lainnya yang dilakukan oleh dua orang atau lebih yang didasarakan oleh rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya (Zulkifli. 2005:16).

Rosenbloom and Goldavan mengatakan bahwa administrasi publik adalah penggunaan kepemimpinan secara politis dan berbagai proses dan teori yang sah untuk menjalankan tugas-tugas legislatif, eksekutif dan yudisial dalam penyediaan peraturan bagi pelayanan seluruh atau sebagian masyarakat (dalam Wirman 2012:20). Sedangkan menurut Levine, Peter, and Thomson berpendapat admnistrasi publik memusatkan perhatiannya ada berbagai kebijakan dan program organisasi pemerintah, termasuk perilaku para pejabat (yang biasanya tidak dipilih) yang secara formal bertanggung jawab atas perilaku mereka (dalam Wirman, 2012:21).

Sedangkan Menurut (Siagian, 2003:7) administrasi negara adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan oleh seluruh aparatur pemerintah dari suatu negara dalam usaha mencapai tujuan Negara.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Penulis menyimpulkan bahwa administrasi diatas, dapat dipahami bahwa administrasi adalah kerjasama yang dilakukan antara dua orang atau lebih yang saling berkomitmen untuk mencapai tujuan.

2. Konsep Organisasi

Selanjutnya organisasi adalah setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja bersama serta secara formal terikat dalam rangka pencapaian suatu tujuan yang telah ditentukan dalam ikatan yang terdapat seorang/beberapa orang yang disebut atasan dan seorang/sekelompok orang yang disebut bawahan (Siagian, 2003:6)

Organisasi adalah wadah yang memungkinkan masyarakat dapat meraih hasil yang sebelumnya tidak dapat dicapai oleh individu secara sendiri – sendiri.Organisasi merupakan suatu unit terkoordinasi yang terdiri setidaknya dua orang, berfungsi mencapai satu sasaran tertentu atau serangkaian sasaran.

Hamin (2005:117) mengatakan bahwa organisasi adalah sebuah kesatuan sosial yang mengkoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif berkesinambungan untuk mencapai suatu atau sejumlah tujuan bersama.

Menurut E. Wight Bakke Organisasi adalah suatu sistem berkelanjutan dari aktivitas-aktivitas manusia yang terdiverensasi dan terkoordinasi, yang mempergunakan, mentransformasi, dan menyatupadukan seperangkat khusus manusia, material, modal, gagasan, dan sumberdaya alam menjadi satu kesatuan pemecahan masalah yang unik dalam rangka memuaskan kebutuhan-kebutuhan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

manusia dalam interaksinya dengan sistem-sistem lainnya dari aktivitas manusia dan sumberdaya dalam lingkungannya. (dalam Kusdi. 2009:5)

Selanjutnya menurut Darwis, dkk (2009:11) yang mengatakan bahwa organisasi merupakan suatu wadah dari unsur-unsur administrasi yang lainnya dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.Sejalan dengan pendapat tersebut, Zulkifli (2005:74)mengemukakan bahwa konsep organisasi sebagai wadah pelaksanaan kerjasama, dan juga mencakup rangkaian aktifitas pembagian tugas, penunjukan staf, pendelegasian wewenang dan tanggung jawab dalam rangka upaya pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Chester L. Bernard mendefenisikan organisasi adalah sebuah sistem tentang aktivitas kerjasama dua orang atau lebih dari sesuatu yang tidak berwujud dan tidak pandang bulu, yang sebagian besar tentang persoalan silaturahmi (dalam Sjamsuddin Indradi 2006:19).

Sedangkan menurut Nawawi (2008:13) mengatakan bahwa dalam sebuah organisasi terdapat unsur-unsur yang merupakan suatu kesatuan yang utuh agar sebuah organisasi dapat berjalan, adapun unsur-unsur pokok dalam sebuah organisasi adalah :

1. Manusia, yaitu: yang terdiri dari dua orang atau lebih yang menghimpun diri dalam suatu wadah.
2. Filsafat, yaitu: manusia yang menghimpun diri dalam organisasi dengan hakekat kemanusiaannya, menjalani kehidupan bersama berdasarkan filsafat yang sama.
3. Proses, yaitu: kerjasama dalam sebuah organisasi yang berlangsung secara berkelanjutan.
4. Tujuan, yaitu: Organisasi didirikan manusia adalah oleh karena adanya kesamaan kepentingan, baik dalam rangka mewujudkan hakekat

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

kemanusiaannya maupun secara berkelanjutan untuk memenuhi kebutuhannya.

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.

Banyak yang mendefenisikan pengorganisasian menurut Siswanto mengatakan bahwa pengorganisasian adalah“Berdasarkan deskripsi tentang organisasi, pengorganisasian adalah pembagian kerja yang direncanakan untuk diselesaikan oleh anggota kesatuan pekerjaan, penetapan hubungan antarpekerjaan yang efektif diantara mereka, dan pemberian lingkungan dan fasilitas pekerjaan yang wajar sehingga mereka bekerja secara efesien”(Siswanto 2005:75).

Sebagai alat administrasi dan manajemen, organisasi dapat ditinjau dari dua sudut pandang. Pertama organisasi dapat dipandang sebagai wadah, dan kedua organisasi dapat dipandang sebagai proses seperti dikemukakan Siagian (2003:96) organisasi adalah tempat dimana kegiatan-kegiatan administrasi dan manajemen dijalankan, sedangkan organisasi sebagai proses adalah proses menyoroti interaksi antara orang-orang didalam organisasi itu.

Hubungan formal antara orang-orang dalam organisasi pada umumnya telah diatur dalam dasar hukum pendirian organisasi dan pada struktur organisasi serta hierarki yang terdapat dalam organisasi.Sebaliknya hubungan informal antara orang-orang didalam organisasi tidak diatur dalam dasar hukum pendirian organisasi.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Dasar hubungan yang bersifat informal menurut Siagian (2003:96) antara lain adalah:

1. Hubungan yang didasarkan pada *Personal Relations*
2. Kesamaan keahlian para anggota organisasi
3. Kesamaan kepentingan dalam organisasi
4. Kesamaan minat dalam kegiatan-kegiatan diluar organisasi

Dalam suatu organisasi prinsip amat diperlukan, terutama dapat dijadikan pedoman sehingga organisasi menjadi tumbuh dan berkembang. Menurut Siswanto (2005:98) prinsip organisasi yang dimaksud adalah sebagai berikut :

1. Organisasi dan Tujuan
   Prinsip ini menunjukan terdapatnya hubungan yang erat antara organisasi dan tujuan.Organisasi dirancang untuk mencapai tujuan. Sebaliknya, tujuan hanya mungkin dapat direalisasikan manakala melalui sarana organisasi
2. Esensi Organisasi
   Prinsip yang penting adalah bahwa tanggung jawab pengorganisasian maupun tanggung jawab pelaksanaan selalu bersifat individual. Tanggung jawab didelegasikan dari seseorang kepada orang lain. Individu yang menerima tanggung jawab membentuk suatu kewajiban yang juga bersifat pribadi.
3. Tanggung Jawab dan Otoritas
   Prinsip ini berarti bahwa otoritas harus seimbang dengan tanggung jawab, artinya seseorang yang diberi tanggung jawab harus juga diberi otoritas untuk melaksanakan sesuatu yang diperlukan guna memenuhi tanggung jawab mereka
4. Spesialisasi untuk Efisiensi
   Organisasi yang efektif membagi tanggung jawab dalam bagian sehingga mengadakan spesialisasi dan menambah efisiensi dalam masing-masing bagian tersebut.
5. Rentang Kendali
   Rentang kendali adalah tingkat pengendalian atau tingkat delegasi tanggung jawab.Prinsip ini menganggap bahwa terdapat batas tertentu terhadap jumlah bawahan yang dapat dikelola oleh seorang manajer.

Penulis menyimpulkan bahwa organisasi adalah setiap bentuk persekutuan dua orang manusia atau lebih yang menyatakan komitmen untuk bekerja sama dalam rangka mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan atau disepakati.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

3. Konsep Manajemen

Apabila sebuah organisasi supaya tetap berjalan dengan baik dan sesuai dengan apa yang diharapkan maka sudah tentu harus memerlukan suatu ilmu atau strategi untuk mempertahankan dan menjalankan organisasi, adapun ilmu atau strategi tersebut terdapat dalam konsep manajemen, yang mana manajemen merupakan suatu usaha atau upaya dalam pencapaian sebuah tujuan dengan cara mendaya gunakan dan juga mengoptimalkan bantuan atau kemampuan orang lain untuk melakukan aktivitas pencapaian tujuan yang sudah ditentukan sebelumnya oleh sebuah organisasi.

Manajemen merupakan suatu proses penyelenggaraan berbagai kegiatan dalam rangka penerapan tujuan dan berbagai kemampuan atau keterampilan orang yang menduduki jabatan manajerial untuk memperoleh suatu hasil dalam rangka pencapaian tujuan manajerial melalui kegiatan-kegiatan orang lain (Siagian,2003:5).

Manajemen adalah melakukan pencapaian tujuan organisasi yang sudah ditentukan sebelumnya dengan mempergunakan bantuan orang lain menurut George R. Terry (dalamSunyoto, 2015:2).

Manajemen berhubungan dengan pengarahan orang dan tugas-tugasnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan menurut George R. Terry (dalam Sunyoto, 2015:2).

Manajemen adalah rangkaian aktivitas – aktivitas yang dikerjakan oleh anggota – anggota organisasi untuk mencapai tujuannya (Wilson Bangun, 2008).

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Istilah manajemen (*management*) telah diartikan oleh berbagai pihak dengan prespektif yang berbeda.

Menurut Siswanto (2005:9) Manajemen sebagai suatu ilmu adalah akumulasi pengetahuan yang disistematisasikan atau kesatuan pengetahuan yang terorganisasi. Sedangkan manajemen sebagai suatu seni yaitu merupakan keahlian, kemahiran, kemampuan, serta keterampilan dalam menerapkan prinsip, metode dan teknik dalam menggunakan sumber daya manusia dan sumber daya alam (*human and natural resources*) secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan (Siswanto. 2005:9).

Selanjutnya dari penjelasan di atas Siswanto (2005:2) memberi batasan definisi manajemen yaitu manajemen adalah seni dan ilmu dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pemotivasian, dan pengendalian terhadap orang dan mekanisme kerja untuk mencapai tujuan.

Menurut Stoner manajeman merupakan proses merencanakan, mengorganisasikan, dan menggunakan semua sumber daya menusia untuk mencapai sasaran organisasi yang sudah di tetapkan(dalam Zulkifli, 2005:28).

Batasan manajemen hingga saat ini belum ada keseragaman, namun selalu dan digunakan adalah: Ketatalaksanaan, manajemen, *management* dan pengurusan.Untuk menghindari penafsiran yang berbeda-beda, maka kita pakai istilah aslinya yaitu "Manajemen"mengandung tiga pengertian:

a. Manajemen sebagai suatu proses
b. Manajemen sebagai kolektivitas orang-orang yang melakukan aktivitas manajemen
c. Manajemen sebagai suatu seni dan sebagai suatu ilmu.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Manajemen sebagai seni berfungsi untuk mencapai tujuan yang nyata mendatangkan hasil atau manfaat, sedangkan manajemen sebagai ilmu berfungsi menerangkan fenomena-fenomena (gejala-gejala), kejadian-kejadian, keadaan-keadaan, jadi memberikan penjelasan-penjelasan.

G.R Terry mengatakan, secara esensial seorang menejer adalah seorang ilmuan dan seniman. Ia memerlukan suatu pengetahuan yang dapat disusun menurut sistem yang memberikan kebenaran-kebenaran pokok yang dapat digunakan dalam mengoperasikan pekerjaannya (dalam Siswanto, 2005:10).

Suatu proses merupakan suatu rangkaian aktivitas yang satu sama lainnya saling bersusulan. Proses adalah suatu cara sistematis untuk menjalankan suatu pekerjaan. Prosesmanagemen adalah suatu rangkaian aktivitas yang harus dilakukan oleh seorang manajer dalam suatu organisasi. Rangkaian aktivitas dimaksudkan adalah merupakan fungsi seorang manajer. Fungsi manajer tersebut membentuk suatu proses keseluruhan.

Menurut Siswanto (2005:23) Kajian fungsi manajer secara garis besarnya dapat di lihat dari dua arah, yaitu fungsi manajer kedalam organisasi dan fungsi manajer keluar organisasi. Fungsi manajer kedalam organisasi dapat dilihat dari dua sudut berikut :

1. Fungsi manajer dari sudut proses, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pemotivasian, dan pengendalian.
2. Fungsional manajer dari sudut spesialisasi kerja, yaitu keuangan, ketenagakerjaan, pemasaran, pembelian, produksi, dan sejenisnya.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Sedangkan fungsi manajer keluar organisasi meliputi aktivitas yang berhubungan dengan pihak luar organisasi, yaitu menyangkut masalah yuridis, keuangan, administrasi, hubungan antar manusia, dan sejenisnya.

Menurut Handoko (2009:6) manajemen dibutuhkan oleh semua organisasi, karena tanpa manajemen, semua usaha akan sia sia dan pencapaian tujuan akan lebih sulit. Ada tiga alasan utamadiperlukannya manajemen:

1. Untuk mencapai tujuan. Manajemen dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi dan pribadi.
2. Untuk menjaga keseimbangan diantara tujuan tujuan yang saling bertentangan. Manajemen dibutuhkan untuk menjaga keseimbangan antara tujuan tujuan, sasaran sasaran dan kegiatan kegiatan yang saling bertentangan dari pihak pihak yang harus berkepentingan dalam organisas, seperti pemilik dan karyawan, maupun kreditur, pelanggan, konsumen, supplier, serikat kerja, assosiasi perdagangan, masyarakat, dan pemerintahan.
3. Untuk mencapai efisiensi dan efektivitas. Suatu kerja organisasi dapat diukur dengan banyak cara yangberbeda. Salah satu cara yang umum adalah efesiensi dan efekktivitas.

Stoner mengatakan, manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha usaha para anggota organisasi dan menggunakan sumber daya – sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. (dalam Handoko, 2009:8).

Dari definisi diatas terlihat bahwa Stoner telah mengatakan kata proses, bukan seni. Suatu proses adalah cara sistematis untuk melakukan pekerjaan . manajemen dikatakan sebagai proses karena semua manejer. tanpa memperdulikan kecakapan atau keterampilan khusus mereka, harus melaksanakan kegiatan kegiatan tertentu yang saling berkaitan untuk mencapai tujuan tujuan yang mereka inginkan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Handoko (2009:8) mengatakan, proses tersebut terdiri dari kegiatan kegiatan manajemen, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan.

Henri Fayol mengatakan, bahwa perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pemberian perintah dan pengawasan adalah fungsi fungsi utama manajemen. (dalam Handoko, 2009:21)

Penulis menyimpulkan bahwa manjemen adalah sebagai ilmu pengetahuan, suatu seni, nalar, serta keterampilan menggapai tujuan yang memamfaatkan potensi orang lain.artinya apa jika diiringi dengan tindakan proposional dalam hal pengelompokkan tugas, pembagian kerja, maka dapat memberikan daya dan hasil guna yang optimal kepada pencapaian tujuan organisasi.

4. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat didalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas.Pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial, yang perlu dikembangkan sedemikian rupa sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi dan bagi pengembangan dirinya, karena itulah manusia juga perlu dimanajemen.

Menurut Hasibuan (2012:10) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Selanjutnya Hasibuan (2012:7) mengatakan bahwa dengan adanya manajemen daya guna dan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

hasil guna unsur-unsur manajemen akan dapat ditingkatkan. Unsur-unsur manajemen itu antara lain adalah :

a. Man : Man dalam organisasi publik diaartikan sebagai sesuatu yang sangat menentukan karena manusia yang membuat tujuan melakukan proses kegiatan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan,tanpa manusia tidak akan ada proses kerja.
b. Money: Uang penting sebagai alat ukur dan alat ukur mengenai suatu usaha(besar kecilnya perusahaan diukur dari jumlah perputaran uang).
c. Materials (bahan-bahan/perlengkapan): Manajemen ada karena adanya kegiatan manusia secara bersama-sama untuk mengurus material.
d. Machines (alat-alat): Mesin sebagai alat bantu kerja, memudahkan melaksanakan pekerjaan, memberikan keuntungan terhadap tenaga kerja, penggunaannya sangat tergantung kepada manusia serta mempermudah tujuan hidup manusia.
e. Method (cara-cara kerja): Tercapai atau tidaknya tujuan tergantung pada cara pelaksaannya dengan cara kerja yang baik akan memperlancar dan mempermudah jalannya pekerjaan.
f. Market: Market dalam organisasi publik diartikan sebagai masyarakat atau warga negara anggota organisasi.

Penulis menyimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia Adalah titik fokus perhatian yang diambil oleh manajemen guna lebih menjamin bahwa bagi organisasi tersedia tenaga kerja yang tepat untuk menduduki berbagai kedudukan, jabatan dan pekerjaan yang tepat pada waktu yang tepat, kesemuanya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang telah ditetapkan.

5. Konsep Kinerja

Kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan (mathis dan Jackson, 2006:278).

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu (Hersey dan Blanchard dalam Rivai dan Basri, 2005:15).

Kinerja merupakan tanggung jawab setia individu terhadap pekerjaan, membantu mendifinisikan harapan kinerja, mengusahakan kerangka kerja bagi supervisor dan pekerja saling berkomunikasi (Wibowo, 2010:48)

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.(Amstrong dan Baron dalam Wibowo, 2010:7).

Kinerja adaah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi,sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Suyadi Prawirosentono, 2008:213).

