

**KINERJA KARYAWAN DI PONDOK PESANTREN
DARUSSAKINAH BATU BERSURAT
KECAMATAN XIII KOTO
KAMPAR KABUPATEN
KAMPAR**



Oleh

ANITA

NIM. 10613003299

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
1431 H / 2010 M**

**KINERJA KARYAWAN DI PONDOK PESANTREN
DARUSSAKINAH BATU BERSURAT
KECAMATAN XIII KOTO
KAMPAR KABUPATEN
KAMPAR**

Skripsi

Diajukan Untuk Memperoleh Gelar
Sarjana Pendidikan Islam
(S.Pd.I)



Oleh

ANITA

NIM. 10613003299

**JURUSAN KEPENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
1431 H / 2010 M**

ABSTRAK

Anita (10613003299) : Kinerja Karyawan di Pondok Pesantren Darussakinah Batu Bersurat Kecamatan XIII Koto Kampar

Sesuai dengan judul di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui kinerja karyawan di Pondok Pesantren Darussakinah Batu Bersurat Kec. XIII Koto Kampar dan faktor yang mempengaruhinya. Sedangkan yang menjadi masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana kinerja karyawan di Pondok Pesantren Darussakinah Batu Bersurat Kec. XIII Koto Kampar, dan apa faktor pendukung dan penghambat kinerja karyawan di Pondok Pesantren Darussakinah Batu Bersurat Kec. XIII Koto Kampar. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kualitatif dengan persentase. Apabila seluruh data telah terkumpul lalu diklasifikasikan menjadi dua kelompok yaitu : data kualitatif dan data kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan di Pondok Pesantren Darussakinah Batu Bersurat Kec. XIII Koto Kampar, adalah baik karena hasil akhir dari pengelolaan data dari lapangan menunjukkan persentasenya diperoleh 71,89% yang terletak direntang 65,-100% dikategorikan baik. Sedangkan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di Pondok Pesantren Darussakinah Batu Bersurat Kec. XIII Koto Kampar adalah faktor kemampuan (*ability*), faktor motivasi, faktor organisasi.

ABSTRAK

Anita (2010) : The staff working in Darussakinah Bosrding School, Batu Bersurat XIII Distrit, Koto Kampar

This research backgrounded by the impotence of the staff working in the school that the working is the support factors in the applying the learning process and the decision of task from the school. And then to decision task that planned by the leader and school staff to develop the school. Base on the background, the formulation of this research problem is how is the worker working in Darussakinah Bosrding School Batu Bersurat XIII Distrit, Koto Kampar and what is the factor that influence the staff working in Darussakinah Bosrding School, Batu Bersurat XIII Distrit, Koto Kampar

To know the applying of the staff working in Darussakinah Bosrding School, the subject of this research is the workers in Darussakinah Bosrding School, Batu Bersurat that the quantity is persons. And the object of this research is the worker working in Darussakinah Bosrding School, Batu Bersurat XIII Distrit, Koto Kampar. The technique to get the data are observation, interview, and questionnaire. The preparation of the data use, the qualitative descriptive that will be sign and presented.

The result of this research that writer do working in Darussakinah Bosrding School, Batu Bersurat XIII Distrit, Koto Kampar that “the staff working is good” the result could see from the final result of the preparation of the data from the field show that percentage that raised is 71,87% between 71%-100%.

تجريد

أنيتا (2010): عملية عمل الموظف في معهد دارالساكنة باتو بر سورات مديرية 13 كوتو

كمبار.

قدم هذا البحث بسبب مهمة عملية الموظف في المدرسة عملية العمل هو العوامل المؤثر في تقدم عملية التلميمية في النهاء وظيفة المدرسة. بل في النهاء وظيفة المدرسة المخطط مدير مع الموظف لتنمية المدرسة. من تلك خلفية فتكوين المشكلة في هذا البحث يعنى كيف عملية عمل الموظف في معهد دارالساكنة باتو بر سورات مديرية 13 كوتو كمبار. وما هو العوامل المؤثر عملية عمل الموظف في معهد دارالساكنة باتو بر سورات مديرية 13 كوتو كمبار.

لمعرفة تقويم عملية عمل الموظف في معهد دارالساكنة باتو بر سورات مديرية 13 كوتو كمبار, أما مبحوث في هذا البحث هو الموظف في معهد دارالساكنة باتو بر سورات مديرية 13 كوتو كمبار وعدده 5 نفرا. وموضوعه عملية عمل الموظف في معهد دارالساكنة باتو بر سورات مديرية 13 كوتو كمبار. تقنيات جمع البيانات بالإستقناً وبالتوثيق والمقابلة. التحليل تستخدم الطريقة التحليلية الوصفية الكيفية في المائة.

من الحاصل البحث الذي قدمت الباحثة يدل أن عملية عمل الموظف في معهد دارالساكنة باتو بر سورات مديرية 13 كوتو كمبار " جيد". هذه نرى من الحاصل الأخر تحليل البيانات يدل أن المئوية التي وجدت % 56-75%.

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN PEMBIMBING	i
PENGESAHAN PENGUJI	ii
ABSTRAK	iii
PENGHARGAAN	iv
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	vii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Penegasan Istilah	7
C. Permasalahan	8
D. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian	9
BAB II KAJIAN TEORI	
A. Konsep Teoritis	11
B. Penelitian Yang Relevan	23
C. Konsep Operasional.....	24
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Waktu dan Tempat Penelitian	26
B. Subjek dan Objek Penelitian	26
C. Populasi dan Sampel.....	26
D. Teknik Pengumpulan Data	27
E. Teknik Analisis Data	27
BAB IV PENYAJIAN DAN ANALISIS DATA	
A. Deskripsi Lokasi Penelitian	29
B. Penyajian Data.....	37
C. Analisis Data	45
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	51
B. Saran	52
DAFTAR KEPUSTAKAAN	
LAMPIRAN	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan bagi bangsa yang sedang membangun seperti bangsa Indonesia saat ini merupakan kebutuhan mutlak yang harus di kembangkan sejalan dengan tuntutan pembangunan secara tahap demi tahap. Pendidikan yang dikelola dengan tertib, teratur, efektif, dan efisien, (berdayaguna dan berhasilguna) akan mampu mempercepat jalannya proses pembudayaan bangsa yang berdasarkan pokok pada penciptaan dan kesejahteraan umum dan pencerdasan kehidupan bangsa indonesia, sesuai dengan tujuan nasional seperti tercantum dalam alinea IV, pembukaan UUD 1945. Pendidikan merupakan proses di mana seseorang mengembangkan kemampuan sikap dan bentuk-bentuk tingkah laku lainnya di dalam masyarakat di mana ia hidup, proses social di mana orang dihadapkan pada pengaruh lingkungan yang terpilih dan terkontrol (khususnya yang datang dari sekolah) sehingga ia dapat memperoleh atau mengalami perkembangan kemampuan sosial dan kemampuan individu yang optimum.¹

Dalam mencapai pendidikan bangsa yang efektif dan efisien maka terbentuklah Pendidikan Nasional yaitu suatu system pendidikan yang berdiri di atas landasan dan dijiwai oleh Falsafah hidup suatu bangsa dan tujuannya

¹. H. Fuad Ihsan, *Dasar-dasar Kependidikan*, Jakarta, PT Rineka Cipta, 2003, Hlm 3-4

bersifat mengabdikan kepada kepentingan dan cita-cita Nasional bangsa Indonesia.

Dalam Undang-undang RI No. 2 Tahun 1989 tentang System Pendidikan Nasional No 20 Tahun 2003 pada bab 1 pasal 2 berbunyi : Pendidikan Nasional adalah pendidikan yang berakar pada kebudayaan bangsa Indonesia dan berdasarkan Pancasila dan UUD RI Tahun 1945 yang berakar pada nilai-nilai agama, kebudayaan Nasional Indonesia dan tanggap terhadap tuntutan perubahan zaman.²

Tujuan pendidikan Nasional di dalam TAP MPR No. IV/ MPR / 1978 bertujuan membentuk manusia-manusia pembangunan yang Pancasila dan untuk membentuk manusia Indonesia yang sehat jasmani dan rohaninya, memiliki pengetahuan dan ketrampilan, dapat mengembangkan aktivitas dan tanggung jawab, dapat mengembangkan kecerdasan yang tinggi dan disertai budi pekerti yang luhur, mencintai bangsanya dan mencintai sesama manusia sesuai dengan ketentuan yang termaktub dalam UUD 1945.³

Sejak digulirkan UU No. 22 Tahun 1999 tentang Pemerintah daerah yang berlaku 1 Januari 2001, wacana Desentralisasi. Undang-undang otonomi daerah meletakkan kewenangan sebagian besar pemerintah bidang pendidikan dan kebudayaan yang selama ini berada pada pemerintah pusat, kepada pemerintah daerah (Kabupaten/Kota). Pergeseran struktur kewenangan system administrasi pendidikan ini merupakan momentum yang tepat untuk sekolah sebab pembangunan pendidikan yang selama ini didominasi oleh pemerintah

². Sisdiknas 2006, *UU RI No 20 Tahun 2003*, Pokusmedia, Hal 2

³. Ibid Hlm 115-123

pusat terbukti kurang efektif. Hal ini terlihat dalam kenyataan, bahwa berbagai program inperiasi perluasan akses pendidikan dan peningkatan mutu telah dilakukan belum dapat mencapai hasil yang diharapkan. Karena itu otonomi (system dan pengelolaan) pendidikan merupakan suatu keharusan.

