

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

---

**ANALISIS KINERJA PEGAWAI UNIT PELAKSANA TEKNIS (UPT)  
DINAS PENDIDIKAN KECAMATAN BUKIT BATU KABUPATEN  
BENGKALIS**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Strata  
Satu  
Bidang Ilmu Sosial Program Studi Ilmu Administrasi Publik Pada  
Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik  
Universitas Islam Riau*



**ILHAM RANDY KURNIAWAN**  
NPM : 137110084

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
PEKANBARU**

**2019**

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

---

**PERSETUJUAN TIM PEMBIMBING**

Nama : Ilham Randy Kurniawan  
NPM : 137110084  
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik  
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S.1)  
Judul Skripsi : Analisis Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis (UPT)  
Dinas Pendidikan Kecamatan Bukit Batu Kabupaten  
Bengkalis.

Format sistematika dan pembahasan materi masing-masing materi dalam bab dan sub-bab dalam skripsi ini telah dipelajari dan dinilai relatif telah memenuhi ketentuan-ketentuan normatif dan kriteria metode penelitian ilmiah, oleh karena itu dinilai layak serta dapat disetujui untuk diuji dalam sidang ujian konferehensif.

Pekanbaru, 16 April 2019

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Hendry Andry, S.Sos., M.Si.

Dia Meirina Suri, S.Sos., M.Si

Turut Menyetujui

Program Studi Ilmu Administrasi Publik

Ketua,

Hendry Andry, S.Sos., M.Si.

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

---

**PERSETUJUAN TIM PENGUJI**

Nama : Ilham Randy Kurniawan  
NPM : 137110084  
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik  
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S.1)  
Judul Skripsi : Analisis Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis (UPT)  
Dinas Pendidikan Kecamatan Bukit Batu Kabupaten  
Bengkalis.

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

Pekanbaru, 11 April 2019

Ketua,

Sekretaris,

La Ode Syarfan, SE., M.Si

EMA Fitri Lubis, S.Sos., M.Si  
Anggota

Hendry Andry, S.Sos., M.Si

Mengetahui  
Wakil dekan I

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

**PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama : Ilham Randy Kurniawan  
NPM : 137110084  
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik  
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S.1)  
Judul Skripsi : Analisis Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis (UPT) Dinas Pendidikan Kecamatan Bukit Batu Kabupaten Bengkalis.

Naskah Skripsi ini benar telah dilakukan perbaikan dan penyempurnaan oleh mahasiswa bersangkutan sesuai dengan koreksi dan masukan tim penguji dan dinilai telah memenuhi persyaratan administrative dan akademis, oleh karena itu dapat di sahkan sebagai Sebuah Karya Ilmiah.

Pekanbaru, 11 April 2019

An.Tim penguji  
Sekretaris

Ketua

La Ode Syarfan, SE., M.Si

Ema Fitri Lubis, S.Sos., M.Si

Turut Menyetujui,

Wakil Dekan I

Prodi Ilmu Administrasi Publik  
Ketua,

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

Hendry Andry, S.Sos, M.Si

## KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb

Dengan mengucapkan Alhamdulillah, penulis merasa sangat bersyukur atas petunjuk dan penerangan yang telah diberikan Allah SWT, sehingga penulis dapat menyelesaikan Usulan Penelitian ini yang penulis beri judul : **“Analisis Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis (UPT) Dinas Pendidikan Kecamatan Bukit Batu Kabupaten Bengkalis.”** Shalawat beriring salam penulis kirimkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah memberi suri tauladan dan pengajaran, sehingga terbukalah berbagai hikmah ilmu pengetahuan yang bermanfaat bagi umat manusia hingga akhir zaman.

Penulisan Skripsi ini adalah salah satu syarat yang harus penulis tempuh dalam meraih gelar kesarjanaan pada jurusan Ilmu Administrasi program studi Ilmu Administrasi Publik di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau, dimana penulis menekuni ilmu pengetahuan untuk menambah wawasan penulis tentang ilmu-ilmu sosial dan ilmu politik.

Pada kesempatan ini, tidak lupa penulis menyampaikan terimakasih baik secara langsung maupun tidak langsung atas segala dukungan, bantuan, bimbingan, pengarahan, nasehat, dan pemikiran dari berbagai pihak selama proses studi dan juga selama proses penyusunan Skripsi ini.

Penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Rektor Universitas Islam Riau Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, SH., MCL bersama jajarannya yang telah menyediakan dan memberikan

- kesempatan pada penulis dalam menimba ilmu pada lembaga pendidikan yang beliau pimpin.
2. Dekan Fisipol Bapak Dr. Moris Adidi Yogia, S.Sos., M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik yang memberikan kesempatan pada penulis dalam menimba ilmu pada fakultas yang beliau pimpin.
  3. Bapak Hendry Andry, S.Sos., M. Si, selaku Prodi Ilmu Administrasi Publik yang telah memfasilitasi serta membagi ilmu pengetahuan sehingga telah memperluas wawasan dan sangat membantu penulis dalam penyusunan Usulan Penelitian ini.
  4. Bapak Hendry Andry, S.Sos., M. Si, selaku pembimbing I dan Ibu Dia Meirina Suri, S.Sos., M.Si, selaku pembimbing II yang telah berkenan meluangkan waktunya untuk memberi arahan serta masukan kepada penulis selama proses bimbingan berlangsung.
  5. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau yang dalam hal ini tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu yang mana telah mendidik dan memberikan arahan sehingga penulis dapat menyelesaikan Usulan Penelitian ini.
  6. Kepala Tata Usaha Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau beserta Staf yang telah membantu penulis dalam pengurusan administrative.

7. Kepada Ayah, Ibu, dan keluarga tercinta yang selalu mendoakan dan memotivasi penulis hingga selesainya penulisan usulan penelitian ini;
8. Rekan-rekan seperjuangan Andi Setiyawan, Nurlis Sapita, Erni Junita, Edi Erka, dan Dila yang selalu mengingatkan dan memotivasi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Naskah Skripsi ini penulis sadari bahwa masih banyak terdapat kesalahan dan kekurangan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat positif diharapkan dari semua pihak yang telah membaca Naskah Skripsi ini untuk kesempurnaan Skripsi penulis.

Akhir kata penulis berharap semoga Skripsi ini akan dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan dan semoga ilmu yang penulis peroleh ini dapat berguna untuk pengembangan ilmu pengetahuan serta bagi Nusa dan Bangsa.

Wabillahaufik wal hidayah, Wassalamualaikum Wr. Wb.

Pekanbaru, 16 April 2019

Penulis

Ilham Randy Kurniawan

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>PERSETUJUAN TIM PEMBIMBING .....</b>	<b>ii</b>
<b>PERSETUJUAN TIM PENGUJI .....</b>	<b>iii</b>
<b>BERITA ACARA UJIAN KONFREHENSIF .....</b>	<b>iv</b>
<b>PENGESAHAN SKRIPSI .....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>x</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH .....</b>	<b>xi</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xii</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	9
C. Tujuan Penelitian .....	10
D. Manfaat Penelitian .....	10
<b>BAB II STUDI KEPUSTAKAAN DAN KERANGKA PIKIR.....</b>	<b>11</b>
A. Studi Kepustakaan.....	11
1. Konsep Administrasi.....	11
2. Konsep Organisasi .....	12
3. Konsep Manajemendan Sumber Daya .....	14
4. Pengertian pegawai .....	20
5. Pengertian Pegawai Negri Sipil .....	20
6. Pengertian Kinerja.....	23
7. Indikator Kinerja .....	25
8. Penilaian Kinerja.....	27
B. Kerangka Pikir .....	29
C. Konsep Operasional.....	30
D. Operasional Variabel .....	32
E. Teknik Pengukuran.....	32
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>37</b>
A. Tipe Penelitian .....	37
B. Lokasi Penelitian.....	37
C. Populasi Dan Sampel.....	37
D. Teknik Pengukuran Sampel.....	38
E. Jenis dan Sumber Data .....	38
1. Data primer .....	38
2. Data sekunder .....	38

F. Teknik Pengumpulan Data .....	39
1. Observasi .....	39
2. Wawancara .....	39
3. Kuisisioner .....	39
G. Teknik Analisis Data .....	39
<b>BAB IV DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN .....</b>	<b>4</b>
A. Keadaan Geografis Kecamatan Bukit Batu.....	40
B. Sejarah UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Bukit Batu .....	42
C. Tugas Dan Fungsi UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Bukit Batu .....	43
<b>BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>4</b>
A. Identitas Responden .....	45
1. Umur .....	45
2. Jenis kelamin.....	46
3. Tingkat Pendidikan .....	46
B. Hasil Penelitian tentang Analisis Kinerja Pegawai UPT .....	47
1. Kuantitas .....	48
2. Kualitas .....	50
3. Pelaksanaan Kerja .....	52
4. Tanggung Jawab.....	54
<b>BAB VI PENUTUP .....</b>	<b>58</b>
A. Kesimpulan .....	58
B. Saran .....	59
<b>DAFTAR KEPUSTAKAAN .....</b>	<b>60</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>63</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel		Halaman
1.1	Lembaga pendidikan yang dipantau UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Bukit Batu.....	5
1.2	Jumlah Pegawai Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendidikan Kecamatan Bukit Batu kabupaten Bengkalis.....	7
1.3	Daftar Fasilitas Kantor UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Bukit Batu.....	8
2.1	Operasional Variabel.....	32
2.2	Sampel Penelitian.....	38
5.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	45
5.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	46
5.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan.....	47
5.4	Jawaban Mengenai Indikator Kuantitas kinerja pegawai UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Bukit Batu.....	48
5.5	Jawaban Mengenai Indikator Kualitas kinerja pegawai UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Bukit Batu.....	51
5.6	Jawaban Mengenai Indikator Pelaksanaan kerja pegawai UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Bukit Batu.....	53
5.7	Jawaban Mengenai Indikator tanggung jawab kinerja pegawai UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Bukit Batu.....	55
5.8	Rekapitulasi tanggapan Responden Pegawai UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Bukit Batu.....	57

## DAFTAR GAMBAR

Gambar		Halaman
II.1	Kerangka fikir Analisis Kinerja Pegawai UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Bukit Batu.....	30
IV.1	Struktur organisasi UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Bukit Batu.....	44



## SURAT PERNYATAAN

Saya mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau peserta Ujian Konferehensif Usulan Penelitian (UP) yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ilham Randy Kurniawan  
NPM : 137110084  
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik  
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S.1)  
Judul Skripsi : Analisis Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis (UPT) Dinas Pendidikan Kecamatan Bukit Batu Kabupaten Bengkalis.

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

1. Bahwa, naskah Skripsi ini adalah benar hasil karya saya sendiri (tidak karya plagiat) yang saya tulis sesuai dan mengacu kepada kaidah-kaidah metode penelitian ilmiah dan penulisan karya ilmiah.
2. Bahwa, keseluruhan persyaratan administratif, akademik dan keuangan yang melekat padanya benar telah saya penuhi sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan Fakultas dan Universitas;
3. Bahwa, apabila dikemudian hari ditemukan dan terbukti secara syah bahwa saya ternyata melanggar dan atau belum memenuhi sebagian atau keseluruhan atas pernyataan butir 1 dan 2 tersebut di atas, maka saya menyatakan bersedia menerima sanksi pembatalan hasil ujian komprehensif yang telah saya ikuti serta sanksi lainnya sesuai dengan ketentuan Fakultas dan Universitas serta Hukum Negara RI.

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

Pekanbaru, 16 April 2019  
Pelaku pernyataan,

Ilham Randy Kurniawan

# ANALISIS KINERJA PEGAWAI UNIT PELAKSANA TEKNIS DINAS PENDIDIKAN KECAMATAN BUKIT BATU KABUPATEN BENGKALIS

## ABSTRAK

Ilham Randy Kurniawan

Kata kunci : Kinerja, Pegawai, Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendidikan

Penelitian ini untuk mengetahui kinerja pegawai di Unit Pelaksana Teknis (UPT) Dinas Pendidikan Kecamatan Bukit Batu Kabupaten Bengkalis berdasarkan indikator kuantitas, kualitas, pelaksanaan kerja, dan tanggung jawab. Tipe penelitian yang berlokasi di Kecamatan Bukit Batu ini menggunakan metode observasi, interview, dan kuisioner. Data yang terkumpul dari alat ini dijadikan bahan baku utama untuk menganalisis kondisi empiris dan kebenaran tujuan penelitian pada lokasi teliti. Terdapat 1 populasi dengan 8 sampel yang diambil sebagai objek penelitian ini. Jenis dan teknik pengumpulan data terdiri dari data primer yaitu dengan cara wawancara dan kuisioner serta teknik data sekunder dengan menggunakan observasi. Berdasarkan teknik analisa ini peneliti menilai dan menyimpulkan bahwa kinerja pegawai Unit Pelaksana Teknis dinas Pendidikan Kecamatan Bukit Batu berada di interval tinggi atau baik. Rekomendasi yang perlu dipertimbangkan terutama pada disiplin serta kerjasama membangun dan mencapai tujuan organisasi dalam menunjang kinerja pegawai yang lebih baik.