Kinerja merupakan fungsi interaksi antara kemampuan (*ability*), motivasi (*Motivation*) dan kesempatan (*Opportunity*), yaitu artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan. (Robbins dalam Rivai dan Basri, 2005:14).

Pengertian kinerja diartikan oleh beberapa para ahli lainnya yang dikutip oleh Rivai dan Basri (2005:14) dalam bukunya yang berjudul *performance Appraisal* Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Kinerja adalah hasil yang mempengaruhi motivasi dalam hubungan peningkatan kinerja sesuai dengan *grand teory* Porter dan Lowler dalam Robbins (2006:243). Agar upaya menghasilkan kinerja yang baik, individu harus mempunyai kemampuan persyaratan untuk bekerja, sementara sistem penilaian kinerja yang mengukur kinerja individu dipersepsikan sebagai setara dan objektif.

Menurut Pollit dan Boukaert (Keban, 2008:2009) mengemukakan dalam praktek pengukuran kinerja dikembangkan secara ekstensif, intensif dan eksternal. Pengembangan kinerja secara ekstensif mengandung maksud bahwa lebih banyak bidang kerja yang diikutsertakan dalam pengukuran kinerja. Pengembangan kinerja secara intensif dimaksudkan bahwa lebih banyak fungsi-fungsi manajemen yang diikut sertakan dalam pengukuran kinerja, sedangkan pengembangan secara eksternal diartikan lebih banyak pihak luar yang diperhitungkan dalam pengukuran kinerja.

Menurut Samsudin (2005:159) Kinerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang, unit atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan.

Menurut Gomes (2003:142) kinerja adalah catatan hasil produksi pada fungsi pekerjaan yang spesifik atau aktivitas selama periode waktu tertentu.

Swanson (Keban 208 : 211) mambagi kinerja atas tiga tingkatan yaitu:

1. kinerja proses menggambarkan apakah suatu proses yang dirancang dalam organisasi memungkinkan organisasi tersebut mencapai misinya.
2. kinerja individu menggambarkan sampai seberapa jauh seseorang telah melaksanakan kegiatan-kegiatan pokoknya sehingga mencapai hasil sebagaimana ditetapkan oleh institusi.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

3. kinerja organisasi berkenaan dengan sampai seberapa jauh suatu institusi telah melaksanakan semua kegiatan pokok sehingga mencapai misi atau visi organisasi.

Menurut Lenvine yang dikutip oleh Atmoko salam makalah standar Operasional Prosedur dan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah mengemukakan tiga konsep yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja organisasi publik, yakni :

1. Responsivitas (Responsiveness): menggambarkan kemampuan organisasi publik dalam menjalankan misi dan tujuannya terutama untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.
2. Responsbilitas (Responsibility): pelaksanaan kegiatan organisasi publik diakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar atau sesuai dengan kebijakan organisasi baik yang implisit atau eksplisit.
3. Akuntabilitas (Accountability): menunjuk pada seberapa besar kebijakan dan kegiatan perusahaan tunduk pada para pejabat politik yang ditunjuk oleh rakyat, Data akntabilitas dapat diperoleh dari berbaga sumber, seerti penilaian dari wakil rakyat, para pejabat politis, dan oleh masyarakat.

Pengertian kinerja yaitu suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2006:67) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.

Penulis menyimpulkan bahwa Kinerja merupakan suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikannya.

6. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksankaan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Kinerja pegawai adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Jika dikaitkan dengan performance sebagai kata benda *(noun*) di mana salah satu entrinya adalah hasil dari sesuatu pekerjaan (thing done), pengertian performance atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika.

Kinerja pegawai merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggungjawab masing-masing dalam kurun waktu tertentu.

Manurut Kusriyanto (2006:9) kinerja pegawai adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya perjam).

Menurut (Rivai, 2005:15-17). Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Jackson (2002) kinerja pegawai adalah seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk:

a. Kuantitas keluaran, jumlah keluaran yang seharusnya dibandingkan dengan kemampuan sebenarnya.
b. Kualitas keluaran, kualitas produksi lebih diutamakan dibandingkan jumlah output.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

c. Jangka Waktu Keluaran, ketepatan waktu yang digunakan dalam menghasilkan sebuah barang.
d. Tingkat Kehadiran di Tempat Kerja, kehadiran pegawai ditempat kerja sudah ditentukan pada awal pegawai bergabung.

Menurut Mangkunegara (2000:67) mengatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasilkerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalammelaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanyaMengukur kinerja pegawai/ karyawan dimaksudkan untukmenilai tingkatkinerja pegawai dalam periode waktu tertentu.

Menurut Sjahrudin Rasul (2000:9) kinerja pegawai adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau suatu program atau kebijaksanaan dalam mewujudkan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan perencanaan strategis.

Menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2007:153) kinerja pegawai adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari pegawai serta organisasi bersangkutan.

Mangkuprawira dan Hubeis (2007:160) bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik pegawai. Faktor-faktor intrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari pendidikan, pengalaman, motivasi, kesehatan, usia, keterampilan, emosi dan spiritual. Sedangkan faktor ekstrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai terdidi dari lingkungan fisik dan non fisik, kepemimpinan, komunikasi vertikal dan horizontal, kompensasi, kontrol berupa penyeliaan, fasilitas, pelatihan,beban kerja, prosedur kerja,system hukuman dan sebagainya.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Menurut Keban (2004:109) dalam pasolong (2010:184) pengukuran kinerja pegawai penting dilakukan oleh instansi pelayanan publik. Dengan mengetahui kelemahan dan kelebihan, hambatan dan dorongan, atau berbagai faktor sukses bagi kinerja pegawai serta institusi maka terbukalah jalan menuju profesionalisasi, yaitu memperbaiki kesalahan-kesalahan yang dilakukan selama ini.

Kinerja pegawai secara objektif dan akurat dapat dievaluasi melalui tolak ukur tingkat kinerja.Pengukuran tersebut berarti member kesempatan bagi para pegawai untuk mengetahui tingkat kinerja mereka.

Sedarmayanti (2001:151) mengemukakan indikator-indikator kinerja yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas kerja
2. Ketepatan waktu
3. Inisiatif
4. Kemampuan
5. Komunikasi

Menurut kasmir (2016) kinerja pegawai merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun.

Menurut August W,Smith (dalam Serdarmayanti, 2001:50)kinerja pegawai adalah merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses.

Penulis menyimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan sebuah perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai atau karyawan yang biasanya digunakan sebagai dasar atau acuan penilaian terhadap pegawai didalam suatu organisasi.

Indikator untuk mengukur kinerja Pegawai menurut (Wirawan, 2012:5)

1. Keterampilan kerja
   Penguasaan peralatan, penguasaan teknik.

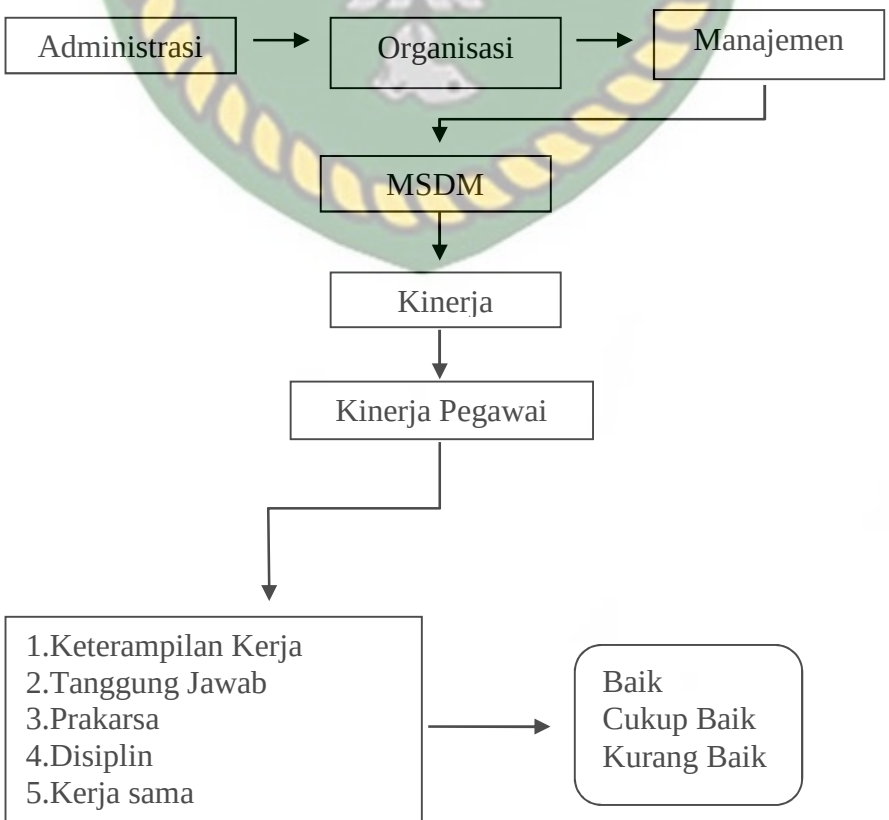
Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

2. Tanggung jawab
   Turut serta dalam melaksanakan pekerjaan, pemberian sanksi
3. Prakarsa
   Memberikan ide untuk menyelesaikan pekerjaan, cepat dan tanggap dalam pekerjaan.
4. Disiplin
   Kepatuhan terhadap peraturan, ketepatan waktu.
5. Kerjasama
   Membina hubungan antar pegawai, melakukan kerjasama.

B. Kerangka Pikir

Kerangka pikiran dimaksudkan untuk memberikan gambaran yang lebih rinci mengenai variabel penelitian beserta indikator-indikator yang terkait di dalam variabel penelitian.Kerangka pikiran pada variabel penelitian ini tentang Analisis Kinerja Pegawai Disdikpora Kabupaten Kampar.secara lebih rinci dan untuk mempermudah penelitian ini maka disusun sebuah kerangka pemikiran sebagai berikut :

Gambar II.1: Kerangka Pikiran Tentang Analisis Kinerja Pegawai Disdikpora Kabupaten Kampar.



Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Sumber: Modifikasi Penulis 2018

C. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2003:70) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah peneliti, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan, berdasarkan judul penelitian dan fenomena masalah tersebut, maka peneliti mengemukakan hipotesis dalam penelitian ini: "Diduga kinerja pegawai pada Pegawai Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga (Disdikpora) di Kabupaten Kampar terlaksana dengan baik apabila didukung oleh indilkator kinerja yaitu: Keterampilan Kerja, Tanggung Jawab, Prakarsa, Disiplin, Kerja Sama, yang menghasilkan nilai Baik, Cukup Baik, dan Kurang Baik.

D. Konsep Operasional

Untuk menghindari dan menghilangkan dari kesalahan pemahaman tentang beberapa konsep ataupun istilah yang digunakan dalam penelitian ini, maka perlu dijelaskan beberapa konsep operasional. Untuk lebih jelasnya penelitian ini peneliti memberi batasan berupa konsep operasional.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan arti atau mendiskripsikan (menggambarkan) kegiatan atau memberikan suatu operasional (pekerjaan yang digunakan untuk mengukur variable tersebut). Maka penulis membuat konsep operasional sebagai berikut :

1. Administrasi adalah keseluruhan proses kerjasama antara dua orang manusia atau lebih yang didasarkan atas rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang ditentukan sebelumnya.
2. Organisasi merupakan unsur utama bagi kelompok orang yang bekerjasama untuk mencapai tujuan tertentu karena organisasi merupakan wadah penglompokan orang dan pembagian tugas sekaligus tempat berlangsungnya berbagia aktifitas bagi pencapaian tujuan.
3. Disdikpora Kabupaten Kampar adalah Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga yang melayani masyarakat dibidang pendidikan baik itu pada bagian perencanaan, pelaksanaan,hingga evaluasi.
4. Manajemen adalah sebagai proses penyelenggaraan berbagai kegiatan dalam rangka penerapan tujuan dan juga sebagai kemampuan atau keterampilan orang yang menduduki jabatan manajerial untuk memperoleh sesuatu hasil dalam rangka pencapaian tujuan melalui kegiatan-kegiatan orang lain.
5. Sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia didalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia,rekrutmen dan seleksi, pengembangan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatandan kesehatan kerja, dan hubungan industrial.

6. Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksankan tugas atau beban tanggung jawab menurut ukuran atau standar yang berlaku pada masing-masing organisasi.
7. Kinerja Pegawai kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.
8. Keterampilan Kerja ialah penguasaan pegawai mengenai semua prosedur atau peraturan dalam pelaksanaan tugas-tugas dan jabatannya.
9. Tanggung Jawab adalah kesediaan pegawai untuk melibatkan diri sepenuhnya dalam melaksanakan pekerjaannya menanggung konsekuensi dalam melaksanakan pekerjaannya dan manggung konsekuensi akibat kesalahan/kelalaian dan kecerobohan pribadi dalam melaksanakan tugas.
10. Prakarsa ialah kemampuan pegawai dalam mengembangkan ide/gagasan dan tindakan yang menunjang penyelesaian tugas.
11. Disiplin ialah kesediaaan pegawai dalam mematuhi peraturan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja, jumlah kehadiran dan keluar kantor bukan untuk urusan kantor.
12. Kerjasama ialah kemampuan pegawai untuk membina hubungan dengan pegawai lain dalam rangka menyelesaikan tugas

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

E. Operasional Variabel

Untuk melihat uraian konsep operasional variabel penelitian penulis tentang Analisis Kinerja Pegawai Disdikpora Kabupaten Kampar.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel II.1. Operasional Variabel tentang Analisis kinerja Pegawai Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga (Disdikpora) Di Kabupaten Kampar.

Konsep	Variable	indikator	Item penilaian	Skala Pengukuran
Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikannya. (Anwar Prabu Mangkunegara)	Kinerja Pegawai	1. Keterampilan kerja	a. penguasaan peralatan b. penguasaan teknik	Baik Cukup Baik Kurang Baik
		2. Tanggung Jawab	a. turut serta dalam melaksankan pekerjaan b. pemberian sanksi	Baik Cukup Baik Kurang Baik
		3. Prakarsa	a. memberikan ide untuk menyelesaiakan pekerjaan b. cepat dan tanggap dalam pekerjaan	Baik Cukup Baik Kurang Baik
		4. Disiplin	a. kepatuhan terhadap peraturan b. ketepatan waktu	Baik Cukup Baik Kurang Baik

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

		5. KerjaSama	a. membina hubungan antar pegawai b. melakukan kerjasama	Baik Cukup Baik Kurang Baik

Sumber :Modifikasi Penulis, 2018

Berdasarkan operasional variabel diatas dapat diberikan penjelasan bahwa dari konsep kinerja pegawai yang berangkat dari kerangka pikiran diatas, maka terdapat variabel yang terdiri dari beberapa indikator yang penulis bahas sesuai dengan bahan kajian penelitian yang penulis teliti yaitu Keterampilan Kerja, Tanggung Jawab, Prakarsa, Disiplin, Kerjasama.

F. Teknik Pengukuran

Untuk mempermudah menganalisa data secara kuantitatif, penilaian terhadap pelaksanaan variabel dan indikator dibagi dalam tiga tingkatan atau variasi menggunakan skala *Likert* dengan pemberian skor yaitu"

Baik :3

Cukup Baik :2

Kurang Baik :1

Selanjutnya variabel diukur dari 5 indikator melalui 2 kategori pengukuran terhadap 88 orang responden dengan 10 pertanyaan, diperoleh jumlah skor tertinggi yang dihasilkan dalam variabel penelitian berjumlah 1760 dan skor terendah 880

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

dengan interval skor = (1760-880):2-1=439, maka yang menjadi ukuran variabel Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kampar dikatakan:

Baik : Jika skor hasil penelitian terhadap seluruh indikator kinerja pegawai yaitu: keterampilan kerja,tanggung jawab, prakarsa, disiplin, kerjasama, berada pada interval skor 1760-2199.

Cukup Baik : Jika skor hasil penelitian terhadap seluruh indikator kinerja pegawai yaitu: keterampilan kerja,tanggung jawab, prakarsa, disiplin, kerjasama, berada pada interval skor 1320-1759.

Kurang Baik : Jika skor hasil penelitian terhadap seluruh indikator kinerja pegawai yaitu: keterampilan kerja,tanggung jawab, prakarsa, disiplin, kerjasama, berada pada interval skor 880-1319.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Sedangkan untuk pengukuran indikator Variabel adalah sebagai berikut:

Variabel diukur dari 1 indikator melaui 2 kategori pengukuran terhadap 88 orang responden dengan 2 pertanyaan, diperoleh jumlah skor terendah 176 dengan interval skor (264-176):2-1=43, maka akan menjadi ukuran variabel indikator Keterampilan kerja Dinas Pendidikan, Kepemudaan, dan Olahraga Kabupaten Kampar dikatakan:

1. Keterampilan Kerja

Baik : Jika skor hasil penelitian terhadap keterampilan kerja,item penilaian yang ada yaitu: penguasaan peralatan, penguasaan teknik, berada pada interval skor 264-307.

Cukup Baik : Jika skor hasil penelitian terhadap keterampilan kerja,item penilaian yang ada yaitu: penguasaan peralatan, penguasaan teknik, berada pada interval skor 220-263

Kurang Baik : Jika skor hasil penelitian terhadap keterampilan kerja,item penilaian yang ada yaitu: penguasaan peralatan, penguasaan teknik, berada pada interval skor 176-219.

2. Tanggung Jawab

Baik : Jika skor hasil penelitian terhadap Tanggung Jawab ,item penilaian yang ada yaitu: turut serta dalam melaksanakan pekerjaan, pemberian sanksi, berada pada interval skor 264-307.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Cukup Baik : Jika skor hasil penelitian terhadap Tanggung Jawab ,item penilaian yang ada yaitu: turut serta dalam melaksanakan pekerjaan, pemberian sanksi, berada pada interval skor 220-263.