Ghani mengemukakan, bahwa masalah produktivitas berhubungan dengan kerja manusia dan efisiensi kerja manusia disebabkan oleh kebutuhan yang bergantung pada tingkat pendapatan untuk memenuhi kebutuhan dasar manusia, seperti sandang, pangan, papan, pakaian, kesehatan, dan pendidikan perlu dipenuhi untuk meningkatkan produktivitas kerja dan efisiensi manusia⁴

Dengan pergeseran sistem administrasi pendidikan ini maka administrasi sekolah yang berdaya dan berhasil guna harus diwujudkan oleh kepala sekolah sebagai administrator pendidikan di lingkungannya sebagai tanggung jawab yang akan terlaksana dengan baik, untuk itu diperlukan usaha pengembangan metode dan mekanisme kerja yang memungkinkan terwujudnya kerja sama, di samping menggali dan mendayagunakan dana untuk pengadaan dan pemeliharaan peralatan yang diperlukan oleh setiap bidang kerja sekolah. Secara operasional administrasi sekolah akan menyentuh kegiatan pendaya gunaan personal (guru dan non guru) dan pengelolaan sumber-sumber material yang langsung atau tidak langsung berhubungan dengan usaha menciptakan situasi atau proses belajar mengajar yang memungkinkan tercapainya tujuan sekolah dalam jangka waktu yang sudah tertentu⁵

⁴. Suryo Subroto, *Manajemen Pendidikan di Indonesia*, (Jakarta, : Rineka Cipta, 2004) Hlm, 194

⁵. Hadari Nawawi, Dkk, *Administrasi Sekolah*, Jakarta, Ghalia Indonesia, Hlm 11, 1986

Untuk itu diperlukan usaha menyusun perencanaan personil berdasarkan beban kerja sekolah, perencanaan personil di sekolah sesuai dengan kebutuhan harus dilihat dari segi kuantitatif dan kualitatif, perencanaan dari segi kuantitatif menyangkut jumlah tenaga guru dan non guru yang perlu diadakan, kemudian dibandingkan dengan beban kerja yang harus dilaksanakan rencana tersebut harus dibuat untuk jangka waktu yang cukup panjang. Dan perencanaan dari segi kualitatif menyangkut perkiraan kemampuan kerja dan keserasian antara kemampuan dan beban kerja yang harus dilaksanakan bagi tenaga guru dan non guru yang akan di adakan untuk masa yang akan datang. Untuk itu harus diketahui sumber tenaga kerja baik guru maupun non guru yang dapat dimanfaatkan oleh sekolah dalam memenuhi kebutuhan mewujudkan beban kerja edukatif dan non edukatif di lingkungan masing-masing⁶

Pemimpin juga sangat berperan sebagai orang yang mengarahkan aktivitas pekerjaan para karyawan karena dalam suatu sistem kerja itu melibatkan manusia, peralatan, metode kerja, bahan baku dan semua itu saling berkaitan dan peranannya sangat penting tentang hal ini khusus bagi manusia ada dua hal yang sangat berpengaruh terhadap hasil kerjanya yaitu : (1) Faktor diri dan (2) Faktor situasional. Faktor diri faktor yang datang dari diri karyawan atau pekerja dan sering kali sudah ada sebelum karyawan atau pekerja yang bersangkutan datang di tempat pekerjaannya yang tentu saja hal ini tidak mudah untuk diubah, dan setiap pekerjaan memiliki ciri-cirinya

⁶. Ibid, Hal 118

sendiri sehingga timbul tuntutan masing-masing tentang pekerjaan macam apa yang di butuhnya karena faktor diri kebanyakan tidak atau sukar sekali untuk diubah, maka agar suatu pekerjaan dapat dijalankan dengan baik haruslah dilakukan pemilihan terlebih dahulu terhadap kemampuan diri dari calon karyawan atau pekerja dan penilaian kecocokan dengan tuntutan pekerjaan, karena merupakan syarat penting jika diabaikan hasilnya akan rendah. Pendekatan lain dikemukakan oleh Otto Graf sebagai berikut :

Prestasi kerja seseorang ditentukan oleh kemampuan kerja (seperti bakat, latihan dan kesediaan kerja yang dipengaruhi faktor fisiologis) dan faktor psikologis. Sedangkan faktor situasional yang terdiri dari faktor sosial, keorganisasian dan faktor fisik pekerjaan yang hampir sepenuhnya berada diluar diri pekerja dan pada umumnya dapat dikuasai oleh manajemen.⁷

Sebenarnya praktek kinerja karyawan sangat besar perannya dalam sebuah lembaga pendidikan jika pengelolaan kinerja karyawan tidak di kelolah dengan baik maka akan sangat memberi dampak yang tidak baik bagi kemajuan sekolah itu sendiri karna selama ini masih ada sebagian sekolah yang menganggap administrasi sekolah tidak begitu penting sehingga karyawan kurang diperhatikan baik pendidikan maupun kemampuannya, karna hanya pendidikan modern yang sangat memperhatikan administrasi sekolah tersebut, bahkan ada istilah lain yang dipakai, kebutuhan akan karyawan selama ini sering dipakai oleh organisasi-organisasi perusahaan sedangkan dunia pendidikan jarang menggunakan istilah tersebut.

⁷. Kartasapoetra, *Administrasi Perasahaan Industri*, Jakarta, Bumi Aksara, Hlm 199-200, 1992

Kemudian kelancaran kegiatan administrasi sangat penting agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik karena administrasi itu sendiri adalah kegiatan ketatausahaan yang meliputi pengolahan, penciptaan informasi ke dalam warkat-warkat tertentu, penggandaan, pengiriman dan penyimpanan informasi yang telah dijadikan warkat tersebut.

Berdasarkan studi pendahuluan yang penulis lakukan di Pondok Pesantren Darussakinah Batu Bersurat kecamatan XIII Koto Kampar maka terlihat gejala sebagai berikut :

- a. Masih ada sebagian data siswa yang tidak tercatat
- b. Adanya sebagian data siswa yang tidak lengkap
- c. Masih ada sebagian pegawai yang kurang berminat dalam pelatihan/workshop
- d. Masih ada pengiriman surat tidak tepat pada waktunya
- e. Kurangnya penempatan surat-surat penting dalam File

Berdasarkan gejala-gejala di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul ” Kinerja Karyawan di Pondok Pesantren Darussakinah Batu Bersurat Kecamatan XIII Koto Kampar ”

B. Penegasan istilah

Untuk lebih terarahnya dan lebih mendalam istilah yang digunakan dalam judul ini, serta untuk menghindari kesalahpahaman, maka penulis memberikan penegasan istilah sebagai berikut :

1. Kinerja adalah : Perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya perjam) ⁸

Jadi kinerja adalah : hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2. Karyawan adalah : sejumlah pekerja baik pria maupun wanita yang bekerja pada suatu lembaga (Kantor Perusahaan) dengan mendapatkan gaji, buruh, pegawai⁹

Jadi dapat disimpulkan bahwa karyawan adalah sejumlah manusia yang bekerja di suatu lembaga untuk mendapatkan gaji atau upah yang sesuai dengan profesinya.

C. Permasalahan

1. Identifikasi Permasalahan

⁸. Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung, PT Refika Aditama, Hal 19, 2006

⁹. Pius A. Partanti dan Trisno Yuwono, *Kamus Kecil Bahasa Indonesia*, Arloka Surabaya, 1994, hal 158

Dari latar belakang di atas, penulis menemukan beberapa masalah yang diidentifikasi yaitu sebagai berikut :

- a. Kinerja karyawan di Pondok Pesantren Darussakinah Batu Bersurat Kecamatan XIII Koto Kampar masih rendah.
- b. Faktor-faktor pendukung dan penghambat kinerja karyawan di Pondok Pesantren Darussakina Batu Bersurat Kecamatan XIII Koto Kampar belum diperhatikan oleh pimpinan.
- c. Usaha yang dilakukan karyawan untuk meningkatkan Kinerjanya di Pondok Pesantren Darussakinah Batu Bersurat Kecamatan XIII Koto Kampar belum mendapat apresiasi yang baik oleh pimpinan
- d. Kualitas Kinerja Karyawan di Pondok Pesantren Darussakinah Batu Bersurat Kecamatan XIII Koto Kampar masih rendah.

2. Pembatasan Masalah

Dari batasan masalah di atas penulis menemukan banyaknya permasalahan yang timbul dalam penelitian ini, maka penulis perlu membatasi masalahnya. Hal ini dimaksudkan agar pembahasan dapat mengenai sasaran dan tidak mengambang. Dalam penelitian ini penulis membatasi masalah tentang Kinerja Karyawan di Pondok Pesantren Darussakinah Batu Bersurat Kecamatan XIII Koto Kampar

3. Rumusan Masalah

Untuk lebih terarahnya penelitian ini, maka penulis merumuskan masalah mengenai :

- a. Bagaimana kinerja karyawan di Pondok Pesantren Darussakinah Batu Bersurat Kecamatan XIII Koto Kampar ?
- b. Faktor–faktor yang pendukung dan penghambat kinerja karyawan di Pondok Pesantren Darussakinah Batu Bersurat Kecamatan XIII Koto Kampar ?

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui kinerja karyawan di Pondok Pesantren Darussakinah Batu Bersurat Kecamatan XIII Koto Kampar.
- b. Untuk mengetahui faktor–faktor yang mendukung dan menghambat kinerja karyawan di Pondok Pesantren Darussakinah Batu Bersurat Kecamatan XIII Koto Kampar.