**PERFORMANCE ANALYSIS OF EMPLOYEE TECHNICAL UNIT AT  
EDUCATION DEPARTMENT OF BUKIT BATU DISTRICT, BENGKALIS  
DISTRICT**

**ABSTRACT**

Ilham Randy Kurniawan

*Keywords : Performance, Employee, Technical Unit at Education Department.*

*This research is to find out the performance of employees in the Technical Implementation Unit (UPT) of the Education Office of the Bukit Batu Subdistrict, Bengkalis Regency based on indicators of quantity, quality, work implementation, and responsibility. This type of research located in Bukit Batu District uses observation, interview, and questionnaire methods. The data collected from this tool is used as the main raw material to analyze the condition of the emopiris and the correctness of the research objectives at the meticulous location. There is 1 population with 8 samples taken as the object of this research. The types and techniques of data collection consist of primary data, namely by means of interviews and questionnaires and secondary data techniques using observation. Based on this analysis technique the researcher assessed and concluded that the performance of the Bukit Batu District Education Office Technical Implementation Unit staff was at a moderate or fairly good interval. Recommendations that need to be considered especially in discipline and cooperation in building and achieving organizational goals in supporting better employee performance.*

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Administrasi adalah usaha dan kegiatan yang berkenaan dengan penyelenggaraan kebijaksanaan untuk mencapai tujuan. Pengertian administrasi juga dibedakan menjadi dua yaitu pengertian administrasi dalam arti sempit dan pengertian administrasi dalam arti luas. Administrasi dalam arti sempit adalah kegiatan yang meliputi dari catat-mencatat, surat-menyurat, pembukuan ringan, ketik-mengetik, agenda, dan sebagainya yang memiliki sifat teknis ketatausahaan. Sedangkan pengertian administrasi bersifat luas adalah seluruh proses kerja sama dari dua orang atau lebih atau organisasi dalam mencapai tujuan dengan pemanfaatan sarana dan prasarana tertentu secara berdaya guna dan berhasil.

Organisasi merupakan suatu sistem yang terdiri dari pola aktivitas kerja sama yang dilakukan secara teratur dan berulang-ulang oleh sekelompok orang untuk mencapai suatu tujuan. Siagian (2003: 6) merumuskan definisi organisasi adalah setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja sama serta secara formal terkait dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan dalam ikatan yang terdapat seorang/beberapa orang yang disebut atasan dan seorang/sekelompok yang disebut bawahan. Manusia sebagai penggerak organisasi, dalam era pembangunan nasional sangat dirasakan kehadirannya oleh organisasi. Seluruh keluaran organisasi tergantung dari prakarsa dan karya sumber daya manusia. Sehingga hampir disetiap masalah sumber daya manusia sebagai aparatur dipandang sebagai faktor yang menentukan keberhasilan program.

Sehingga berjalannya penyelenggaraan suatu organisasi secara efektif dan efisien sangat ditentukan oleh sumber daya manusia.

Modal atau bahan-bahan yang dimiliki organisasi walaupun berkualitas, namun apabila tidak ada campur tangan manusia di dalamnya tentu akan sangat sulit mencapai tujuan organisasi tersebut. Oleh karena itu pengembangan dan pemberdayaan sumber daya manusia hendaknya dilakukan secara maksimal dan terarah.

Manajemen sumber daya manusia yang efektif berkaitan langsung dengan keberhasilan upaya peningkatan kinerja pegawai, baik pada tingkat individual, tingkat kelompok kerja, dan pada tingkat organisasi. Keberhasilan manajemen dalam suatu organisasi sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang ada pada organisasi tersebut, artinya manusia yang memiliki daya, kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan dalam setiap pelaksanaan kegiatan organisasi sehingga akan terwujud kinerja sebagaimana yang diharapkan.

Demikian untuk meningkatkan kualitas mutu pendidikan salah satunya dipengaruhi oleh kualitas personalia pendidikan. Pegawai menjadi ujung tombak keberhasilan pelaksanaan dan tercapainya tujuan organisasi. Pada dasarnya setiap orang memiliki tingkatan yang berbeda dalam mengerjakan tugas. Kinerja tergantung pada keinginan, motivasi, usaha dan kemampuan dari masing-masing individu. Suprihanto (2004: 86) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah bakat, pendidikan, dan latihan, lingkungan dan fasilitas, iklim kerja, motivasi dan kemampuan hubungan industrial, teknologi manajemen, kesempatan berprestasi dan lain sebagainya.

Dalam hal ini pegawai memiliki peranan dalam mendukung tercapainya tujuan dari organisasi atau instansi pemerintahan. Sesuai dengan peranan pegawai tersebut, dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 5 Tahun 2014 tentang perubahan atas Undang-Undang No. 43 tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian dalam Pasal 1 ayat 2 dan ayat 3 disebutkan bahwa “Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. Pegawai Negeri adalah setiap Warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, atau disertai tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.”

Sesuai dengan pasal tersebut maka setiap Warga Negara Indonesia dapat diangkat menjadi pegawai negeri jika memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dan selanjutnya akan diangkat oleh pejabat yang berwenang dengan disertai tugas sesuai dengan jabatan yang diterima dan akan memperoleh gaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dengan disertai tugas dalam suatu jabatan, Pegawai Negeri juga memiliki kewajiban sesuai dengan Peraturan

Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang tertuang dalam Pasal 3 bagian kesatu tentang Kewajiban Pegawai Negeri. Sesuai dengan beberapa ayat yang ada didalamnya dijelaskan bahwa selain mengucapkan janji sebagai PNS, menaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan PNS juga wajib melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab, bekerja dengan jujur, tertib, cermat dan bersemangat, masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja, mencapai sasaran kerja pegawai dan memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat. Maka dari itu pegawai sangatlah berperan dalam menjalankan mekanisme kegiatan guna mencapai tujuan dari instansi pemerintahan. Salah satu unsur dalam PNS adalah tenaga kependidikan, mereka yang termasuk dalam tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat oleh pejabat yang berwenang untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Hal ini seiring dengan UU Sisdiknas No 20 Tahun 2003 pasal 1 ayat 5 disebutkan bahwa Tenaga Kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Kemudian pada pasal 39 tentang Pendidik dan Tenaga Kependidikan Pasal 1 menyebutkan bahwa “Tenaga Kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan”. Dengan berbagai tugas yang dimiliki oleh tenaga kependidikan diperlukan kinerja yang optimal, tanpa kinerja yang optimal tujuan dari instansi akan sulit dicapai. Keberhasilan instansi dalam mencapai tujuan merupakan salah satu cerminan organisasi yang efektif. Penilaian

kinerja pegawai dalam organisasi merupakan hal yang penting karena bermanfaat untuk mengetahui efektifitas kinerja pegawainya sehingga tujuan organisasi yang sebelumnya telah menjadi kesepakatan bersama dapat tercapai.

Penilaian kinerja pegawai dalam instansi pemerintah mempunyai aturan yang baku dalam penilaian kinerja pegawai yaitu dengan SKP (Sasaran Kerja Pegawai) yang dilakukan pada tiap akhir tahun. Namun penilaian kinerja itu sendiri tidak semata-mata hanya didasarkan pada SKP, dapat pula dilakukan penilaian kinerja yang bersifat lebih umum untuk mempermudah atasan dalam menilai kinerja bawahannya. Penilaian kinerja diperlukan untuk mengetahui keberhasilan seseorang, dalam hal ini pegawai dengan menilai pekerjaan yang telah dilaksanakan.

Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis dalam menjalankan tugasnya dalam bidang pendidikan dibantu oleh UPT (Unit Pelaksana Teknis), merupakan lembaga yang melaksanakan kebijakan pendidikan di Kota Bengkalis dalam lingkup Kecamatan, yaitu menyediakan layanan, pembinaan, pengembangan, pemantau pendidikan di tingkat pendidikan anak usia dini (Taman Kanak-kanak) sebanyak 8 Tk, dan tingkat pendidikan dasar (SD dan SMP) sebanyak 18 SD, 4 SMP dan pendidikan normal pendidikan normal yang di maksud adalah seperti kelompok bermain, bisa kita tabel berikut:

**Tabel I.1 :Lembaga pendidikan yang dipantau UPT Pendidikan Kecamatan Bukit Batu**

No	Nama Sekolah	Jumlah
1	Taman Kanak-kanak	8
2	SD	18
3	SMP	4
4	Pendidikan Non Formal	2
Total		32

Pembentukan Unit Pelaksana Teknis ini berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor. 12 Tahun 2017 Tentang “Pedoman Pembentukan Dan Klasifikasi Cabang Dinas Dan Unit Pelaksana Teknis Daerah”.Kemudian berdasarkan Peraturan Bupati Benngkalis Nomor 43 Tahun 2017 tentang Pembentukan Organisasi Dan Tata Kerja UPT Pendidikan di Kecamatan Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis merupakan pelaksana sebagian tugas dan fungsi Dinas Pendidikan di Kecamatan. Unit Pelaksana Teknis berkedudukan dibawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Dinas Pendidikan dan secara operasional berkoordinasi dengan camat.

Unit Pelaksana Teknis Pendidikan mempunyai tugas:

1. Melakukan penghimpunan data yang berkaitan dengan pendidikan di Kecamatan, sebagai bahan masukan dalam penyusunan program kerja Dinas Pendidikan sesuai dengan ketentuan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
2. Melaksanakan koordinasi penyelenggaraan pendidikan anak usia dini, sekolah dasar dan pendidikan non formal.

3. Melaksanakan administrasi penyelenggaraan pendidikan anak usia dini (Taman Kanak-kanak), pendidikan dasar (SD dan SMP) dan pendidikan non formal.
4. Melaksanakan pengawasan dan pengendalian penyelenggaraan pendidikan anak usia dini, sekolah dasar dan pendidikan non formal
5. Melakukan pembinaan dan pengendalian terhadap ASN dan personil UPT Pendidikan.
6. Melaksanakan tugas lainnya yang diberikan oleh Kepala Dinas

UPT Pendidikan Kecamatan Bukit Batu kabupaten Bengkalis mempunyai pegawai sebagai berikut:

**Tabel I.2 : Jumlah Pegawai Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendidikan Kecamatan Bukit Batu kabupaten Bengkalis**

No	Jabatan	Jumlah	Status
1	Ka. UPT	1	PNS
2	Sub Bag Tata Usaha	1	PNS
3	Pengawas Sekolah TK/SD/SMP	1	PNS
4	Staf Pelaksana TU	4	PNS
6	Operator Pendataan	1	Honorar
5	Kebersihan	1	Honorar
6	Keamanan	1	Honorar
Total		10	

*Sumber: UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Bukit Batu 2018*

Dari tabel dapat diketahui pegawai kantor Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendidikan Kecamatan Bukit Batu berjumlah 10 orang dengan 1 kepala UPT, 1 Sub Bagian Tata Usaha dan 5 orang pengawas TK/SD.SMP, 1 pelaksana TU, 1 orang keamanan dan 1 orang kebersihan. Untuk menunjang Fasilitas kerja yang disediakan oleh kantor pemerintahan yang merupakan sarana dan prasarana untuk

memudahkan pekerjaan. Fasilitas kerja yang memadai dengan kondisi yang layak pakai dan terpelihara dengan baik akan membantu kelancaran proses kerja dalam suatu organisasi. Pemberian fasilitas yang lengkap juga dijadi salah satu pendorong untuk bekerja. Fasilitas kerja harus menjadi perhatian dari pada setiap organisasi karena dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Berikut fasilitas alat penunjang pelaksana pekerjaan kantor UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Bukit Batu:

**Tabel 1.3 : Daftar Fasilitas Kantor UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Bukit Batu**

No	Jenis Barang / Nama Barang	Bahan	Jumlah Barang	Tahun Pembuatan	Keadaan Barang		
					Baik	Kurang Baik	Rusak Berat
1	Lemari	Kayu	2	2010	2		
2	Rak Buku	Kayu	3	2009	3		
3	Meja Tulis	Kayu	16	2009	14	2	
4	Kursi Tamu	Kayu	2 set	2010	2		
5	Komputer	Elektro	6	2010	3	1	2
	Printer	Elektro	3	2010	2		1
6	Dispenser	Elektro	2	2015	2		
7	Loker	Besi	1	2009	1		
8	Kursi kerja	Kayu	16	2009	14	2	
Total			51		43	5	3

*Sumber: UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Bukit Batu 2018*

Dilihat dari tabel 1.2 untuk fasilitas alat penunjang kerja pegawai ada beberapa alat bantu kerja yang rusak dan kurang baik, hal ini dapat mengganggu

penyelesaian tugas dan kerja pegawai, ini dapat dilihat dengan adanya 2 unit komputer yang rusak dan 1 unit printer yang rusak.

Dari hasil pengamatan di kantor UPT Kecamatan Bukit Batu dengan melakukan wawancara dengan Kasubag TU pada tanggal 5 dan 6 Agustus 2018 permasalahan atau fenomena yang terjadi di UPT Kecamatan Bukit Batu yaitu:

1. Banyaknya beban kerja lainnya yang diberikan kepala Dinas Pendidikan, tidak sesuai dengan jumlah pegawai yang ada di Kantor UPT.
2. Adanya kebiasaan sebagian pegawai menunda pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan atau Dinas Pendidikan Kecamatan Bukit Batu menyebabkan penyelesaian pekerjaan sering terlambat, hal ini berkaitan dengan tugas UPT yaitu melaksanakan pembinaan dan pengendalian terhadap ASN dan personil UPT Pendidikan.
3. Dengan jumlah pegawai UPT 8 orang, sebagian dari pegawai seringkali keburu pekerjaan di hari-hari terakhir *deadline*, dan mengakibatkan pekerjaan ada yang tidak selesai tepat waktu, seperti tugas UPT dalam melaksanakan pengawasan dan pengendalian penyelenggaraan pendidikan anak usia dini, sekolah dasar dan pendidikan non formal. karena jumlah pegawai tidak sebanding dengan Jumlah sekolah yang ada di kecamatan Bukit Batu kabupaten Bengkalis

Dari fenomena yang ada tersebut maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul: **“Analisis Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis (UPT) Dinas Pendidikan Kecamatan Bukit Batu Kabupaten Bengkalis”**.