Kurang Baik : Jika skor hasil penelitian terhadap Tanggung Jawab ,item penilaian yang ada yaitu: turut serta dalam melaksanakan pekerjaan, pemberian sanksi, berada pada interval skor 176-219

3. Prakarsa

Baik : Jika skor hasil penelitian terhadap Prakarsa ,item penilaian yang ada yaitu: memberikan ide untuk menyelesaikan pekerjaan, cepat dan tanggap dalam pekerjaan, berada pada interval skor 264-307.

Cukup Baik : Jika skor hasil penelitian terhadap Prakarsa ,item penilaian yang ada yaitu: memberikan ide untuk menyelesaikan pekerjaan, cepat dan tanggap dalam pekerjaan, berada pada interval skor 220-263.

Kurang Baik : Jika skor hasil penelitian terhadap Prakarsa ,item penilaian yang ada yaitu: memberikan ide untuk menyelesaikan pekerjaan, cepat dan tanggap dalam pekerjaan, berada pada interval skor 176-219.

4. Disiplin

Baik : Jika skor hasil penelitian terhadap Disiplin ,item penilaian yang ada yaitu: kepatuhan terhadap peraturan, ketepatan waktu, berada pada interval skor 264-307.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Cukup Baik : Jika skor hasil penelitian terhadap Disiplin,item penilaian yang ada yaitu: kepatuhan terhadap peraturan, ketepatan waktu, berada pada interval skor 220-263.

Kurang Baik : Jika skor hasil penelitian terhadap Disiplin,item penilaian yang ada yaitu: kepatuhan terhadap peraturan, ketepatan waktu, berada pada interval skor 176-219.

5. Kerjasama

Baik : Jika skor hasil penelitian terhadap Kerja Sama,item penilaian yang ada yaitu: membina hubungan antar pegawai, melakukaan kerjasama, berada pada interval skor 264-307.

Cukup Baik : Jika skor hasil penelitian terhadap Kerja Sama ,item penilaian yang ada yaitu: membina hubungan antar pegawai, melakukaan kerjasama, berada pada interval skor 220-263.

Kurang Baik : Jika skor hasil penelitian terhadap Kerja Sama ,item penilaian yang ada yaitu: membina hubungan antar pegawai, melakukaan kerjasama, berada pada interval skor 176-219.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Menurut Kerlinger (dalam Sugiono, 2010:7) mengatakan bahwa penelitian survey adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, hubungan-hubungan antar variabel sosiologis atau psikologis, jenis penelitian ini menggunakan jenis metode Kuantitatif. Kuantitatif adalah penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data (Sugiono, 2010:15)

Dalam penelitian ini penulis menggunakan tipe *deskriptif*,dengan maksud untuk memberikan gambaran secara mendalam dan terperinci tentang hal-hal berkaitan dengan objek penelitian dengan cara mengumpulkan data dari sampel yang mewakili, populasi,mengklasifikasikan dan menganalisakannya, sehingga diperoleh perumusan analisa terhadap masalah yang dihadapi. Dan untuk metode penelitian kuantitatif.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat dimana subjek penelitian ini berada di Kabupaten Kampar tepatnya di Bangkinang Kota, yang kemudian dijadikan sumber data yang akan digunakan sebagai bahan analisis. Adapun lokasi penelitian ini adalah di Disdikpora Kabupaten Kampar yang berlamatkan JL Mayjen DI,Pandjaitan No 16 Bangkinang, yang mana pemilihan wilayah ini karena selama ini masih banyak pegawai

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

yang tidak menjalankan Tupoksi yang telah ditetapkan oleh pemerintah Kabupaten Kampar. Padahal pemerintah Kabupaten Kampar telah mengeluarkan "Peraturan Bupati Kampar Nomor 26 Tahun 2011 pasal 2 tentang DISIPLIN."

C. **Populasi dan Sampel**

Populasi merupakan keseluruhan dari unit kerja atau individu yang akan diteliti, sifat dan karakteristiknya. Sebagaimana yang dikemukakan Sugiyono (2012:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Adapun populasi pada penelitian adalah, Kasubag Keuangan dan Aset berjumlah 1 orang,Kasubag Umum, Kepegawaian, dan Tugas Pembantu berjumlah 1 orang, Kasubag Perencanaan dan Monitoring Evaluasi berjumlah 1 orang, Kabid Pembinaan PAUD berjumlah 1 orang, Kabid Pembantu Pendidikan Dasar berjumlah 1 orang, Kabid Pemuda dan Olahraga berjumlah 1 orang, Kabid Pembinaan Ketenagakerjaan berjumlah 1 orang, Staff ASN berjumlah 81 orang.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel populasi dan sampel penelitian dibawah ini:

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel III.1. Populasi dan Sampel Analisis Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kampar

NO	SUB POPULASI	POPULASI	SAMPEL	PERSENTASE
1	Kasubag Keuangan dan Aset	1	1	100%
2	Kasubag Umum, Kepegawaian, dan Tugas Pembantu	1	1	100%
3	Kasubag Perencanaan dan Monitoring Evaluasi	1	1	100%
4	Kabid Pembinaan PAUD	1	1	100%
5	Kabid Pembantu Pendidikan Dasar	1	1	100%
6	Kabid Pemuda dan Olahraga	1	1	100%
7	Kabid Pembinaan Ketenagakerjaan	1	1	100%
8	Staff ASN	81	81	49,03%
TOTAL		88	88	

Sumber :Data Olahan Penulis 2018

Menurut Sugiyono (2012:81) Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.Apa yang telah dipelajari dari sampel tersebut, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representative atau mewakili.

Pemilihan sampel pada penelitian ini berdasarkan kriteria tertentu, Kriteria yang digunakan dalam pengambilan sampel ini adalah Seluruh Aparatur Sipil Negara pada Dinas pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga di Kabupaten kampar. Selain itu, alasan mengapa

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

pegawai Aparatur Sipil Negara yang dipilih sebagai sampel karena merupakan ujung tombak penyelenggara negara atau organisasi. Kinerja mereka sangat menentukan kualitas penyelenggara berbagai kebijakan dan pelayanan pada Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga di kabupaten kampar. Dengan Kualitas kerja dari Aparatus Sipil Negara bisa menjadi sebuah contoh bagi Pegawai Tenaga Harian Lepas (THL), maupun Tenaga Kerja Sukarela (TKS).

D. Teknik Penarikan Sampel

Teknik penarikan sampel atau teknik sampling adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. adapun penarikan sampel dalam Analisis Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga di Kabupaten Kampar. penarikan sampel untuk kepala Dinas Disdikpora, Sekretaris, Kasubag Keuangan dan Aset, Kasubag Umum, Kepegawaian, dan Tugas Pembantu, Kasubag Perencanaan dan Monitoring Evaluasi, Kabid Pembinaan PAUD, Kabid Pembantu Pendidikan Dasar, Kabid Pemuda dan Olahraga, Kabid Pembinaan Ketenagakerjaan dengan menggunakan teknik pengambilan sampel secara *"sampel total atau sensus"*. hal ini disebabkan jumlah populasi yang relatif kecil sehingga mudah dijangkau, maka peneliti menjadi seluruh anggota populasi sebagai sampel.

Sedangkan untuk staff ASN, dengan menggunakan teknik pengambilan sampel secara *"sampel total atau sensus"*.

E. Jenis dan Sumber Data

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Untuk melakukan penelitian ini maka perlu diketahui sumber data dalam penelitian, maka yang menjadi sumber data penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Data Primer

Data primer yang diperoleh langsung dari responden yang berkaitan dengan kinerja pegawai yaitu data tentang:

1. Keterampilan kerja
2. Tanggung Jawab
3. Prakarsa
4. Disiplin
5. Kerjasama

b. Data Sekunder

Data sekunder sebagai data yang memperkuat penelitian ini yang didapatkan melalui studi kepustakaan baik pada dokumentasi, file-file terkait data kegiatan pegawai yang telah dilaksanakan, data struktural pegawai Disdikpora Kabupaten Kampar.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam rangka mencapai tujuan penelitian.Untuk mendapatkan informasi yang akurat maka penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Kuesioner, yaitu salah satu cara yang dapat dilakukan untuk mengumpulkan data yaitu dengan menyebarkan kuesioner terhadap responden yang telah ditentukan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

dalam penelitian. Kuesioner terdiri dari pertanyaan-pertanyaan yang disusun untuk mendapatkan data berupa tanggapan responden mengenai variabel atau permasalahan yang diteliti. Kuesioner ini disebarkan kepada responden.

2. Wawancara, yaitu salah satu teknik yang dapat ditempuh seorang peneliti untuk mengumpulkan data dari responden, yaitu dengan cara melakukan Tanya jawab secara langsung dengan responden yang dipilih sebagai responden. Wawancara dilakukan dengan Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Kampar. Penyebaran angket dilakukan untuk mendapatkan data yang lebih rinci mengenai "Analisis Kinerja Pegawai Disdikpora Kabupaten Kampar".
3. Obeservasi, yaitu suatu cara atau yang digunakan alam pengumpulan data penelitian yang dilakukan melalui pengamatan secara langsung terhadap objek penelitian dilapangan.
4. Dokumentasi yaitu sebuah cara yang dilakukan untuk menyediakan dokumen-dokumen dengan menggunakan bukti yang akurat yaitu dari data jumlah pegawai Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga di Kabupaten Kampar.

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisa data penulis digunakan dalam penelitian ini dengan metode deskriptif, yaitu suatu cara yang dilakukan untuk menganalisis data dengan mendeskripsikan atau menggambarkan data yang terkumpul secara menyeluruh tentang suatu keadaan atau permasalahan yang terjadi pada obyek penelitian sebagaimana adanya suatu analisa yang

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

berusaha memberikan gambaran terperinci berdasarkan kenyataan atau fakta-fakta dilapangan untuk kemudian mengambil kesimpulan serta disajikan dalam bentuk penelitian yang didasarkan tata cara ilmiah.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

H. Jadwal Kegiatan Penelitian

Table III.2. Jadwal Penelitian Analisis Kinerja Pegawai Disdikpora Kabupaten Kampar.

No	Jenis Kegiatan	2018								2019											
		Jan/Ags				Sep				Okt/Nov				Des/Feb				Mart/Aprl			
1	Persiapan dan Penyusunan UP																				
2	Seminar UP																				
3	Revisi UP																				
4	Penelitian Lapangan																				
5	Analisis Data																				
6	Penyusunan Laporan Hasil penelitian (skripsi)																				
7	Konsultasi Revisi Skripsi																				
8	Ujian Konfrehensif Skripsi																				
9	Revisi Skripsi																				
10	Pengadaan Skripsi																				

Sumber : Data Olahan Penulis, 2018

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Dokumen ini adalah Arsip Milik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB IV

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

A. Gambaran Umum Kabupaten Kampar

1. Geografis

Kabupaten Kampar dibentuk berdasarkan Undang-undang Nomor 12 Tahun 1956 Tentang pembentukan Daerah Otonomi Kabupaten dalam lingkungan Daerah Provinsi Sumatra Tengah. Dengan terbentuknya Provinsi Riau berdasarkan Undang-undang nomor 19 Tahun 1957 yang kemudian diundangkan dengan Undang-Undang nomor 61 Tahun 1958, Kabupaten Kampar merupakan salah satu kabupaten yang berasad dalam wilayah Provinsi Riau.

Sejalan dengan bergulirnya era reformasi, berdasarkan Undang-Undang Nomor 53 Tahun 1999, Kabupaten Kampar dimekarkan menjadi tiga Kabupaten, yaitu Kabupaten Kampar Ibukotanya Bangkinang, Kabupaten Pelalawan Ibukotanya Pangkalan Kerinci dan Kabupaten Rokan Hulu Ibukotanya Pasir Pengarayan. Kabupaten Kampar merupakan salah satu Kabupaten yang berbatasan dengan Kota Pekanbaru, Kota Bangkinang sebagai Ibukota Kabupaten Kampar berjarak + 61 KM dari Kota Pekanbaru Ibukota Provinsi Riau dan merupakan Ibukota Kabupaten yang terdekat dengan Pekanbaru.

2. Kondisi Geografis

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Kabupaten Kampar dengan luas lebih kurang 1.128.928 Ha dengan jumlah penduduk sebanyak 773.171 jiwa merupakan daerah yang terletak antara $01^{0}00'40''$ Lintang Utara sampai $00^{0}27'00''$ Lintang Selatan, dan $100^{0}28'30''$- $101^{0}14'30''$ Bujur Timur, dengan batas wilayah sebagai berikut:

a. Sebelah Utara berbatasan langsung dengan Kota Pekanbaru dan Kabupaten Siak
b. Sebelah Selatan berbatasan dengan Kabupaten Kuantan Sengingi
c. Sebelah Barat berbatasan dengan Kabupaten Rokan Hulu dan Provinsi Sumatra Barat
d. Sebelah Timur berbatasan dengan Kabupaten Pelalawan dan Kabupaten Siak.

Di Kabupaten Kampar terdapat dua buah sungai besar, yaitu sungai Kampar yang membujur dari barat ketimur, panjangnya ± 413,5 km dengan kedalaman rata-rata 7,7 M lebar rata-rata 143 M. sungai Kampar membujur dari barat ketimur melewati beberapa kecamatan yaitu kecamatan XIII Koto Kampar, Bangkinang, Bangkinang Barat, Bangkinag Seberang, Kampar, Kampar Timur, Rumbio Jaya, Kampar Utara, Siak Hulu dan Kampar Kiri. Selain itu terdapat pula sungai Siak yang membujur dari barat ketimur, panjangnya ± 90 KM dengan kedalaman rata-rata 8-12 M yang melintasi Kecamatan Tapung dan bermuara ke Selat Bengkalis Kabupaten Bengkalis.

Sungai-sungai tersebut di atas memiliki fungsi yang strategis dalam kehidupan ekonomi masyarakat, berfungsi sebagai prasarana perhubungan, sebagai sumber air bersih budidayaikan, tempat mencari mata pencarian petani nelayan maupun sebagai sumber energi Listrik (PLTA Koto Panjang).

3. Kondisi Topografi

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Secara Tofografis, Kabupaten Kampar merupakan daerah bergelombang dan dataran rendah, rawa-rawa, dataran tinggi atau perbukitan dan sedikit bergunung, dengan ketinggian antara 0 – 1000 Meter dari permukaan air laut. Di Kabupaten Kampar terdapat 5 (lima) jenis klasifikasi tanah yaitu organosol, gleihumus dengan bahan alluvial, podsolik merah kuning dengan bahan induk batuan endapan dan batuan beku, podsolik merah kuning latosol, dan litosol dengan bahan induk batuan beku,Tekstur tanaha yang ada di Kabupaten Kampar pada umumnya liat berpasir dan lempeng pasir.

Kabupaten Kampar secara umum beriklim tropis dengan suhu udara rata-rata 21^0C – 35^0C, kelembapan nisbi rata-rata 78-94 persen dan curah hujan rata-rata 38 mili meter per tahun.Dari 1.128.928 Ha luas lahan Kabupaten Kampar.

4. Penduduk

Berdasarkan hasil Registrasi Penduduk tahun 2018,jumlah penduduk Kabupaten Kampar tercatat sebanyak 773.171 orang, yang terdiri dari penduduk laki-laki 397.107 jiwa dan wanita 376.064 jiwa. Dari 21 Kecamatan yang ada dalam Kabupaten Kampar, Kecamatan yang paling padat penduduknya adalah Kecamatan Kampar yaitu 333 jiwa/KM2, diikuti oleh Kecamatan Kampar Utara, Rumbio Jaya, Bangkinang, Bangkinang Barat, Perhentian Raja, dan Kampar Timur.sedangkan kecamatan yang relative jarang penduduknya yaitu Kecamatan Kampar Kiri Hulu, Kampar Kiri Hilir, XIII Koto Kampar, Gunung Sahilan, Kampar Kiri, dan Tapung Hilir berkisar antara 9 s/d 51 jiwa/KM.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel IV.1 Luas Wilayah dan Jumlah Penduduk Kabupaten Kampar Menurut Kecamatan Tahun 2018

No	Kecamatan	Luas Wilayah ($Km^{2)}$	Penduduk		
			Laki-laki	Perempuan	Jumlah
1	Kampar Kiri	915,33	15.187	14.257	29.444
2	Kampar Kiri Hulu	1.301,25	6.001	5.850	11.851
3	Kampar Kiri Hilir	759,74	5.918	5.423	11.341
4	Kampar kiri Tengah	330,59	13.834	12.683	26.517
5	Gunung Sahilan	597,97	10.117	9.154	19.271
6	XIII Koto Kampar	732,40	12.150	11.653	23.803
7	Koto Kampar Hulu	674,00	9.597	9.104	18.701
8	Kuok	151,41	12.500	12.376	24.876
9	Salo	207,83	13.007	12.597	25.604
10	Tapung	1.365,97	48.251	44.202	92.453
11	Tapung Hulu	1.169,15	40.746	37.346	78.092
12	Tapung Hilir	1.013,56	30.465	28.125	58.590
13	Bangkinang	117.18	19.608	19.168	38.776
14	Bangkinang Seberang	253,50	16.483	16.218	32.700
15	Kampar	136,28	25.030	25.051	50.081
16	Kampar Timur	173,08	12.099	11.849	23.948
17	Rumbio Jaya	76,92	8.617	8.444	17.061
18	Kampar Utara	79,84	8.448	8.593	17.041
19	Tambang	371,94	30.353	28.815	59.168
20	Siak Hulu	689,80	49.678	46.862	96.541
21	Perhentian Raja	111,54	9.018	8.297	17.315
Jumlah		11.289,28	397.107	376.064	773.171

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Sumber: BPS Kampar 2018.

A. Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kampar.

1. Sejarah singkat Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kampar.

Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kampar merupakan unsur pelaksana pemerintah daerah dipimpin oleh seorang kepala Dinas yang berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah Kabupaten. Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kampar mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian Kewenangan Pemerintah Daerah dalam Bidang Pendidikan,Kepemudaan dan Olahraga.

Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kamparadalah salah satu perangkat Daerah dilingkungan Pemerintah Kabupaten Kampar Nomor 19 Tahun 2001. Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kampar beralamat jalan D.I Penjaitan No 16.Kota Bangkinang, Provinsi Riau yang tepat berada di depan Perpustakaan Daerah Kabupaten Kampar dan Gedung Guru. Kantor ini sudah sejak lama berdiri di Kabupaten Kampar dan letaknya pun tetap di jalan D.I Penjaitan.

2. Visi dan MisiDinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kampar.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Visi Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kampar adalah TERWUJUDNYA PENDIDIKAN YANG ASPIRATIF, BERKUALITAS DAN MANDIRI TAHUN 2025.

Misi Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kampar Mewujudkan Pelayan Prima Baik Internal Organisasi maupun Pelayan Publik.

1. Mewujudkan Akses Pendidikan yang merata dan bermutu di semua jenjang dan jenis pendidikan
2. Mewujudkan Insan Pendidikan yang Berkahlak dan Bermoral, Bermutu dan Daya Saing Pendidikan
3. Mewujudkan Pembinaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
4. Mewujudkan Partisipasasi Masyrakat dalam Penyelenggaraan Pendidikan dan Kebudayaan

Adapun susunan organisasi dan Dinas Pendidikan,Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kampar adalah sebagai berikut:

1. Susunan Organisasi Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Kampar terdiri dari :
   a. Kepala Dinas;
   b. Sekretariat;
   c. Bidang Pembinaan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Nonformal;
   d. Bidang Pembinaan Pendidikan Dasar;
   f. Bidang Pemuda dan Olahraga;
   g. Bidang Pembinaan Guru dan Tenaga Kependidikan;
   h. Subbagian-subbagian;
   i. Seksi-seksi;
   j. Kelompok Jabatan Fungsional; dan
   k. Unit Pelaksana Teknis (UPT).

2. Sekretariat terdiri dari :
   a. Subbagian Keuangan dan Aset;
   b. Subbagian Umum, Kepegawaian dan Tugas Pembantuan; dan
   c. Subbagian Perencanaan, Monitoring dan Evaluasi.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

3. Bidang Pembinaan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Nonformal terdiri dari :
   a. Seksi Kurikulum dan Penilaian PAUD dan Pendidikan Nonformal;
   b. Seksi Peserta Didik dan Pembangunan Karakter PAUD dan Pendidikan Nonformal; dan
   c. Seksi Kelembagaan dan Sarana dan Prasarana PAUD dan Pendidikan Nonformal.

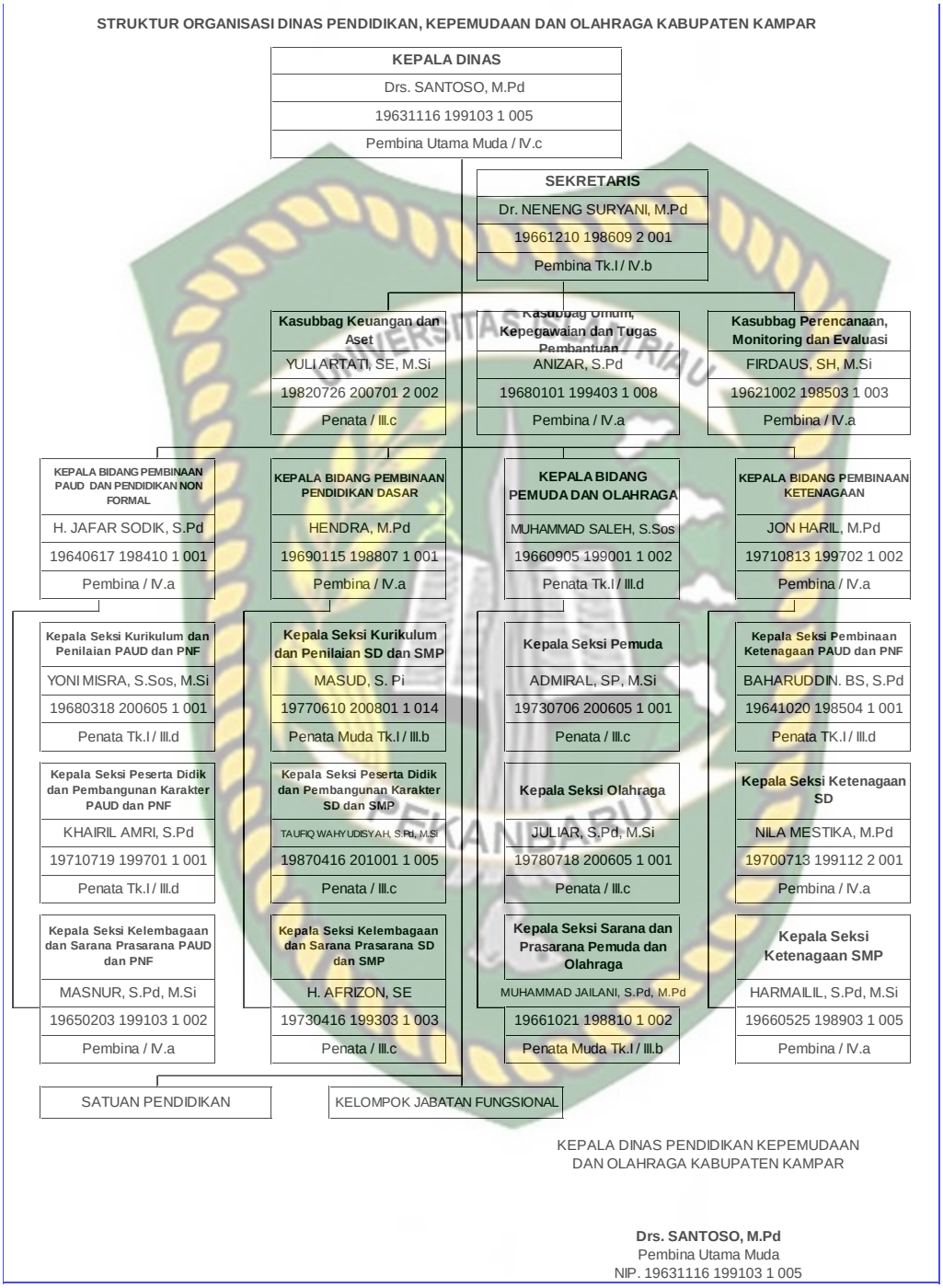
4. Bidang Pembinaan Pendidikan Dasarterdiri dari :
   a. Seksi Kurikulum dan Penilaian SD dan SMP;
   b. Seksi Peserta Didik dan Pembangunan Karakter SD dan SMP; dan
   c. Seksi Kelembagaan dan Sarana dan Prasarana SD dan SMP.

5. Bidang Pemuda dan Olahragaterdiridari :
   a. Seksi Pemuda; dan
   b. SeksiOlahraga;
   c. Seksi Sarana Prasarana Pemuda dan Olahraga

6. Bidang Pembinaan Ketenagaan terdiri dari :
   a. Seksi Ketenagaan PAUD dan Pendidikan Nonformal;
   b. Seksi Ketenagaan SD; dan
   c. Seksi Ketenagaan SMP.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Gambar IV.1



Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

B. Sumber Daya Organisasi

1. Sarana

Sarana merupakan faktor penting dalam menunjang keberhasilan pelayanan yang diberikan, karena pada hakikatnya sarana dan prasarana merupakan unsur organisasi yang harus ada didalam organisasi. Adapun sarana dan prasarana yang ada di Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga di Kabupaten Kampar yang ikut menunjang aktivitasnya adalah sebagai berikut:

Tabel IV.2 Perlengkapan Pada Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga di Kabupaten Kampar

No	Nama Barang	Jumlah (unit)
1	Komputer	25
2	Meja	183
3	Kursi	183
4	Kipas Angin	7
5	Laptop	4
6	Hp Android	6
7	Alar Ukur Laser	3

Sumber: Data Disdikpora 2018.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Berdasarkan tabel diatas perlengkapan pada Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Dikebupaten Kampar memiliki komputer sebanyak 25 unit, meja 183 unit, kursi 183 unit, kipas angin 7 unit, laptop 4 unit,hp Android 6 unit, alat ukur laser 3 unit.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Sesuai dengan penjelasan dilatar belakang bahwa tujuan adanya penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mendeskripsikan kinerja pegawai serta mengetahui faktor-faktor penghambat yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga di Kabupaten Kampar.maka semua penjelasan yang ada dalam penulisan ini berkorelasi dengan penelitian yang dilakukan penulis, bahwa yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga di Kabupaten Kampar, terlebih dahulu penulis menyajikan data identitas responden, identitas tersebut meliputi jenis kelamin, pendidikan, dan usia. Penyajian data responden dimaksudkan sebagai informasi yang dijadikan penunjang pembahasan tentang kinerja pegawai. Sedangkan subjek penelitian adalah para Pegawai Negeri Sipil maupun Honorer Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga di Kabupaten Kampar.

Dalam bab ini penulis menyajikan laporan hasil penelitian dari data tentang kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga di Kabupaten Kampar. Data tersebut merupakan data primer yaitu data yang diperoleh dari hasil wawancara, observasi, serta kuisioner. Wawancara dilakukan langsung kepada Kepala Dinas dan Sekretaris Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga di Kabupaten Kampar,observasi penulis gunakan untuk melihat langsung kinerja pegawai untuk semua tingkatan, sedangkan Kuisioner yaitu

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

alat pengumpulan data yang bersifat kuantitatif dengan cara menyebarkan pertanyaan yang bersifat terbuka dan tertutup kepada para pegawai.

Dalam penelitian ini penulis mengambil responden penelitian dan informan dari seluruh jumlah Pegawai Negeri Sipil yang bekerja pada Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga di Kabupaten Kampar berjumlah 90 orang. Maka 90 orang tersebut yang penulis jadikan pegangan untuk memaparkan hasil penelitian ini.

A. Identitas Responden

1. Jenis Kelamin

Jenis kelamin dalam suatu organisasi sebagai pelaksana, dalam hal pelaksanaan suatu pekerjaan juga tidak ada perbedaan apakah laki-laki atau perempuan yang boleh berorganisasi lebih luas lagi. Penjelasan tentang beberapa jumlah jenis kelamin pegawai yang ada pada Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga di Kabupaten Kampar dapat dijelaskan dalam tabel dibawah ini:

Tabel V.1: Jumlah populasi dan sampel penelitian menurut jenis kelamin pada Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga di Kabupaten Kampar.

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	63	70 %
2	Perempuan	27	30%
Jumlah		90	100%

Sumber : Hasil Penelitian Lapangan tahun 2018

Dari data tabel V.1 diatas menjelaskan bahwa mayoritas pegawai yang ada pada Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga di Kabupaten Kampar adalah laki-laki

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

dengan jumlah 63 orang atau sebesar 70 % dibanding dengan perempuan yang jumlahnya hanya 27 orang atau sebesar 30 %. Dengan harapan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik penuh tanggung jawab dan sama-sama memberikan pelayanan dan pengabdian kepada masyarakat secara optimal.

2. Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan merupakan dasar atau modal utama seseorang dalam menjalankan suatu pekerjaan dan berkarir disuatu organisasi. Sebab dalam penentuan posisi atau jabatan yang diemban atau diamanahkan oleh seseorang biasanya dilatar belakangi tingkat pendidikan, pengalaman dan usia.

Pendidikan sangat berpengaruh pada kualitas serta kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugasnya, semakin tinggi tingkat pendidikan pegawai maka semakin berkualitas, sehingga kemampuan kerja yang dimiliki semakin tinggi. Hal ini ditentukan akan berpengaruh dalam memberikan pelayanan kepada publik yang semakin baik, dengan demikian tingkat pendidikan pegawai akan mempengaruhi efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan organisasi.

Pendidikan terbukti mampu mempengaruhi seseorang berfikir dan bertindak dalam suatu pekerjaan tertentu, maka untuk mengetahui jumlah tingkat pendidikan pegawai yang bekerja pada Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga di Kabupaten Kampar dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Tabel V.2: Jumlah populasi dan sampel penelitian menurut tingkat pendidikan pada Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga di Kabupaten Kampar.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

NO	Tingkat Pendidikan Pegawai Disdikpora Kabupaten Kampar	Frekuensi (orang)	Fersentase (%)
1	S3	2	2%
2	S2	28	32%
3	S1	42	46%
4	D3	3	3%
5	SMA/Sederajat	15	17%
TOTAL		90	100%

Sumber : Hasil Penelitian Lapangan tahun 2018

Dari tabel V.2 diatas menjelaskan bahwa tingkat pendidikan masih bervariasi karena ada pegawai yang tingkat pendidikannya SMA sebanyak 15 orang atau sebesar 17%, Diploma III sebanyak 3 orang atau sebsar 3%, untuk tamatan Perguruan Tinggi/S1 sebanyak 42 orang atau sebesar 46%, untuk tamatan Pasca Sarjana/S2 sebanyak 28 orang atau sebesar 32%, dan untuk tamatan S3 sebanyak 2 orang atau sebsar 2%.

Tingkat pendidikan pegawai banyak memperngaruhi berhasil atau tidaknya pembangunan suatu bangsa semakin maju pendidikan, ini berarti akan membawa kemajuan diberbagai bidang kehidupan.

Namun pegawai yang tingkat pendidikan SMA/Sederajat secara pengalaman pekerjaan sudah ahli karena pegawai mendapat bimbingan teknis yang terkait dengan pekerjaannya, mengikuti diklat kedisplinan, diklat pra jabatan untuk para pegawai yang baru diangkat menjadi CPNS dan diklat kepemimpinan bagi pegawai yang memegang jabatan struktural, jelaskan bahwa tingkat pendidikan responden cukup baik sehingga bisa

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

memberikan tanggapan yang objektif dan gambaran kinerja pemerintah terutama untuk Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga di Kabupaten Kampar.

3. Kelompok Umur

Kelompok umur adalah golongan usia responden, yaitu semua pegawai pada Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga di Kabupaten Kampar yang semuanya mempunyai hubungan dengan penelitian ini, sehingga informasi yang diperoleh dapat dijadikan alat sebagai data untuk memperkuat penulisan skripsi ini.

Adapun umur pegawai yang dijadikan responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel V.3: Jumlah populasi dan sampel penelitian menurut Kelompok Umur pada Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga di Kabupaten Kampar.

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	20 – 30 Tahun	1	1%
2	31 – 40 Tahun	21	23%
3	41 – 50 Tahun	34	37%
4	50 – >55 Tahun	35	39%
Jumlah		90	100%

Sumber : Hasil Penelitian Lapangan 2018

Dari tabel V.3 diatas dapat disimpulkan bahwa rata-rata usia kerja para pegawai pada Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga di Kabupaten Kampar masih produktif dan diharapkan dengan usia seperti ini dapar meningkatkan kualitas manajemen kepegawaian serta mwejudkan Aparatur yang memiliki kesejahteraan hidup yang memadai,

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

yang dapat menunjang etos kerja yang tinggi sehinggap tercapainya tingkat kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil yang memadai.

.

B. Analisis Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan, Kepenudaan dan Olahraga di Kabupaten Kampar.

Sumber daya manusia sangat penting dalam pelaksanaan berbagai kegiatan organisasi dalam pencapaian tujuan, ketersediaan sumber daya manusia yang memiliki keahlian dan keterampilan menentukan keberhasilan organisasi. Oleh karena itu sumber daya manusia dalam sebuah organisasi tentunya diwajibkan memiliki tanggung jawab dan kesadaran dalam bekerja yang merupakan kewajiban bagi setiap pegawai dalam organisasi serta merupakan harapan semua anggota organisasi agar tujuan dapat dicapai sebagaimana diharapkan.

Keberhasilan organisasi dalam pencapaian tujuan pada keberlangsungannya dapat dilihat dari penyelesaian pekerjaan yang terdapat pada setiap unit kerja yang ada pada organisasi, dalam pencapaiannya sudah tentu tidak terlepas dari adanya ketentuan dan kemampuan dari pemimpin organisasi dalam memberikan pekerjaan kepada pegawai yang benar-benar memiliki kemampuan terhadap pekerjaan tersebut.

Penetuan keberhasilan organisasi merupakan suatu keseluruhan dari keberhasilan pekerjaan yang dilakukan oleh para pegawai, sebab pada prinsipnya keberhasilan pekerjaan dalam organisasi merupakan keberhasilan kelompok kerja, yang pada pelaksanaannya akan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

terwujud dari prestasi kerja secara keseluruhan dari para pegawai merupakan suatu pencerminan dari kinerja pegawai.

Kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan,Kepemudaan dan Olahraga di Kabupaten Kampar pada penelitian ini dapat dilihat dan dinilai dari 5 indikator meliputi Keterampilan kerja, tanggung jawab, prakarsa, Disiplin, Kerja Sama yang bertujuan untuk mengetahui kinerja pegawai Dinas Pendidikan,Kepemudaan dan Olahraga di Kabupaten Kampar.

C. Tanggapan Responden Penelitian Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga di Kabupaten Kampar.

Dalam konteks pembangunan nasional, seiring dengan pelaksanaan otonomi daerah, kabupaten/kota merupakan unit yang sangat strategis untuk keberhasilan pembangunan khususnya pembangunan pelayanan publik. Oleh karena itu aparat di kabupaten/kota harus dapat memperkuat sumber daya pembangunan (dana, SDM, sarana/prasarana dan informasi), sehingga diharapkan pembangunan nasional akan jauh lebih berhasil tidak hanya dalam meningkatkan kesehajteraan bangsa melainkan juga dalam pemerataan serta penurunan kesenjangan antar daerah.