2. Manfaat Penelitian

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan informasi terhadap dunia pendidikan khususnya bagi personil sekolah, tentang pentingnya kinerja karyawan.
- b. Sebagai masukan bagi karyawan di Pondok Pesantren Darussakinah Batu Bersurat Kecamatan XIII Koto Kampar tentang kinerja karyawan sehingga dapat meningkatkan manajemen administrasi.
- c. Pengembangan wawasan keilmuan penulis dalam mata kuliah metode penelitian

d. Untuk melengkapi sebagai persyaratan guna menyelesaikan studi pada
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif
Kasim Riau

BAB II

KERANGKA TEORETIS

A. Konsep Teoretis

1. Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. *Performance* diartikan sebagai hasil kerja atau prestasi kerja namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Adapun kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil pekerjaan yang dicapai dari pekerjaan tersebut.¹ Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia mengartikan kinerja sebagai “Sesuatu yang dicapai atau prestasi yang diperlihatkan ataupun diartikan sebagai kemampuan kerja”.²

Sedangkan Bennet Silalahi mengistilahkan kinerja dengan “*unjuk kerja*” yang dapat diartikan sebagai “ nilai perilaku seorang karyawan terhadap peranan (*function*), kegiatan (*activities*) dan tugas (*task*) yang dituntut oleh persyaratan jabatan (*job requirement*)”. Atau bisa diartikan perbandingan luaran dengan perilaku kerja dalam kegiatan kerjanya. Sedangkan menurut Scott A. Snell dan Kenneth N. Wexley mendefinisikan kinerja sebagai “kulminasi tiga elemen antara keterampilan (*skill*), upaya dan sifat keadaan eksternal”

¹. Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, hal 1-7, 2007

². Lukman, Ali, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta. 1998, hal 543

Secara umum Maier (1965) kinerja sebagai “Kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan” dan lebih tegas lagi menurut pendapat Lawler dan Porter yang menyatakan kinerja bisa diartikan sebagai “*successful role achievement* yang diperoleh seseorang dari perbuatannya”³. Dari batasan beberapa ahli diatas dapat disimpulkan kinerja sebagai “hasil yang dicapai oleh seseorang dosen menurut ukuran profesionalisme dalam pekerjaannya yang diaplikasikan dalam perilaku kerja kritikal, kecerdasan emosi dan kemampuan sesuai dengan peranan, kegiatan dan tugas berdasarkan persyaratan jabatan yang telah ditentukan”.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat. Kesiediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakannya.⁴ Oleh sebab itu karyawan harus mampu untuk mengatur pekerjaannya sebaik mungkin agar kinerjanya dapat tercapai dengan baik. Begitu juga hendaknya seorang manajer harus mampu mengatur kinerja karyawannya. Karena kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan.

Dalam buku Manajemen Kinerja Wibowo menyatakan bahwa :

Manajemen Kinerja adalah suatu bentuk usaha kegiatan atau program yang diperakarsai dan dilaksanakan oleh pimpinan organisasi atau perusahaan untuk mengarahkan mengendalikan prestasi karyawan”.

³. [http//](http://) Ahmad Elqorni. *Manajemen Kinerja Karyawan*. 2008, Co.id. Tanggal Akses 23 Februari 2010

⁴. Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan*, Kencana, 2006, hal 309.

Sedangkan Robert bacal (2004) mendefenisikan bahwa manajemen kinerja adalah suatu proses komunikasi yang terus menerus, dilakuakn dalam kerangka kerja sama antara seorang karyawan dan atasannya lansung, yang melibatkan penetapan pengharapan dan pengertian tentang fungsi kerja karyawan yang paling dasar, bagaimana pekerjaan karyawan memberikan kontribusi pada sasaran organisasi , makna dalam arti konkret untuk melakukan pekerjaan dengan baik, bagaimana prestasi kerja akan di ukur, rintangan yang mengganggu kinerja dan cara untuk meminimalkan atau melenyapkan”⁵

Dengan pemahaman tentang manajemen dan kinerja di atas, dapat dikatakan bahwa pada hakikatnya manajemen kinerja adalah tentang bagaimana kinerja dikelola. Dasar untuk melaksanakan manajemen kinerja adalah perumusan tujuan, terdapatnya konsensus dan kerja sama, sifatnya berkelanjutan, terjadinya komunikasi dua arah, dan terdapat umpan balik.

a. Menfaat dan Tujuan Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan. Melalui penilaian tersebut, maka dapat diketahui bagaimana kondisi Riil pegawai dilihat dari kinerja dan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan. Adapun tujuan penilaian menurut Sulistiyani dan Rosidah (2003: 224) adalah

- 1) Untuk mengetahui tujuan dan sasaran manajemen dan pegawai.
- 2) Memotivasi pegawai untuk memperbaiki kinerjanya.

⁵. Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, PT Refika Aditama, Bandung, 2007, hal 19

- 3) Mendistribusikan reward dari organisasi atau instansi yang berupa kenaikan pangkat dan promosi yang adil.
- 4) Mengadakan penelitian manajemen personalia.

Secara terperinci manfaat penilaian kinerja bagi organisasi, masih menurut Sulistiyani dan Rosidah (2003: 224) adalah :

- 1) Penyesuaian-penyesuaian kompensasi
- 2) Perbaikan kinerja
- 3) Kebutuhan latihan dan pengembangan
- 4) Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian dan perencanaan pegawai.
- 5) Untuk kepentingan penelitian pegawai

Sedangkan tujuan penilaian kinerja bagi para karyawan dapat kita ketahui dibagi menjadi dua, yaitu:

a. Tujuan Evaluasi

Seorang manajer menilai kinerja dari masalah seorang karyawan dengan menggunakan ratings deskriptif untuk menilai kinerja dan dengan data tersebut berguna dalam keputusan-keputusan promosi, demosi, terminasi dan kompensasi.

b. Tujuan Pengembangan

Untuk meningkatkan kinerja seorang karyawan di masa yang akan datang, hal ini dilakukan pengembangan kinerja karyawan agar tujuan

yang diinginkan dapat tercapai dengan baik. Sedangkan tujuan pokok dari sistem penilaian kinerja karyawan adalah: Sesuatu yang menghasilkan informasi yang akurat dan valid berkenaan dengan perilaku dan kinerja anggota organisasi.

Penilaian kinerja harus dilakukan minimal sekali dalam setahun. Penilaian kinerja adalah alat penting untuk mengevaluasi karyawan sehingga dapat diketahui apa yang mereka harapkan. Hal ini memberikan banyak keuntungan bagi karyawan dan membantu mereka diantaranya adalah :

- 1) Mengatur tujuan
- 2) Menerima informasi yang adil dan objektif terhadap bagaimana mereka bekerja
- 3) Bertanggung jawab untuk kinerja dan kemajuan mereka
- 4) Memperoleh pengakuan atas keberhasilan
- 5) Memperoleh bantuan dan arahan yang dibutuhkan untuk menyempurnakan kinerja
- 6) Mengidentifikasi dan mengatasi masalah kinerja dan perilaku.

b. Sasaran Kinerja

Sasaran kinerja merupakan suatu pernyataan secara spesifik yang menjelaskan hasil yang harus dicapai, kapan, dan oleh siapa sasaran yang

ingin dicapai tersebut diselesaikan. sifatnya dapat dihitunng, prestasi yang dapat dihitunng, prestasi yang dapat diamati, dan dapat diukur. Sasaran merupakan harapan.

Sebagai sasaran suatu kinerja mencakup unsur-unsur diantaranya:

- 1) *The Performers*, yaitu orang yang menjalankan kinerja
- 2) *The action* atau *Performance*, yaitu tentang tindakan atau kinerja yang dilakukan oleh performer
- 3) *a teme element*, menunjukkan waktu kapan pekerjaan dilakukan
- 4) *an evaluation methot*, tentang cara peneilaian bagaimana hasil pekerjaan dapat dicapai
- 5) *The Place*, menunjukkan tempat di mana pekerjaan dilakukan.⁶

Dari beberapa sasaran Kinerja karyawan di atas, dalam hal ini seorang manajer harus bisa memberikan apa yang dilaksanakan oleh karyawan, agar karyawan dapat :

- 1) Membantu para karyawan untuk mengerti apa yang seharusnya mereka kerjakan dan mengapa hal tersebut harus dikerjakan serta memberikan kewenangan dalam mengambil keputusan
- 2) Memberikan kesempatan bagi para pegawai untuk mengembangkan keahlian dan kemampuan baru
- 3) Mengenali rintangan-rintangan peningkatan kinerja dan kebutuhan sumber daya yang memadai

⁶. Wibowo, *Manajemen Kinerja*, op-cit hal 14

- 4) Pegawai memperoleh pemahaman yang lebih baik mengenai pekerjaan dan tanggung jawab kerja mereka.⁷

c. Perencanaan Kinerja

Perencanaan melihat masa depan untuk memaksimalkan kinerja yang akan datang dan bukannya menganalisis kinerja yang lalu. Perencanaan kinerja merupakan proses di mana pekerja dan menejer bekerja bersama merencanakan apa yang harus dilakukan pekerja dalam setahun mendatang. Mendefenisikan bagaimana kinerja harus diukur, mengidentifikasi dan merencanakan mengatasi hambatan dan mendapatkan saling pengertian tentang pekerjaan. Jadi merencanakan pengembangan merupakan cara untuk membantu pekerja untuk menjaga atau meningkatkan pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaannya. Perencanaan kinerja dapat dilakukan berkali-kali sesuai dengan kebutuhan. Namun perencanaan paling tidak harus dilakukan setahun sekali, yaitu pada awal siklus peninjauan kinerja.⁸

d. Standar Kinerja

Standar kinerja menjelaskan apa yang diharapkan manajer dari pekerja sehingga harus dipahami pekerja. Klarifikasi tentang apa yang diharapkan merupakan hal penting untuk memberi pedoman perilaku pekerja dan dipergunakan sebagai dasar untuk penilaian. Standar kinerja

⁷. Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*. Op-cit hal 20-21

⁸. Wibowo, *Manajemen Kinerja*, op-cit hal 52

merupakan tolak ukur terhadap mana kinerja diukur agar efektif. Standar kinerja harus dihubungkan dengan hasil yang diinginkan dari setiap pekerjaan.