### **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian yang terdapat dalam latar belakang maka rumusan masalah untuk penelitian ini, sebagai berikut: Bagaimana kinerja pegawai di Unit Pelaksana Teknis (UPT) Dinas Pendidikan Kecamatan Bukit Batu Kabupaten Bengkalis?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah: Untuk mengetahui Kinerja pegawai di Unit Pelaksana Teknis (UPT) Dinas Pendidikan Kecamatan Bukit Batu Kabupaten Bengkalis.

### **D. Manfaat Penelitian secara Teoritis, Akademis dan Praktis**

#### 1. Teoritis

Dapat memberikan masukan dalam pengembangan ilmu-ilmu sosial khususnya ilmu administrasi publik.

#### 2. Akademis

Dapat menjadi bahan informasi bagi peneliti lainnya yang mengkaji kinerja pegawai di masa yang akan datang

#### 3. Praktis

Dapat menjadi bahan evaluasi kinerja pegawai pada kantor dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis kususnya UPT pendidikan kecamatan Bukit Batu.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :  
**Perpustakaan Universitas Islam Riau**

## BAB II

### STUDI KEPUSTAKAAN DAN KERANGKA PIKIRAN

#### A. Studi Kepustakaan

##### 1. Konsep Administrasi

Sebagai kerangka acuan berpikir dalam memecahkan masalah pokok yang diajukan dalam penelitian ini, maka penulis akan memaparkan dan menjelaskan konsep-konsep atau teori yang ada relevansinya untuk mendukung pemecahan masalah diatas.

Istilah administrasi berasal dari bahasa Latin ad dan ministrate yang berarti: membantu, melayani atau memenuhi.

Menurut John A.Vieg dalam Frit Morstein Max 1959 (dalam wirman 2012:8) dalam arti yang sederhana, administrasi adalah tindakan yang ditetapkan untuk mengejar maksud yang disadari. Selanjutnya Hadari Nawawi (dalam Inu Kencana Syafie 2011:5) administrasi adalah kegiatan atau rangkaian kegiatan sebagai pengendalian usaha kerja sama sekelompok manusia untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan sebelumnya.

Konsep administrasi dalam arti luas juga mengartikan sebagai petunjuk bagi seseorang dalam memimpin dan mengontrol dari suatu kelompok atau individu untuk mencapai sejumlah tujuan.

Definisi administrasi yang menekankan pada aspek rasionalitas yaitu dapat dilihat dari definisi berikut ini, Administrasi adalah keseluruhan proses kerja sama antara dua orang atau lebih yang didasarkan atas rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya (Siagian:2003:2)

Tentang pentingnya kebijakan pembagian kerja berdasarkan masing-masing hirarki organisasi tergambar dalam pendapat Silalahi (dalam Zulkifli 2005:20). Administrasi adalah kerjasama yang dilakukan sekelompok orang berdasarkan pembagian kerja sebagaimana ditentukan dalam struktur dengan mendayagunakan sumberdaya-sumberdaya untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Jadi dapat disimpulkan dari batasan administrasi diatas, tergambar bahwa konsep administrasi merupakan kegiatan untuk mengendalikan organisasi agar tercapainya tujuan yang efektif dan efisien melalui aktifitas kerja sama antara dua orang atau lebih untuk menunaikan tugas, wewenang, kewajiban dan tanggung jawab nya masing-masing. Hal lain yang dapat dicermati dari sejumlah definisi tersebut adalah bahwa prioritas utama administrasi terciptanya tingkat efektivitas dan efisiensi yang optimal, baik dalam melaksanakan aktivitas-aktivitas utama dan aktivitas penunjang maupun dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

## 2. Konsep Organisasi

Organisasi berasal dari istilah Yunani *organon* dan istilah Latin *organum* yang berarti alat, bagian, anggota, atau badan. Konsep organisasi merupakan titik sentral dan tujuan di aplikasikannya setiap aspek studi administrasi. Keberadaan setiap aspek studi administrasi itu dimaksudkan untuk memberikan dukungan kepada kebijakan manajerial dan operasional dalam rangka meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi.

James D.Money (dalam manulang 2008:59) organisai adalah bentuk setiap perserikatan manusia untuk mencapai suatu tujuan bersama.

Siagian (2003:6) merumuskan definisi organisasi adalah setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja sama serta secara formal terkait dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan dalam ikatan yang terdapat seorang/beberapa orang yang disebut atasan dan seorang/sekelompok yang disebut bawahan.

Sebagai suatu proses, organisasi berarti serangkaian aktifitas kolektif dari orang-orang yang diawali dengan penentuan tujuan, pembagian kerja dengan perincian tugas tertentu, pendelegasian wewenang , pengawasan , dan diakhiri dengan pengevaluasian pelaksanaan tugas. Definisi organisasi menurut pendekatan proses dapat dicermati dari definisi berikut ini, Massie (dalam zulkifli 2005:26) organisasi adalah suatu kerjasama sekelompok orang yang membagi tugas-tugasnya diantara para anggota, menetapkan hubungan-hubungan kerja dan menyatukan aktivitasaktivitasnya kearah pencapaian tujuan bersama.

Menurut Hasibuan (2009:120) organisasi adalah suatu sistem perserikatan formal, berstruktur, dan terkoordinasi dari sekelompok orang yang bekerja sama dalam mencapai tujuan tertentu.

Menurut Robbins (1994:4) organisasi adalah kesatuan (*entity*) sosial dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, yang bekerja atas dasar yang relative terus menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama atau sekelompok tujuan.

Adapun ciri-ciri organisasi adalah:

1. Adanya sekelompok orang
2. Antar hubungan terjadi dalam suatu kerja sama yang harmonis
3. Kerja sama didasarkan atas hak, kewajiban, dan tanggung jawab masing-masing orang untuk mencapai tujuan.

Prinsip-prinsip organisasi :

1. Perumusan tujuan dengan jelas
2. Pembagian kerja
3. Delegasi kekuasaan
4. Rentangan kekuasaan
5. Tingkat-tingkat pengawasan
6. Kesatuan perintah dan tanggung jawab
7. Koordinasi

Jadi dapat disimpulkan bahwa organisasi adalah serangkaian aktifitas yang dilakukan oleh satu orang atau lebih dalam bentuk persekutuan yang menyatakan komitmen untuk mencapai tujuan melalui pembagian kerja, pengkoordinasian, pengawasan dan pengevaluasian tugas.

### **3. Konsep Manajemen dan Manajemen sumber daya manusia**

Manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur. Pengaturan dilakukan melalui proses dan diatur berdasarkan urutan dan fungsi-fungsi manajemen itu. Jadi, manajemen itu merupakan suatu proses untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan.

Menurut Terry (dalam Hasibuan 2009:2) manajemen adalah suatu proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya. Terry menjelaskan beberapa fungsi-fungsi manajemen yang terdiri dari atau biasa disebut POAC

- a. *Planning,*
- b. *Organizing,*
- c. *Actuating,*
- d. *Controlling*

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2009:2) manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Menurut Harold Koontz dan Cyril O'Donnel (dalam hasibuan 2009:3) manajemen adalah usaha mencapai suatu tujuan tertentu melalui kegiatan orang lain. Menurut James H. Donnely (dalam Ukas 1993:15) manajemen menunjukkan aktifitas yang menjadi tanggung jawab seseorang atau lebih agar supaya dapat mengkoordinasikan aktifitas-aktifitas lainnya didalam manajer tujuan yang tidak dapat dicapai hanya oleh perorangan.

Definisi manajemen yang menunjukkan secara eksplisit esensialnya terhadap sumber daya organisasi, tergambar pada rumusan yang dikemukakan oleh The Liang Gie (dalam Zulkifli 2005:28). Menurutnya manajemen suatu sub tata pimpinan merupakan rangkaian kegiatan penataan yang berupa penggerakan orang-orang dan pengerahan fasilitas kerja agar tujuan kerjasama benar-benar tercapai. Dia juga mengemukakan bahwa manajemen sebagai suatu proses memilih enam fungsi utama yaitu perencanaan, pembuatan keputusan, pengarahan, pengkoordinasian, pengontrolan, dan penyempurnaan.

Menurut Waldo (dalam zulkifli 2005:31) manajemen adalah suatu tindakan dengan maksud untuk mencapai hubungan kerjasama yang rasional dalam suatu sistem administrasi.

Menurut Kast dan Rosenzweig (dalam Fathoni 2006:35) manajemen meliputi koordinasi orang-orang dan koordinasi sumber-sumber material untuk mencapai tujuan organisasi.

Dari penjelasan para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah suatu proses pembinaan kerja sama yang serasi dengan keterpaduan pembagian kerja melalui proses koordinasi suatu kelompok orang-orang kearah tujuan-tujuan yang telah ditentukan.

Manajemen dinyatakan dalam 6 M, (Brantas 2009:13) yaitu *Man, Money, Methods, Materials, Machines, Markets*. Namun pada unsur Man (manusia) ini merupakan unsur yang sangat penting dari pada unsur lainnya, karena manusia sebagai penggerak dan pelaksana dari unsur-unsur manajemen lainnya.

Fenomena sosial pada masa kini dan masa depan dalam era globalisasi ini, sangat menentukan adalah manajemen sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan modal dan kekayaan yang terpenting dari setiap kegiatan manusia. Manusia sebagai unsur terpenting mutlak dianalisis dan dikembangkan dengan cara tersebut. Waktu, tenaga, dan kemampuannya benar-benar dapat dimanfaatkan secara optimal bagi kepentingan organisasi, maupun bagi kepentingan individu.

Menurut Manulang (2008:198) manajemen sumber daya manusia adalah seni dan ilmu pengadaan, pengembangan, dan pemanfaatan sumber daya manusia sehingga tujuan organisasi direalisasi secara daya guna dan adanya kegairahan kerja dari semua tenaga kerja.

Menurut Hasibuan (2009:10) 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.

Menurut Husein Umar (dalam Sunyoto 2012:1) manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengelolaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan keputusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Hubungan manajemen dengan sumber daya manusia merupakan proses usaha pencapaian tujuan melalui kerja sama dengan orang lain, ini berarti menunjukkan pemanfaatan daya yang bersumber dari orang lain untuk mencapai tujuan.

Untuk itu manajemen sumber daya manusia perlu dikelola secara profesional dan baik agar terwujudnya keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan perkembangan teknologi dan lingkungan serta kemampuan organisasi agar dapat berkembang secara produktif.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan MSDM adalah proses penggunaan sumber daya manusia adalah proses penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan, baik individu maupun organisasi yang akan menentukan kerja seorang pegawai atau karyawan.

Yang dimaksud sumber daya manusia dalam suatu pemerintah adalah pegawai yang bekerja pada instansi pemerintah. Pegawai negeri merupakan unsur aparatur Negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat yang menyelenggarakan

pelayanan secara adil dan merata serta menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dengan penuh kesetiaan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Dalam Pasal 1 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara diuraikan bahwa:

1. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
2. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.
3. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
4. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.
5. Manajemen ASN adalah pengelolaan ASN untuk menghasilkan Pegawai ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.
6. Sistem Informasi ASN adalah rangkaian informasi dan data mengenai Pegawai ASN yang disusun secara sistematis, menyeluruh, dan terintegrasi dengan berbasis teknologi.
7. Jabatan Pimpinan Tinggi adalah sekelompok jabatan tinggi pada instansi pemerintah.
8. Pejabat Pimpinan Tinggi adalah Pegawai ASN yang menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi.
9. Jabatan Administrasi adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
10. Pejabat Administrasi adalah Pegawai ASN yang menduduki Jabatan Administrasi pada instansi pemerintah.
11. Jabatan Fungsional adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu.
12. Pejabat Fungsional adalah Pegawai ASN yang menduduki Jabatan Fungsional pada instansi pemerintah.

13. Pejabat yang Berwenang adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
14. Pejabat Pembina Kepegawaian adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN dan pembinaan Manajemen ASN di instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
15. Instansi Pemerintah adalah instansi pusat dan instansi daerah
16. Instansi Pusat adalah kementerian, lembaga pemerintah nonkementerian, kesekretariatan lembaga negara, dan kesekretariatan lembaga nonstruktural.
17. Instansi Daerah adalah perangkat daerah provinsi dan perangkat daerah kabupaten/kota yang meliputi sekretariat daerah, sekretariat dewan perwakilan rakyat daerah, dinas daerah, dan lembaga teknis daerah.
18. Menteri adalah menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pendayagunaan aparatur negara.
19. Komisi ASN yang selanjutnya disingkat KASN adalah lembaga nonstruktural yang mandiri dan bebas dari intervensi politik.
20. Lembaga Administrasi Negara yang selanjutnya disingkat LAN adalah lembaga pemerintah nonkementerian yang diberi kewenangan melakukan pengkajian dan pendidikan dan pelatihan ASN sebagaimana diatur dalam undang-undang ini.
21. Badan Kepegawaian Negara yang selanjutnya disingkat BKN adalah lembaga pemerintah nonkementerian yang diberi kewenangan melakukan pembinaan dan menyelenggarakan Manajemen ASN secara nasional sebagaimana diatur dalam undang-undang ini.
22. Sistem Merit adalah kebijakan dan Manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan

Dilingkungan organisasi kerja, pegawai sebagai sumber daya manusia dituntut memenuhi dua kebutuhan utamanya, yakni hidup dan bekerja sama. Dalam organisasi menjaga keseimbangan sangat lah penting, kebutuhan manusia harus dapat terjamin serta kehidupan organisasi pun dapat dipertahankan. Hal ini merupakan tugas pemimpin dalam organisasi untuk dapat mengkoordinasikan setiap tugas yang dikerjakan agar terjadinya kesamaan dalam pencapaian tujuan.