Perencanaan strategis yang merupakan perpaduan antara sumber daya manusia dengan sumber daya lainnya.perencanaan strategis yang mengacu pada fungsi pokok dan fungsi Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga di Kabupaten Kampar sebagai abdi negara dan abdi masyarakat yang profesional serta memiliki sikap dan perilaku yang mendukung terwujudnya kepemerintahan yang baik (*good governance*).

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tetapi saat ini, kinerja Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga di Kabupaten Kampar belum menunjukkan hasil yang sangat menggembirakan dan memuaskan. Untuk itu sangat perlu diketahui sejauh mana kinerja dari Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga di Kabupaten Kampar dengan menetapkan beberapa indikator penelitian, yakni: Keterampilan Kerja, Tanggung Jawab, Prakarsa, DisiplinKerja sama.

1. **Keterampilan Kerja**

Keterampilan kerja ialah penguasaan pegawai mengenai prosedur (metode/teknik/tata cara/peralatan) pelaksanaan tugas-tugas jabatan, dalam keterampilan kerja ini dapat dilihat sebagaimana dan sejauh apa tingkat kecakapan yang dimiliki pegawai pelaksana lapangan dalam pelaksanaan prosedur dan penggunaan alat untuk menyelesaikan pekerjaan. selanjutnya dapat dilihat tanggapan responden pegawai Dinas Pendidikan, Kepemudaan, dan Olahraga Kabupaten Kampar mengenai keterampilan kerja dari tabel dibawah ini:

Tabel V.4 Distribusi Tanggapan Responden Terhadap Indikator (Keterampilan Kerja)

No	Item yang dinilai	Jawaban responden			Jumlah Responden	Skor
		B	CB	KB		
1	Penguasaan Peralatan	78	10	-	88	254
2	Penguasaan Teknik	68	20	-	88	244
Total skor						**498**
Kategori						**Baik**

Sumber :Hasil Pengolahan data dan hasil survey Tahun 2018

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Berdasarkan Tabel diatas, maka dapat diuraikan Kinerja Pegawai pada indikator Keterampilan Kerja dengan beberapa item penilaian yaitu penguasaan peralatan memilih jawaban Baik sebanyak 78 orang dan memilih jawaban Cukup Baik sebanyak 10 orang, penguasaan teknik memilih jawaban Baik sebanyak 68 orang dan memilih jawaban Cukup Baik sebanyak 20 orang, dapat dijelaskan dari 88 orang responden, dari Pegawai Negeri Sipil yang bekerja pada Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga di Kabupaten Kampar maka jawaban responden berdasarkan kuisioner yang penulis sebarkan bulan november 2018 dengan memperoleh total skor 498 dikategorikan Baik, Karena pegawai yang ada pada Dinas Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga di Kabupaten Kampar sudah melaksanakan pekerjaan dengan Cukup Baik jika dilihat dari indikator Keterampilan Kerja.

Untuk indikator Kerampilan Kerja ini diperkuat dari hasil wawancara 1 November 2018 penulis dengan Kepala Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga di Kabupaten Kampar Bapak Drs.Santoso, M.Pd, mengatakan :

> *"Bahwa penguasaan peralatan yang secara khusus tidak ada dilakukan oleh pegawai akan tetapi, pegawai yang ada pada Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kampar sudah bekerja cukup baik dalam melaksanakan pekerjaannya. dari pihak dinaspun mengusahakan untuk memberikan pelatihan-pelatihan terhadap pegawai guna untuk supaya pegawai lebih maksimal lagi dalam bekerja."*

Hasil wawancara 1 November 2018 dengan Sekretaris Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga di Kabupaten Kampar Ibuk Dr. Neneng Suryani, M.Pd. mengatakan :

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

"Untuk penguasaan peralatan pegawai sudah cukup baik itu terbukti bahwasanya pegawai tidak ada lagi yang tidak bisa mengendalikan komputer untuk menyelesaikan pekerjaan, dan penguasaan teknik yang dimiliki oleh pegawai berbagai macam ragam itu tergantung dalam bidang masing-masing apakah itu dalam bidang sekretariat, pendidikan, pemuda dan olahraga mereka telah menguasai teknik dalam bekerja itu dengan cukup baik."

Dari hasil wawancara yang dilakukan dapat diketahui bahwa Keterampilan Kerja yang dimiliki oleh pegawai Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga di Kabupaten Kampar dalam kategori cukup baik dalam pelaksanaan tugasnya, kemudian dalam peningkatannya dilakukan pelatihan-pelatihan supaya pegawai mampu menggunakan peralatan yang telah disediakan oleh pihak Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga di Kabupaten Kampar.

Keterampilan kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai tentunya menjadi penting melihat kinerja organisasi dilihat dari hal ini, maka dari itu keterampilan kerja meliputi kemampuan dan teknik yang dimiliki oleh seorang pegawai atau pelaksana lapangan meliputi bagaimana kemampuan mengenai pengetahuan skill yang dimiliki oleh pelaksanaan dan didukung oleh teknik yang dimiliki untuk penyelesaian tugas, maka dari itu kedua item ini dapat terlihat sejauh mana tingkat keterampilan kerja yang dimiliki oleh pegawai di Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga di Kabupaten Kampar.

Dari hasil pengamatan (observasi) yang penulis lakukan di Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga di Kabupaten Kampar, penulis dapat melihat langsung bagaimana pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan cukup baik.untuk kerampilan kerja baik penguasaan peralatan maupun penguasaan teknik pegawai cukup baik dalam

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

mengendalikan semua peralatan baik itu komputer maupun alat alat lainnya untuk menyelesaikan pekerjaannya.sehingga hasil kuisioner, wawancara dan observasi dapat disimpulkan indikator keterampilan kerja di Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga di Kabupaten Kampar dalam kategori Baik.

2. Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah sebuah perbuatan yang dilakukan oleh setiap individu yang berdasarkan atas kewajiban maupun panggilan hati seseorang. Yaitu sikap yang menunjukkan bahwa seseorang tersebut memiliki sifat kepedulian dan kejujuran yg sangat tinggi.Tanggung Jawab ialah kesediaan pegawai untuk melibatkan diri sepenuhnya dalam melaksanakan pekerjaannya menanggung konsekuensi dalam melaksanakan pekerjaannya dan menanggung konsekuensi akibat kesalahan atau kelalaian dan kecerobohan pribadi dalam melaksanakan tugas, tanggung jawab juga berarti sejauh mana pegawai turut serta dalam kegiatan organisasi dan pemberian sanksi akibat dari ketidak ikutan pegawai dalam pelaksanaan tugas. Setelah menyebarkan kuisioner kepada responden penelitian selanjutnya berikut tanggapan responden pegawai Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga di Kabupaten Kampar mengenai indikator tanggung jawab pada tabel dibawah ini:

Tabel V.5 Distribusi Tanggapan Responden Terhadap Indikator (Tanggung Jawab).

No	Item yang dinilai	Jawaban responden			Jumlah Responden	Skor
		B	CB	KB		

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

1	Turut Serta Dalam Melaksanakan Pekerjaan	70	18	-	88	246
2	Pemberian Sanksi	85	3	-	88	261
Total skor						**507**
Kategori						**Baik**

Sumber :Hasil Pengolahan data dan hasil survey Tahun 2018

Berdasarkan Tabel diatas, maka dapat diuraikan Kinerja Pegawai pada indikator Tanggung Jawab dengan beberapa item penilaian yaitu Turut Serta Dalam Melaksanakan Pekerjaan memilih jawaban Baik sebanyak 70 orang dan memilih jawaban Cukup Baik sebanyak 18 orang., Pemberian Sanksi memilih jawaban Baik sebanyak 85 orang dan memilih jawaban Cukup Baik sebanyak 3 orang, dapat dijelaskan dari 88 orang responden, dari Pegawai Negeri Sipil yang bekerja pada Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga di Kabupaten Kampar maka jawaban responden berdasarkan kuisioner yang penulis sebarkan bulan november 2018 dengan memperoleh total skor 507 dikategorikan Baik, kinerja pegawai yang ada pada Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga di Kabupaten Kampar jika dilihat dari indikator Tanggung Jawab.

Berdasarkan tabel diatas dapat jawaban dikuatkan oleh hasil wawancara 1 November 2018 dengan kepala Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga di Kabupaten Kampar Bapak Drs.Santoso, M.Pd, mengatakan :

> *"Bahwa untuk penerapan pegawai turut serta dalam melaksanakan pekerjaannya itu harus sesuai dengan SOP yang telah ada dan saya rasa apabila semua pegawai bertanggung jawab atas tugas dan fungsi masing-masing telah mengerti*

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

dengan SOP itu akan memudahkan bagi pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya. Apabila ada pelanggaran akan ada sanksi berupa: Surat peringatan Pertama, surat peringatan kedua dan bisa juga pemotongan gaji pegawai."

Hasil wawancara 1 November 2018 dengan Sekretaris DinasPendidikan, Kepemudaan dan Olahraga di Kabupaten Kampar Ibuk Dr. Neneng Suryani, M.Pd. mengatakan :

"Pegawai telah bertanggung jawab melaksanakan pekerjaannya dengan cukup baik. hanya saja masih ada pegawai yang melalaikan pekerjaannya. Seperti ada pegawai yang menunda pekerjaannya karena duduk-duduk dikantin maupun diluar jam kantor. Itu terjadi tidak pada semua pegawai hanya beberapa saja tetapi selaku Kepala Dinas dan saya selaku sekretaris akan memberikan Sanksi kepada pegawai yang melanggar peraturan."

Dari hasil wawancara yang dilakukan dapat diketahui bahwa setiap pegawai memiliki rasa tanggung jawab yang sama dalam setiap pekerjaannya yang diberikan oleh atasannya sesuai dengan SOP yang berlaku.

Tanggung jawab dalam kinerja sangat penting melihat bagaimana pegawai merasa jika mereka memiliki tugas yang harus dilaksanakan dan tanggung jawab penuh terhadap pekerjaan tersebut terlebih lagi mengenai kepentingan umum, maka tanggung jawab ini menjadi sangat penting serta melihat sejauh mana pegawai turut serta dalam pelaksanaan tugas dan bagaimana pegawai dapat mempertanggungjawabkan pekerjaannya terhadap organisasi atau pimpinan yang mana jika tidak didukung dengan sanksi maka tanggung jawab menjadi hal yang tidak dapat ditaati sehingga apabila terdapat pegawai yang tidak bertanggungjawab terhadap pekerjaannya tentu dapat diberikan sanksi.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Dari observasi yang peneliti lakukan mengenai tanggung jawab yang dimiliki oleh pegawai adanya peraturan yang mengatur mengenai pemberian sanksi bagi pegawai yang tidak mengikuti semua peraturan saat melaksanakan tugasn dan pekerjaannya, sehingga hasil kuisioner, wawancara, dan observasi dapat disimpulkan indikator tanggung jawab dalam Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga di Kabupaten Kampar dikategorikan Baik.

3. Prakarsa

Prakarsa ialah kemampuan pegawai dalam mengembangkan ide/gagasan dan tindakan yang menunjang penyelesaian tugas, ide dan gagasan yang berasal dari pegawai ialah sebagai suatu cara mempercepat penyelesaian tugas dalam hal mewujudkan pasrtisipasi masyarakat dalam penyelenggaraan pendidikan. setelah menyebarkan kuisioner kepada responden berikut tanggapan responden pegawai Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga di Kabupaten Kampar indikator prakarsa pada tabel dibawah ini:

Tabel V. 6 Distribusi Tanggapan Responden Terhadap Indikator (Prakarsa)

No	Item yang dinilai	Jawaban responden			Jumlah Responden	Skor
		B	CB	KB		
1	Memberikan Ide Untuk Menyelesaikan Pekerjaan	72	6	-	88	228
2	Cepat dan Tanggal Dalam Melakukan Pekerjaan	60	28	7	88	216

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Total skor	**444**
Kategori	**Baik**

Sumber :Hasil Pengolahan data dan hasil survey Tahun 2018

Berdasarkan Tabel diatas, maka dapat diuraikan Kinerja Pegawai pada indikator Prakarsa dengan beberapa item penilaian yaitu Memberikan Ide Untuk Menyelesaikan Pekerjaan memilih jawaban Baik sebanyak 72 orang dan memilih jawaban Cukup Baik sebanyak 6 0rang, Cepat dan Tanggap Dalam Melakukan Pekerjaan memilih jawaban Baik sebanyak 60 orang dan memilih jawaban Cukup Baik sebanyak 28 orang, dapat dijelaskan dari 88 orang responden, dari Pegawai Negeri Sipil yang bekerja pada Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga di Kabupaten Kampar maka jawaban responden berdasarkan kuisioner yang penulis sebarkan bulan november 2018 dengan memperoleh total skor 444 dikategorikan Baik. kinerja pegawai yang ada pada Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga di Kabupaten Kampar jika dilihat dari indikator Prakarsa.

Berdasarkan tabel diatas dapat jawaban dikuatkan oleh hasil wawancara 1 November 2018 dengan kepala Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga di Kabupaten Kampar Bapak Drs.Santoso, M.Pd, mengatakan:

> *"Bahwa pegawai memberikan ide untuk menyelesaikan pekerjaannya itu sangat dibutuhkan apalagi dengan inovasi-inovasi yang baru, supaya pekerjaan tidak monoton dan tidak membosankan sehinggapekerjaan selesai dengan cepat, selama saya menjabat pegawai cukup baik dan cepat dalam mengeluarkan ide-ide baru disaat ada kegiatan yang dilakukan oleh pihak Disdikpora, asal tugas tidak bertentangan dengan peraturan yang berlaku."*

Hasil wawancara 1 November 2018 dengan Sekretaris DinasPendidikan, Kepemudaan dan Olahraga di Kabupaten Kampar Ibuk Dr. Neneng Suryani, M.Pd. mengatakan :

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

"Untuk menyelesaikan pekerjaan jangka waktu itu setiap unit atau perbidang itu sesuai dengan permintaan yang telah disepakati, sebisa mungkin sebelum jangka waktu yang telah ditentukan pegawai bisa menyelesaikan pekerjaannya sehingga bisa melanjutkan pekerjaan yang lainnya."

Dari hasil wawancara yang dilakukan dapat diketahui bahwa setiap pegawai diberikan kesempatan untuk memberikan ide-ide dalam menyelesaikan pekerjaannya, yang mana dapat melakukan inovasi dengan memamfaatkan keterampilan dan alat alat pendukung lainnya.

Prakarsa dari organisasi tentu akan meningkatkan kemampuan pegawai dalam bekerja dan dapat membuat pegawai merasa dihargai karena pendapatnya diterima, tentunya dalam organisasi publik hal ini jarang dapat dilakukan melihat adanya SOP yang telah ditetapkan, akan tetapi ide dan gagasan harusnya dapat muncul seketika yang mana seluruh ide dan gagasan ini harus mampu mendukung SOP dan tidak menyalahi peraturan yang berlaku sehingga dapat membantu pencapaian tujuan organisasi.

Dari hasil obervasi yang peneliti lakukan menganai cara cara pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dan memberikan ide ide baru yang tidak menyalahi aturan yang berlaku sehingga hasil kuisioner, wawancara dan Observasi dapat disimpulkan indikator prakarsa di Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga di Kabupaten Kampar dalam kategori Baik.

4. Disiplin

Disiplin ialah kesediaan pegawai dalam mematuhi peraturan organisasi dalam hal ini berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja, jumlah kehadiran dan keluar kantor bukan untuk urusan kantor, disiplin berkaitan dengan peratutan yang berlaku dan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

bagaimana pegawai dapat melaksanakan peraturan yang berlaku di organisasi. Setelah menyebarkan kuisioner kepada responden berikut jawaban responden pegawai di Dinas Pendidikan, Kepemudaan, dan Olahraga di Kabupaten Kampar mengenai indikator Disiplin pada tabel dibawah ini:

Tabel V. 7 Distribusi Tanggapan Responden Terhadap Indikator (Disiplin)

No	Item yang dinilai	Jawaban responden			Jumlah Responden	Skor
		B	KB	CB		
1	Kepatuhan Terhadap Peraturan	62	26	-	88	238
2	Ketepatan Waktu	73	15	-	88	249
Total skor						**487**
Kategori						**Baik**

Sumber :Hasil Pengolahan data dan hasil survey Tahun 2018

Berdasarkan Tabel diatas, maka dapat diuraikan Kinerja Pegawai pada indikator Disiplin dengan beberapa item penilaian yaitu Kepatuhan Terhadap Peraturan memilih jawaban Baik sebanyak 62 orang dan memilih jawaban Cukup Baik sebanyak 26 orang, Ketepatan Waktu memilih jawaban Baik sebanyak 73 orang dan memilih jawaban Cukup Baik sebanyak 15 orang, dapat dijelaskan dari 88 orang responden, dari Pegawai Negeri Sipil yang bekerja pada Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga di Kabupaten Kampar maka jawaban responden berdasarkan kuisioner yang penulis sebarkan bulan november 2018 dengan memperoleh total skor 487 dikategorikan Baik kinerja pegawai yang ada pada Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga di Kabupaten Kampar jika dilihat dari indikator Disiplin.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Berdasarkan tabel diatas dapat jawaban dikuatkan oleh hasil wawancara1 November 2018 dengan kepala Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga di Kabupaten Kampar Bapak Drs.Santoso, M.Pd, mengatakan :

> *"Bahwa teknis kepatuhan terhadap peraturan yang ada dikantor adalah pegawai dapat menyadari bahwa tugas dan tanggungjawabnya telah diatur sesuai dengan Undang-undang yang berlaku dan sekarang ini diberlakukan sistem dengan cara melakukan fingerprint,yaitu menggunakan absen secara sidik jari dari masing-masing pegawai saat datang maupun pulang kantor. dengan begitu secara online bisa diketahui pegawai yang tidak masuk atau meninggalkan kantor saat jam kantor dan tidak bisa berbohong."*

Hasil wawancara 1 November 2018 dengan Sekretaris DinasPendidikan, Kepemudaan dan Olahraga di Kabupaten Kampar Ibuk Dr. Neneng Suryani, M.Pd. mengatakan :

> *"Cara agar pegawai tepat waktu ialah dengan memberikan semangat atau motivasi kepada pegawai setiap apel maupun saat jam kerja, memberikan peringatan tertulis,memberikan penghargaan,dan yang paling terpenting ialah kesadaran dari dalam diri setiap pegawai apalagi ada peraturan yang dikeluarkan oleh bupati kampar Nomor 26 Tahun 2011 tentang Disiplin kerja pegawai Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga, di Kabupaten Kampar. apalagi bahwa disiplin adalah kunci segala kesuksesan dan apabila melanggarnya akan di beri sanksi yang tegas.selain itu "*

Dari hasil wawancara yang di lakukan dapat diketahui bahwa disiplin yang diberlakukan oleh DinasPendidikan, Kepemudaan dan Olahraga di Kabupaten Kampar selalu dihimbau secara langsung maupun tidak langsung melalui poster-poster yang ditempel di dinding sebagai peringatan apabila melanggar tentunya akan diberikan sanksi sesuai dengan pelanggarannya.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Disiplin merupakan salah satu bentuk dari sikap menataati peraturan, tentunya dalam organisasi formal terdapat peraturan yang mengikat tingkah laku sikap dan tindakan pegawai serta dalam pelaksanaan tugas, disiplin dalam organisasi dapat dilihat sejauh mana pegawai mentaati peraturan, datang sepat waktu dan tingkat kehadiran yang tinggi, maka dari itu disiplin harus didukung dengan sanksi untuk mengikat pegawai sehingga pelanggaran disiplin dapat ditindak dengan sanksi ringan maupun berat.