2. Pengertian Karyawan

Di dalam *Kamus Bahasa Indonesia* bahwa defenisi karyawan adalah : pekerja pria dan pekerja wanita.⁹ Sebagaimana telah dikemukakan bahwa karyawan adalah sejumlah orang yang bekerja di suatu lembaga untuk mendapatkan gaji atau upah.

Oleh sebab itu karyawan harus dikembangkan agar dalam melaksanakan pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik. Dalam hal ini para karyawan baru maupun yang sudah lama bekerja perlu dikembangkan lebih lanjut, di samping karyawan harus dapat meningkatkan keterampilan kerjanya dengan harapan agar :

- a. Tingkat Produktivitas bertambah, dalam dunia pendidikan agar semua siswa mempunyai kelulusan yang meningkat dan mempunyai mutu pendidikan yang berkualitas.
- b. Mengurangi tingkat kecelakaan, kalau di lembaga pendidikan supaya kualitas mutu pendidikan tidak menurun.

⁹. Rahimsyah DKK. *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, Aprindo, Jakarta, 2009, hal 235

- c. Mengurangi besarnya Scrap (Kerusakan hasil). di lembaga pendidikan agar lulusan siswa bisa berguna bagi masyarakat, bukan hanya sekedar selesai dari lembaga pendidikan saja.
- d. dapat meningkatkan gairah kerja.¹⁰

Dalam hal ini sejumlah karyawan harus mengikuti setiap perkembangan yang terjadi. Pada dasarnya terdapat dua metode pengembangan karyawan yakni: dilaksanakan di dalam lembaga dan dilaksanakan di luar lembaga.¹¹

Dilihat dari standar aspek-aspek kinerja terdiri dari dua aspek, aspek kuantitatif dan kualitatif. Aspek kuantitatif meliputi :

- a. Proses kerja dan kondisi pekerjaan
- b. Waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan
- c. Jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan
- d. Jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja.

Sedangkan aspek kualitatif meliputi :

- a. Ketetapan kerja dan kualitas pekerjaan
- b. Tingkat kemampuan dalam bekerja
- c. Kemampuan menganalisis data, informasi, kegagalan menggunakan peralatan
- d. Kemampuan mengevaluasi, keluhan konsumen (siswa).¹²

¹⁰. Basu Swastha dan Ibnu Sukotjo, *Pengantar Bisnis Modern*, Liberty, Yogyakarta, 1995, hal 267.

¹¹. Ibid

¹². *Evaluasi Kinerja Sdm*, hlm 18-19

3. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivatioan*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis dalam A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2000:67)

a. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan reality (*knowledge x skill*). Artinya, pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ superior, very superior, gifted dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

b. Faktor Motivasi

Motivasi diartika suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (situasional) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (*kontra*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerjanya yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja. Menurut Hennri Simamora, kinerja (*performance*) dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu :

- a. Faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, dan demografi
- b. Faktor psikologis yang terdiri dari, persepsi, attitude, personality, pembelajaran dan motivasi
- c. Faktor organisasi yang terdiri dari, sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, dan job designes.¹³

Menurut A. Dale Timple, faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal, faktor internal (*dispositional*) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Sedangkan faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi. Faktor internal dan faktor eksternal ini merupakan jenis-jenis atribusi yang mempengaruhi kinerja seseorang. Jenis-jenis atribusi yang dibuat para karyawan memiliki sejumlah akibat psikologis dan berdasarkan kepada tindakan.

Dalam hal ini sesuai dengan teori konvergensi William Stren. Pendapat William Stren dalam teorinya tersebut, sebenarnya merupakan perpaduan dari pandangan teori Heriditas dari Schopenhauer dan teori lingkungan dari John Locke. Secara inti, Schopenhauer dalam teori hereditasnya berpandangan bahwa hanya factor individu (termasuk faktor keturunannya) yang sangat menentukan seseorang individu mampu beprestasi atau tidak. Sedangkan John Locke dalam teori lingkungan

¹³. Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*. Op-cit hal 9

berpandangan bahwa hanya faktor lingkungan yang sangat menentukan seseorang individu mampu berprestasi atau tidak.¹⁴

Menurut Mangkunegara faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang ialah :

- a. Faktor kemampuan, secara umum kemampuan ini terbagi menjadi 2 yaitu kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge* dan *skill*). Seorang Dosen seharusnya memiliki kedua kemampuan tersebut agar dapat menyelesaikan jenjang pendidikan formal minimal S2 dan memiliki kemampuan mengajar dalam mata kuliah ampuannya.
- b. Faktor motivasi, motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi bagi Dosen sangat penting untuk mencapai visi dan misi institusi pendidikan. Menjadi dosen hendaknya merupakan motivasi yang terbentuk dari awal (*by plan*), bukan karena keterpaksaan atau kebetulan (*by accident*).¹⁵

Dari beberapa teori di atas itulah yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Apabila semua hal tersebut tidak dapat terpenuhi, maka mengakibatkan kinerja karyawan yang tidak berkualitas.

B. Penelitian yang Relevan

Penelitian relevan dilakukan dengan maksud untuk menghindari duplikasi pada desain dan temuan penelitian. Di samping itu untuk menunjukkan keaslian peneliti bahwa topik yang diteliti belum pernah diteliti oleh peneliti lain dalam konteks yang sama. Selain itu dengan mengenal peneliti terlebih dahulu, maka sangat membantu peneliti dalam

¹⁴. Ibid hal 16

¹⁵. [http//](http://) Genoveva dan Elisabeth Vita M, *Menyusun Sistem Penilaian Kinerja Dosen yang Mendukung Tri Dharma Perguruan Tinggi*. Co.id. Tanggal Akses 13 Februari 2010

memilih dan menetapkan desainpeneliti yang sesuai karena peneliti memperoleh gambaran dan perbandingan dari desain-desain yang etlah dilaksanakan.

Pada 2004 Eni Darwati melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh Kesejahteraan Guru terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri Tanjung Pinang Provinsi Kepulauan Riau ” penelitiannya menunjukkan adanya korelasi yang signifikan antara kesejahteraan guru dengan kinerja guru. Hal ini dapat dilihat dari besarnya harga r yakni 0,497 dari pada r tabel 5% yakni 0,423% dengan demikian berarti yang diterima adalah H_a = adanya pengaruh antara kesejahteraan guru dengan kinerja guru di MAN Tanjung Pinang, sementara H_o = ditolak yakni tidak adanya pengaruh kesejahteraan guru di MAN Tanjung Pinang.

Pada 2005 Erli Saprida melakukan penelitian dengan judul “Kinerja Guru pembimbing dalam Pelaksanaan Bimbingan Konseling di Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama Negeri I Rokan IV Koto Kabupaten Rokan Hulu. Adapun hasil penelitian kurang baik 40-55%.

Pada tahun 2002 Masngudi melakukan penelitian dengan judul “pengelolaan administrasi pendidikan oleh kepala sekolah di MTS Nurul Wathan Pasaran No. 8 Kecamatan Enok Kabupaten Indragiri Hilir dengan hasilpenelitiannya kurang terlaksana dengan baik adapun hasilpenelitiannya 50-74%

Dari paparan di atas menunjukkan bahwa secara khusus penelitian terhadap kinerja karyawan belum pernah diteliti atau dilakukan orang

lain. Atas alasan tersebut penulis tertarik untuk melakukan kajian dengan memfokuskan pada topik seperti di atas.

C. Konsep Operasional

Berdasarkan kerangka teoritis di atas, selanjutnya dirumuskan konsep operasional sebagai pedoman yang akan diterapkan di lapangan untuk menjangkau dan mengukur data yang berkaitan dengan permasalahan yang akan diteliti. Hal ini dapat dilihat indikator-indikator sebagai berikut:

1. Kinerja dari Sudut Pandang kuantitatif
 - a. Proses kerja dan kondisi pekerjaan
 - b. Waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan
 - c. Jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan
 - d. Jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja.
1. Kinerja dari Sudut Pandang Kualitatif
 - a. Ketetapan kerja dan kualitas pekerjaan
 - b. Tingkat kemampuan dalam bekerja
 - c. Kemampuan menganalisis data, informasi, kegagalan menggunakan peralatan
 - d. Kemampuan mengevaluasi, keluhan konsumen.

Jadi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di atas merupakan faktor pendukung bagi kinerja karyawan. Apabila hal tersebut tidak dilaksanakan, maka akan menimbulkan rendahnya kualitas kinerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Tempat Penelitian

Waktu penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 1 April – 20 Mei 2010. Penelitian ini dilakukan di Pondok Pesantren Darussakinah Batu Bersurat Kecamatan XIII Koto Kampar. Pemilihan lokasi ini didasari atas alasan bahwa persoalan-persoalan yang dikaji oleh peneliti ada di lokasi ini.