#### **4. Pengertian Pegawai**

Menurut Hamzah B. Uno & Nina Lamatenggo (2012: 97) Karyawan berasal dari bahasa Sanskerta, yakni karya, yang berarti bekerja. Karyawan adalah kata benda, berupa orang-orang atau sekelompok orang yang mempunyai status tertentu karena pekerjaannya yang menyebabkan kelangsungan hidup suatu organisasi atau lembaga. Kemudian dikemukakan oleh Mulyono (2010: 172) pegawai adalah setiap orang yang menyumbangkan jasa-jasanya kepada suatu badan usaha baik badan usaha swasta (pegawai swasta) maupun badan usaha pemerintah (pegawai pemerintah atau pegawai negeri). Menurut Malayu S. P Hasibuan (2009: 41) pegawai adalah seseorang pekerja tetap yang bekerja dibawah perintah orang lain dan mendapatkan kompensasi serta jaminan.

Dari beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa pegawai atau karyawan merupakan orang-orang yang bekerja dalam organisasi pemerintahan maupun swasta yang menyumbangkan jasa-jasanya dan berhak mendapatkan kompensasi serta jaminan.

#### **5. Pengertian Pegawai Negeri Sipil**

Pengertian Pegawai Negeri Sipil dalam ketentuan pasal1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, tentang Undang-Undang, Tentang Aparatur Sipil Negara, Ketentuan Umum Pasal 1 ayat(2) Kepegawaian disebutkan bahwa Pegawai Negeri Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu

jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. Kemudian pejabat yang berwenang adalah pejabat yang mempunyai kewenangan yang mengangkat, memindahkan dan memberhentikan pegawai negeri berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Sehubungan dengan kedudukan Pegawai Negeri maka ada beban kewajiban yang harus dilaksanakan, sejalan dengan kewajiban diberikan juga hak-hak yang dapat diperoleh seorang PNS.

Dalam UU No 5 tahun 2014 tentang Asas, Prinsip, Nilai dasar, Serta kode etik dan Kode Perilaku ASN Pasal 4:

- a. Memegang teguh ideologi Pancasila;
- b. Setia dan mempertahankan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 serta pemerintahan yang sah;
- c. Mengabdikan kepada negara dan rakyat Indonesia;
- d. Menjalankan tugas secara profesional dan tidak berpihak;
- e. Membuat keputusan berdasarkan prinsip keahlian;
- f. Menciptakan lingkungan kerja yang nondiskriminatif;
- g. Memelihara dan menjunjung tinggi standar etika yang luhur;
- h. Mempertanggungjawabkan tindakan dan kinerjanya kepada publik;
- i. Memiliki kemampuan dalam melaksanakan kebijakan dan program pemerintah;
- j. Memberikan layanan kepada publik secara jujur, tanggap, cepat, tepat, akurat, berdaya guna, berhasil guna, dan santun;
- k. Mengutamakan kepemimpinan berkualitas tinggi;
- l. Menghargai komunikasi, konsultasi, dan kerja sama;
- m. Mengutamakan pencapaian hasil dan mendorong kinerja pegawai;
- n. mendorong kesetaraan dalam pekerjaan; dan
- o. meningkatkan efektivitas sistem pemerintahan yang demokratis sebagai perangkat sistem karier.

Disebutkan pula lebih jelas mengenai hak dan kewajiban PNS pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab IX Pendidik dan Tenaga Kependidikan pasal 40 ayat 1

dan 2 disebutkan bahwa pendidik dan tenaga pendidikan berhak memperoleh penghasilan dan jaminan kesejahteraan sosial yang pantas dan memadai, penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja, pembinaan karier sesuai dengan tuntutan pengembangan kualitas, perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas dan hak atas hasil kekayaan intelektual dan kesempatan untuk menggunakan sarana, prasarana dan fasilitas pendidikan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas. Kemudian pendidik dan tenaga kependidikan berkewajiban menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis dan dialogis, mempunyai komitmen secara professional untuk meningkatkan mutu pendidikan dan memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya.

Hal lain yang juga menjadi hak PNS juga disampaikan oleh Sedarmayanti (2014: 371) diantaranya adalah:

- a. Memperoleh gaji yang adil dan layak sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab
- b. Memperoleh cuti
- c. Memperoleh perawatan bagi yang tertimpa suatu kecelakaan dalam dan karena menjalankan tugas kewajibannya
- d. Memperoleh tunjangan bagi yang menderita cacat jasmani atau rohani karena menjalankan tugas kewajibann yang mengakibatkan tidak dapat bekerja lagi dalam jabatan apapun juga
- e. Memperoleh uang duka dari kerabat Pegawai Negeri Sipil yang tewas
- f. Memperoleh pensiun bagi yang telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan
- g. Memperoleh kenaikan pangkat regular
- h. Menjadi peserta Tabungan Asuransi Pegawai Negeri / Taspen (PP No. 10 Tahun 1963)
- i. Menjadi peserta Asuransi Kesehatan / Askes 9Keppres No. 8 Tahun 1977)
- j. Memperoleh perumahan (Keppres No. 14 Tahun 1993).

Dari uraian diatas maka dapat diketahui jika dalam suatu organisasi khususnya instansi pemerintahan pegawai mempunyai peran dalam tumbuh kembangnya organisasi dalam mencapai tujuan. Pegawai itu sendiri tidak hanya PNS, terdapat pegawai honorer ataupun tenaga harian lepas yang turut membantu organisasi dalam mencapai tujuan. Berdasarkan undang-undang dan teori mengenai hak dan kewajiban PNS maka dapat disimpulkan bahwa sebagai PNS harus menyadari betul apa yang menjadi kewajibannya sebagai pengabdian negara dimana PNS tidak semata-mata dituntut untuk mengabdikan demi peningkatan mutu pendidikan namun juga diberikan haknya sebagai penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerjanya.

## 6. Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya (Mangkunegara, 2008; 67).

Rivai (2004:548-549) mengatakan kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya

dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Menurut Mangkunegara (2008; 67-68), ada beberapa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yaitu;

a. Faktor Kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill!*). Artinya, setiap pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan sesuai dengan keahliannya.

Menurut Suryadi (1999; 193) secara sederhana kemampuan seseorang dapat dilihat dari keahlian atau skill yang dimiliki seseorang. Keahlian tersebut dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan dan pengalaman.

Menurut Siswanto (2003; 236), kemampuan meliputi beberapa hal, yaitu;

- 1) Kualitas kerja (*quality of work*).
- 2) Kuantitas kerja (*quantity of work*).
- 3) Pengetahuan tentang pekerjaan (*knowledge of job*).
- 4) Kerja sama (*cooperation*).
- 5) Pengambilan keputusan (*judgement*).

b. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi terbentuk sikap seseorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi menggerak diri pegawai

yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai kinerja secara maksimal. Sikap mental yang menolong seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya, seorang pegawai harus memiliki sikap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan, menciptakan situasi kerja.

Berdasarkan definisi diatas, maka penulis mengambil kesimpulan bahwa pengertian kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja dalam hal ini berfokus pada hasil kerja. Apabila dikaitkan dengan kinerja pegawai maka akan terlihat dari hasil kerjanya.

## 7. Indikator Kinerja

Menurut As'ad (2011:54) pengukuran kinerja pegawai dapat dilihat dari beberapa indikator seperti berikut :

- a. Kualitas hasil kerja karyawan
- b. Kuantitas hasil kerja karyawan
- c. Ketepatan penyelesaian tugas
- d. Pemahaman tentang ruang lingkup pekerjaan bagi seorang karyawan
- e. Pemahaman karyawan terhadap sasaran pekerjaan
- f. Kemandirian karyawan

Menurut Hadari Nawawi (2006: 67) indikator kinerja memiliki lima unsur dalam sebuah lingkungan organisasi, yaitu:

- a. Kuantitas hasil kerja yang dicapai
- b. Kualitas hasil kerja yang dicapai
- c. Jangka waktu mencapai hasil kerja tersebut

- d. Kehadiran dan kegiatan selama hadir ditempat kerja
- e. Kemampuan bekerja sama

Menurut Simamora (2007:341), unsur-unsur yang digunakan dalam mengukur kinerja pegawai adalah :

- a. Kedisiplinan, adalah menilai disiplin pegawai dalam mematuhi peraturan yang ada dan mengerjakan pekerjaan sesuai dengan intruksi yang diberikan.
- b. Tanggung jawab pekerjaan, adalah menilai kesediaan pegawai dalam mempertanggungjawabkan pekerjaan dan hasil kerjanya.
- c. Kejujuran, adalah menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya.
- d. Kemampuan bekerjasama, adalah menilai kesediaan pegawai dalam berpatisipasi dan bekerjasama dengan pegawai lain sehingga hasil pekerjaan semakin baik.
- e. Kesetiaan, adalah menilai kesetiaan pegawai dalam pekerjaan dan jabatan dalam suatu organisasi.
- f. Ketelitian, adalah menilai ketelitian dalam menjalankan penyelesaian pekerjaan.
- g. Inisiatif, adalah menilai kemampuan pegawai dalam menciptakan hal-hal baru dalam mensukseskan pekerjaannya.
- h. Kecakapan, adalah menilai hasil kerja pegawai baik kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan.
- i. Kepemimpinan, adalah menilai kemampuan pegawai untuk memimpin dan memotivasi orang lain untuk bekerja.

Menurut Sedarmayanti (2014: 377) indikator kinerja atau instrumen pengukuran kinerja merupakan alat yang dipakai untuk mengukur kinerja individu seorang pegawai yang meliputi:

- a. Prestasi kerja: hasil kerja pegawai dalam menjalankan tugas, baik secara kualitas maupun kuantitas kerja.
- b. Keahlian: tingkat kemampuan teknis yang dimiliki oleh pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Keahlian ini bisa dalam bentuk kerjasama, komunikasi, inisiatif, dan lain-lain.
- c. Perilaku: sikap dan tingkah laku pegawai yang melekat pada dirinya dan dibawa dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Pengrtian perilaku disini juga mencakup kejujuran, tanggung jawab dan disiplin.
- d. Kepemimpinan: merupakan aspek kemampuan manajerial dan seni dalam memberikan pengaruh kepada orang lain untuk mengkoordinasikan pekerjaan secara tepat dan cepat, termasuk pengambilan keputusan dan penentuan prioritas.

Ditambahkan oleh Mangkunegara A. (2007: 114) unsur-unsur yang dinilai dari kinerja adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan dan sikap. Kualitas kerja terdiri dari ketepatan, ketelitian, keterampilan dan kebersihan. Kuantitas kerja terdiri dari output dan penyelesaian kerja dengan ekstra. Keahlian terdiri dari inisiatif, kehati-hatian dan kerajinan. Sedangkan sikap terdiri dari sikap terhadap perusahaan, pegawai lain dan pekerjaan serta kerjasama.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja dapat menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran dan tujuan dari suatu organisasi. Dalam penelitian ini beberapa indikator yang akan digunakan dalam menilai kinerja pegawai meliputi prestasi kerja pegawai dalam menjalankan tugas baik secara kualitas maupun kuantitas kerja. Kualitas kerja terdiri dari ketepatan, ketelitian dan keterampilan sedangkan kuantitas kerja dilihat dari output dan penyelesaian kerja. Keahlian dalam bentuk pengetahuan, inisiatif, komunikasi dan kerjasama. Kemudian yang terakhir mengenai perilaku yaitu disiplin dan tanggung jawab pegawai.

## **8. Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja merupakan usaha yang dilakukan oleh pimpinan untuk menilai kinerja bawahannya. Penilaian kinerja merupakan salah satu cara yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah pegawai telah melaksanakan pekerjaannya dalam suatu lembaga atau organisasi. Menurut Henry Simamora (2004: 338) penilaian kinerja “performance appraisal” adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu pegawai. Penilaian

kinerja juga memiliki arti yang sama dengan standar kinerja karena keduanya sama-sama menilai kinerja pegawai. Menurut Surya Dharma (2010: 82) standar kerja merupakan sasaran bagi beberapa aspek pekerjaan dapat berupa sesuatu yang dapat disebut sasaran tetap yang berkenaan dengan ciri-ciri yang tetap dan berkesinambungan dari sebuah pekerjaan sehingga standar kerja yang baik memiliki ciri sebagai berikut:

- a. Konsisten: dengan nilai organisasi dan sasaran departemental dan organisasi
- b. Tepat: jelas dan didefinisikan dengan baik, menggunakan kata yang jelas
- c. Menantang: untuk merangsang standar kerja yang tinggi dan mendorong kemajuan
- d. Dapat diukur: dapat dihubungkan dengan ukuran kinerja yang dapat diukur kuantitatif dan kualitatif
- e. Dapat dicapai; ada dalam batas kemampuan dari seseorang. Disepakati oleh manajer serta orang yang bersangkutan
- f. Disepakati: oleh manajer serta orang yang bersangkutan
- g. Dihubungkan dengan waktu: dapat dicapai pada jangka waktu tertentu
- h. Berorientasikan kerja kelompok: menekankan kepada kerja sama kelompok selain pencapaian individu

Kemudian secara lebih rinci terdapat pula Penilaian kerja bagi PNS dalam Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil dalam Bab II dijelaskan mengenai Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yang merupakan bentuk penilaian kinerja bagi PNS, pada pasal 7 dijelaskan lebih rinci bahwa penilaian SKP meliputi aspek kuantitas, kualitas, waktu dan biaya, kemudian pada pasal 12 mengenai perilaku kerja beberapa aspek yang dinilai adalah orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama dan kepemimpinan.