Dari hasil observasi yang penliti lakukan mengenai disiplin memang sekitar kantor Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga di Kabupaten kampardiberitahukan melaui poster-poster yang terdapat didinding, tetapi masih terdapat keterlambatan datang ke kantor walaupun telah diberlakukan sistem fingerprint.sehingga hasil kuisoner, wawancara dan observasi dapat disimpulkan indikator disiplin di Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga di Kabupaten kampar dalam kategori Baik.

5. Kerja Sama

Kerja sama adalah suatu usaha bersama antara orang perorangan atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Kerja sama merupakan interaksi yang paling penting karena pada hakikatnya manusia tidaklah bisa hidup sendiri tanpa orang lain sehingga ia senantiasa membutuhkan orang lain. Kerja sama dapat berlangsung manakala individu-individu yang bersangkutan memiliki kepentingan yang sama dan memiliki kesadaran untuk bekerja sama guna mencapai kepentingan mereka tersebut.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Kerja sama ialah kemampuan pegawai untuk membuat hubungan dengan pegawai lain dalam rangka menyelsaikan tugas, kerjasama dalam hal ini pegawai saling bekerja sama walaupun beda tugas dan fungi dari masing-masing pegawai guna mencapai tujuan yang hendak dicapai. Setelah menyebarkan kuisioner kepada responden berikut tanggapan responden Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga di Kabupaten kampar indikator kerjasama pada tabel dibawah ini:

Tabel V. 8 Distribusi Tanggapan Responden Terhadap Indikator (Kerja Sama)

No	Item yang dinilai	Jawaban responden			Jumlah Responden	Skor
		B	CB	KB		
1	Membina hubungan antar pegawai	66	22	-	88	242
2	melakukan kerjasama	74	2	2	88	226
Total skor						**468**
Kategori						**Baik**

Sumber :Hasil Pengolahan data dan hasil survey Tahun 2018

Berdasarkan Tabel diatas, maka dapat diuraikan Kinerja Pegawai pada indikator Kerja Sama dengan beberapa item penilaian yaitu Membina hubungan antar pegawai memilih jawaban Baik sebanyak 66 orang dan memilih jawaban Cukup Baik sebanyak 22 orang, melakukan kerjasama memilih jawaban Baik sebanyak 74 orang dan memilih jawaban Cukup Baik sebanyak 2 orang dan memilih jawaban Kurang Baik sebanyak 2 orang, dapat dijelaskan dari 88 orang responden, dari Pegawai Negeri Sipil yang bekerja pada Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga di Kabupaten Kampar maka jawaban responden berdasarkan kuisioner yang penulis sebarkan bulan november 2018 dengan memperoleh total skor 468 dikategorikan Baik kinerja pegawai yang ada pada Dinas

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga di Kabupaten Kampar jika dilihat dari indikator Kerja Sama.

Berdasarkan tabel diatas dapat jawaban dikuatkan oleh hasil wawancara1 November 2018 dengan kepala Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga di Kabupaten Kampar Bapak Drs.Santoso, M.Pd, mengatakan :

> *"Bahwa membina hubungan antar sesama pegawai ada susahnya ada mudahnya. Susahnya yaitu menghadapi pegawai yang anti demokrasi dalam artian sifat egois dalam diri seseorang itu sangat tinggi sehingga dia tidak bisa menerima pendapat dari orang lain selain itu pegawai yang memiliki sifat yang tertutup sehingga kita tidak bisa menetukan karakter ataupun kemampuan yang dimilikinya,, dan mudahnya disini cara memberikan sebuah bonus atau penghargaan kepada pegawai apabila kegiatan yang dibuat saling bekerja sama dengan tugas dan fungsi yang lainnya.akan tetapi untuk menyatukan perbedaan itu kita kembali lagi ke peraturan yang telah disepakati secara bersama sama dan berpedoman kepada ideologi negara yaitu pancasila."*

Hasil wawancara 1 November 2018 dengan Sekretaris Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga di Kabupaten Kampar Ibuk Dr. Neneng Suryani, M.Pd. mengatakan :

> *"Sejauh ini yang saya lihat hubungan kerja sama antar pegawai cukup baik,karena setiap ada kegiatan mereka saling berkontribusi antar sesama pegawai walaupun beda fungsi dan tugas pokoknya.contohnya saja pada saat hari olahraga didalam kepanitiaan kami melibatkan semua bidang baik itu keuangan kepemudaan dan lainnya.kenapa karna tidak bisa satu bidang saja yang bisa menangani kegiatan tentu memerlukan pihak keuangan untuk mencairkan dananya, butuh bidang kepemudaan untuk mencari pemuda pemuda yang berbakat khususnya yang berada didaerah Kabupaten Kampar."*

Dari hasil wawancara yang dialakukan dapat diketahui bahwa kerjasama dalam menjalankan kegiatan dalam satu organisasi itu sangatlah penting, supaya pekerjaan yang hendak dikerjakan terlaksana dengan cepat dan baik.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Dalam pelaksanaan tugas untuk mempercepat penyelesaiannya tentunya membutuhkan kerjasama dengan bagian yang lain dalam organisasi dari bidang lain untuk pekerjaan didalam maupun diluar organisasi.kerja sama antar dua orang atau dua organisasi ini dipandang sangat penting dikarenakan dengan melakukan kerjasama dapat memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mendapatkan ilmu dan pengalaman baru yang belum didapati sebelumnya. Dengan bekerja sama pekerjaan yang terasa sulit akan menjadi lebih ringan dan mudah untuk diselesaikan. Hal itu karena dikerjakan oleh banyak orang yang saling memberi dukungan atara satu dengan yang lain.

Dari hasil observasi yang peneliti lakukan mengenai kerja sama antar pegawai sangatlah penting supaya dalam menyelesaikan pekerjaan cepat dan tepat waktu, Dengan menjalin kerja sama maka sesulit apapun masalah yang ada akan bisa cepat terselesaika. Sebab tidak hanya mengandalkan satu orang saja dalam menyelesaikan masalah, namun banyak orang yang bersatu, saling mendukung antara satu dengan yang lain. Dengan begitu maka pekerjaan akan cepat terselesaikan dan cepat mendapatkan hasil. sehingga hasil kuisioner, wawancara dan observasi mengenai indikator kerja sama di Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kampar dalam kategori Baik.

Setelah melakukan pembahasan dari masing-masing responden indikator kinerja, untuk melihat hasil akhir dari tanggapan responden dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

TabelV.9 Rekapitulasi Distribusi Tanggapan Responden PenelitianTerhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan, Kepenudaan dan OlahragaDI Kabupaten Kampar.

No	Indikator	Item yang di nilai	Kategori penilaian			Jumlah responden	skor	Jumlah skor	Kategori
			B	CB	KB				

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

1	Keterampilan kerja	Penguasaan peralatan	78	10	-	88	254	498	Baik
		Penguasaan teknik	68	20	-	88	244		
2	Tanggung Jawab	Turut Serta Dalam Melaksanakan Pekerjaan	70	18	-	88	246	507	Baik
		Pemberian Sanksi	85	3	-	88	261		
3	Prakarsa	Memberikan Ide Untuk Menyelesaikan Pekerjaan	72	6	-	88	228	444	Baik
		Cepat dan Tanggal Dalam Melakukan Pekerjaan	60	18	-	88	216		
4	Disiplin	Kepatuhan Terhadap Peraturan	62	26	-	88	238	487	Baik
		Ketepatan Waktu	73	15	-	88	249		
5	Kerja Sama	Membina hubungan antar pegawai	66	22	-	88	242	468	Baik
		melakukan kerjasama	74	2	2	88	226		
Total Skor		**2404**							
Kategori Variabel		**Baik**							

Sumber: Hasil Pengolahan data dan hasil survey 2018

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Keterangan:

B :Baik

CB :Cukup Baik

KB :Kurang Baik

Dari tabel V.9 diatas dapat disimpulkan bahwa keseluruhan indikator dan item pertanyaan yang ditanggapi responden memperoleh total skor 2404 dikategorikan “Baik” dengan rincian item pertanyaan keterampilan kerja memperoleh skor 498 dengan kategori Baik”, Tanggung Jawab memperoleh skor 507 dengan kategori “Baik”, Prakarsa memperoleh skor 444 dengan kategori “Baik”, Disiplin memperoleh skor 487 dengan kategori “Baik”, Kerja Sama memperoleh skor 468 dengan kategori “Baik”.

Berdasarkan hasil- hasil tersebut diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja yang diberikan oleh para pegawai pada Dinas Pendidikan,Kepemudaan dan Olahraga di Kabupaten Kampar sudah baik. Hal ini terlihat dari kualitas pegawai itu sendiri dalam menyelesaikan pekerjaannya, yang semua pekerjaan itu diselesaikan berpedoman kepada tugas dan fungsi pegawai masing-masing bidangnya dengan rasa tanggungjawab yang tinggi, ketelitian dalam bekerja dan kesungguhan yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan, jumlah pekerjaan yang banyak tidak menjadi beban kerja bagi pegawai dalam menyelesaikannya, hal ini dikarenakan pegawai yang bekerja pada Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga di Kabupaten Kampar memiliki kualitas Sumber Daya Manusia yang bagus/memadai dan pengetahuan yang luas tentang pekerjaan yang ditekuni sehingga semua pekerjaan dapat terselesaikan secara efektif dan efisien.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

D. Faktor-faktor Penghambat yang Memperngaruhi Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga di Kabupaten Kampar.

Adapun faktor-faktor penghambat yang mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil dan Honorer pada Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga di Kabupaten Kampar antara lain sebagai berikut:

1) Kurangnya pelatihan-pelatihan kerja terhadap pegawai.
2) Pegawai masih menunda pekerjaannya.
3) Faktor internal dan faktor eksternal dari pegawai itu sendiri.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Dokumen ini adalah Arsip Milik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Sesuai dengan penjelasan dilatar belakang bahwa tujuan adanya penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mendeskripsikan kinerja pegawai serta mengetahui faktor-faktor penghambat yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga di Kabupaten Kampar.maka semua penjelasan yang ada dalam penulisan ini berkorelasi dengan penelitian yang dilakukan penulis, bahwa yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga di Kabupaten Kampar, terlebih dahulu penulis menyajikan data identitas responden, identitas tersebut meliputi jenis kelamin, pendidikan, dan usia. Penyajian data responden dimaksudkan sebagai informasi yang dijadikan penunjang pembahasan tentang kinerja pegawai. Sedangkan subjek penelitian adalah para Pegawai Negeri Sipil maupun Honorer Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga di Kabupaten Kampar.

Dalam bab ini penulis menyajikan laporan hasil penelitian dari data tentang kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga di Kabupaten Kampar. Data tersebut merupakan data primer yaitu data yang diperoleh dari hasil wawancara, observasi, serta kuisioner. Wawancara dilakukan langsung kepada Kepala Dinas dan Sekretaris Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga di Kabupaten Kampar,observasi penulis gunakan untuk melihat langsung kinerja pegawai untuk semua tingkatan, sedangkan Kuisioner yaitu

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

alat pengumpulan data yang bersifat kuantitatif dengan cara menyebarkan pertanyaan yang bersifat terbuka dan tertutup kepada para pegawai.

Dalam penelitian ini penulis mengambil responden penelitian dan informan dari seluruh jumlah Pegawai Negeri Sipil yang bekerja pada Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga di Kabupaten Kampar berjumlah 90 orang. Maka 90 orang tersebut yang penulis jadikan pegangan untuk memaparkan hasil penelitian ini.

A. Identitas Responden

1. Jenis Kelamin

Jenis kelamin dalam suatu organisasi sebagai pelaksana, dalam hal pelaksanaan suatu pekerjaan juga tidak ada perbedaan apakah laki-laki atau perempuan yang boleh berorganisasi lebih luas lagi. Penjelasan tentang beberapa jumlah jenis kelamin pegawai yang ada pada Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga di Kabupaten Kampar dapat dijelaskan dalam tabel dibawah ini:

Tabel V.1: Jumlah populasi dan sampel penelitian menurut jenis kelamin pada Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga di Kabupaten Kampar.

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	63	70 %
2	Perempuan	27	30%
Jumlah		90	100%

Sumber : Hasil Penelitian Lapangan tahun 2018

Dari data tabel V.1 diatas menjelaskan bahwa mayoritas pegawai yang ada pada Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga di Kabupaten Kampar adalah laki-laki

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

dengan jumlah 63 orang atau sebesar 70 % dibanding dengan perempuan yang jumlahnya hanya 27 orang atau sebesar 30 %. Dengan harapan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik penuh tanggung jawab dan sama-sama memberikan pelayanan dan pengabdian kepada masyarakat secara optimal.

2. Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan merupakan dasar atau modal utama seseorang dalam menjalankan suatu pekerjaan dan berkarir disuatu organisasi. Sebab dalam penentuan posisi atau jabatan yang diemban atau diamanahkan oleh seseorang biasanya dilatar belakangi tingkat pendidikan, pengalaman dan usia.

Pendidikan sangat berpengaruh pada kualitas serta kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugasnya, semakin tinggi tingkat pendidikan pegawai maka semakin berkualitas, sehingga kemampuan kerja yang dimiliki semakin tinggi. Hal ini ditentukan akan berpengaruh dalam memberikan pelayanan kepada publik yang semakin baik, dengan demikian tingkat pendidikan pegawai akan mempengaruhi efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan organisasi.

Pendidikan terbukti mampu mempengaruhi seseorang berfikir dan bertindak dalam suatu pekerjaan tertentu, maka untuk mengetahui jumlah tingkat pendidikan pegawai yang bekerja pada Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga di Kabupaten Kampar dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Tabel V.2: Jumlah populasi dan sampel penelitian menurut tingkat pendidikan pada Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga di Kabupaten Kampar.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

NO	Tingkat Pendidikan Pegawai Disdikpora Kabupaten Kampar	Frekuensi (orang)	Fersentase (%)
1	S3	2	2%
2	S2	28	32%
3	S1	42	46%
4	D3	3	3%
5	SMA/Sederajat	15	17%
TOTAL		90	100%

Sumber : Hasil Penelitian Lapangan tahun 2018

Dari tabel V.2 diatas menjelaskan bahwa tingkat pendidikan masih bervariasi karena ada pegawai yang tingkat pendidikannya SMA sebanyak 15 orang atau sebesar 17%, Diploma III sebanyak 3 orang atau sebsar 3%, untuk tamatan Perguruan Tinggi/S1 sebanyak 42 orang atau sebesar 46%, untuk tamatan Pasca Sarjana/S2 sebanyak 28 orang atau sebesar 32%, dan untuk tamatan S3 sebanyak 2 orang atau sebsar 2%.

Tingkat pendidikan pegawai banyak memperngaruhi berhasil atau tidaknya pembangunan suatu bangsa semakin maju pendidikan, ini berarti akan membawa kemajuan diberbagai bidang kehidupan.

Namun pegawai yang tingkat pendidikan SMA/Sederajat secara pengalaman pekerjaan sudah ahli karena pegawai mendapat bimbingan teknis yang terkait dengan pekerjaannya, mengikuti diklat kedisplinan, diklat pra jabatan untuk para pegawai yang baru diangkat menjadi CPNS dan diklat kepemimpinan bagi pegawai yang memegang jabatan struktural, jelaskan bahwa tingkat pendidikan responden cukup baik sehingga bisa

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

memberikan tanggapan yang objektif dan gambaran kinerja pemerintah terutama untuk Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga di Kabupaten Kampar.