B. Subjek dan Objek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah seluruh Karyawan di Pondok Pesantren Darussakinah Batu Bersurat Kecamatan XIII Koto Kampar, dan objeknya adalah kinerja karyawan di Pondok Pesantren Darussakinah Batu Bersurat Kecamatan XIII koto Kampar.

C. Populasi dan Sampel

Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Pondok Pesantren Darussakinah Batu Bersurat yang berjumlah 5 orang, dan 1 orang pimpinan sebagai data pendukung, karena populasinya tidak terlalu banyak makapenulis tidak mengambil sampel dalam penelitian ini. penelitian semacam ini disebut penelitian populasi.

D. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data di lapangan, penulis menggunakan 2 macam teknik pengumpulan data, yakni :

1. Observasi

Yaitu penulis melakukan pengamatan langsung secara sistematis kepada objek penelitian yaitu karyawan di Pondok Pesantren Darussakinah Batu Bersurat Kecamatan XIII koto Kampar. Observasi ini dilaksanakan pada 24 Maret 22 April 2010, yaitu tentang kinerja karyawan

2. Wawancara

Penulis mengadakan Tanya jawab langsung kepada pimpinan di Pondok Pesantren Darussakinah Batu Basurat Kecamatan XIII Koto Kampar sebagai data pendukung tentang kinerja karyawan. Wawancara dilaksanakan pada 21 April 2010, tentang kinerja karyawan

E. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik deskriptif kualitatif dengan persentase. Caranya adalah apabila seluruh data telah di kumpulkan lalu di klasifikasikan menjadi dua kelompok yaitu : Data kualitatif dan kuantitatif. Untuk data yang bersifat kualitatif digambarkan dengan kata-kata atau kalimat-kalimat (*narasi*) yang dipisahkan menurut kategori untuk memperoleh kesimpulan.

Selanjutnya pengukuran data kuantitatif digunakan rumus

$$P = \frac{F}{N} \times 100\%$$

P = Angka persentase

F = Frekuensi yang sedang di cari persentasenya

N = Jumlah responden banyaknya individu

Persentase angka tersebut sebagai berikut :

- 71%-100% dikategorikan Baik kinerja karyawan
- 70%-34% dikategorikan kurang baik kinerja karyawan.
- 35%-0% dikategorikan Tidak baik kinerja karyawan.¹

¹. Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2006, hal 200.

BAB IV

PENYAJIAN DAN ANALISIS DATA

A. Deskripsi Lokasi Penelitian

1. Sejarah Sekolah

Rencana pemindahan Pondok Pesantren Darussakinah Batu Bersurat oleh Pimpinannya ke Saran Kabun Kec Tandun tidak dapat ditawar-tawar lagi. Hal ini membuat Kec XIII Koto Kampar khususnya Batu Bersurat akan mengalami kehilangan lembaga perguruan Islam yang sudah terkenal dan yang telah menjadi bagian dari mereka sebagai masyarakat yang agamis.

Pada tahun 1992 rencana pemindahan tersebut benar-benar terwujud khawatir akan lenyapnya Batu Bersurat sebagai ibu Koto Kec XIII Koto Kampar yang sejak lama telah terkenal sebagai serambi mekahnya Kampar. Semenjak lama memang telah dibuktikan banyaknya para santri yang berdatangan dari berbagai daerah seperti Jawa, Aceh atau beberapa Provinsi yang ada di Sumatra untuk menimba Ilmu keislaman di Batu Bersurat ini.

Agar masyarakat XIII Koto Kampar tidak merasa kehilangan sesuatu yang berharga yang telah ia miliki, yaitu lembaga perguruan agama islam berupa Pesantren, maka jauh-jauh hari sebelum pemindahan Pondok Pesantren Darussalam ke Saran Kabun para tokoh masyarakat, Alim ulama, Pemangku Adat, yang dianggap representative mengadakan

musyawarah membentuk kepanitiaan, yang bekerja merumuskan berdirinya Pondok Pesantren melalui sebuah badan Yayasan Istiqomah pada Tahun 1993. dengan akta notaris No : 8 Tanggal 4 Oktober 1994.

Setahun setelah berdirinya Yayasan Istiqomah (1994) Pondok Pesantren yang dinamakan Darussakinah ini mulai melakukan proses pembelajaran pada sebuah bangunan lama MDA Batu Bersurat dengan jumlah murid sebanyak 30 orang. Sedangkan untuk memperoleh dana diambil dari ganti rugi beberapa surau-surau kecil yang ada di Batu Bersurat dan sebuah bangunan MDA, serta donasi atau infak dari kaum muslimin yang disalurkan melalui Yayasan Istiqomah. Maka pada tahun 1995 dengan pindahnya seluruh lapisan masyarakat Batu Bersurat ke lokasi baru diatas tanah seluas lebih kurang 3 HA, maka dibangunlah dua unit sarana prasarana untuk menunjang proses pendidikan, antara lain 1 unit gedung sekolah (4 ruang belajar, 1 ruang majelis guru, 1 ruang kantor) dan 1 unit musollah ukuran 10X12M. beberapa tahun berselang (1999) dibangun pula asrama semi permanen dan sampai saat ini bangunan layak huni

Sampai pada saat ini kekurangan yang dulunya belum terpenuhi disebabkan banyak faktor terutama ekonomi rendah dan pendirian yayasan yang masih baru, maka berkat kerja sama pihak Yayasan dengan pemerintah Kabupaten Kampar maka kekurangan tersebut dapat terpenuhi seperti, adanya Perpustakaan, UKS, ruang Guru dan tambahan ruang belajar yang lagi dalam proses pendirian,

Demikianlah sejarah ringkas berdirinya Pondok Pesantren Darussakinah ini disusun, agar dapat kita mengetahui perjalanan dan perkembangan dari tahun ketahun.

2. Visi dan Misi

a. Visi

Dengan kegiatan proses belajar dan mengajar kita ciptakan manusia yang bermutu dan beriman dalam setiap kehidupan.

b. Misi

- (1) Menertibkan administrasi sekolah
- (2) Menertibkan komponen-komponen sekolah yang ada
- (3) Menertibkan belajar siswa

3. Sarana dan Prasarana

Dalam satu lembaga pendidikan sarana dan prasarana memang peran yang sangat penting dalam mencapai tujuan pendidikan. Dengan adanya sarana dan prasarana yang memadai kemungkinan lebih besar akan tercapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

Adapun sarana sarana dan prasaran yang dimiliki Pondok Pesantren Darussakinah Di Batu Bersurat Kec XIII Koto Kampar dapat dilihat pada table dibawah ini :

Tabel IV. I

**SARANA DAN PRASARANA PONDOK PESANTREN DARUSSAKINAH
BATU BERSURAT KEC XIII KOTO KAMPAR**

NO	SARANA PRASARANA	JUMLAH
1	Ruangan pengasuh ? pimpinan	1 ruangan
2	Ruangan Majelis Guru	1 buah
3	Ruangan Perpustakaan	1 buah
4	Ruang tata usaha/kantor	1 buah
5	Ruangan Belajar	18 buah
6	Asrama	1 buah
7	Ruang UKS/poskestren	1 buah
8	Ruang osis	1 buah
9	Lapangan vally ball	1 buah
10	Lapangan bola kaki mini	1 buah
11	Lapangan takraw	1 buah
12	Tennis meja	1 buah
13	Komputer	3 buah
14	Perkebunan kelapa sawit	12,500m
15	WC Guru	2 buah
16	WC Siswa	2 buah

Sumber Data = Hasil dokumentasi

4. Keadaan Guru dan Siswa

a) Keadaan Guru

Adapun keadaan guru di Pondok Pesantren Darussakinah Di Batu

Bersurat Kec XIII Koto Kampar dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel IV. 2

**KEADAAN GURU DI PONDOK PESANTREN DARUSSAKINAH
BATU BERSURAT KEC. XIII KOTO KAMPAR**

No	Nama	Jabatan	Pendidikan terakhir
1	Nurullah zein	Pimpinan pondok	PGAN
2	Ismail S. Ag	Kepala sekolah Aliyah	SI
3	Drs. Fahrul kamal	Kepala sekolah tsanawiyah	SI
4	Ziadi majid	Wali kelas II	PPMTI
5	Dariyus S. Ag	Guru	SI
6	Dasril amali, S. HI.MH	Wali kelas III	S2
7	Mulyati, A. Ma	Wali kelas	PPD2
8	Mashuri S. Ag	Wali kelas	SI
9	Bayadul, S. Pd.I	Wali kelas Ia	SI
10	Asynul zumarti, S. Pd	Guru	SI
11	Yufrizal, S. Ag	Guru	SI
12	Atibri	Guru	
13	Dra. Marjulianis	Guru	SI
14	H. Syahdali	Guru	PPMTI
15	Yusrizal, S.Pi	Guru	SI
16	Diyauddin, S.Pd.I	Guru	SI
17	Khairul Amri, S.HI	Wali kelas	SI
18	Erlidawati, S, Ag	Guru	SI
19	M. Toharuddin	Guru	MA
20	Syafrijon	Guru	MA
21	Drs. Kaderi	Wali kelas Ib	SI
22	Zukrial, S.Ag	Guru	SI
23	Elfiyati, S.Sos	Guru	SI
24	Zulkifli, SE	Guru	SI
25	Jamal wahdi, S.Pd.I	Guru	SI
26	Ali amran	Guru	SGO
27	Alisar, S. Ag	Guru	SI
28	Ibrahim, S.Ag	Wali kwlas	SI
29	Jhon afrizal, A.Ma	Wali kelas	DII

30	Liza Rosita, Se	Guru	SI
31	Sutrisno, S. Pd	Guru	SI
32	M. hairul anwar, S.Sos	Wali kelas	SI
33	Nuryasni, S. Pd	Guru	SI
34	M. syukri	Jaga sekolah	MAN

Sumber Data = Hasil dokumentasi

b) Keadaan Siswa

Adapun keadaan siswa di Pondok Pesantren Darussakinah Batu Bersurat Kec XIII Koto Kampar dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel IV. 3

**KEADAAN SISWA MTS PONDOK PESANTREN DARUSSAKINAH
BATU BERSURAT KEC XIII KOTO KAMPAR**

		Jumlah	
--	--	---------------	--

No.	Kelas	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
1.	I	35	35	70
2.	II	35	33	68
3.	III	44	37	81

Sumber Data = Dokumentasi

Dari tabel di atas maka dapat diketahui Siswa/wi tingkat Tsanawiyah pada tahun 2009/2010 berjumlah 219 orang siswa/wi, yang terdiri dari kelas 1 tingkat Tsanawiyah berjumlah 70 siswa/wi, terdiri dari 35 orang jenis kelamin laki-laki, dan 35 orang d Janis kelamin perempuan. Dan kelas II tingkat Tsanawiyah berjumlah 68 siswa/wi, terdiri dari 35 orang yang jenis kelamin laki-laki, dan 33 orang di Janis kelamin perempuan. Dan kelas III tingkat Tsanawiyah terdiri berjumlah 81 siswa/wi, terdiri dari 44 orang yang jenis kelamin laki-laki, dan 37 orang yang jenis kelamin perempuan.

Tabel IV. 4

**KEADAAN SISWA MA PONDOK PESANTREN DARUSSAKINAH
BATU BERSURAT KEC XIII KOTO KAMPAR**

No.	Kelas	Jumlah		Jumlah
		Laki-laki	Perempuan	
1.	I	23	22	45
2.	II	12	24	36
3.	III	16	21	37

Sumber Data = Dokumentasi

Dari tabel di atas maka dapat diketahui Siswa/wi tingkat MA pada tahun 2009/2010 berjumlah 118 orang siswa/wi, yang terdiri dari kelas 1 tingkat Aliyah berjumlah 45 siswa/wi, terdiri dari 23 orang jenis kelamin laki-laki, dan 22 orang di Janis kelamin perempuan. Dan kelas II tingkat Aliyah berjumlah 36 siswa/wi, terdiri dari 12 orang yang jenis kelamin laki-laki, dan 24 orang di Janis kelamin perempuan. Dan kelas III tingkat Aliyah terdiri berjumlah 37 siswa/wi, terdiri dari 16 orang yang jenis kelamin laki-laki, dan 21 orang yang jenis kelamin perempuan.

B. Penyajian Data

1. Data tentang Kinerja Karyawan

Pada bab pendahuluan penulis telah menjelaskan bahwa yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan di Pondok Pesantren Darussakinah Batu Bersurat Kecamatan XIII koto Kampar dan faktor yang mempengaruhinya.

Untuk mendapatkan data di lapangan, guna menjawab permasalahan yang tercantum pada bab pendahuluan, maka penulis menggunakan teknik observasi dan wawancara. Observasi penulis lakukan untuk karyawan dan wawancara sebagai data pendukung penulis lakukan kepada Pimpinan Pondok Pesantren Darussakinah Batu Bersurat Kecamatan XIII koto Kampar .

Data yang disajikan dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari hasil observasi selama 4 hari. Untuk mengetahui hasil dari Observasi Kinerja Karyawan di Pondok Pesantren Darussakinah Batu Bersurat Kec XIII Koto Kampar dapat dilihat pada tabel seperti berikut :

TABEL IV. 5

HASIL OBSERVASI KINERJA KARYAWAN

NO	Pernyataan	Observasi 1	
		Ya	tdk
1	Proses kerja dan kondisi pekerjaan karyawan baik	-	Tdk
2	Pekerjaan karyawan selalu selesai tepat pada waktunya	Ya	-
3	Pekerjaan karyawan apakah selalu terdapat kesalahan	-	Tdk
4	Karyawan selalu memberikan pelayanan yang baik	-	Tdk
5	Pekerjaan karyawan selalu tepat dan berkualitas	Ya	-
6	Karyawan memiliki kemampuan dalam bekerja	Ya	-
7	Karyawan memiliki kemampuan dalam menganalisis data, informasi dan kegagalan dalam menggunakan peralatan	-	Tdk
8	Karyawan mampu mengevaluasi keluhan konsumen	-	Tdk
Jumlah		3	5

Sumber Data = Hasil observasi penelitian

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa hasil observasi yang menyatakan “ya” yaitu aspek yang dilakukan sebanyak 3 kali dengan persentase 38%, dan hasil observasi yang menyatakan “tidak” yaitu aspek yang dilakukan sebanyak 5 kali dengan persentase 62%.

Dengan demikian, tentu saja pelaksanaan kinerja karyawan pada observasi pertama, maka dapat dikatakan kurang baik.

TABEL IV. 6

HASIL OBSERVASI KINERJA KARYAWAN

NO	Pernyataan	Observasi 1	
		Ya	tdk
1	Proses kerja dan kondisi pekerjaan karyawan baik	ya	-
2	Pekerjaan karyawan selalu selesai tepat pada waktunya	-	tdk
3	Pekerjaan karyawan apakah selalu terdapat kesalahan	ya	-
4	Karyawan selalu memberikan pelayanan yang baik	ya	-
5	Pekerjaan karyawan selalu tepat dan berkualitas	-	tdk
6	Karyawan memiliki kemampuan dalam bekerja	-	tdk
7	Karyawan memiliki kemampuan dalam menganalisis data, informasi dan kegagalan dalam menggunakan peralatan	-	tdk
8	Karyawan mampu mengevaluasi keluhan konsumen	-	tdk
Jumlah		4	4

Sumber Data = Hasil observasi penelitian

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa hasil observasi yang menyatakan “ya” yaitu aspek yang dilakukan sebanyak 3 kali dengan persentase 38%, dan hasil observasi yang menyatakan “tidak” yaitu aspek yang dilakukan sebanyak 5 kali dengan persentase 62%. Dengan demikian, tentu saja pelaksanaan kinerja karyawan pada observasi kedua, maka dapat dikatakan kurang baik.

TABEL IV. 7

HASIL OBSERVASI KINERJA KARYAWAN

NO	Pernyataan	Observasi 1	
		Ya	tdk
1	Proses kerja dan kondisi pekerjaan karyawan baik	ya	-
2	Pekerjaan karyawan selalu selesai tepat pada waktunya	ya	-
3	Pekerjaan karyawan apakah selalu terdapat kesalahan	-	tdk
4	Karyawan selalu memberikan pelayanan yang baik	-	tdk
5	Pekerjaan karyawan selalu tepat dan berkualitas	ya	-
6	Karyawan memiliki kemampuan dalam bekerja	ya	-

7	Karyawan memiliki kemampuan dalam menganalisis data, informasi dan kegagalan dalam menggunakan peralatan	-	tdk
8	Karyawan mampu mengevaluasi keluhan konsumen	-	tdk
Jumlah		4	4

Sumber Data = Hasil observasi penelitian

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa hasil observasi yang menyatakan “ya” yaitu aspek yang dilakukan sebanyak 4 kali dengan persentase 50%, dan hasil observasi yang menyatakan “tidak” yaitu aspek yang dilakukan sebanyak 4 kali dengan persentase 50%.

Dengan demikian, tentu saja pelaksanaan kinerja karyawan pada observasi ketiga, maka dapat dikatakan kurang baik.

TABEL IV. 8

HASIL OBSERVASI KINERJA KARYAWAN

NO	Pernyataan	Observasi 1	
		Ya	tdk
1	Proses kerja dan kondisi pekerjaan karyawan baik	ya	-
2	Pekerjaan karyawan selalu selesai tepat pada waktunya	-	tdk
3	Pekerjaan karyawan apakah selalu terdapat kesalahan	-	tdk
4	Karyawan selalu memberikan pelayanan yang baik	ya	-
5	Pekerjaan karyawan selalu tepat dan berkualitas	ya	-
6	Karyawan memiliki kemampuan dalam bekerja	-	tdk
7	Karyawan memiliki kemampuan dalam menganalisis data, informasi dan kegagalan dalam menggunakan peralatan	-	tdk
8	Karyawan mampu mengevaluasi keluhan konsumen	ya	-
Jumlah		4	4

Sumber Data = Hasil observasi penelitian

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa hasil observasi yang menyatakan “ya” yaitu aspek yang dilakukan sebanyak 4 kali dengan persentase 38%, dan hasil observasi yang menyatakan “tidak” yaitu aspek yang dilakukan sebanyak 4 kali dengan persentase 50%.

Dengan demikian, tentu saja pelaksanaan kinerja karyawan pada observasi keempat, maka dapat dikatakan tidak baik.

TABEL IV. 9
REKAPITULASI
HASIL OBSERVASI KINERJA KARYAWAN

No	1		2		3		4	
	Ya	Tdk	ya	Tdk	Ya	Tdk	Ya	tdk
1	0	1	1	0	1	0	1	0
2	1	0	0	1	1	0	0	1
3	0	1	1	0	1	0	0	1
4	0	1	1	0	0	1	0	1
5	1	0	0	1	0	1	1	0
6	1	0	0	1	1	0	0	1
7	0	1	0	1	0	1	1	0
8	0	1	0	1	0	1	1	0
Jml	3	5	3	5	3	4	4	4

Sumber Data = Hasil data olahan observasi

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa berdasarkan hasil empat (4) kali observasi terhadap kinerja karyawan, maka dapat diketahui bahwa

pada item 1 tersebut diketahui bahwa frekuensi yang menyatakan “ya” yaitu sebanyak 75% dan frekuensi yang menyatakan “tidak” sebesar 25%. Hal ini menunjukkan bahwa 75% proses kerja dan kondisi pekerjaan karyawan terlaksana. maka pelaksanaan item ini dikatakan baik.

Pada item 2 tersebut diketahui bahwa frekuensi yang menyatakan “ya” yaitu sebanyak 50%. dan frekuensi yang menyatakan “tidak” sebesar 50%. Hal ini menunjukkan bahwa 50% Pekerjaan karyawan selalu selesai tepat pada waktunya. Maka pelaksanaan item ini dikatakan tidak baik.

Pada item tiga (3), yaitu Pekerjaan karyawan apakah selalu terdapat kesalahan, diketahui bahwa frekuensi yang menyatakan “ya” sebesar 50% dan frekuensi yang menyatakan “tidak” sebesar 50%. Hal ini menunjukkan bahwa , maka pelaksanaan item ini masih dikatakan tidak baik.

Pada item empat (4), yaitu selalu memberikan pelayanan yang baik, diketahui bahwa frekuensi yang menyatakan “ya” sebesar 50% dan frekuensi yang menyatakan “tidak” sebesar 50% , Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan Pada item ini dikatakan tidak baik.

Pada item lima (5), yaitu pekerjaan Karyawan selalu tepat dan berkualitas, diketahui bahwa frekuensi yang menyatakan “ya” sebanyak 50%, dan frekuensi yang menyatakan “tidak” sebesar 50%, hal ini menunjukkan bahwa hanya 50% pekerjaan karyawan selalu tepat dan berkualitas dan pelaksanaan item ini masih dikatakan tidak baik.

Pada item enam (6), yaitu Pekerjaan karyawan selalu tepat dan berkualitas diketahui bahwa frekuensi yang menyatakan “ya” sebesar 50%

dan frekuensi yang menyatakan “tidak” sebesar 50%, hal ini menunjukkan bahwa hanya 50%, Pekerjaan karyawan selalu tepat dan berkualitas dan pelaksanaan item ini masih dikatakan kurang baik.

Pada item 6 (enam) yaitu Karyawan memiliki kemampuan dalam bekerja, diketahui bahwa frekuensi yang menyatakan “ya” sebesar 50% dan frekuensi yang menyatakan “tidak” sebesar 50% hal ini menunjukkan bahwa hanya 50% yang diketahui Karyawan memiliki kemampuan dalam bekerja, maka pelaksanaan ini dikategorikan tidak baik.

Pada item 7 (tujuh), yaitu Karyawan memiliki kemampuan dalam menganalisis data, informasi dan kegagalan dalam menggunakan peralatan, diketahui frekuensi yang menyatakan “ya” sebesar 25% dan frekuensi yang menyatakan “tidak” sebesar 75%. Hal ini menunjukkan bahwa hanya 25% Karyawan memiliki kemampuan dalam menganalisis data, informasi dan kegagalan dalam menggunakan peralatan, maka dapat diketahui bahwa pelaksanaan item ini dikategorikan tidak baik.

Pada item 8 (delapan), yaitu Karyawan mampu mengevaluasi keluhan konsumen, diketahui frekuensi yang menyatakan “ya” sebesar 25% dan frekuensi yang menyatakan “tidak” sebesar 75%. Hal ini menunjukkan bahwa hanya 25% Karyawan memiliki kemampuan dalam menganalisis data, informasi dan kegagalan dalam menggunakan peralatan, maka dapat diketahui bahwa pelaksanaan item ini dikategorikan tidak baik.

Hal demikian juga dikuatkan dengan hasil wawancara dengan dengan pimpinan Pondok Pesantren Darussakinah Batu Bersurat Kec XIII Koto Kampar yang mengatakan. seperti yang kami ketahui selama ini bahwa proses kerja karyawan selama ini cukup ini karena banyak faktor yang mendukung kinerja karyawan seperti tersedianya peralatan komputer sebanyak 3 buah, dan tersedianya ruangan yang tersendiri untuk staf karyawan dalam bekerja dan penyelesaian tugas mereka untuk kepentingan sekolah.

Yang mengatakan bahwa sebagai bentuk dari usaha dan kerja keras para karyawan dalam bekerja untuk menyelesaikan tugas sekolah, maka karyawan selalu melaksanakan tugas tepat pada waktunya dibuktikan dengan ketika jam bekerja karyawan berada pada ruangan untuk melaksanakan pekerjaannya terkecuali ada urusan yang menyebabkan mereka meninggalkan sekolah.

Yang mengatakan Jika berbicara masalah kesalahan tidak dapat dihindari, selama ini dalam penyelesaian tugas kadang-kadang kami menemukan juga yang namanya kesalahan akan tetapi karyawan selalu berusaha untuk memperbaiki dan mengoreksinya dengan cepat.

Pelayanan yang diberikan karyawan sangat baik, dibuktikan dengan tidak adanya keluhan baik dari para guru-guru maupun saya sendiri.

Masalah ketetapan dan kualitas pekerja karyawan, karyawan selalu mengutamakan kepentingan sekolah diatas kepentingan pribadi, pekerjaan yang mereka lakukan selalu tepat pada waktunya dan berkualitas.

Seperti yang dikatakan oleh pimpinan bahwa tingkat kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan cukup baik, karena tidak ada masalah yang tidak bisa mereka selesaikan selama ini. Dan juga kemampuan karyawan dalam menganalisis data cukup baik.

Baik, karena setiap masalah tentang pelayanan administrasi yang berkenaan dengan data guru maupun siswa/si karyawan selalu menjelaskannya satu persatu atau secara jelas.¹

2. Data tentang faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan di Pondok Pesantren Darussakinah Batu Bersurat Kecamatan XIII Koto Kampar

Untuk mendapatkan data tentang faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan di Pondok Pesantren Darussakinah Batu Bersurat Kecamatan XIII Koto Kampar penulis melakukan wawancara dengan kepala tata usaha di Pondok Pesantren Darussakinah Batu Bersurat Kecamatan XIII Koto Kampar.

1. Bagaimana kemampuan karyawan di Pondok Pesantren Darussakinah Batu Bersurat Kecamatan XIII Koto Kampar ?

Sangat baik, dan sangat terampil terbukti dengan tugas yang diselesaikan karyawan selama ini tidak terdapat kesalahan, maka dapat disimpulkan kemampuan karyawan sangat baik.

2. Bagaimana motivasi yang diberikan oleh pimpinan kepada karyawan ?

¹. Wawancara dengan Pimpinan, pada tanggal 21 april 2010

Bahwa motivasi yang diberikan oleh pimpinan kepada karyawan sudah baik hal ini dibuktikan dengan bahwa pimpinan selalu memberi semangat kepada karyawan terhadap situasi kerja dan juga pimpinan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi / hasil kerja baik

C. Analisis Data

1. Analisa Data tentang Kinerja Karyawan di Pondok Pesantren Darussakinah Batu Bersurat Kecamatan XIII Koto Kampar.

Untuk bermaknanya data yang penulis kumpulkan di lapangan, baik terhadap observasi maupun wawancara yang penulis lakukan maka perlu diadakan analisis. Untuk mengetahui pelaksanaan Kinerja karyawan di Pondok Pesantren Darussakinah Batu Bersurat Kecamatan XIII koto Kampar dan faktor-faktor yang mempengaruhinya, maka dalam bab ini penulis akan menganalisa data yang telah disajikan dengan cara deskriptif kualitatif dengan persentase.

Untuk mendapatkan nilai persentase sebagai ukuran dari tingkat aktivitas dari pelaksanaan kinerja karyawan penulis, akan mengambil nilai persentase dari nilai total pilihan “ya” dan “tidak” pada alternatif hasil pengamatan dalam lembaran observasi, maka akan dimasukkan ke dalam standar yang telah ditentukan yaitu :

Analisis data observasi yang penulis lakukan dilapangan selama empat kali observasi, maka penulis mendapatkan dua option yang akan dipilih dan diberikan bobot yaitu :

Option A diberi bobot 2,

Option B diberi bobot 1,

Setelah itu data dipersentasekan dengan menetapkan ukuran-ukuran sebagai berikut :

- 71%-100% dikategorikan Baik kinerja karyawan
- 70%-34% dikategorikan kurang baik kinerja karyawan.
- 35%-0% dikategorikan Tidak baik kinerja karyawan

Untuk lebih jelasnya nilai persentase pada masing-masing pertanyaan, dapat dilihat pada tabel rekapitulasi hasil observasi di bawah ini :

TABEL IV. 10

**REKAPITULASI
HASIL OBSERVASI KINERJA KARYAWAN**

No	1		2		3		4		Option					
	Ya	Tdk	Ya	tdk	Ya	Tdk	Ya	tdk	Y	%	t	%	F	%
1	0	1	1	0	1	0	1	0	3	75	1	25	4	100
2	1	0	0	1	1	0	0	1	2	50	2	50	4	100
3	0	1	1	0	1	0	0	1	2	50	2	50	4	100
4	0	1	1	0	0	1	0	1	1	25	3	75	4	100
5	1	0	0	1	0	1	1	0	2	50	2	50	4	100
6	1	0	0	1	1	0	0	1	2	50	2	50	4	100
7	0	1	0	1	0	1	1	0	1	25	3	75	4	100
8	0	1	0	1	0	1	1	0	1	25	3	75	4	100
Jml	3	5	3	5	3	4	4	4	14	350	18	450	32	100

Sumber : Data Olahan

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa berdasarkan hasil empat (4) kali observasi terhadap kinerja karyawan, maka dapat diketahui bahwa pada item 1 tersebut diketahui bahwa frekuensi yang menyatakan “ya” yaitu sebanyak 75% dan frekuensi yang menyatakan “tidak” sebesar 25%. Hal ini menunjukkan bahwa 75% proses kerja dan kondisi pekerjaan karyawan terlaksana. maka pelaksanaan item ini dikatakan baik.

Pada item 2 tersebut diketahui bahwa frekuensi yang menyatakan “ya” yaitu sebanyak 50%. dan frekuensi yang menyatakan “tidak” sebesar 50%. Hal ini menunjukkan bahwa 50% Pekerjaan karyawan selalu selesai tepat pada waktunya. Maka pelaksanaan item ini dikatakan tidak baik.

Pada item tiga (3), yaitu Pekerjaan karyawan apakah selalu terdapat kesalahan, diketahui bahwa frekuensi yang menyatakan “ya” sebesar 50% dan frekuensi yang menyatakan “tidak” sebesar 50%. Hal ini menunjukkan bahwa , maka pelaksanaan item ini masih dikatakan tidak baik.

Pada item empat (4), yaitu selalu memberikan pelayanan yang baik, diketahui bahwa frekuensi yang menyatakan “ya” sebesar 50% dan frekuensi yang menyatakan “tidak” sebesar 50% , Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan Pada item ini dikatakan tidak baik.

Pada item lima (5), yaitu pekerjaan Karyawan selalu tepat dan berkualitas, diketahui bahwa frekuensi yang menyatakan “ya” sebanyak 50%, dan frekuensi yang menyatakan “tidak” sebesar 50%, hal ini menunjukkan bahwa hanya 50% pekerjaan karyawan selalu tepat dan berkualitas dan pelaksanaan item ini masih dikatakan tidak baik.

Pada item enam (6), yaitu Pekerjaan karyawan selalu tepat dan berkualitas diketahui bahwa frekuensi yang menyatakan “ya” sebesar 50% dan frekuensi yang menyatakan “tidak” sebesar 50%, hal ini menunjukkan bahwa hanya 50%, Pekerjaan karyawan selalu tepat dan berkualitas dan pelaksanaan item ini masih dikatakan kurang baik.

Pada item 6 (enam) yaitu Karyawan memiliki kemampuan dalam bekerja, diketahui bahwa frekuensi yang menyatakan “ya” sebesar 50% dan frekuensi yang menyatakan “tidak” sebesar 50% hal ini menunjukkan bahwa hanya 50% yang diketahui Karyawan memiliki kemampuan dalam bekerja, maka pelaksanaan ini dikategorikan tidak baik.

Pada item 7 (tujuh), yaitu Karyawan memiliki kemampuan dalam menganalisis data, informasi dan kegagalan dalam menggunakan peralatan, diketahui frekuensi yang menyatakan “ya” sebesar 25% dan frekuensi yang menyatakan “tidak” sebesar 75%. Hal ini menunjukkan bahwa hanya 25% Karyawan memiliki kemampuan dalam menganalisis

data, informasi dan kegagalan dalam menggunakan peralatan, maka dapat diketahui bahwa pelaksanaan item ini dikategorikan tidak baik.

Pada item 8 (delapan), yaitu Karyawan mampu mengevaluasi keluhan konsumen, diketahui frekuensi yang menyatakan “ya” sebesar 25% dan frekuensi yang menyatakan “tidak” sebesar 75%. Hal ini menunjukkan bahwa hanya 25% Karyawan memiliki kemampuan dalam menganalisis data, informasi dan kegagalan dalam menggunakan peralatan, maka dapat diketahui bahwa pelaksanaan item ini dikategorikan tidak baik.

Dengan demikian jumlah frekuensi yang menyatakan “ya” dari hasil observasi sebanyak, 14 kali dari keseluruhan kinerja karyawan dan frekuensi yang menyatakan “tidak” sebanyak 18 kali dari observasi, sehingga jumlahnya sebanyak 32 aspek (indikator).

Berdasarkan dari table rekapitulasi observasi tentang kinerja karyawan, maka dapat dilihat hasil akhirnya sebagai berikut :

Untuk alternatif ya = 14 (43,75%)

Untuk alternatif tidak = 18 (56,25%)

Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan dari alternatif jawaban tersebut terlebih dahulu dijumlahkan frekuensinya.

Berdasarkan dari tabel yakni tabel rekafitulasi.

Untuk alternatif ya = $14 \times 2 = 28$

Untuk alternative tidak = $\frac{18 \times 1}{32} = \frac{18}{46}$

Untuk N = 32×2 (jumlah option) = 64

Dari hasil N di atas selanjutnya penulis mencari persentase dengan menggunakan rumus:

$$P = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Jadi :

$$P = \frac{46}{64} \times 100\%$$

$$P = 71,87\%$$

Setelah hasil didapatkan, maka penulis dapat memberikan kesimpulan bahwa Kinerja Karyawan di Pondok Pesantren Darussakinah Batu Bersurat Kecamatan XIII Koto Kampar, dikategorikan baik karena hasil akhir dari pengolahan data dari lapangan menunjukkan persentasenya diperoleh 71,87% yang terletak direntang 71%-100% persentase ini berada pada kategori baik dan juga didukung dari wawancara yang penulis lakukan dengan pimpinan Pondok Pesantren Darussakinah Batu Bersurat Kecamatan XIII Koto Kampar secara keseluruhan dari aspek yang diobservasi mendapatkan hasil yang baik.

2. Analisis Data tentang faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan Pondok Pesantren Darussakinah Batu Bersurat Kecamatan XIII Koto Kampar

Berdasarkan wawancara dengan pimpinan tata usaha diperoleh data baiknya kinerja karyawan Pondok Pesantren

Darussakinah Batu Bersurat Kecamatan XIII Koto Kampar

dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu :

- a. Faktor Kemampuan (*ability*)
- b. Faktor motivasi

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari data yang penulis paparkan dan dilengkapi dengan analisis, maka dapatlah disimpulkan beberapa hal yang dapat dijadikan pegangan, diantaranya :

1. Kinerja Karyawan di Pondok Pesantren Darussakinah Batu Bersuat Kecamatan XIII koto Kampar pada kategorikan baik. Hal ini terlihat dari hasil diperoleh dari observasi yang peneliti lakukan selama dilapangan.
2. baiknya kinerja karyawan di Pondok Pesantren Darussakinah Batu Bersuat Kecamatan XIII koto Kampar didukung oleh berbagai faktor,yakni :
 - a. Faktor kemampuan (*ability*)
 - b. Faktor motivasi

B. Saran-saran

Berikut ini ada beberapa hal yang perlu penulis sarankan terutama kepada pihak dalam kaitannya dengan Kinerja Karyawan Di Pndok Pesantren Darussakinah Batu Bersutar Kec. XIII Koto Kampar.

1. Untuk para karyawan, agar lebih memahami dan meningkatkan kinerjanya sebagai karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Sebab produktif tidaknya seorang karyawan akan tergambar dari kinerjanya tersebut.

2. Kepada kepala sekolah, untuk bisa menjadikan penelitian ini sebagai pedoman dan acuan untuk memotivasi diri serta memotivasi karyawan dengan memberikan arahan-arahan, memenuhi kebutuhan karyawan agar tercapai tujuan yang ingin diharapkan.
3. Untuk penulis sendiri, serta para pembaca agar dapat menjadikan skripsi ini sebagai pedoman atau acuan yang bermanfaat nantinya ketika turun kelapangan dalam melaksanakan tugas.

DAFTAR PUSTAKA

- Indra Djati, *Menuju Masyarakat Belajar, Menggagas Paradigma Baru Pendidikan*, Jakarta: Logos, 2001
- Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah yang Profesional: Dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*, Bandung, Rosda Karya, 2003
- Suryo Subroto, *Manajemn Pendidikan di Indonesia*, Jakarta: Rineka Cipta, 2004
- Nawawi Hadari, Asmara Husna, Hadari Martini, *Administrasi Sekolah*, Jakarta, Ghalia Indonesia, 1986
- Rivai Veithzal , *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, 2003
- Kartasapoetra, *Administrasi Perusahaan Industri*, Jakarta, Bumi Aksara, 1992
- Wibowo. *Manajemen kinerja*, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, 2007
- Mangkunegara Prabu Anwar. *Evaluasi kinerja SDM*, Bandung, PT Refika Aditama, 2007
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta. PT Rineka Cipta, 2002

DAFTAR TABEL

TABEL IV. 1	Sarana dan Prasarana	32
TABEL IV. 2	Keadaan Guru	33
TABEL IV. 3	Daftar Keadaan Siswa MTS	35
TABEL IV. 4	Daftar Keadaan Siswa.....	35
TABEL IV. 5	Hasil Observasi I tentang Kinerja Karyawan	38
TABEL IV. 6	Hasil Observasi II tentang Kinerja Karyawan	39
TABEL IV. 7	Hasil Observasi III tentang Kinerja Karyawan.....	39
TABEL IV. 8	Hasil Observasi IV tentang Kinerja Karyawan	40
TABEL IV. 9	Rekapitulasi	41
TABEL IV. 10	Rekapitulasi Kinerja Karyawan	46