Penilaian kinerja diharapkan memberikan masukan pada pegawai untuk meningkatkan kinerjanya sehingga tujuan dari organisasi dapat tercapai, selain itu

penilaian kinerja pegawai dapat dijadikan pertimbangan apakah penempatan kinerja pegawai sudah sesuai dengan keahliannya atau belum, jika masih banyak kekurangan maka dapat diidentifikasi kebutuhan pelatihan. Kemudian disampaikan oleh Sedarmayanti (2014: 264) terdapat beberapa manfaat yang diperoleh dari penilaian kinerja:

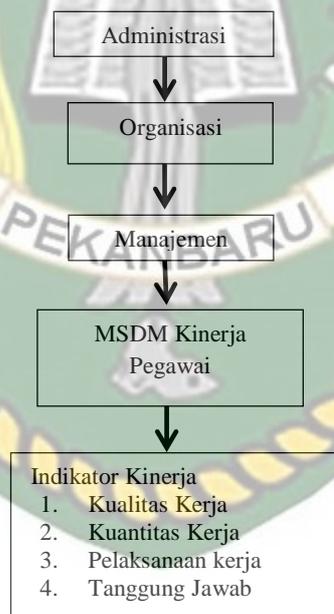
- a. Meningkatkan prestasi kerja. Dengan adanya penilaian, baik pimpinan maupun karyawan memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan atau prestasinya.
- b. Memberi kesempatan kerja yang adil. Penilaian akurat dapat menjamin karyawan memperoleh kesempatan menempati sisi pekerjaan sesuai kemampuannya
- c. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan. Melalui penilaian kinerja, terdeteksi karyawan yang kemampuannya rendah sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan karyawan.
- d. Penyesuaian kompensasi. Melalui penilaian, pemimpin dapat mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi, dan sebagainya.
- e. Keputusan promosi dan demosi. Hasil penilaian kinerja dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan untuk mempromosikan atau mendemosikan karyawan.
- f. Mendiagnosis kesalahan desain pekerjaan. Kinerja yang buruk mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam mendesain pekerjaan. Penilaian kinerja dapat membantu mendiagnosis kesalahan tersebut.
- g. Menilai proses rekrutmen dan seleksi. Kinerja karyawan baru yang rendah dapat mencerminkan adanya penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi

## **B. Kerangka Pikir**

Kinerja pegawai adalah suatu hasil kerja yang mempengaruhi keberlangsungan suatu organisasi, baik itu organisasi swasta maupun pemerintahan. Kinerja yang baik berpengaruh positif terhadap keberlangsungan sebuah organisasi namun jika kualitas dari kinerja pegawai dalam sebuah organisasi belum maksimal hal ini dapat mengurangi kualitas organisasi itu sendiri. Permasalahan kinerja pegawai dalam lembaga seperti masalah kinerja

pegawai yang belum maksimal, dan berbagai hambatan yang terjadi di tempat kerja sehingga membuat pegawai bekerja tidak optimal dan berbagai masalah lain yang dianggap menghambat kinerja pegawai dan menghambat kemajuan yang seharusnya dicapai.

Beberapa indikator tersebut dianggap cocok untuk mengatasi permasalahan yang terjadi di organisasi yang dalam penelitian ini adalah lembaga pendidikan. Untuk dapat melihat dan menggambarkan bagaimana kerangka berfikir serta mengetahui hubungan atau alur pemikiran dalam penelitian ini, maka kerangka berfikir yang mendasari penelitian dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 1. Kerangka Berpikir  
Sumber: *Modifikasi penulis 2018*

### C. Konsep Operasional

Guna menghindari salah penafsiran dan kekeliruan dalam memahami arah penelitian sekaligus agar terciptanya satu kesatuan pemahaman yang utuh, maka

penulis membentuk konsep operasional yang dijadikan patokan dalam penelitian ini.

1. Organisasi adalah serangkaian aktifitas yang dilakukan oleh satu orang atau lebih dalam bentuk persekutuan yang menyatakan komitmen untuk mencapai tujuan melalui pembagian kerja, pengkoordinasian, pengawasan dan pengevaluasian tugas.
2. Administrasi adalah kegiatan untuk mengendalikan organisasi agar tercapainya tujuan yang efektif dan efisien melalui aktifitas kerja sama antara dua orang atau lebih untuk menunaikan tugas, wewenang, kewajiban dan tanggung jawab nya masing-masing.
3. Manajemen adalah suatu proses pembinaan kerja sama yang serasi dengan keterpaduan pembagian kerja melalui proses koordinasi suatu kelompok orang-orang kearah tujuan-tujuan yang telah ditentukan
4. Manajemen Sumber Daya manusia adalah proses penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan, baik individu maupun organisasi yang akan menentukan kerja seorang pegawai atau karyawan
5. Kinerja sebagai pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Dijelaskan juga bahwa kinerja pegawai adalah tingkat pencapaian hasil kerja pegawai dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi
6. Kualitas: Kualitas kerja adalah seberapa baik seseorang mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan

7. Kuantitas: Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap satu harinya.
8. Inisiatif: Inisiatif kerja adalah menilai kemampuan pegawai dalam menciptakan hal-hal baru dalam mensukseskan pekerjaannya.
9. Tanggung jawab, adalah Kesediaan pegawai dalam mempertanggung jawabkan pekerjaan dan hasil kerjanya.

#### D. Operasional Variabel

Agar penelitian tentang Analisis Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis(UPT) Dinas Pendidikan Kecamatan Bukit Batu Kabupaten Bengkalis ini lebih mudah dipahami, maka dilakukan operasional variabel sebagai berikut:

**Tabel II.1 Operasional variabel**

Konsep	Variabel	Indikator	Item yang dinilai/Penilaian	Ukuran
Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2008; 67).	Kinerja pegawai UPTD Dinas Pendidikan Kecamatan	Kuantitas	1. Waktu masuk. 2. Waktu kerja 3. Kedisiplinan	Tinggi Sedang Rendah
		Kualitas	1. Kecakapan. 2. efektifivas. 3. Kerapihan	Tinggi Sedang Rendah
		Pelaksanaan kerja	1. Melaksanakan pengawasan. 2. Melaksanakan sidak.	Tinggi Sedang Rendah
		Tanggung jawab	1. Penyelesaian tugas tepat waktu. 2. Memperbaiki kesalahan.	Tinggi Sedang Rendah

### E. Teknik Pengukuran

Pengukuran terhadap variabel penelitian ini menggunakan 3 kategori penilaian, yaitu: tinggi, sedang dan rendah. Masing-masing pertanyaan diberikan 3 kategori alternative jawaban tersebut, dan setiap jawaban diberi bobot skor sebagai berikut:

- a. Tinggi dengan bobot skor 3
- b. Sedang dengan bobot skor 2
- c. Rendah dengan bobot skor 1

Melalui skor jawaban tersebut, maka diperoleh skor maksimal =  $3 \times 12 \times 8 = 288$ , dan skor minimal =  $1 \times 12 \times 8 = 96$ , sehingga interval skor untuk seluruh pertanyaan adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{Interval} &= \frac{\text{skor maksimal} - \text{skor minimal}}{\text{banyaknya kategori penilaian}} \\
 &= \frac{288 - 96}{3} \\
 &= \frac{192}{3}
 \end{aligned}$$

$$\text{Interval} = 64$$

Skor maksimal = bobot skor tertinggi x jumlah item yang dinilai(pertanyaan) x jumlah responden(disini adalah 8 orang pegawai).

Skor minimal = bobot skor terendah x jumlah item yang dinilai(pertanyaan) x jumlah responden (disini adalah 8 orang pegawai).

Berdasarkan rumus tersebut diatas, maka diperoleh pengkategorian interval skor sebagai berikut:

Tinggi ; Apabila seluruh indikator Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendidikan Kecamatan Bukit Batu Kab. Bengkalis dapat dilakukan atau jawaban responden berkisar skor 224-288.

Sedang ; Apabila 3 indikator Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendidikan Kecamatan Bukit Batu Kab. Bengkalis dapat dilakukan atau jawaban responden berkisar skor 160-223.

Rendah ; Apabila 1-2 indikator Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendidikan Kecamatan Bukit Batu Kab. Bengkalis dapat dilakukan atau jawaban responden berkisar skor 96-159.

Sedangkan interval untuk pengukuran masing-masing indikator Kinerja memiliki skor maksimal dan minimal yang berbeda dari pengukuran seluruh indikator Kinerja. Skor maksimal setiap indikator adalah  $= 3 \times 3 \times 8 = 72$ , skor minimal adalah  $= 1 \times 3 \times 8 = 24$ , sehingga diperoleh intervalnya sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Interval} &= \frac{\text{skor maksimal} - \text{skor minimal}}{\text{banyaknya kategori penilaian}} \\ &= \frac{72 - 24}{3} \\ &= \frac{48}{3} \end{aligned}$$

$$\text{Interval} = 16$$

Berdasarkan rumus tersebut diatas, maka diperoleh pengkategorian interval skor untuk setiap indikator Kinerja sebagai berikut:

1. Indikator Kuantitas

Tinggi ; Apabila seluruh item kuantitas yang dinilai memperoleh rata-rata skor 56-72.

Sedang ; Apabila seluruh item kuantitas yang dinilai memperoleh rata-rata skor 40-55.

Rendah ; Apabila seluruh item kuantitas yang dinilai memperoleh rata-rata skor 24-39.

2. Indikator Kualitas

Tinggi ; Apabila seluruh item kualitas yang dinilai memperoleh rata-rata skor 56-72.

Sedang ; Apabila seluruh item kualitas yang dinilai memperoleh rata-rata skor 40-55.

Rendah ; Apabila seluruh item kualitas yang dinilai memperoleh rata-rata skor 24-39.

3. Indikator pelaksanaan kerja

Tinggi ; Apabila seluruh item inisiatif yang dinilai memperoleh rata-rata skor 56-72.

Sedang ; Apabila seluruh item inisiatif yang dinilai memperoleh rata-rata skor 40-55.

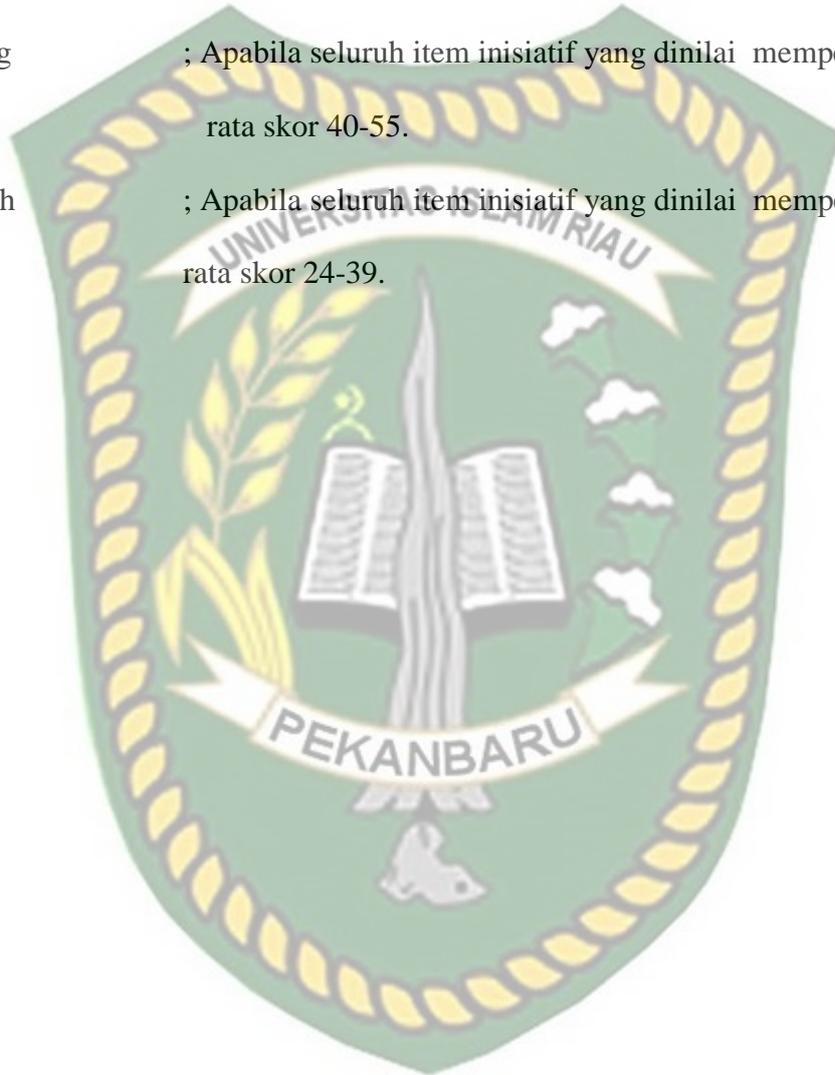
Rendah ; Apabila seluruh item inisiatif yang dinilai memperoleh rata-rata skor 24-39.

#### 4. Indikator Tanggung Jawab

Tinggi ;Apabila seluruh item tanggung jawab yang dinilai memperoleh rata-rata skor 56-72.

Sedang ; Apabila seluruh item inisiatif yang dinilai memperoleh rata-rata skor 40-55.

Rendah ; Apabila seluruh item inisiatif yang dinilai memperoleh rata-rata skor 24-39.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Tipe Penelitian**

Tipe yang digunakan dalam penelitian ini adalah tipe Analisa deskriptif yaitu bertujuan untuk memperoleh gambaran mengenai keadaan yang berlangsung pada saat penelitian dilaksanakan. Data yang diperoleh selanjutnya dianalisis dengan pendekatan kualitatif dan kuantitatif. Menurut Khasan Effendy (2010; 117) penelitian kuantitatif dan kualitatif adalah penelitian yang menjelaskan dan menganalisis perilaku manusia secara individual dan kelompok, prinsip atau kepercayaan, pemahaman atau pemikiran, dan persepsi atau anggapan, metode penelitian yang di gunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif.

#### **B. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada Unit Pelaksana Teknik Daerah (UPT) Dinas Pendidikan Kecamatan Bukit Batu Kabupaten Bengkalis, yang berlokasi di jalan Kartini. Lokasi ini dijadikan tempat penelitian dengan alasan karena tidak sebandingnya pegawai atau pengawas di UPT ) Dinas Pendidikan Kecamatan Bukit Batu dengan jumlah sekolah yang ada di kecamatan bukit batu sehingga menimbulkan banyak sekolah yang tidak terawasi oleh UPT tersebut

#### **C. Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Unit Pelaksana Teknik Daerah (UPT) Dinas Pendidikan Kecamatan Bukit Batu Kabupaten Bengkalis yang berjumlah 10 orang. Jumlah yang akan dijadikan sampel penelitian ini adalah 8 orang, karena 2 orang lainnya (bagian kebersihan dan keamanan) tidak

terkait dengan tugas pokok UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Bukit Batu Kab. Bengkalis. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel III.1. Sampel Penelitian**

No	Responden	Populasi	Sampel	Persentase
1	Ka. UPT	1	1	100%
2	Sub Bag Tata Usaha	1	1	100%
3	Pengawas Sekolah TK/SD/SMP	5	5	100%
4	Staf Pelaksana TU	1	1	100%
Jumlah		8	8	

Sumber; Unit Pelaksana Teknik (UPT) Dinas Pendidikan Kecamatan Bukit Batu Kab. Bengkalis

#### **D. Teknik Penarikan Sampel**

Sampel dalam penelitian ini adalah sebagian dari populasi. Teknik penarikan sampel dilakukan dengan cara *teknik seensus*, menurut Sugiyono (2018:85 ) pengertiannya adalah: teknik untuk menentukan sampel penelitian dengan beberapa pertimbangan tertentu yang bertujuan agar data yang diperoleh nantinya bisa lebih representatif.

#### **E. Jenis dan Sumber Data**

##### 1. Data Primer

Data Primer adalah data yang didapat dari responden dengan cara melalui daftar pertanyaan yang disusun secara sistematis

##### 2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data atau informasi yang di peroleh dari lembaga, instansi dan dinas yang ada kaitannya dalam penelitian ini yang berupa laporan tertulis , buku dan lain sebagainya yang telah di keluarkan oleh

instansi pemerintah. Dan data sekunder ini juga didukung dengan berbagai literatur dan pendapat-pendapat para ahli.

#### **F. Teknik Pengumpulan Data**

Untuk mendapatkan informasi yang akurat, maka penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

- a. Teknik Observasi yaitu melakukan pengamatan langsung dilokasi penelitian dengan tujuan untuk mendapatkan gambaran permasalahan yang ada.
- b. Teknik Interview (wawancara) yaitu melakukan dialog dengan pelontaran pertanyaan kepada objek wawancara berkenaan dengan permasalahan yang ada. Teknik didasarkan mampu memberikan informasi yang berkompeten karena langsung dari sumber yang dapat dipercaya.
- c. Teknik Kuesioner yaitu dengan mengajukan beberapa pertanyaan atau pertanyaan dan disediakan jawaban serta penulis meminta penjelasan dari setiap pertanyaan yang ada.

#### **G. Teknis Analisis Data**

Dalam menganalisa data penelitian, penulis akan menggunakan metode deskriptif, dimana data yang sudah diperoleh dikelompokkan menurut klasifikasinya masing-masing. Setelah itu dilakukan analisis untuk mengambil kesimpulan.

## BAB IV DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN

### A. Keadaan Geografis Kecamatan Bukit Batu

Bukit Batu merupakan salah satu dari 13 kecamatan di Kabupaten Bengkalis, Provinsi Riau. Sebagian besar penduduk bermukim di ibu kota Bukit Batu yakni Sungai Pakning. Dahulu Kecamatan Bukit Batu dikenal dengan julukan kota di Atas Minyak, Bawah Minyak. Saat ini, selain hutan yang luas, sebagian besar wilayah Bukit Batu berisi perkebunan karet, sawit dan kelapa.

Kecamatan Bukit Batu memiliki luas wilayah 1.128 km<sup>2</sup>;. Bukit Batu memiliki garis pantai yang cukup panjang karena berada di pesisir Selat Bengkalis, Selat Malaka. Rata-rata wilayah Bukit Batu bertanah gambut dan tanah liat. Dengan batas wilayah sebagai berikut :

- Sebelah Utara berbatasan dengan Pulau Bengkalis dan Selat Malaka dan Kota Dumai
- Sebelah Selatan berbatasan dengan Kec. Mandau, Kec. Siak Kecil, Kabupaten Siak
- Sebelah Barat berbatasan dengan Kec. Mandau, Kota Dumai
- Sebelah Timur berbatasan dengan Kec. Merbau, Kec. Bengkalis

Kecamatan Bukit Batu terdiri dari 1 kelurahan (Sungai Pakning) dan 9 desa yakni:

1. Desa Pangkalan Jambi
2. Desa Dompas
3. Desa Sejangat
4. Desa Pakning Asal (Pemekaran Desa Sejangat)

5. Kelurahan Sungai Pakning
6. Desa Sungai Selari
7. Desa Batang Duku (Pemekaran Desa Sungai Selari)
8. Desa Buruk Bakul
9. Desa Bukit Batu
10. Desa Sukajadi

Ada dua sungai kecil yang melalui kecamatan Bukit Batu, yakni Sungai Siput dan Sungai di Desa Bukit Batu. Tidak ada gunung maupun lembah di wilayah ini. Karena memiliki hutan yang relatif luas, kecamatan Bukit Batu menyimpan kekayaan flora dan fauna. Berbagai jenis burung (Sringit, Tekukur, Pipit, Elang, dll), ular dan reptil (phyton, daun, air, lidi, dll), mamalia (kera, monyet, rusa, babi, dll), berbagai jenis ikan air tawar. Berbagai jenis tanaman baik di hutan maupun diperkebunan menghiasi bumi Bukit Batu. Selain itu, hutan mangrove banyak terdapat di tepian pantai.

Bukit Batu kaya dengan sumber daya hutannya. Bukit Batu pernah menjadi obyek untuk eksplorasi minyak bumi. Eksplorasi minyak banyak dilakukan di daerah perbatasan dengan Kecamatan Mandau dan Merbau yang kaya minyak. Sedangkan perusahaan terbesar yang ada Bukit Batu adalah unit pengolahan minyak Pertamina. (Pertamina RU-II Sungai Pakning). Karena berada di posisi jalur katulistiwa dan dataran rendah, suhu rata-rata harian wilayah Bukit Batu cukup tinggi, berkisar  $27^{\circ}\text{C}$ - $34^{\circ}\text{C}$ . Bukit Batu seperti daerah lain di Indonesia, hanya mengenal dua musim yakni kemarau dan penghujan.

Kecamatan Bukit Batu memiliki jumlah penduduk sebanyak 28.708 jiwa (14.854 pria, 13.854 wanita).Sebagian besar penduduk yang mendiami wilayah kecamatan bukit batu adalah suku melayu.Namun demikian juga terdapat suku lainnya seperti suku jawa, batak, minang, dan sebagainya.Mata pencaharian penduduk terutama ialah nelayan, pegawai negeri, pegawai swasta dan pedagang. Perekonomian masyarakat Riau dibangun dari berbagai sektor, terutama dari pertanian tanaman pangan, perkebunan,dan pekerja di Pertamina RU II Sungai Pakning, nelayan, peternakan dan perdagangan.

Pertanian tanaman pangan meliputi sayur-mayur, buah-buahan (pisang, rambutan, nenas, mangga), padi, ubi kayu, jagung dll.Untuk lahan padi seluas 325 ha dengan produksi 1.137,50 ton per tahun.Sebagian besar wilayah Bukit Batu dipenuhi perkebunan karet, sawit dan kelapa. Luas area tanaman perkebunan rakyat mencapai 3.711 ha ; kelapa sawit 614 ha; kelapa 1.016 ;dan sagu 60 ha. Produksi tanaman perkebunan rakyat diantaranya karet 2.076 ton; kelapa sawit 1.335 ton; dan kelapa 243 ton.Industri utama di Kecamatan Bukit Batu adalah kilang pengelolaan minyak yang dimiliki oleh Pertamina UP II Sungai Pakning.

## **B. Sejarah UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Bukit Batu**

Kantor Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendidikan Kecamatan Bukit Batu disingkat UPT Dinas pendidikan dibentuk pada tahun 1984 dengan nama Kancam atau kantor kecamatan yang menjadi pusat dari segala badan yang mengurus semua urusan yang berkaitan dengan kedinasan yang bertempat di jalan Sudirman Sungai Pakning yang dikepalai oleh M. Saleh D. Namun Pada tahun 1998 berubah menjadi DINAS PDK yang dikepalai oleh Abdul Malik Ahmad,

kemudian berganti lagi Menjadi UPTD pada tahun 2006. Pada tahun 2012 berubah kembali menjadi UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Bukit Batu hingga sekarang.

UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Bukit bertanggung jawab dan menjadi perpanjangan tangan dari kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis dalam hal penyelenggaraan kegiatan pendidikan usia dini, sekolah dasar, dan pendidikan non formal. UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Bukit memiliki visi merwujudkan pendidikan yang berkualitas dengan menanamkan ketaqwaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa,Keberadaban serta menjadi pelopor melalui iklim pendidikan yang kondusif. Serta memiliki misi Mewujudkan Sistem Pendidikan yang demokratis dan bermutu guna memperteguh akhlak muliaPengembangan dan penyempurnaan kurikulum yang berorientasi kepada nilai keagamaan,budi pekerti dan nilai sosial budaya setempat.

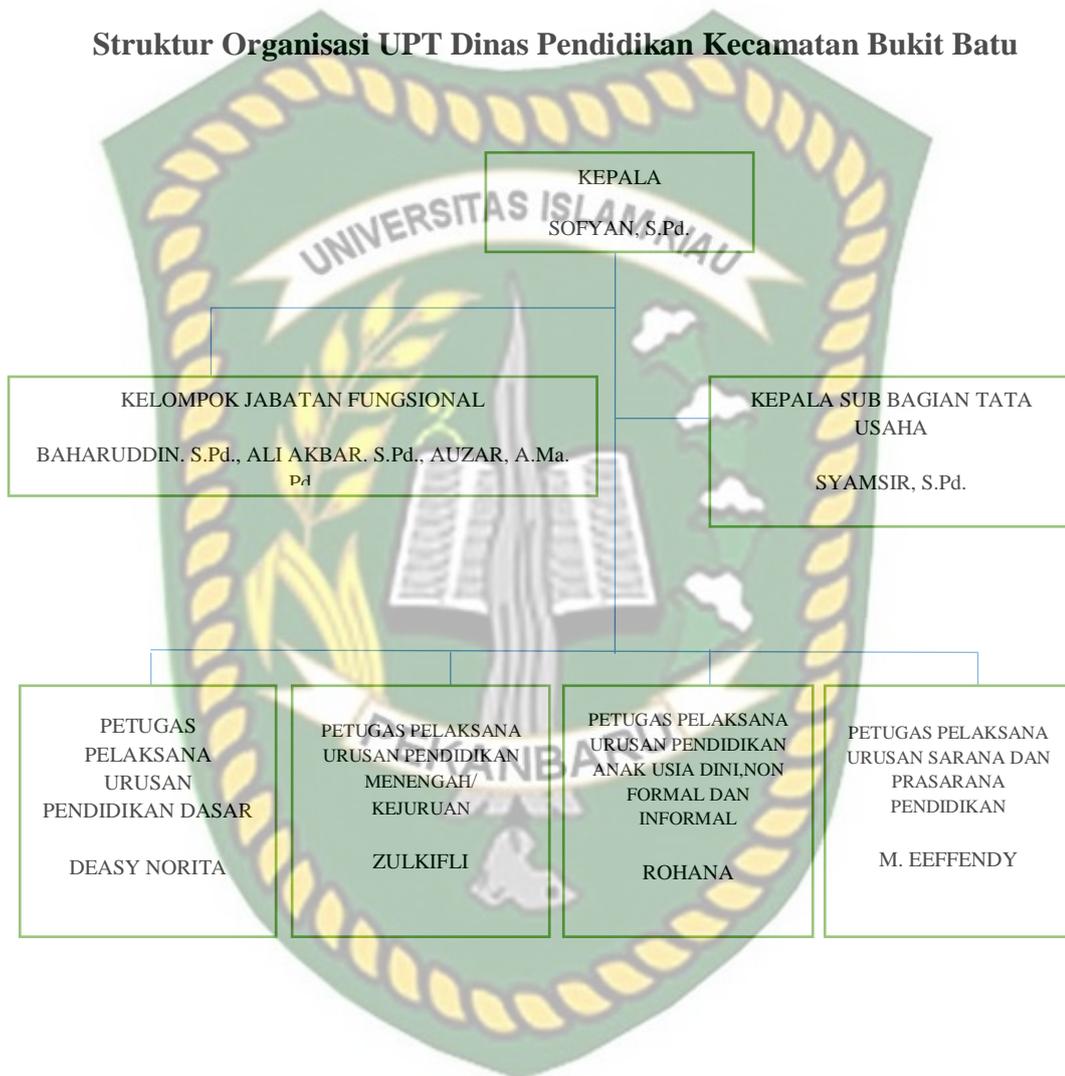
### **C. Tugas dan Fungsi Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendidikan**

UPT dinas Pendidikan Kecamatan Bukit Batu memiliki tugas pokok :

- Melakukan penghimpunan data yag berkaitan dengan pendidikan di Kecamatan, sebagai bahan masukan dalam penyusunan program kerja Dinas Pendidikan sesuai dengan ketentuan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- Melaksanakan koordinasi penyelenggaraan pendidikan anak usia dini, sekolah dasar dan pendidikan non formal.
- Melaksanakan administrasi penyelenggaraan pendidikan anak usia dini, sekolah dasar dan pendidikan non formal.
- Melaksanakan pengawasan dan pengendalian penyelenggaraan pendidikan anak usia dini, sekolah dasar dan pendidikan non formal.

- Melakukan pembinaan dan pengendalian terhadap ASN dan personil UPT Pendidikan.
- Melaksanakan tugas lainnya yang diberikan oleh Kepala Dinas

### Struktur Organisasi UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Bukit Batu



## BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### A. Identitas Responden

Identitas responden merupakan keterangan yang diperoleh dari responden berupa data kuisisioner yang disebarakan oleh penulis yang berisikan mengenai nama, umur, jenis kelamin dan tingkat pendidikan responden. Responden dalam penelitian ini sebanyak 8 orang pegawai yang berada dalam lingkup UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Bukit Batu. Hasilnya diperoleh sebagai berikut:

#### 1. Umur

Usia merupakan suatu tingkat kematangan fikiran seseorang dalam rangka mengambil keputusan apa yang tidak dan harus dilakukan. Data mengenai umur di isi dalam bentuk angka oleh 8 orang responden pada lembaran kuesioner. Melalui data-data umur, diperoleh rekapitulasinya sebagai berikut :

**Tabel V.1 : Karakteristik Responden Berdasarkan Umur**

No	Jenjang Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	20-30	2	25
2	31-40	2	25
3	41-50	2	25
4	>50	2	25
jumlah		8	100%

*Sumber : Hasil Olahan Data Penelitian, 2018*

Berdasarkan tabel V.1 diatas diketahui bahwa untuk identitas responden jika dipandang dari tingkat umur 20 – 30 tahun sebanyak 2 orang (25%), umur 31 – 40 tahun sebanyak 2 orang (25%), umur 41 – 50 tahun sebanyak 2 orang

(25%), dan umur > 50 tahun sebanyak 2 orang (25%). dengan demikian tingkat umur responden di UPT Dinas pendidikan tersebar rata.

## 2. Jenis Kelamin

Jenis kelamin pada identitas responden di UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Bukit Batu terdiri dari dua jenis kelamin yaitu pria dan wanita. Untuk lebih jelasnya mengenai jenis kelamin responden yang ada pada UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Bukit Batu dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

**Tabel V.2 : Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	5	62,5 %
2	Perempuan	3	37,5 %
	Jumlah	8	100%

*Sumber : Hasil Olahan Data Penelitian, 2018*

Melalui tabel V.2 tersebut, rata-rata responden adalah berjenis kelamin laki-laki yaitu 5 orang atau 62,5% dari total seluruh responden yang diteliti. Sedangkan sisanya berjenis kelamin perempuan sebanyak 3 orang atau 37,5% dari total responden.

## 3. Jenjang Pendidikan

Pendidikan merupakan suatu usaha seseorang dalam memberikan pengembangan terhadap pola pikir orang lain dalam memahami dan menilai sesuatu dimana dari tingkat pendidikan kita akan mengetahui kemampuan seseorang yang cenderung akan mempengaruhi pola pikir serta tingkah laku setiap orang. Pendidikan tidak bisa didapat begitu saja melainkan melalui tahapan baik dari sekolah, lingkungan maupun keluarga. Untuk lebih jelasnya mengenai tingkat jenjang pendidikan responden dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel V.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan**

No	Jenjang Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SD	-	-
2	SLTP	-	-
3	SLTA	6	75%
4	Diploma	-	-
5	Strata 1	2	25%
6	Strata 2	-	-
Jumlah		8	100%

Sumber : Hasil Olahan Data Penelitian, 2018

Dari data tabel diatas diketahui bahwa identitas responden dilihat dari jenjang pendidikan sebagian besar berada pada tingkat pendidikan SLTA yaitu sebanyak 6 orang responden atau 75% dan pada tingkatan Strata 1 sebanyak 2 orang responden atau 25% dari total responden yang berada di UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Bukit Batu.

**B. Hasil Penelitian tentang Analisis Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendidikan Kecamatan Bukit Batu Kabupaten Bengkalis.**

Hasil penelitian ini berupa data kualitatif dan data kuantitatif. Data kualitatif diperoleh dari hasil wawancara langsung dengan pegawai UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Bukit Batu Kabupaten Bengkalis. Sedangkan data kauntitatif diperoleh dari jawaban kuisisioner 8 orang responden yaitu pegawai UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Bukit Batu Kabupaten Bengkalis. Masing-masing pertanyaan wawancara dan kuisisioner disusun berdasarkan indikator kuantitas, kualitas, inisiatif dan tanggung jawab. Dimana untuk masing- masing indikator tersebut diberikan tiga pertanyaan. Hasil wawancara dan kuisisioner dari indikator-indikator tersebut diuraikan sebagai berikut.

### 1. Kuantitas

Kuantitas kerja seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja pegawai di UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Bukit Batu Kabupaten Bengkalis. Adapun rekapitulasi hasil jawaban angket kuisioner oleh 8 responden mengenai kuantitas kerja pegawai UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Bukit Batu adalah sebagai berikut :

**Tabel V.4 : Jawaban Mengenai Indikator Kuantitas kinerja pegawai UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Bukit Batu.**

No	Pertanyaan tentang	Jumlah Responden Menjawab			Jumlah
		3	2	1	
1	Apakah bapak/ibu datang tepat pada waktu yang telah ditetapkan ?	6	2	0	8
2	Apakah bapak/ibu bekerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan?	3	5	0	8
3	Apakah bapak/ibu selalu berada ditempat selama jam kerja yang telah ditetapkan?	0	8	0	8
Jumlah		9	15	0	24
Skor		27	30	0	57
Interval		Tinggi (56-72)			

Sumber : Hasil Olahan Data Penelitian, 2018

Dari tabel V.4 diatas dapat diketahui untuk indikator kuantitas kinerja pegawai UPT Dinas pendidikan Kecamatan Bukit Batu Kabupaten Bengkalis pada pertanyaan pertama terkait beban kerja yang diberikan oleh dinas pendidikan sesuai dengan jumlah pegawai UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Bukit Batu, semua responden memberikan jawaban Tinggi dan mendapat skor 6 orang responden memberikan jawaban tinggi dan mendapat skor 18. Kemudian

sebanyak 2 responden menjawab dengan kategori sedang dan mendapatkan skor 4. Dan 0 responden menjawab dengan kategori rendah.

Pertanyaan kedua terkait dengan apakah pegawai bekerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan, sebanyak 3 responden memberikan jawaban dengan kategori tinggi dan mendapatkan skor 9. Sebanyak 5 orang responden menjawab dengan kategori sedang dengan skor 10. Dan 0 responden yang menjawab dengan kategori rendah sehingga mendapatkan skor 0.

Pertanyaan ketiga terkait dengan apakah pegawai selalu berada ditempat selama jam kerja yang telah ditetapkan, jumlah responden yang menjawab dengan kategori tinggi sebanyak 0 responden. Sebanyak 8 orang responden menjawab dengan kategori sedang mendapat skor 16, dan sebanyak 0 responden menjawab dengan kategori rendah dan mendapatkan skor 0.

Secara keseluruhan pada indikator kuantitas kerja pegawai UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Bukit Batu pada kategori tinggi mendapat total skor sebanyak 27. Pada kategori sedang mendapat skor 30, kemudian pada kategori rendah mendapatkan skor 0. Sehingga didapat skor total sebanyak 57 skor.

Berdasarkan teknik pengukuran yang ditetapkan, maka total skor 57 termasuk dalam interval 56-72 atau dengan kategori tinggi. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa pegawai UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Bukit Batu menunjukkan kuantitas kerja yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

Akan tetapi disisi lain dalam hasil wawancara penulis kepada salah satu pegawai kantor UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Bukit Batu menjelaskan

bahwa sebagian besar pegawai sering datang terlambat dan tidak berada ditempat pada jam kerja yang telah ditentukan. Berikut kutipan wawancara penulis kepada salah satu pegawai keamanan yaitu bapak zubir mengatakan :

*“ sebagian besar pegawai disini kurang disiplin mengenai jam masuk kantor, kebanyakan terlambat dan sering tidak berada ditempat padahal masih dalam jam operasional kantor ”(wawancara dilakukan pada tanggal 2 januari 2019)”*

Hal ini sejalan dengan pengamatan penulis dilapangan. Tingkat kesesuaian jam kerja tidak sesuai dengan kehadiran pegawai. Sejumlah pegawai datang tidak pada jam yang telah ditetapkan kantor, dan sebagian pegawai tidak berada ditempat pada saat penulis melakukan penelitian. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu pegawai kebersihan dan pengamatan penulis di UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Bukit Batu diatas, penulis menganalisa bahwa indikator kuantitas kinerja pegawai UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Bukit Batu yang berkaitan dengan waktu kerja pegawai dalam hal ini kurang baik walaupun hasil penilaian melalui kuisisioner mendapatkan skor 57 yang artinya kinerja pegawai untuk indikator kuantitas berada pada kategori baik.

## **2. Kualitas**

Kualitas kerja adalah seberapa baik seseorang mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan pegawai di UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Bukit Batu Kabupaten Bengkalis. Adapun rekapitulasi hasil jawaban angket kuisisioner oleh 8 responden mengenai kuantitas kerja pegawai UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Bukit Batu adalah sebagai berikut :

**Tabel V.5 : Jawaban Mengenai Indikator Kualitas kinerja pegawai UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Bukit Batu**

No	Pertanyaan tentang	Jumlah Responden Menjawab Skor			Jumlah
		3	2	1	
1	Apakah jumlah pegawai sebanding dengan beban kerja yang harus dilakukan oleh UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Bukit Batu?	2	6	0	8
2	Apakah bapak/ibu menguasai bidang pekerjaan yang diberikan oleh UPT Dinas Kecamatan Bukit Batu?	8	0	0	8
3	Apakah menurut bapak/ibu UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Bukit Batu selalu dapat mengatasi setiap masalah yang dikeluhkan sekolah- sekolah yang berada dalam pengawasan UPT Dinas Kecamatan Bukit Batu?	4	4	0	8
Jumlah		14	10	0	24
Skor		42	20	0	62
Interval		Tinggi (56-72)			

Sumber : Data Olahan penulis 2018

Dari tabel V.5 diatas dapat diketahui untuk indikator kualitas kinerja pegawai UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Bukit Batu, tanggapan responden pegawai kantor UPT Dinas Pendidikan tentang apakah jumlah pegawai sebanding dengan beban kerja yang harus dilakukan oleh UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Bukit Batu. Yang menjawab dengan skor tinggi sebanyak 2 orang dengan skor 6, jumlah responden yang menjawab sedang sebanyak 6 orang dengan skor 12, sedangkan jumlah responden yang menjawab rendah adalah sebanyak 0 dengan skor 0.

Tanggapan atas Pertanyaan tentang penguasaan bidang pekerjaan yang diberikan oleh UPT Dinas Kecamatan Bukit Batu, sebanyak 8 orang responden menjawab dengan kategori tinggi dengan skor 24, sebanyak 0 responden

menjawab dengan kategori sedang dan rendah dengan nilai skor 0. Tanggapan atas pertanyaan Apakah pegawai UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Bukit Batu selalu dapat mengatasi setiap masalah yang dikeluhkan sekolah- sekolah yang berada dalam pengawasan UPT Dinas Kecamatan Bukit Batu, responden menjawab dengan kategori tinggi sebanyak 4 orang dengan skor 12 . Begitupun dengan kategori sedang, sebanyak 4 orang responden dengan nilai skor 8.

Secara keseluruhan pada indikator kualitas kinerja pegawai UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Bukit Batu mendapatkan skor total 62 yang berada pada interval tinggi (56-72). Disisi lain dari hasil wawancara yang dilakukan terhadap salah satu pegawai menyatakan bahwa pegawai di UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Bukit Batu bekerja sesuai dengan kemampuan yang dimiliki dan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai dengan pembagian tugas yang telah ditentukan. Berikut hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan salah satu pegawai yaitu ibu Deasy Norita:

*“ apakah dengan jumlah pegawai yang ada sudah sesuai dengan beban kerja yang telah diberikan?(penulis)”. “Alhamdulillah walaupun pegawai sedikit,tapi dengan pembagian kerja yang jelas semua bisa menyelesaikan pekerjaan dengan baik.”(wawancara dilakukan tanggal 2 januari 2019)*

Dari hasil wawancara terhadap salah satu dari pegawai kantor UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Bukit Batu dapat penulis simpulkan bahwa kualitas kinerja pegawai di UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Bukit Batu dengan Skor 62 dengan kategori baik

### 3. Pelaksanaan kerja

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh pegawai UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Bukit Batu mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan. Adapun rekapitulasi hasil jawaban angket kuisisioner oleh 8 responden mengenai pelaksanaan kerja dalam rangka menganalisis kinerja pegawai UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Bukit Batu adalah sebagai berikut.

**Tabel V.6 : Jawaban Mengenai Indikator pelaksanaan kerja kinerja pegawai UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Bukit Batu**

No	Pertanyaan tentang	Jumlah Responden Menjawab Skor			Jumlah
		3	2	1	
1	Apakah Bapak/Ibu selalu melakukan pengawasan terhadap sekolah-sekolah setiap 6 bulan sekali sesuai dengan SOP?	8	0	0	8
2	Apakah Bapak/Ibu selalu melakukan sidak ke setiap sekolah-sekolah yang ada di kecamatan Bukit Batu?	0	8	0	8
3	Apakah bapak/ibu UPT dinas pendidikan kecamatan bukit batu memiliki tim dalam melakukan tugasnya?	8	0	0	8
Jumlah		16	8	0	24
Skor		48	16	0	64
Interval		Tinggi (56-72)			

Sumber : Hasil Olahan Data Penelitian, 2018

Dari tabel V.6 diatas dapat diketahui untuk indikator pelaksanaan kerja pegawai UPTD Dinas Pendidikan Kecamatan Bukit Batu diperoleh tanggapan responden untuk pertanyaan mengenai apakah pegawai rutin melakukan pengawasan terhadap sekolah-sekolah setiap 6 bulan sekali sesuai dengan SOP. Responden yang menjawab skor tinggi adalah sejumlah 8 orang dengan skor 24. Untuk responden yang menjawab skor sedang dan rendah masing-masing berjumlah 0 responden dengan nilai skor 0.

Pertanyaan mengenai apakah pegawai selalu melakukan sidak kesetiap sekolah-sekolah yang ada di Kecamatan Bukit Batu. Responden yang menjawab dengan skor tinggi 0 responden dengan nilai skor 0. Responden yang menjawab dengan skor sedang sebanyak 8 orang dengan nilai skor 16 artinya seluruh pegawai menjawab dengan skor sedang. Untuk responden yang menjawab dengan skor rendah adalah 0 orang dengan nilai skor 0.

Keseluruhan indikator pelaksanaan kerja UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Bukit batu pada kategori tinggi mendapat total nilai skor 64 yang berada pada interval 56-72 dengan kategori tinggi. Disisi lain dari hasil wawancara yang dilakukan penulis kepada salah seorang pegawai kantor UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Bukit Batu menyatakan bahwa pada pelaksanaannya pegawai disini hanya melakukan pengawasan rutin per- 6 bulan sekali. Dengan kata lain, kegiatan sidak ke sekolah-sekolah sangat jarang dilakukan. Berikut kutipan wawancara penulis dengan salah satu pegawai yaitu Bapak Nilwan :

*“ bagaimana dengan pelaksanaan pengawasan terhadap sekolah-sekolah, apakah rutin dilaksanakan sesuai SOP Pak?(penulis). “rata-rata pegawai disini hanya menjalankan pengawasan yang bersifat rutin 6 bulan sekali sesuai SOP. Mengenai sidak tidak terlalu rutin dilakukan” (wawancara dilakukan pada tanggal 2 januari 2019.*

Dari hasil wawancara terhadap salah satu pegawai UPT Dinas Pendidikan dapat penulis simpulkan bahwa masih ada kekurangan dalam pelaksanaan fungsi UPTD Dinas Pendidikan ini. Berdasarkan hasil analisa penulis yang telah dipaparkan dalam hal ini pelaksanaan kerja pegawai dalam hal ini dalam kategori tinggi 62 atau baik.

#### 4. Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah kesadaran pegawai akan kewajiban untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepada pegawai UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Bukit Batu. Adapun rekapitulasi hasil jawaban angket kuisioner oleh 8 responden mengenai tanggung jawab pegawai dalam rangka menganalisis kinerja pegawai UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Bukit Batu adalah sebagai berikut.

**Tabel V.7 : Jawaban Mengenai Indikator Tanggung Jawab kinerja pegawai UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Bukit Batu**

No	Pertanyaan tentang	Jumlah Responden Menjawab Skor			Jumlah
		3	2	1	
1	Apakah Bapak/Ibu selalu menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya dengan tepat waktu yang di berikan ?	4	4	0	8
2	Apakah menurut bapak/ibu langsung melaksanakan intruksi tugas yang diberikan oleh dinas pendidikan kabupaten bengkalis?	4	4	0	8
3	Apakah bapak/ibu UPT dinas pendidikan kecamatan bukit batu memiliki tim dalam melakukan tugasnya?	7	1	0	8
jumlah		15	9	0	24
Skor		45	18	0	63
Interval		Tinggi (56-72)			

Sumber : Data Olahan penulis 2018

Dari tabel V.7 Diatas dapat diketahui untuk indikator tanggung jawab diperoleh tanggapan responden terhadap pertanyaan tentang Apakah Bapak/Ibu selalu menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya dengan tepat waktu yang di berikan, sebanyak 4 responden menjawab dengan skor tinggi dengan nilai skor 12. responden yang menjawab dengan skor sedang sebanyak 4 orang dengan nilai

skor 8. Dan responden yang menjawab dengan skor rendah 0 orang dengan nilai skor 0.

Pertanyaan tentang Apakah pegawai langsung melaksanakan intruksi tugas yang diberikan oleh dinas pendidikan kabupaten bengkalis. Sebanyak 4 responden menjawab dengan skor tinggi dengan nilai skor 12. Sebanyak 4 responden menjawab dengan skor sedang dengan nilai skor 8. Dan untuk skor rendah responden menjawab 0 dengan nilai skor 0.

Pertanyaan tentang Apakah pegawai mengutamakan kepentingan dinas dari pada kepentingan diri sendiri. Sebanyak 7 orang responden menjawab skor tinggi dengan nilai skor 21. Sebanyak 1 orang responden menjawab skor sedang dengan nilai skor 2. Dan yang menjawab dengan skor rendah sebanyak 0 responden.

Secara keseluruhan pada indikator tanggung jawab pegawai UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Bukit batu pada kategori tinggi yang berada pada interval 56-72 yang artinya berada pada kategori tinggi. Hasil wawancara terhadap salah satu pegawai kantor UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Bukit Batu menyatakan bahwa pegawai dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Berikut hasil wawancara yang dilakukan terhadap pegawai yaitu Bapak Tarmizi:

*“ apakah semua pegawai menyelesaikan tugas dan tanggung jawab pekerjaan dengan baik pak?”(penulis). “seluruh pegawai sangat bertanggung jawab terhadap pekerjaan dan tugasnya masing-masing dan menyelesaikan tepat pada waktu yang telah ditetapkan sehingga seluruh pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik”(wawancara dilakukan pada tanggal 2 januari 2019 ).*

Berdasarkan hasil wawancara dan data kuisioner penulis menyimpulkan bahwa tanggung jawab pegawai UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Bukit Batu terhadap tugas sudah sangat bagus. Dari semua jawaban responden yaitu pegawai UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Bukit Batu melalui pertanyaan-pertanyaan yang disediakan oleh peneliti, maka dijadikan dasar dalam menjawab tujuan dari penelitian ini. Untuk itu masing-masing indikator diatas dapat dilihat dalam tabel rekapitulasi keseluruhan jawaban responden dari keseluruhan jawaban responden dari pegawai. Kemudian untuk mengetahui rekapitulasi tanggapan responden pegawai dalam penelitian tentang analisi kinerja pegawai UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Bukit Batu, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

**Tabel V.8 : Rekapitulasi tanggapan Responden Pegawai UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Bukit Batu**

No.	Item Penilaian	Kategori Penilaian			Jumlah
		Baik	Cukup baik	Kurang baik	
1.	kuantitas	9	15	0	8
2.	kualitas	14	10	0	8
3.	Pelaksanaan kerja	16	8	0	8
4.	Tanggung jawab	15	9	0	8
Jumlah		54	42	0	32
Skor		162	84	0	246
Interval		Tinggi (224-288)			

Sumber : Data Olahan penulis 2018

Berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan responden UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Bukit Batu sebanyak 8 responden. Pegawai yang menjawab dengan kategori tinggi mendapat skor 162. Responden yang menjawab dengan kategori sedang mendapat skor 84. Dan total keseluruhan skor adalah 246. Angka ini berada pada kategori tinggi dengan interval 224-288 yang artinya

keseluruhan kinerja pegawai UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Bukit Batu  
Berada pada kategori baik.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

**Perpustakaan Universitas Islam Riau**

## BAB VI PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah penulis lakukan mengenai Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Tugas Dinas Pendidikan Kecamatan Bukit Batu yang menggunakan indikator Kuantitas, Kualitas, pelaksanaan kerja, dan tanggung jawab, maka dapat penulis ambil kesimpulan dan saran untuk bahan masukan bagi pihak terkait sebagai berikut :

### A. Kesimpulan

1. Untuk indikator kuantitas kinerja pegawai UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Bukit Batu dengan rata-rata hasil rekapitulasi dari jawaban responden berada pada kategori Tinggi dengan nilai persentasi sedang. Dari segi kehadiran pun dibuktikan dengan sebagian pegawai berada ditempat pada saat saya melakukan penelitian ini.
2. Untuk indikator kualitas kinerja pegawai UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Bukit Batu berada pada kategori baik dengan nilai persentase tinggi.
3. Untuk indikator pelaksanaan kerja pegawai UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Bukit Batu berada pada kategori baik dengan nilai persentase tinggi.
4. Untuk indikator tanggung jawab pegawai UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Bukit Batu berada pada kategori baik dengan persentase tinggi. Hal ini dibuktikan dengan penyelesaian tugas yang dilakukan tepat pada waktunya.

5. Secara keseluruhan penilaian kinerja pegawai UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Bukit Batu berada pada kategori Tinggi berdasarkan hasil beberapa indikator penilaian yang berada pada kategori baik dan cukup baik. Oleh karena itu penulis menyimpulkan kinerja pegawai UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Bukit Batu dinilai cukup baik.
6. Berdasarkan hasil kusioner dan wawancara saya dalam penelitian tentang penilaian kinerja pegawai UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Bukit Batu berada pada kategori Tinggi.

#### **B. Saran**

Adapun saran yang penulis sampaikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Perlu adanya upaya penegakan pada kedisiplinan pegawai pegawai UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Bukit Batu untuk datang sesuai waktu yang telah ditentukan dan berada ditempat selama jam operasional kantor.
2. Perlu adanya upaya peningkatan kualitas dan rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang diberikan kepada setiap pegawai.

## DAFTAR KEPUSTAKAAN

### A. Buku-buku

- Adisasmita, Raharjo, 2011. *Pengelolaan Pendapatan Anggaran Daerah*, Yogyakarta : Graha Ilmu
- Agustino, Leo, 2014. *Dasar-dasar Kebijakan Publik*. Bandung, Penerbit Alfabeta.
- Ali, Faried, 2015. *Teori Dan Konsep Administrasi “Dari Pemikiran Paradigmatik Menuju Redefinisi”*. Jakarta, Rajawali Pers.
- Ali, Zaini dan Raden Imam Al Hafis, 2015. *Teori Kebijakan Publik*. Pekanbaru, Marpoyan tujuh.
- Awing, Azam, 2010. *Implementasi Pemberdayaan Pemerintah Desa*. Yogyakarta, Pustaka Pelajar.
- Darwis, Eni Yulinda dan Lamun Batraha, 2009. *Dasar-Dasar Manajemen*. Pekanbaru, Pusat Pengembangan Pendidikan Universitas Riau.
- Denur, DJ. 2005. *Dasar kepemimpinan dan Keorganisasian*, Pekanbaru : UIR Press
- Handoko, T. Hani, 2012. *Manajemen*. Yogyakarta, BPFE.
- Herry, 2013. *Cara Cepat dan Mudah Memahami Pengantar Manajemen*, Yogyakarta, Gava Media.
- Mulyadi, Deddy, 2016. *Studi Kebijakan Publik dan Pelayanan Publik “konsep dan Aplikasi Proses Kebijakan Publik Berbasis Analisis Bukti untuk Pelayanan Publik*. Bandung, Penerbit Alfabeta.
- Pasolong, Harbani, 2010. *Teori Administrasi Publik*. Bandung, Penerbit Alfabeta.
- Purwaanto, Erwan Agus dan Dyah Ratih Sulistyastuti, 2012. *Implementasi Kebijakan Publik “konsep dan aplikasinya di Indonesia*. Yogyakarta, GAVA MEDIA.
- Sarapin, Sumber, 1977. *Tata Pemerintahan dan Administrasi Pemerintahan Desa*. Jakarta, Ghalia Indonesia.
- Siswanto, 2014. *Pengantar Manajemen*. Jakarta, PT Bumi Aksara.
- Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung, Penerbit Alfabeta.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa, 2014. *Manajemen SDM “dalam Organisasi Publik dan Bisnis”*. Bandung, Penerbit Alfabeta.
- Syafiie, Inu Kencana, 2003. *Sistem Administrasi Negara Republik Indonesia (SANRI)*. Jakarta, PT Bumi Aksara.

- Syafri, Wirman, 2012. *Studi tentang Administrasi Publik*. Jakarta, Penerbit Erlangga.
- Thoha, Miftah, 2012. *Perilaku Organisasi “Konsep Dasar dan Aplikasinya”*. Jakarta, PT Raja Grafindo Persada.
- Torang, Syamir, 2014. *Organisasi & Manajemen “Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi”*. Bandung, Penerbit Alfabeta.
- Voll, Willy D.S., 2014. *Dasar-Dasar Ilmu Hukum Administrasi Negara*. Jakarta, Sinar Grafika.
- Yussa, Tarmizi dan Hendy Andry, 2015. *Perilaku dan Etika Administrasi Publik*. Pekanbaru, Marpoyan Tujuh.
- Zulkifli, 2005. *Pengantar Studi Ilmu Administrasi & Manajemen*. Pekanbaru, UIR Press.
- Zulkifli, dkk, 2013. *Buku Pedoman Penulisan Usulan Penelitian, Skripsi dan Kertas Kerja Mahasiswa*. Pekanbaru, Fisipol UIR
- Zulkifli dan Moris A. Yogia, 2014. *Fungsi-Fungsi Manajemen “suatu bacaan pengantar”*. Pekanbaru, Marpoyan Tujuh.

**Dokumentasi:**

- Peraturan Menteri Dalam Negeri RI. No 12 Tahun 2017 Tentang Pedoman Pembentukan Dan Klasifikasi Cabang Dinas Dan Unit Pelaksanaan Teknis Dinas Daerah.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.