3. Kelompok Umur

Kelompok umur adalah golongan usia responden, yaitu semua pegawai pada Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga di Kabupaten Kampar yang semuanya mempunyai hubungan dengan penelitian ini, sehingga informasi yang diperoleh dapat dijadikan alat sebagai data untuk memperkuat penulisan skripsi ini.

Adapun umur pegawai yang dijadikan responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel V.3: Jumlah populasi dan sampel penelitian menurut Kelompok Umur pada Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga di Kabupaten Kampar.

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	20 – 30 Tahun	1	1%
2	31 – 40 Tahun	21	23%
3	41 – 50 Tahun	34	37%
4	50 – >55 Tahun	35	39%
Jumlah		90	100%

Sumber : Hasil Penelitian Lapangan 2018

Dari tabel V.3 diatas dapat disimpulkan bahwa rata-rata usia kerja para pegawai pada Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga di Kabupaten Kampar masih produktif dan diharapkan dengan usia seperti ini dapar meningkatkan kualitas manajemen kepegawaian serta mwejudkan Aparatur yang memiliki kesejahteraan hidup yang memadai,

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

yang dapat menunjang etos kerja yang tinggi sehinggap tercapainya tingkat kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil yang memadai.

.

B. Analisis Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan, Kepenudaan dan Olahraga di Kabupaten Kampar.

Sumber daya manusia sangat penting dalam pelaksanaan berbagai kegiatan organisasi dalam pencapaian tujuan, ketersediaan sumber daya manusia yang memiliki keahlian dan keterampilan menentukan keberhasilan organisasi. Oleh karena itu sumber daya manusia dalam sebuah organisasi tentunya diwajibkan memiliki tanggung jawab dan kesadaran dalam bekerja yang merupakan kewajiban bagi setiap pegawai dalam organisasi serta merupakan harapan semua anggota organisasi agar tujuan dapat dicapai sebagaimana diharapkan.

Keberhasilan organisasi dalam pencapaian tujuan pada keberlangsungannya dapat dilihat dari penyelesaian pekerjaan yang terdapat pada setiap unit kerja yang ada pada organisasi, dalam pencapaiannya sudah tentu tidak terlepas dari adanya ketentuan dan kemampuan dari pemimpin organisasi dalam memberikan pekerjaan kepada pegawai yang benar-benar memiliki kemampuan terhadap pekerjaan tersebut.

Penetuan keberhasilan organisasi merupakan suatu keseluruhan dari keberhasilan pekerjaan yang dilakukan oleh para pegawai, sebab pada prinsipnya keberhasilan pekerjaan dalam organisasi merupakan keberhasilan kelompok kerja, yang pada pelaksanaannya akan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

terwujud dari prestasi kerja secara keseluruhan dari para pegawai merupakan suatu pencerminan dari kinerja pegawai.

Kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan,Kepemudaan dan Olahraga di Kabupaten Kampar pada penelitian ini dapat dilihat dan dinilai dari 5 indikator meliputi Keterampilan kerja, tanggung jawab, prakarsa, Disiplin, Kerja Sama yang bertujuan untuk mengetahui kinerja pegawai Dinas Pendidikan,Kepemudaan dan Olahraga di Kabupaten Kampar.

C. Tanggapan Responden Penelitian Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga di Kabupaten Kampar.

Dalam konteks pembangunan nasional, seiring dengan pelaksanaan otonomi daerah, kabupaten/kota merupakan unit yang sangat strategis untuk keberhasilan pembangunan khususnya pembangunan pelayanan publik. Oleh karena itu aparat di kabupaten/kota harus dapat memperkuat sumber daya pembangunan (dana, SDM, sarana/prasarana dan informasi), sehingga diharapkan pembangunan nasional akan jauh lebih berhasil tidak hanya dalam meningkatkan kesehajteraan bangsa melainkan juga dalam pemerataan serta penurunan kesenjangan antar daerah.

Perencanaan strategis yang merupakan perpaduan antara sumber daya manusia dengan sumber daya lainnya.perencanaan strategis yang mengacu pada fungsi pokok dan fungsi Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga di Kabupaten Kampar sebagai abdi negara dan abdi masyarakat yang profesional serta memiliki sikap dan perilaku yang mendukung terwujudnya kepemerintahan yang baik (*good governance*).

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tetapi saat ini, kinerja Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga di Kabupaten Kampar belum menunjukkan hasil yang sangat menggembirakan dan memuaskan. Untuk itu sangat perlu diketahui sejauh mana kinerja dari Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga di Kabupaten Kampar dengan menetapkan beberapa indikator penelitian, yakni: Keterampilan Kerja, Tanggung Jawab, Prakarsa, DisiplinKerja sama.

1. **Keterampilan Kerja**

Keterampilan kerja ialah penguasaan pegawai mengenai prosedur (metode/teknik/tata cara/peralatan) pelaksanaan tugas-tugas jabatan, dalam keterampilan kerja ini dapat dilihat sebagaimana dan sejauh apa tingkat kecakapan yang dimiliki pegawai pelaksana lapangan dalam pelaksanaan prosedur dan penggunaan alat untuk menyelesaikan pekerjaan. selanjutnya dapat dilihat tanggapan responden pegawai Dinas Pendidikan, Kepemudaan, dan Olahraga Kabupaten Kampar mengenai keterampilan kerja dari tabel dibawah ini:

Tabel V.4 Distribusi Tanggapan Responden Terhadap Indikator (Keterampilan Kerja)

No	Item yang dinilai	Jawaban responden			Jumlah Responden	Skor
		B	CB	KB		
1	Penguasaan Peralatan	78	10	-	88	254
2	Penguasaan Teknik	68	20	-	88	244
Total skor						**498**
Kategori						**Baik**

Sumber :Hasil Pengolahan data dan hasil survey Tahun 2018

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Berdasarkan Tabel diatas, maka dapat diuraikan Kinerja Pegawai pada indikator Keterampilan Kerja dengan beberapa item penilaian yaitu penguasaan peralatan memilih jawaban Baik sebanyak 78 orang dan memilih jawaban Cukup Baik sebanyak 10 orang, penguasaan teknik memilih jawaban Baik sebanyak 68 orang dan memilih jawaban Cukup Baik sebanyak 20 orang, dapat dijelaskan dari 88 orang responden, dari Pegawai Negeri Sipil yang bekerja pada Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga di Kabupaten Kampar maka jawaban responden berdasarkan kuisioner yang penulis sebarkan bulan november 2018 dengan memperoleh total skor 498 dikategorikan Baik, Karena pegawai yang ada pada Dinas Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga di Kabupaten Kampar sudah melaksanakan pekerjaan dengan Cukup Baik jika dilihat dari indikator Keterampilan Kerja.

Untuk indikator Kerampilan Kerja ini diperkuat dari hasil wawancara 1 November 2018 penulis dengan Kepala Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga di Kabupaten Kampar Bapak Drs.Santoso, M.Pd, mengatakan :

> *"Bahwa penguasaan peralatan yang secara khusus tidak ada dilakukan oleh pegawai akan tetapi, pegawai yang ada pada Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kampar sudah bekerja cukup baik dalam melaksanakan pekerjaannya. dari pihak dinaspun mengusahakan untuk memberikan pelatihan-pelatihan terhadap pegawai guna untuk supaya pegawai lebih maksimal lagi dalam bekerja."*

Hasil wawancara 1 November 2018 dengan Sekretaris Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga di Kabupaten Kampar Ibuk Dr. Neneng Suryani, M.Pd. mengatakan :

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

"Untuk penguasaan peralatan pegawai sudah cukup baik itu terbukti bahwasanya pegawai tidak ada lagi yang tidak bisa mengendalikan komputer untuk menyelesaikan pekerjaan, dan penguasaan teknik yang dimiliki oleh pegawai berbagai macam ragam itu tergantung dalam bidang masing-masing apakah itu dalam bidang sekretariat, pendidikan, pemuda dan olahraga mereka telah menguasai teknik dalam bekerja itu dengan cukup baik."

Dari hasil wawancara yang dilakukan dapat diketahui bahwa Keterampilan Kerja yang dimiliki oleh pegawai Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga di Kabupaten Kampar dalam kategori cukup baik dalam pelaksanaan tugasnya, kemudian dalam peningkatannya dilakukan pelatihan-pelatihan supaya pegawai mampu menggunakan peralatan yang telah disediakan oleh pihak Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga di Kabupaten Kampar.

Keterampilan kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai tentunya menjadi penting melihat kinerja organisasi dilihat dari hal ini, maka dari itu keterampilan kerja meliputi kemampuan dan teknik yang dimiliki oleh seorang pegawai atau pelaksana lapangan meliputi bagaimana kemampuan mengenai pengetahuan skill yang dimiliki oleh pelaksanaan dan didukung oleh teknik yang dimiliki untuk penyelesaian tugas, maka dari itu kedua item ini dapat terlihat sejauh mana tingkat keterampilan kerja yang dimiliki oleh pegawai di Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga di Kabupaten Kampar.

Dari hasil pengamatan (observasi) yang penulis lakukan di Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga di Kabupaten Kampar, penulis dapat melihat langsung bagaimana pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan cukup baik.untuk kerampilan kerja baik penguasaan peralatan maupun penguasaan teknik pegawai cukup baik dalam

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

mengendalikan semua peralatan baik itu komputer maupun alat alat lainnya untuk menyelesaikan pekerjaannya.sehingga hasil kuisioner, wawancara dan observasi dapat disimpulkan indikator keterampilan kerja di Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga di Kabupaten Kampar dalam kategori Baik.

2. Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah sebuah perbuatan yang dilakukan oleh setiap individu yang berdasarkan atas kewajiban maupun panggilan hati seseorang. Yaitu sikap yang menunjukkan bahwa seseorang tersebut memiliki sifat kepedulian dan kejujuran yg sangat tinggi.Tanggung Jawab ialah kesediaan pegawai untuk melibatkan diri sepenuhnya dalam melaksanakan pekerjaannya menanggung konsekuensi dalam melaksanakan pekerjaannya dan menanggung konsekuensi akibat kesalahan atau kelalaian dan kecerobohan pribadi dalam melaksanakan tugas, tanggung jawab juga berarti sejauh mana pegawai turut serta dalam kegiatan organisasi dan pemberian sanksi akibat dari ketidak ikutan pegawai dalam pelaksanaan tugas. Setelah menyebarkan kuisioner kepada responden penelitian selanjutnya berikut tanggapan responden pegawai Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga di Kabupaten Kampar mengenai indikator tanggung jawab pada tabel dibawah ini:

Tabel V.5 Distribusi Tanggapan Responden Terhadap Indikator (Tanggung Jawab).

No	Item yang dinilai	Jawaban responden			Jumlah Responden	Skor
		B	CB	KB		

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

1	Turut Serta Dalam Melaksanakan Pekerjaan	70	18	-	88	246
2	Pemberian Sanksi	85	3	-	88	261
Total skor						**507**
Kategori						**Baik**

Sumber :Hasil Pengolahan data dan hasil survey Tahun 2018

Berdasarkan Tabel diatas, maka dapat diuraikan Kinerja Pegawai pada indikator Tanggung Jawab dengan beberapa item penilaian yaitu Turut Serta Dalam Melaksanakan Pekerjaan memilih jawaban Baik sebanyak 70 orang dan memilih jawaban Cukup Baik sebanyak 18 orang., Pemberian Sanksi memilih jawaban Baik sebanyak 85 orang dan memilih jawaban Cukup Baik sebanyak 3 orang, dapat dijelaskan dari 88 orang responden, dari Pegawai Negeri Sipil yang bekerja pada Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga di Kabupaten Kampar maka jawaban responden berdasarkan kuisioner yang penulis sebarkan bulan november 2018 dengan memperoleh total skor 507 dikategorikan Baik, kinerja pegawai yang ada pada Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga di Kabupaten Kampar jika dilihat dari indikator Tanggung Jawab.

Berdasarkan tabel diatas dapat jawaban dikuatkan oleh hasil wawancara 1 November 2018 dengan kepala Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga di Kabupaten Kampar Bapak Drs.Santoso, M.Pd, mengatakan :

> *"Bahwa untuk penerapan pegawai turut serta dalam melaksanakan pekerjaannya itu harus sesuai dengan SOP yang telah ada dan saya rasa apabila semua pegawai bertanggung jawab atas tugas dan fungsi masing-masing telah mengerti*

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

dengan SOP itu akan memudahkan bagi pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya. Apabila ada pelanggaran akan ada sanksi berupa: Surat peringatan Pertama, surat peringatan kedua dan bisa juga pemotongan gaji pegawai."

Hasil wawancara 1 November 2018 dengan Sekretaris DinasPendidikan, Kepemudaan dan Olahraga di Kabupaten Kampar Ibuk Dr. Neneng Suryani, M.Pd. mengatakan :

"Pegawai telah bertanggung jawab melaksanakan pekerjaannya dengan cukup baik. hanya saja masih ada pegawai yang melalaikan pekerjaannya. Seperti ada pegawai yang menunda pekerjaannya karena duduk-duduk dikantin maupun diluar jam kantor. Itu terjadi tidak pada semua pegawai hanya beberapa saja tetapi selaku Kepala Dinas dan saya selaku sekretaris akan memberikan Sanksi kepada pegawai yang melanggar peraturan."

Dari hasil wawancara yang dilakukan dapat diketahui bahwa setiap pegawai memiliki rasa tanggung jawab yang sama dalam setiap pekerjaannya yang diberikan oleh atasannya sesuai dengan SOP yang berlaku.

Tanggung jawab dalam kinerja sangat penting melihat bagaimana pegawai merasa jika mereka memiliki tugas yang harus dilaksanakan dan tanggung jawab penuh terhadap pekerjaan tersebut terlebih lagi mengenai kepentingan umum, maka tanggung jawab ini menjadi sangat penting serta melihat sejauh mana pegawai turut serta dalam pelaksanaan tugas dan bagaimana pegawai dapat mempertanggungjawabkan pekerjaannya terhadap organisasi atau pimpinan yang mana jika tidak didukung dengan sanksi maka tanggung jawab menjadi hal yang tidak dapat ditaati sehingga apabila terdapat pegawai yang tidak bertanggungjawab terhadap pekerjaannya tentu dapat diberikan sanksi.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Dari observasi yang peneliti lakukan mengenai tanggung jawab yang dimiliki oleh pegawai adanya peraturan yang mengatur mengenai pemberian sanksi bagi pegawai yang tidak mengikuti semua peraturan saat melaksanakan tugasn dan pekerjaannya, sehingga hasil kuisioner, wawancara, dan observasi dapat disimpulkan indikator tanggung jawab dalam Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga di Kabupaten Kampar dikategorikan Baik.

3. Prakarsa

Prakarsa ialah kemampuan pegawai dalam mengembangkan ide/gagasan dan tindakan yang menunjang penyelesaian tugas, ide dan gagasan yang berasal dari pegawai ialah sebagai suatu cara mempercepat penyelesaian tugas dalam hal mewujudkan pasrtisipasi masyarakat dalam penyelenggaraan pendidikan. setelah menyebarkan kuisioner kepada responden berikut tanggapan responden pegawai Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga di Kabupaten Kampar indikator prakarsa pada tabel dibawah ini:

Tabel V. 6 Distribusi Tanggapan Responden Terhadap Indikator (Prakarsa)

No	Item yang dinilai	Jawaban responden			Jumlah Responden	Skor
		B	CB	KB		
1	Memberikan Ide Untuk Menyelesaikan Pekerjaan	72	6	-	88	228
2	Cepat dan Tanggal Dalam Melakukan Pekerjaan	60	28	7	88	216

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Total skor	**444**
Kategori	**Baik**

Sumber :Hasil Pengolahan data dan hasil survey Tahun 2018

Berdasarkan Tabel diatas, maka dapat diuraikan Kinerja Pegawai pada indikator Prakarsa dengan beberapa item penilaian yaitu Memberikan Ide Untuk Menyelesaikan Pekerjaan memilih jawaban Baik sebanyak 72 orang dan memilih jawaban Cukup Baik sebanyak 6 0rang, Cepat dan Tanggap Dalam Melakukan Pekerjaan memilih jawaban Baik sebanyak 60 orang dan memilih jawaban Cukup Baik sebanyak 28 orang, dapat dijelaskan dari 88 orang responden, dari Pegawai Negeri Sipil yang bekerja pada Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga di Kabupaten Kampar maka jawaban responden berdasarkan kuisioner yang penulis sebarkan bulan november 2018 dengan memperoleh total skor 444 dikategorikan Baik. kinerja pegawai yang ada pada Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga di Kabupaten Kampar jika dilihat dari indikator Prakarsa.

Berdasarkan tabel diatas dapat jawaban dikuatkan oleh hasil wawancara 1 November 2018 dengan kepala Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga di Kabupaten Kampar Bapak Drs.Santoso, M.Pd, mengatakan:

> *"Bahwa pegawai memberikan ide untuk menyelesaikan pekerjaannya itu sangat dibutuhkan apalagi dengan inovasi-inovasi yang baru, supaya pekerjaan tidak monoton dan tidak membosankan sehinggapekerjaan selesai dengan cepat, selama saya menjabat pegawai cukup baik dan cepat dalam mengeluarkan ide-ide baru disaat ada kegiatan yang dilakukan oleh pihak Disdikpora, asal tugas tidak bertentangan dengan peraturan yang berlaku."*

Hasil wawancara 1 November 2018 dengan Sekretaris DinasPendidikan, Kepemudaan dan Olahraga di Kabupaten Kampar Ibuk Dr. Neneng Suryani, M.Pd. mengatakan :

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

"Untuk menyelesaikan pekerjaan jangka waktu itu setiap unit atau perbidang itu sesuai dengan permintaan yang telah disepakati, sebisa mungkin sebelum jangka waktu yang telah ditentukan pegawai bisa menyelesaikan pekerjaannya sehingga bisa melanjutkan pekerjaan yang lainnya."

Dari hasil wawancara yang dilakukan dapat diketahui bahwa setiap pegawai diberikan kesempatan untuk memberikan ide-ide dalam menyelesaikan pekerjaannya, yang mana dapat melakukan inovasi dengan memamfaatkan keterampilan dan alat alat pendukung lainnya.

Prakarsa dari organisasi tentu akan meningkatkan kemampuan pegawai dalam bekerja dan dapat membuat pegawai merasa dihargai karena pendapatnya diterima, tentunya dalam organisasi publik hal ini jarang dapat dilakukan melihat adanya SOP yang telah ditetapkan, akan tetapi ide dan gagasan harusnya dapat muncul seketika yang mana seluruh ide dan gagasan ini harus mampu mendukung SOP dan tidak menyalahi peraturan yang berlaku sehingga dapat membantu pencapaian tujuan organisasi.

Dari hasil obervasi yang peneliti lakukan menganai cara cara pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dan memberikan ide ide baru yang tidak menyalahi aturan yang berlaku sehingga hasil kuisioner, wawancara dan Observasi dapat disimpulkan indikator prakarsa di Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga di Kabupaten Kampar dalam kategori Baik.

4. Disiplin

Disiplin ialah kesediaan pegawai dalam mematuhi peraturan organisasi dalam hal ini berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja, jumlah kehadiran dan keluar kantor bukan untuk urusan kantor, disiplin berkaitan dengan peratutan yang berlaku dan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

bagaimana pegawai dapat melaksanakan peraturan yang berlaku di organisasi. Setelah menyebarkan kuisioner kepada responden berikut jawaban responden pegawai di Dinas Pendidikan, Kepemudaan, dan Olahraga di Kabupaten Kampar mengenai indikator Disiplin pada tabel dibawah ini:

Tabel V. 7 Distribusi Tanggapan Responden Terhadap Indikator (Disiplin)

No	Item yang dinilai	Jawaban responden			Jumlah Responden	Skor
		B	KB	CB		
1	Kepatuhan Terhadap Peraturan	62	26	-	88	238
2	Ketepatan Waktu	73	15	-	88	249
Total skor						**487**
Kategori						**Baik**

Sumber :Hasil Pengolahan data dan hasil survey Tahun 2018

Berdasarkan Tabel diatas, maka dapat diuraikan Kinerja Pegawai pada indikator Disiplin dengan beberapa item penilaian yaitu Kepatuhan Terhadap Peraturan memilih jawaban Baik sebanyak 62 orang dan memilih jawaban Cukup Baik sebanyak 26 orang, Ketepatan Waktu memilih jawaban Baik sebanyak 73 orang dan memilih jawaban Cukup Baik sebanyak 15 orang, dapat dijelaskan dari 88 orang responden, dari Pegawai Negeri Sipil yang bekerja pada Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga di Kabupaten Kampar maka jawaban responden berdasarkan kuisioner yang penulis sebarkan bulan november 2018 dengan memperoleh total skor 487 dikategorikan Baik kinerja pegawai yang ada pada Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga di Kabupaten Kampar jika dilihat dari indikator Disiplin.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Berdasarkan tabel diatas dapat jawaban dikuatkan oleh hasil wawancara1 November 2018 dengan kepala Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga di Kabupaten Kampar Bapak Drs.Santoso, M.Pd, mengatakan :

> *"Bahwa teknis kepatuhan terhadap peraturan yang ada dikantor adalah pegawai dapat menyadari bahwa tugas dan tanggungjawabnya telah diatur sesuai dengan Undang-undang yang berlaku dan sekarang ini diberlakukan sistem dengan cara melakukan fingerprint,yaitu menggunakan absen secara sidik jari dari masing-masing pegawai saat datang maupun pulang kantor. dengan begitu secara online bisa diketahui pegawai yang tidak masuk atau meninggalkan kantor saat jam kantor dan tidak bisa berbohong."*

Hasil wawancara 1 November 2018 dengan Sekretaris DinasPendidikan, Kepemudaan dan Olahraga di Kabupaten Kampar Ibuk Dr. Neneng Suryani, M.Pd. mengatakan :

> *"Cara agar pegawai tepat waktu ialah dengan memberikan semangat atau motivasi kepada pegawai setiap apel maupun saat jam kerja, memberikan peringatan tertulis,memberikan penghargaan,dan yang paling terpenting ialah kesadaran dari dalam diri setiap pegawai apalagi ada peraturan yang dikeluarkan oleh bupati kampar Nomor 26 Tahun 2011 tentang Disiplin kerja pegawai Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga, di Kabupaten Kampar. apalagi bahwa disiplin adalah kunci segala kesuksesan dan apabila melanggarnya akan di beri sanksi yang tegas.selain itu "*

Dari hasil wawancara yang di lakukan dapat diketahui bahwa disiplin yang diberlakukan oleh DinasPendidikan, Kepemudaan dan Olahraga di Kabupaten Kampar selalu dihimbau secara langsung maupun tidak langsung melalui poster-poster yang ditempel di dinding sebagai peringatan apabila melanggar tentunya akan diberikan sanksi sesuai dengan pelanggarannya.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Disiplin merupakan salah satu bentuk dari sikap menataati peraturan, tentunya dalam organisasi formal terdapat peraturan yang mengikat tingkah laku sikap dan tindakan pegawai serta dalam pelaksanaan tugas, disiplin dalam organisasi dapat dilihat sejauh mana pegawai mentaati peraturan, datang sepat waktu dan tingkat kehadiran yang tinggi, maka dari itu disiplin harus didukung dengan sanksi untuk mengikat pegawai sehingga pelanggaran disiplin dapat ditindak dengan sanksi ringan maupun berat.

Dari hasil observasi yang penliti lakukan mengenai disiplin memang sekitar kantor Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga di Kabupaten kampardiberitahukan melaui poster-poster yang terdapat didinding, tetapi masih terdapat keterlambatan datang ke kantor walaupun telah diberlakukan sistem fingerprint.sehingga hasil kuisoner, wawancara dan observasi dapat disimpulkan indikator disiplin di Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga di Kabupaten kampar dalam kategori Baik.

5. Kerja Sama

Kerja sama adalah suatu usaha bersama antara orang perorangan atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Kerja sama merupakan interaksi yang paling penting karena pada hakikatnya manusia tidaklah bisa hidup sendiri tanpa orang lain sehingga ia senantiasa membutuhkan orang lain. Kerja sama dapat berlangsung manakala individu-individu yang bersangkutan memiliki kepentingan yang sama dan memiliki kesadaran untuk bekerja sama guna mencapai kepentingan mereka tersebut.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Kerja sama ialah kemampuan pegawai untuk membuat hubungan dengan pegawai lain dalam rangka menyelsaikan tugas, kerjasama dalam hal ini pegawai saling bekerja sama walaupun beda tugas dan fungi dari masing-masing pegawai guna mencapai tujuan yang hendak dicapai. Setelah menyebarkan kuisioner kepada responden berikut tanggapan responden Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga di Kabupaten kampar indikator kerjasama pada tabel dibawah ini:

Tabel V. 8 Distribusi Tanggapan Responden Terhadap Indikator (Kerja Sama)

No	Item yang dinilai	Jawaban responden			Jumlah Responden	Skor
		B	CB	KB		
1	Membina hubungan antar pegawai	66	22	-	88	242
2	melakukan kerjasama	74	2	2	88	226
Total skor						**468**
Kategori						**Baik**

Sumber :Hasil Pengolahan data dan hasil survey Tahun 2018

Berdasarkan Tabel diatas, maka dapat diuraikan Kinerja Pegawai pada indikator Kerja Sama dengan beberapa item penilaian yaitu Membina hubungan antar pegawai memilih jawaban Baik sebanyak 66 orang dan memilih jawaban Cukup Baik sebanyak 22 orang, melakukan kerjasama memilih jawaban Baik sebanyak 74 orang dan memilih jawaban Cukup Baik sebanyak 2 orang dan memilih jawaban Kurang Baik sebanyak 2 orang, dapat dijelaskan dari 88 orang responden, dari Pegawai Negeri Sipil yang bekerja pada Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga di Kabupaten Kampar maka jawaban responden berdasarkan kuisioner yang penulis sebarkan bulan november 2018 dengan memperoleh total skor 468 dikategorikan Baik kinerja pegawai yang ada pada Dinas

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga di Kabupaten Kampar jika dilihat dari indikator Kerja Sama.

Berdasarkan tabel diatas dapat jawaban dikuatkan oleh hasil wawancara1 November 2018 dengan kepala Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga di Kabupaten Kampar Bapak Drs.Santoso, M.Pd, mengatakan :

> *"Bahwa membina hubungan antar sesama pegawai ada susahnya ada mudahnya. Susahnya yaitu menghadapi pegawai yang anti demokrasi dalam artian sifat egois dalam diri seseorang itu sangat tinggi sehingga dia tidak bisa menerima pendapat dari orang lain selain itu pegawai yang memiliki sifat yang tertutup sehingga kita tidak bisa menetukan karakter ataupun kemampuan yang dimilikinya,, dan mudahnya disini cara memberikan sebuah bonus atau penghargaan kepada pegawai apabila kegiatan yang dibuat saling bekerja sama dengan tugas dan fungsi yang lainnya.akan tetapi untuk menyatukan perbedaan itu kita kembali lagi ke peraturan yang telah disepakati secara bersama sama dan berpedoman kepada ideologi negara yaitu pancasila."*

Hasil wawancara 1 November 2018 dengan Sekretaris Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga di Kabupaten Kampar Ibuk Dr. Neneng Suryani, M.Pd. mengatakan :

> *"Sejauh ini yang saya lihat hubungan kerja sama antar pegawai cukup baik,karena setiap ada kegiatan mereka saling berkontribusi antar sesama pegawai walaupun beda fungsi dan tugas pokoknya.contohnya saja pada saat hari olahraga didalam kepanitiaan kami melibatkan semua bidang baik itu keuangan kepemudaan dan lainnya.kenapa karna tidak bisa satu bidang saja yang bisa menangani kegiatan tentu memerlukan pihak keuangan untuk mencairkan dananya, butuh bidang kepemudaan untuk mencari pemuda pemuda yang berbakat khususnya yang berada didaerah Kabupaten Kampar."*

Dari hasil wawancara yang dialakukan dapat diketahui bahwa kerjasama dalam menjalankan kegiatan dalam satu organisasi itu sangatlah penting, supaya pekerjaan yang hendak dikerjakan terlaksana dengan cepat dan baik.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Dalam pelaksanaan tugas untuk mempercepat penyelesaiannya tentunya membutuhkan kerjasama dengan bagian yang lain dalam organisasi dari bidang lain untuk pekerjaan didalam maupun diluar organisasi.kerja sama antar dua orang atau dua organisasi ini dipandang sangat penting dikarenakan dengan melakukan kerjasama dapat memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mendapatkan ilmu dan pengalaman baru yang belum didapati sebelumnya. Dengan bekerja sama pekerjaan yang terasa sulit akan menjadi lebih ringan dan mudah untuk diselesaikan. Hal itu karena dikerjakan oleh banyak orang yang saling memberi dukungan atara satu dengan yang lain.

Dari hasil observasi yang peneliti lakukan mengenai kerja sama antar pegawai sangatlah penting supaya dalam menyelesaikan pekerjaan cepat dan tepat waktu, Dengan menjalin kerja sama maka sesulit apapun masalah yang ada akan bisa cepat terselesaika. Sebab tidak hanya mengandalkan satu orang saja dalam menyelesaikan masalah, namun banyak orang yang bersatu, saling mendukung antara satu dengan yang lain. Dengan begitu maka pekerjaan akan cepat terselesaikan dan cepat mendapatkan hasil. sehingga hasil kuisioner, wawancara dan observasi mengenai indikator kerja sama di Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kampar dalam kategori Baik.

Setelah melakukan pembahasan dari masing-masing responden indikator kinerja, untuk melihat hasil akhir dari tanggapan responden dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

TabelV.9 Rekapitulasi Distribusi Tanggapan Responden PenelitianTerhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan, Kepenudaan dan OlahragaDI Kabupaten Kampar.

No	Indikator	Item yang di nilai	Kategori penilaian			Jumlah responden	skor	Jumlah skor	Kategori
			B	CB	KB				

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

1	Keterampilan kerja	Penguasaan peralatan	78	10	-	88	254	498	Baik
		Penguasaan teknik	68	20	-	88	244		
2	Tanggung Jawab	Turut Serta Dalam Melaksanakan Pekerjaan	70	18	-	88	246	507	Baik
		Pemberian Sanksi	85	3	-	88	261		
3	Prakarsa	Memberikan Ide Untuk Menyelesaikan Pekerjaan	72	6	-	88	228	444	Baik
		Cepat dan Tanggal Dalam Melakukan Pekerjaan	60	18	-	88	216		
4	Disiplin	Kepatuhan Terhadap Peraturan	62	26	-	88	238	487	Baik
		Ketepatan Waktu	73	15	-	88	249		
5	Kerja Sama	Membina hubungan antar pegawai	66	22	-	88	242	468	Baik
		melakukan kerjasama	74	2	2	88	226		
Total Skor		**2404**							
Kategori Variabel		**Baik**							

Sumber: Hasil Pengolahan data dan hasil survey 2018

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Keterangan:

B :Baik

CB :Cukup Baik

KB :Kurang Baik

Dari tabel V.9 diatas dapat disimpulkan bahwa keseluruhan indikator dan item pertanyaan yang ditanggapi responden memperoleh total skor 2404 dikategorikan “Baik” dengan rincian item pertanyaan keterampilan kerja memperoleh skor 498 dengan kategori Baik”, Tanggung Jawab memperoleh skor 507 dengan kategori “Baik”, Prakarsa memperoleh skor 444 dengan kategori “Baik”, Disiplin memperoleh skor 487 dengan kategori “Baik”, Kerja Sama memperoleh skor 468 dengan kategori “Baik”.

Berdasarkan hasil- hasil tersebut diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja yang diberikan oleh para pegawai pada Dinas Pendidikan,Kepemudaan dan Olahraga di Kabupaten Kampar sudah baik. Hal ini terlihat dari kualitas pegawai itu sendiri dalam menyelesaikan pekerjaannya, yang semua pekerjaan itu diselesaikan berpedoman kepada tugas dan fungsi pegawai masing-masing bidangnya dengan rasa tanggungjawab yang tinggi, ketelitian dalam bekerja dan kesungguhan yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan, jumlah pekerjaan yang banyak tidak menjadi beban kerja bagi pegawai dalam menyelesaikannya, hal ini dikarenakan pegawai yang bekerja pada Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga di Kabupaten Kampar memiliki kualitas Sumber Daya Manusia yang bagus/memadai dan pengetahuan yang luas tentang pekerjaan yang ditekuni sehingga semua pekerjaan dapat terselesaikan secara efektif dan efisien.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

D. Faktor-faktor Penghambat yang Memperngaruhi Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga di Kabupaten Kampar.

Adapun faktor-faktor penghambat yang mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil dan Honorer pada Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga di Kabupaten Kampar antara lain sebagai berikut:

1) Kurangnya pelatihan-pelatihan kerja terhadap pegawai.
2) Pegawai masih menunda pekerjaannya.
3) Faktor internal dan faktor eksternal dari pegawai itu sendiri.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Dokumen ini adalah Arsip Milik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR PUSTAKA

Afifuddin. 2010. *Pengantar Administrasi Pembangunan*. Bandung:Alfabeta

Ali, Faried. 2011.*Teori dan Konsep Administrasi*. Jakarta: Rajawali Pers

Hamin, Sufian.2005. *Administrasi, Organisasi dan Manajemen*. Uir Press: Pekanbaru

Hasibuan, Melayu SP.2009. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta : BPFE.

Hasibuan, Melayu 2001. *Kinerja dan Prestasi Kerja*, Jakarta: Bumi Aksara

Hasibuan, Melayu SP, 2001, *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.

Kusdi, 2009, *Teori Organisasi dan Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.

Mangkunegara, Prabu.2005.Bandung.Refika Aditama.

Mangkunegara. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya, Jakarta

Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung, Resdakarya

Pasolong, Harbani. 2010.*Teori Administrasi Publik*. Bandung:Alfabeta

Pasolong, Harbani. 2007, *Teory Administrasi Publik*. Bandung:Alfabata

Rachmawati, Ike Kusdyah, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta CV Andi

Robbins, Stephan. 2006, *Perilaku Organisasi*. Jakarta; Indeks

Sedarmanto, 2009, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta, Pustaka Pelajar

Siswanto. 2013. *Pengantar Manajemen. Jakarta*: Bumi Aksara

Sondang, P Siagian. 2003. *Filsafat Administrasi*. Jakarta. Bumi Aksara

Sugiono, 2010. *Metode Penelitian Administrasi Negara Indonesia*, Bandung

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatifdan R&D*. Bandung. Alfabeta.

Sunyoto, Danang.2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

Zulkifl, 2005.*Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen. Pekanbaru, UIR Press.*

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Zulkifli, Nurmasari. 2015. *Fungsi-fungsi Manajemen.* Pekanbaru: UIR Press

Zulkifli, Yogia. A. Moris.2014. *Fungsi-fungsi Manajemen*. Pekanbaru:UIR Press

Zulkifli, 2009.*Fungsi-fungsi Manajemen*. Pekanbaru,UIR Press

DOKUMENTASI

Buku *Pedoman Penulisan Usulan Penelitian, Skripsi, dan Kertas Kerja Mahasiswa*, 2013. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau Pekanbaru.

Peraturan Bupati Kampar Nomor 26 Tahun 2011 pasal 2 Tentang Disiplin Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga di Kabupaten Kampar.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :