

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA
PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT KAMPAR UTARA
KABUPATEN KAMPAR**

SKRIPSI

OLEH

**NOVA ILHAMA
11675202551**



PROGRAM S.1

JURUSAN ADMINISTRASI NEGARA

FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

PEKANBARU

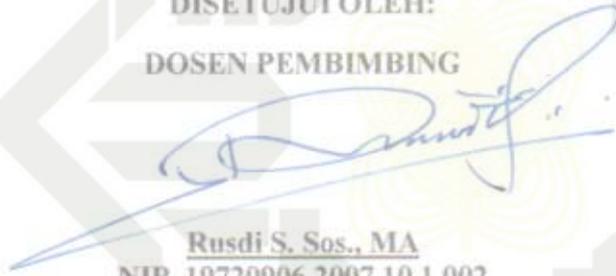
2020

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : Nova ilhama
NIM : 11675202551
FAKULTAS : Ekonomi Dan Ilmu Sosial
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG
MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI PADA
KANTOR CAMAT KAMPAR UTARA KABUPATEN
KAMPAR

DISETUJUI OLEH:

DOSEN PEMBIMBING



Rusdi S. Sos., MA

NIP. 19720906 2007 10 1 002

MENGETAHUI:

DEKAN

Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial

KETUA

Administrasi Negara



Dr. Drs. H. Muh Said HM, M. Ag, MM

NIP. 19620512 198903 1 003

Dr. Kamaruddin, S.Sos, M.Si

NIP. 19790101 200710 1 003

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

: NOVA ILHAMA

: 11675202551

: ADMINISTRASI NEGARA

: EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

: ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA
PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT KAMPAR UTARA
KABUPATEN KAMPAR

: SENIN, 10 AGUSTUS 2020

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PANITIA PENGUJI

KETUA



Dr. Hj. Sitti Rahmah, M. Si
NIP. 19640508 199303 2 002

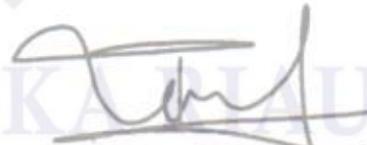
ANGGOTA

PENGUJI I



Dr. Mustiqowati UF, M. Si
NIP. 19791127 200801 2 010

PENGUJI II



Rony Java, S.Sos, M.Si
NIK. 130 717 060

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRAK

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT KAMPAR UTARA KABUPATEN KAMPAR

OLEH :

NOVA ILHAMA
11675202551

Kualitas pegawai menentukan keberhasilan lembaga atau organisasi, dimana dengan kualitas dan kemampuan tersebut mereka mampu melaksanakan tugas-tugas secara baik, bekerja sama dengan tingkat produktivitas yang tinggi yang memungkinkan tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Camat Kampar Utara Kabupaten Kampar. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif analisis. Informan penelitian ini berjumlah 9 orang dengan menggunakan teknik purposive sampling. Teknik pengumpulan data dengan melakukan wawancara, observasi dan dokumentasi secara triangulasi (gabungan). Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data bersifat induktif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada kantor Camat Kampar Utara Kabupaten Kampar diantaranya ada 3 yaitu: faktor pengawasan, faktor kompensasi dan faktor kepemimpinan.

Kata Kunci: Kinerja, Faktor, Pegawai, Produktivitas



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KATA PENGANTAR



Puji syukur kehadiran Allah SWT, atas segala rahmat dan karunianya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan lancar. Penulisan skripsi ini di susun sebagai salah satu syarat mendapat gelar sarjana pada program studi Administrasi Negara di Universitas Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru.

Dalam penyusunan dan penyelesaian skripsi ini, peneliti banyak mendapat bimbingan, nasehat, masukan, arahan dan hal lainnya dari berbagai pihak. Terutama kepada orang tua yakni: ayahanda Abu bakar dan ibunda Sarlis yang selalu mendoakan, memberikan semangat, motivasi dan kasih sayang yang tak terhingga.

Ucapan terima kasih selanjutnya peneliti ucapkan kepada:

1. Kepada kedua orang tua penulis, Ayahanda Gustari dan ibunda, Rosnanidar, kakak saya nurfitriyati, adik saya alfi syahri yang selalu senantiasa membimbing, memberikan saran dan kasih sayang, dukungan dan moral dan financial serta do'a kepada penulis dan sebagai sumber kekuatan terbesar dalam penyelesaian skripsi ini.
2. Prof.Dr. H. Akhmad Mujahidin, S.Ag.,M.A.g., Rektor UIN Suska Riau.
Dr. H.Suryan A. Jamrah, MA., Wakil Rektor I Drs. H. Promadi, MA., Ph.D. Selaku wakil rektor III beserta staff dan karyawan Rektorat Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Bapak Dr. Drs. H. Muh . Said HM, M. MA.g, MM selaku dekan fakultas Ekonomi dan ilmu sosial semoga fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial menjadi fakultas teladan dan terbaik di UIN SUSKA RIAU.

Bapak Kamaruddin, S.Sos, M.Si selaku ketua jurusan Administrasi negara semoga administrasi negara tetap menjadi jurusan terbaik di UIN SUSKA RIAU.

Bapak Rusdi,S.Sos.,MA selaku pembimbing skripsi yang telah banyak meluangkan waktu untuk bimbingan dan memberikan saran, masukan yang sangat berarti bagi peneliti.

6. Bapak/ibu dosen Administrasi Negara fakultas ekonomi dan ilmu sosial UIN Suska Riau yang telah banyak memberikan bekal ilmu bimbingan dan motivasi bagi peneliti selama di bangku perkuliahan.

7. Kepala Camat bapak Jamilus beserta jajarannya yang telah memberi izin dan membantu peneliti ketika penelitian di desa Sawah.

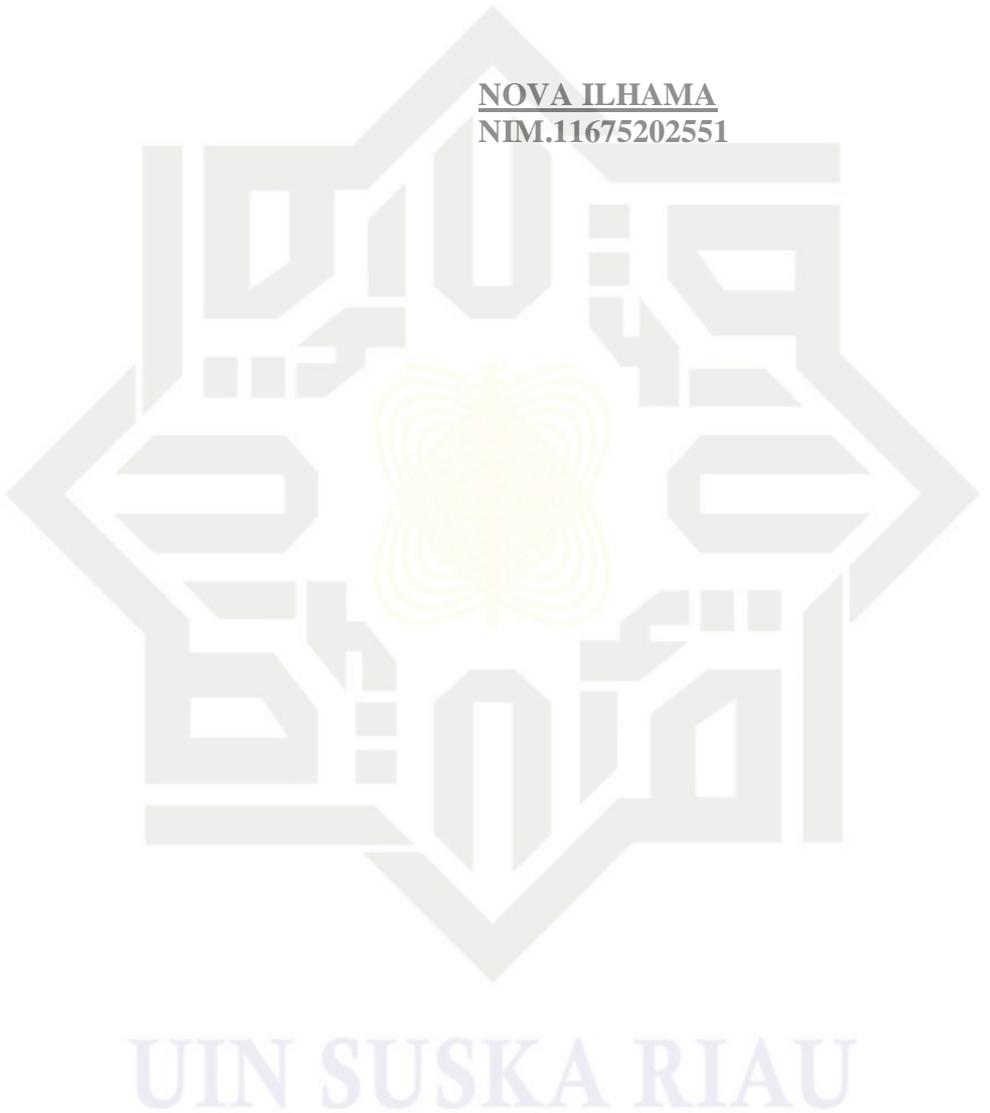
8. Sahabat- sahabat terdekat kak tari,dewi dan yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.

Semoga Allah selalu meridhoi semua langkah peneliti.Peneliti berharap skripsi ini dapat menambah ilmu pengetahuan dan bermanfaat bagi kita semua serta menjadi amal shaleh disisi Allah SWT. Aamiin..

Peneliti telah berupaya memaksimalkan menyelesaikan skripsi ini. Namun peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan. Oleh karena itu peneliti mengharapkan kritik dan saran dari semua pihak untuk menyempurnakan skripsi ini sehingga bermanfaat bagi semua pihak membaca

Pekanbaru 1 Agustus 2020

NOVA ILHAMA
NIM.11675202551



amiin yarobbal alamin.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
ABSTRAK	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah.....	11
1.3 Tujuan Penelitian	11
1.4 Manfaat Penelitian	11
1.5 Sistematika Penulisan	12
BAB II TELAAH PUSTAKA	14
2.1 Pengertian Kinerja	14
2.2 Kinerja dalam Perspektif Islam	16
2.3 Tujuan Penilaian Kinerja	17
2.4 Manfaat Pengukuran Kerja.....	18
2.5 Konsep Operasional.....	29
2.6 Penelitian Terdahulu.....	30
BAB III METODE PENELITIAN	32
3.1 Jenis Penelitian	32
3.2 Jenis dan Sumber Data	32
3.3 Metode Pengumpulan Data	32
3.4 Teknik Pengumpulan Data	33
3.5 Informan Penelitian	35
BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN	36
4.1 Keadaan Geografis	36
4.2 Keadaan Demografis	37
4.3 Bidang Pemerintahan.....	37
4.4 Tapal Batas	40
4.5 Pemerintahan Desa/Kelurahan	41
4.6 Jumlah Penduduk.....	43
4.7 Bidang Pembangunan	43
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	52
5.1 Hasil Penelitian.....	52

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

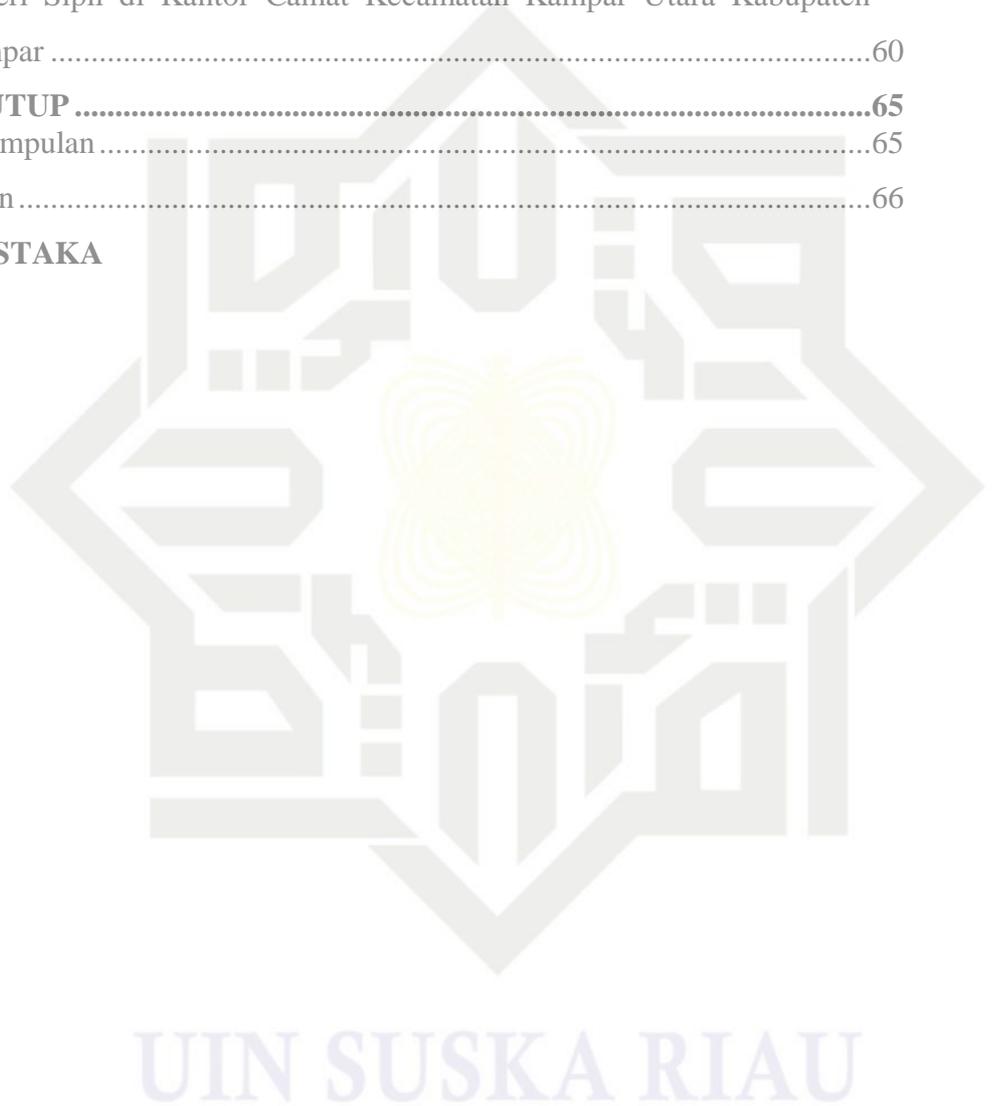
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5.1.1 Faktro pengawasan	52
5.1.2 Faktor Kompensasi	54
5.1.3 Faktor kepemimpinan	56
5.2 Pembahasan	58
5.3 Upaya-Upaya Agar Terwujudnya Kinerja yang Baik Oleh Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Kecamatan Kampar Utara Kabupaten Kampar	60
BAB VIPENUTUP	65
6.1 Kesimpulan	65
6.2 Saran	66

**DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah Pegawai Pada Bagian Umum Kantor Camat Kampar Utara Kabupaten Kampar dan Jenjang Pendidikannya	5
Tabel 1.2	Penempatan Pegawai yang tidak sesuai dengan latar belakang Pendidikan yang dibutuhkan	6
Tabel 1.3	Tingkat Kinerja Pegawai Bid. Pelayanan Adm Umum Kantor Camat Kampar Utara Pada penerbitan KTP Dari Tahun 2010- 2014.....	7
Tabel 2.1	Konsep Operasional	29
Tabel 2.2	Penelitian Terdahulu	30
Tabel 3.1	Informan penelitian	35
Tabel 4.1	Luas wilayah Kecamatan Kampar Utara.....	38
Tabel 4.2	Luas Perkebunan Sawit Pola Swadaya.....	39
Tabel 4.3	Banyaknya Penduduk.....	43
Tabel 4.4	Jumlah Sarana, Siswa dan Tenaga Guru di Kec. Kampar Utara.....	45
Tabel 4.5	Jumlah Sarana Agama Dan Pemeluk Agama Di Kec. Kampar Utara	49
Tabel 5.1	Rincian Kompensasi Pegawai Kantor Camat Kampar Utara.....	55

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Era reformasi dan dampak persaingan globalisasi mendorong percepatan perubahan perbaikan kinerja aparatur pemerintah. Aparatur pemerintah dituntut bekerja lebih professional, bermoral, bersih dan beretika dalam mendukung reformasi birokrasi dan menunjang kelancaran tugas pemerintahan dan pembangunan.

Keberhasilan pembangunan nasional tidak lepas dari peran dan fungsi organisasi pemerintah, karena keberhasilan organisasi pemerintah dalam mencapai tujuan sangat mendukung tercapainya tujuan pembangunan nasional. Dalam rangka pencapaian tujuan nasional dan tujuan pembangunan nasional tersebut diperlukan peran serta Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai unsur aparatur negara, abdi negara dan abdi masyarakat yang tugasnya adalah untuk melaksanakan pemerintahan dan tugas pembangunan. Dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian sudah tidak sesuai dengan tuntutan nasional dan tantangan global sehingga perlu diganti dengan undang-undang terbaru tentang undang-undang aparatur sipil negara yaitu undang-undang Nomor 05 tahun 2014 ditegaskan bahwa:

“Pegawai aparatur sipil negara yang selanjutnya di sebut pegawai ASN adalah pegawai negri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan ata disertai tugas negara lainnya dan digaji berdsarkan peraturan perundang-undangan”.

Kelancaran penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan

nasional terutama tergantung pada kesempurnaan pegawai negeri. Dalam rangka usaha mencapai tujuan nasional tersebut di atas diperlukan adanya pegawai negeri yang penuh kesetiaan dan ketaatan pada Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945, negara dan pemerintah bersatu padu, bermental baik, berwibawa, berdaya guna dan berhasil guna, berkualitas tinggi, mempunyai kesadaran tinggi akan tanggung jawabnya sebagai aparatur negara, abdi negara, serta abdi masyarakat. Untuk mewujudkan pegawai negeri sebagaimana tersebut di atas maka perlu adanya pembinaan dengan sebaik- baiknya atas dasar sistem karier dan sistem prestasi kerja.

Tugas pokok dan fungsi (Tupoksi) Pegawai Negeri Sipil (PNS) sudah sangat jelas, yakni mengabdikan kepada negara, daerah, dan warga. Jadi jika semua PNS menyadari tupoksinya masing-masing, sudah pasti semua kegiatan pemerintah, diyakini dapat berjalan sesuai dengan keinginan masyarakat.

Dalam Pembangunan suatu bangsa memerlukan aset pokok yang disebut sumber daya (resources), Baik sumber daya alam (natural) maupun sumber daya manusia (Human resources). PNS merupakan sumber daya manusia yang perlu mendapat perhatian karena termasuk penentu keberhasilan suatu pembangunan.

Pegawai sebagai aparatur pemerintah merupakan faktor penentu dalam sukses atau gagalnya suatu organisasi pemerintahan, terlebih organisasi tersebut adalah kantor kelurahan yang dituntut untuk memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Kualitas pegawai menentukan keberhasilan lembaga atau organisasi, dimana dengan kualitas dan kemampuan tersebut mereka mampu melaksanakan tugas-tugas secara baik, bekerjasama dengan tingkat produktivitas

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang tinggi yang memungkinkan tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik.

Namun yang terjadi saat ini masih banyak para pegawai negeri sipil yang bekerja tidak disiplin dan tidak bertanggung jawab dalam menjalankan kerjanya. Sebagai aparatur pemerintahan pegawai negeri sipil seharusnya mampu memberikan pelayanan dan bekerja sesuai dengan tuntutan undang-undang serta tugas pokok yang telah diberikan.

Kaitannya dengan hal tersebut di atas, maka pendayagunaan aparatur negara terus ditingkatkan terutama yang berkaitan dengan kualitas, efisiensi pelayanan dan pengayoman pada masyarakat serta kemampuan profesional dan kesejahteraan aparat sangat di perhatikan dalam menunjang pelaksanaan tugas.

Pegawai negeri bukan saja unsur Aparat Negara tetapi juga merupakan Abdi Negara dan Abdi Masyarakat yang selalu hidup ditengah masyarakat dan bekerja untuk kepentingan masyarakat, oleh karena itu dalam pelaksanaan pembinaan pegawai negeri bukan saja di lihat dan diperlakukan sebagai Aparatur Negara, tetapi juga di lihat dan diperlakukan sebagai warga negara.

Manajemen kinerja sesungguhnya dapat diimplementasikan bagi PNS khususnya untuk mereka yang memegang jabatan struktural dan jabatan fungsional umum. Untuk mendukung implementasi manajemen kinerja bagi PNS ini diperlukan beberapa strategi yaitu :

- a. Melakukan pendekatan manajemen kinerja kepada segenap *stakeholder*. Diseminasi ini dimaksudkan untuk membangun kesadaran dan pemahaman tentang pentingnya pengelolaan kinerja PNS;
- b. Selama proses diseminasi berlangsung, dilakukan analisis jabatan dan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

analisis beban kerja dalam rangka mendefinisikan tugas, pekerjaan, peran, tanggungjawab, tujuan, dan beban kerja setiap individu PNS dan

Menggalang dukungan politik untuk mengamandemen UU No. 43 Tahun 1999.

Para birokrat memiliki tugas dan fungsi yang harus dilaksanakan, agar peran pemerintah sebagai pelayan masyarakat dapat terpenuhi. Namun hal ini sangat bertentangan dengan kenyataan yang terjadi di Kantor Camat Kampar Utara Kabupaten Kampar yang tidak terlaksana sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang seharusnya diikuti untuk mewujudkan pemerintah dalam mewujudkan *good governance*.

Hal ini mengandung pengertian, bahwa dalam melaksanakan pembinaan hendaknya sejauh mungkin diusahakan adanya keserasian antara kepentingan dinas dan kepentingan pegawai negeri sebagai perorangan, dengan ketentuan bahwa apabila ada perbedaan antara kepentingan dinas dan kepentingan pegawai negeri sebagai perorangan, maka kepentingan dinaslah yang harus diutamakan.

Hal ini juga dapat dilihat dari kinerja pegawai di Kantor Camat Kampar Utara Kabupaten Kampar khususnya. Di sana dapat dilihat dalam menjalankan kinerjanya para pegawai cenderung hanya memberikan pelayanan dan kerja yang hanya mendapatkan keuntungan bagi mereka bukan memberikan pelayanan yang sesuai dengan perintah dan acuan undang-undang. Melihat kondisi SDM PNS tersebut, tidak jarang kita mendengar opini di tengah masyarakat bahwa kinerja pemerintah kerap kali dipandang belum profesional dan belum berbasis kinerja (berorientasi output). Untuk itu, banyak kalangan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pemerhati birokrasi mendorong pemerintah mengedepankan pengelolaan SDM aparatur pemerintah dengan manajemen kepegawaian berbasis kinerja.

Berikut ini tabel Pegawai Negeri sipil yang terdapat di Kantor Camat Kampar Utara Kabupaten Kampar berdasarkan jenjang pendidikan dan tugas kerjanya.

Tabel 1.1 : Jumlah Pegawai Pada Bagian Umum Kantor Camat Kampar Utara Kabupaten Kampar dan Jenjang Pendidikannya

No	Nama Bidang	Jenjang Pendidikan			
		SMA	D3	S1	S2
	Camat			1	
	Sekretaris Camat			1	
3.	Kasubag Umum dan Kepegawaian	2	3	3	
4.	Kasubag Keuangan	1	3	1	
5.	Seksi Pemerintahan		2	3	
6.	Seksi Ketrentaman dan Ketertiban Umum		1	1	
7.	Seksi Pemberdayaan Masyarakat		2	3	
8.	Seksi Kebersihan	2			
9	Seksi Kesejahteraan Sosial			3	
	Jumlah :	5	11	16	

Sumber :Data Kantor Camat Kampar Utara.2019

Dilihat dari tabel 1.2 di atas dapat kita ketahui bahwa jumlah pegawai yang bekerja di Kantor Camat Kampar Utara Kabupaten Kampar sudah sangat memenuhi jika mereka melakukan kerjanya dengan baik. Dengan jumlah yang seperti ini pemerintah kecamatan akan mampu memberikan penempatan kerja yang seharusnya sesuai dengan kemampuan pegawainya. Namun hal ini bertentangan dengan keadaan yang sebenarnya, dimana mereka ditempatkan tanpa mempertimbangkan kemampuan pegawai tersebut.

Kinerja dalam Pelayanan yang diberikan masih tidak tepat waktu, seperti pembuatan Kartu Keluarga yang seharusnya maksimal di kerjakan selama 2 (dua)

minggu menjadi 1 (satu) bulan dan hal seperti ini juga terjadi pada proses administrasi dan surat surat lainnya. Kondisi ini tentu saja menjadi hambatan bagi masyarakat di Kantor Camat Kampar Utara Kabupaten Kampar dalam melakukan aktifitas dan pekerjaan sehari-hari.

Kemudian dari fakta dan data yang dilakukan penulis dilapangan juga ditemukan masalah-masalah lainnya yang berhubungan dengan kinerja pegawai seperti, Adanya pungutan biaya administrasi diluar ketentuan pemerintah daerah Kabupaten Kampar, contohnya dalam pembuatan surat pengantar kelakuan baik yang seharusnya tidak dipungut biaya tapi dalam pelaksanaannya mereka harus membayar, Penempatan kemampuan pegawai yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan, juga mempengaruhi kinerja pegawai yang terdapat di kantor camat Kampar Utara Kabupaten Kampar. Hal ini juga dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 1.2: Penempatan Pegawai yang tidak sesuai dengan latar belakang Pendidikan yang dibutuhkan

No	Tugas	Ideal	disi yang Ada
1	Perencanaan dan Keuangan	S1/D3 Ekonomi, Akuntansi	STM Mesin dan SMA
2	Pemerintahan	S1/D3 Ilmu Sospol, Ilmu Pemerintahan, Hukum	SMA S1
3	Ketentraman dan Ketertiban	S1/D3 Ilmu Sospol, Ilmu Pemerintahan, Hukum	D3 Ekonomi

Sumber: Data Kantor Camat Kampar Utara. 2019

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diararang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berdasarkan tabel 1.2 dapat diketahui bahwa penempatan PNS pada struktur organisasi dan tata kerja yang tidak sesuai dengan pendidikan dan kemampuan setiap pegawai. Penempatan PNS pada jabatan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan ini masih ditempati oleh orang-orang yang berpendidikan rendah dan belum berani menerapkan sistem prestasi kerja

Dengan alasan mempertimbangkan sisi kemanusiaan dibandingkan dengan penempatan PNS yang berpendidikan Sarjana, berdedikasi tinggi dan berprestasi sehingga menyebabkan banyak sarjana yang kemampuannya tidak tersalurkan pada pekerjaannya.

Untuk lebih mengetahui kinerja pada Kantor Camat Kampar Utara penulis mengambil salah satu bidang yaitu bidang pelayanan Adm Umum dapat dilihat pada table berikut ini

Table 1.3 : Tingkat Kinerja Pegawai Bid. Pelayanan Adm Umum Kantor Camat Kampar Utara Pada penerbitan KTP Dari Tahun 2015-2019

No	DESA							
	Kampung panjang	Muara Jalai	Sungai tonang	Sungai jalau	Sawa	Kayu aro	Sendayan	Naga berali
2015	845	152	384	278	989	545	345	275
2016	1228	154	769	314	431	680	200	300
2017	294	203	867	401	458	654	560	345
2018	160	265	540	467	653	564	499	401
2019	151	687	743	576	700	780	507	546

Sumber : Data Kantor Camat Kampar Utara 2019

Dari table diatas dapat dilihat bahwa setiap tahunnya pembuatan KTP, Kartu Keluarg (KK), Surat Keterangan Kelahiran, Rekomendasi SITU, Surat kematian dll pada bidang pelayanan Adm Kantor Camat Kampar Utara selalu mengalami peningkatan dan tidak dapat menyelesaikan tepat pada waktunya . yang waktu pengerjaan nya satu hari, terhitung dari mulai jam kerja pegawai dan

di mulai pada masuk ke dalam administrasi Umum Kantor Camat.

Masih ada warga di Kantor Camat Kampar Utara Kabupaten Kampar, pada saat datang ke Kantor untuk meminta surat pengantar untuk membuat keterangan kelakuan baik dari Kepolisian, Pegawai yang melayaninya sangat lambat. Penulis juga memperoleh keluhan lain dari warga yang tidak puas atas kinerja yang diberikan Pegawai Kecamatan pada saat datang ke kantor untuk meminta surat pengantar pembuatan Kartu Tanda Penduduk (KTP), yang mana Pegawai Kecamatan mengatakan untuk datang lagi esok hari, sebab camat lagi tidak ada di tempat.

Sebagai perangkat Daerah, Camat memiliki kewenangan delegatif seperti yang dinyatakan dalam Pasal 126 ayat (2) bahwa : ”Kecamatan dipimpin oleh Camat yang dalam pelaksanaan tugasnya memperoleh pelimpahan sebagian wewenang Bupati atau Walikota untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah”. Ini berarti bahwa kewenangan yang dijalankan oleh Camat merupakan kewenangan yang dilimpahkan oleh Bupati/Walikota. Dengan demikian luas atau batasnya pelimpahan kewenangan dari Bupati/Walikota sangat tergantung pada keinginan politis dari Bupati/Walikota.

Selain itu, Camat juga melaksanakan tugas umum pemerintahan yang merupakan kewenangan atributif sebagaimana diatur dalam Pasal 126 ayat (3) yaitu sebagai berikut :

1. Mengoordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat;
2. Mengoordinasikan upaya penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum;
3. Mengoordinasikan penerapan dan penegakan peraturan perundang- undangan;

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

4. Mengoordinasikan pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum;
5. mengoordinasikan penyelenggaraan kegiatan pemerintahan di tingkat kecamatan;
6. Membina penyelenggaraan pemerintahan desa dan/atau kelurahan;
7. Melaksanakan pelayanan masyarakat yang menjadi ruang lingkup tugasnya atau yang belum dapat dilaksanakan pemerintahan desa atau kelurahan.

Lemahnya kualitas PNS pada umumnya dan Kecamatan Kampar Utara khususnya sebagai sumber daya aparatur pemerintah saat ini, dapat di tunjukkan dengan fakta bahwa dalam menyiapkan bahan dan informasi yang dibutuhkan untuk kepentingan masyarakat , hasilnya masih minim atau belum terlaksana secara optimal. Di lihat dari penelitian pelaksanaan tugas-tugas administrasi yang tidak terlaksana dengan baik dan konsisten sesuai ketentuan, baik administrasi umum, pelayanan administrasi penduduk, maupun administrasi lainnya. Berikut wawancara dengan salah satu masyarakat desa sawah kecamatan kampar utara :

“ya, saya dulu pernah mengurus surat pengantar kartu keluarga(KK) dan surat pindah, dimana yang seharusnya surat itu sudah selesai dalam waktu seminggu tetapi ketika sudah waktunya surat pengantar itu belum selesai dan itu menunjukkan bahwa perangkat kantor camat belum menunjukkan kinerjanya dengan baik. “

Dari fenomena diatas menunjukkan bahwa PNS yang kurang peka dalam melayani dan memenuhi aspirasi masyarakat, tidak produktif, kurang kreatif, motivasi kerja rendah, kurang sportif, kehilangan jati diri, serta tidak mempunyai arah dan program kerja.Hal-hal tersebut pada akhirnya menghilangkan kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dengan dikeluarkannya Undang - Undang Nomor 05 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (disingkat dengan UU ASN) lahir dalam rangka pelaksanaan cita-cita bangsa dan mewujudkan tujuan negara sebagaimana tercantum dalam pembukaan undang-undang dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945, perlu di bangun aparatur sipil negara yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari korupsi, kolusi, nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan undang-undang dasar negara republik indonesia tahun 1945.

Dengan adanya pelanggaran disiplin sebagaimana tersebut di atas, yang kesemuanya menunjukkan adanya pelanggaran terhadap disiplin kerja pegawai yang menimbulkan suatu pertanyaan yaitu apakah pelanggaran pelanggaran tersebut sudah sedemikian membudaya sehingga sulit untuk di adakan pembinaan atau penertiban sebagaimana telah di atur dalam UU No 05 tahun 2014.

Kaitannya dengan kedisiplinan, Kantor Camat sebagai lembaga pemerintahan, maka kedisiplinan pegawai sangat penting untuk menciptakan pemerintahan yang bersih dan berwibawa.

Bertitik tolak dari uraian tersebut di atas , maka untuk mewujudkan aparatur Pemerintahan yang bersih dan berwibawa, kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan, Pegawai Negeri Sipil sebagai Aparat Pemerintah, abdi negara dan abdi masyarakat harus bisa menjadi teladan terhadap masyarakat secara keseluruhan, sehingga masyarakat dapat percaya terhadap peran Pegawai Negeri Sipil.

Berdasarkan latar belakang di atas dan keterangan masalah-masalah yang terjadi sebagai mana di jelaskan maka peneliti tertarik untuk meneliti dalam bentuk skripsi dengan judul **“ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT KAMPAR UTARA KABUPATEN KAMPAR”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah di atas maka rumusan masalah di dalam skripsi ini adalah Berdasakan urutan latar belakang di atas, maka penulis menuangkan masalah yaitu

1. Apa sajakah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Camat Kampar Utara?
2. bagaimana agar terwujudnya Kinerja yang baik oleh Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Camat Kampar Utara Kabupaten Kampar?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Camat Kampar Utara Kabupaten Kampar.
2. Untuk mengetahui bagaimana agar terwujudnya Kinerja yang baik oleh Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Camat Kampar Utara Kabupaten Kampar.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan pertimbangan bagi pimpinan dalam usahanya dalam meningkatkan kinerja pegawai.
2. Untuk dapat menerapkan ilmu pengetahuan yang penulis peroleh dan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mencobah mengaplikasikan teori-teori yang penulis ketahui selama masa perkuliahan .

3. Untuk dapat dijadikan pedoman bagi pihak-pihak yang berkepentingan yang akan melakukan penelitian dengan masalah yang sama dan dapat bermanfaat sebagai bahan petunjuk dan bahan pertimbangan.

1.1 Sistematika Penulisan

Agar penulisan skripsi ini lebih sistematis dan terarah maka penulis menyusun sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini merupakan bab pertama dari penulis skripsi ini, yang menguraikan tentang Latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II TELAAH PUSTAKA

Dalam bab ini penulis mengemukakan teori yang mendasari pembahasan skripsi yang meliputi kinerja dan variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai, hipotesis penelitian dan variabel penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini penulis akan memaparkan lokasi penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel serta analisis data.

BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

Pada bab ini akan diuraikan sejarah singkat Kantor Camat, Struktur

organisasi dan aktivitas kegiatan Kantor Camat.

BAB V HASIL PENELITIAN

Pada bab ini akan menguraikan hasil penelitian dan pembahasan yang diteliti.

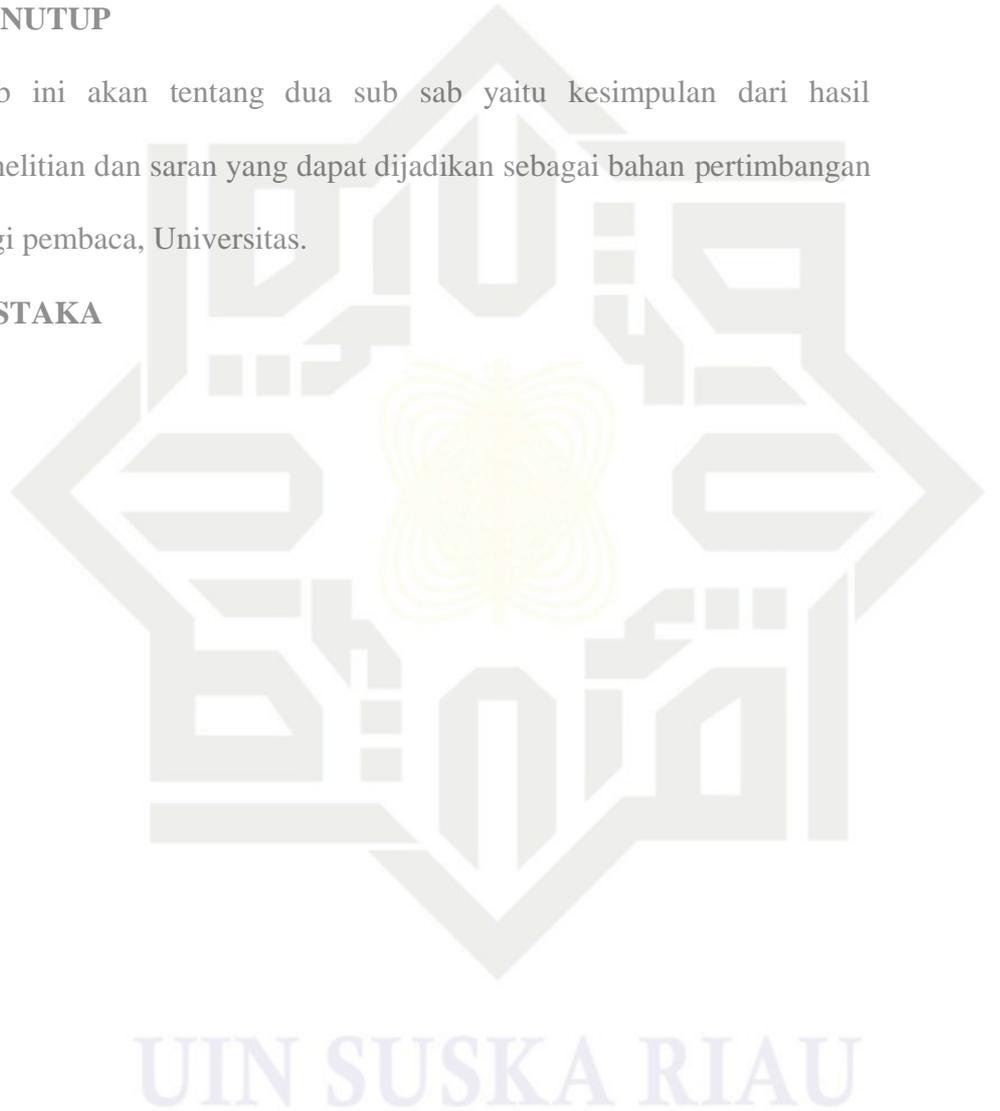
BAB VI PENUTUP

Bab ini akan tentang dua sub bab yaitu kesimpulan dari hasil penelitian dan saran yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi pembaca, Universitas.

DAFTAR PUSTAKA

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II TELAAH PUSTAKA

2.1 Pengertian Kinerja

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 seorang Pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Anwar P.M, 2005 : 67).

Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya (Sulistiyani, 2003:223). Sedangkan menurut (Bernardin dan Russell 2003:223-224), menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan *Outcome* yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu.

Kinerja (*Performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Suyadi, 1999:2).

Konsep teori merupakan teori-teori yang relevan yang dapat digunakan untuk menjelaskan tentang variabel yang akan diteliti, serta sebagai dasar untuk memberi jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang diajukan (Hipotesis) (Sugiono, 1998:200). Sedangkan teori adalah serangkaian asumsi konsep,

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

Dalam era globalisasi ini sebahagian besar orang belajar atau tumbuh pada suatu lembaga, dan mungkin menghabiskan waktunya dengan bekerja untuk suatu lembaga tertentu. Dengan demikian manusia modern telah menjadi manusia organisasi atau manusia lembaga, maka dengan demikian dapat pula dikatakan bahwa, ilmu pengetahuan didalam penelitian ini (Musaneff ; 1980 : 77).

1. Suatu ilmu untuk dapat menguasai dan memimpin serta menyelidiki unsur-unsur Dinas, berhubungan dengan keserasian kedalam dan hubungan antara Dinas.
2. Suatu ilmu yang menyelidiki bagaimana mencari organisasi yangterbaik.
3. Suatu ilmu pengetahuan dan yang menyelidiki bagaimana sebaiknya hubungan antara Pemerintahan dapat diatur sedemikianrupa

Setiap organisasi menginginkan pencapaian tujuan sesuatu dengan rancangan yang telah ditetapkan sebelumnya.Oleh karena itu pembinaan administrasi bagi setiap bidang kerja sangat diperlukan bagi kelangsungan hidup organisasi dan pencapaian tujuan organisasi tersebut.

Adapun organisasi merupakan suatu koordinasi rasional kegiatan sejumlah orang untuk mencapai beberapa tujuan umum melalui pembagian pekerjaan dan fungsi melalui hirarki otoritas dan tanggung jawab Tercapainya efektivitas pelaksanaan tugas berbagai bidang organisasi tentunya tidak terlepas dari proses

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diararang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diararang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pengorganisasian.

Sedangkan organisasi sebagai wadah yang relatif statis, antara lain mempunyai makna, (Siagian, 1989 : 9).

1. Organisasi dipandang merupakan pengembangan jaringan hubungan kerja yang sifatnya formal serta tergambar pada kotak-kotak kedudukan dan jabatan yang diduduki oleh orang-orang.
2. Organisasi dipandang sebagai rangkaian hirarki kedudukan dan jabatan yang menggambarkan secara jelas wewenang dan tanggung jawab. Organisasi dipandang sebagai alat penetapan tujuan yang telah ditentukan pada awalnya.

2.2. Kinerja dalam Perspektif Islam

Upah disebut juga ujah dalam islam. Upah adalah bentuk kompensasi atas balas jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja dari hasil pekerjaannya. Allah berfirman dalam Al-Quran Surah At-Taubah ayat 105 :

مَا يَوَدُّ الَّذِينَ كَفَرُوا مِنْ أَهْلِ الْكِتَابِ وَلَا الْمُشْرِكِينَ أَنْ يُنَزَّلَ عَلَيْكُمْ
 خَيْرٌ مِّنْ رَبِّكُمْ وَاللَّهُ يَخْتَصُّ بِرَحْمَتِهِ مَنْ يَشَاءُ وَاللَّهُ ذُو الْفَضْلِ الْعَظِيمِ

Artinya : Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang Telah kamu kerjakan.

Quraish Shihab dalam bukunya, Tafsir Al Misbah menjelaskan, QS. At-Taubah ayat 105 sebagai berikut:” Bekerjalah kamu demi karena Allah semata dengan aneka amal yang sholeh dan bermanfaat, baik untuk diri kamu maupun untuk masyarakat umum, Allah akan melihat yakni menilai dan memberi ganjaran amal kamu itu”. Ganjaran yang dimaksud adalah upah atau kompensasi

(Quraish Shihab, 2002:670). Jadi, kaitan ayat ini dengan tunjangan kinerja sangat jelas, bahwa Allah akan memberikan balasan yang setimpal terhadap apayang kita kerjakan didunia dan meminta pertanggungjawabannya

2. Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut (Simamora,2004:343) tujuan utama penilaian kinerja adalah untuk menghasilkan informasi yang akurat dan sah tentang perilaku dan kinerja anggota organisasi. Semakin akurat dan sah informasi yang dihasilkan oleh sistem penilaian kerja , semakin besar potensi nilainya bagi organisasi.

Dengan demikian dengan memadukan aspek evaluasi pengembangannya, penilaian kerja haruslah :

- Menyediakan basis bagi keputusan- keputusan sumber daya manusia, termasuk promosi, transfer, demosi, atau pemberhentian.
- Meningkatkan pemberdayaan sumber daya manusia melalui penempatan pekerjaan yang lebih baik dan spesifikasi kebutuhan pelatihan.

Menurut (Agus Darma,2003:350) tujuan penilaian kinerja pada dasarnya adalah

1. Untuk mengukur tanggung jawab karyawan.
2. Sebagai peningkatan dan pengembangan karyawan.

Perusahaan tidak selalu berhasil memampaaatkan penilaian kinerja secara strategis pada bisnis yang digelutinya.Salah satu alasannya adalah para menejer tidak sepenuhnya memahami dasar-dasar penilaian kerja.Sebagian besar manejer menghabiskan jauh lebih banyak waktu untuk mendapatkan kecakapan teknis dalam bidang akunting, pemasaran dan manajemen operasi guna memperkuat

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diararang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau State Islamic University of Sitar Syarif Kasim Riau

perusahaan dari pada untuk belajar mengelolah sumber daya manusia.

Hambatan lain terhadap penggunaan penilaian kinerja secara efektif adalah bahwa para pemimpin tidak mampu melihat hasil pelaksanaannya. Alasan terakhir yang membuat penilaian kinerja tidak mencukupi sasaran strategis adalah ambiguitas mengenai siapa yang bertanggung jawab untuk mengelolah sumber daya manusia.

Komponen data kinerja menurut (*Umar,2003:72*) terdiri dari :

1. Kualitas Pekerjaan
2. Kejujuran
3. Inisiatif
4. Kehadiran Sikap
5. Sikap
6. Kerja Sama
7. Keandalan
8. Pengetahuan Tentang Pekerjaan
9. Tanggung Jawab
10. Pemanfaatan Waktu

2. Manfaat Pengukuran Kerja

Untuk mengetahui bagaimana tingkat prestasi seseorang dalam melakukan pekerjaan yang ditugaskan atau diberikan kepadanya adalah dengan pengukuran dengan penilaian kinerjanya, pengukuran kinerja ini didasarkan pada standar-standar pelaksanaan kerja.Yaitu berupa ketentuan-ketentuan yang berhubungan dengan hasil yang diinginkan pada suatu pekerjaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Apapun manfaat pengukuran kinerja adalah : (Sudirman,2004:74)

Pengukuran kinerja membantu pimpinan instansi pemerintahan dalam penentuan tingkat pencapaian tujuan yang perlu dicapai.

Sistem pengukuran kinerja yang efektif memberikan umpan balik bagi para pengelola dan pembuat keputusan didalam proses evaluasi dan perumusan tindak lanjut, dalam rangka peningkatan kinerja pada masa yang akan datang.

Menjadi alat komunikasi pimpinan organisasi, pegawai dan para stakeholders eksternal.

- System pengukuran kinerja yang baik dapat menggerakkan kearah yang positif.Sebaiknya system yang buruk dapat menyebabkan organisasi menyimpang jauh dari tujuan.
- Mengidentifikasi kualitas pelayanan.

2.5. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Dalam rangka meningkatkan suatu organisai / perusahaan dapat ditentukan faktor- faktor kinerja, yaitu : (Moekijat, 1995:139)

Disiplin kerja, dalam melaksanakan kegiatan diperlukan keteraturan dalam lalu lintas pelaksanaan tugas dan pungsi untuk setiap bagian atau untuk setiap personil dengan memperhatikan disiplin waktu yang harus ditaati.

Tenaga kerja yang trampil/skill dalam hal peningkatan kualitas dan kuantitas yang sesuai atau optimal diperlukan adanya tenaga kerja yang terampil sesuai dengan keahliannya sehingga pekerjaan yang dilaksanakan sesuai dengan yang diharapkan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Fasilitas kerja, penggunaan peralatan kerja yang baik misalnya peralatan modern yang serba otomatis dan dengan jumlah yang mencukupi akan memberikan hasil kerja yang lebih efisien dan produktif.

Pembiayaan/kompensasi adalah merupakan faktor penting dalam mewujudkan sasaran pekerjaan, keseimbangan ketersediaan pembiayaan dan pelaksanaan atau kegiatan sangat menentukan pemberian hasil pekerjaan atau produktivitas.

Menurut (*Simamora, 1999;500*) factor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

a. Faktor Individual yang terdiri dari

- 1 Kemampuan dan Keahlian
- 2 Latar belakang
- 3 Demografi

b. Fisiologis

1. Persepsi
2. A titude
3. Personality
4. Pembelajaran
5. Motivasi

Organisasi

1. Sumber daya
2. Kepemimpinan
3. Penghargaan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Struktur

1. Hubungan design

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut (Sedarmayanti,2001,520)

1. Faktor Organisasi

a. Selama Bekerja

- Keterlambatan
- Kehadiran
- Pendidikan dan pelatihan
- Penurunan Produktivitas
- Perombakan Rencana/jadwal
- Peningkatan tanggung jawab pengawasan
- Kekeliruan dan ketidak efisien

b. Diluar pekrjaan

- Kehilangan investasi
- Semangat
- Rekrutmen
- Seleksi dan penempatan
- Kekurangan biaya
- Perombakan rencana
- Kompensasi sebenarnya

2. Faktor sosial

- a. Ketidak puasn klaien
- b. Hubungan masyarakat

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

c. Kredibilitas

Menurut *moekijat* adabanyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dan ini penulis coba mengambil empat paktor yang menurut penulis memiliki hubungan dengan kerangka permasalahan yang sedang penulis teliti dan berhubungan dengan kondisi dan situasi di pemerintahan, yaitu : faktor kepemimpinan, pendidikan, dan latihan, pengawasan, dan kompensasi.

2.4.1 Faktor Kepemimpinan

Kepemimpinan (*leadership*) merupakan salah satu intisari manajemen, sumber daya manusia dan titik sentral dari setiap aktivitas yang terjadi dalam suatu perusahaan. Bagaimana kreativitas dan dinamikanya seorang pemimpin dalam menjalankan wewenang kepemimpinannya akan sangat menentukan apakah tujuan perusahaan dapat di capai atau tidak. Kepemimpinan adalah kemampuan memperoleh konsesus dan keikatan pada sasaran bersama, melalui syarat-syarat organisasi yang dicapai dengan sumbangan pengalaman dipihak kerja. (isyandi, 2005:149)

Berdasarkan definisi yang dikatakan, maka jelaslah bahwa kepemimpinan merupakan suatu hal yang sangat perlu untuk diperhatikan dalam sebuah organisasi karena kepemimpinan yang efektif akan mempengaruhi keberhasilan pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dan kepemimpinan yang efektif haruslah ditunjang dengan pemimpin yang baik dalam setiap keadaan atau situasi terjadi dalam suatu organisasi. Maksudnya, agar suatu organisasi dapat melaksanakan kegiatannya secara efektif dan efisien. Lima tipe kepemimpinan adalah :

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Tipe yang otokratik
Pemimpin yang memiliki serangkaian karakteristik yang di pandang negative, egois, disiplin kerja yang keras, organisasi identik dengan pribadi dan tujuan organisasi sama dengan tujuan pribadi.
2. Tipe yang paternalistic
Seorang pemimpin yang mempunyai sifat kebabakan ter; lalu melindungi bawahannya, memandang bawahan belum dewasa, berakibat bawahan takut bertindak karena takut bersalah.
3. Tipe yang kharismatik
Seorang pemimpin yang kharismatik adalah orang yang dikagumi, mempunyai pengikut yang setia, loyalitas bawahannya tinggi mempunyai daya tarik sendiri.
4. Tipe yang Laissez Faire
Peranannya seperti polisi lalu lintas dan diharapkan kita menjalankan peraturan karena dianggap sudah mengerti peraturan, ia hanya bersifat pasif, ia hanya membiarkan organisasi berjalan menurut temponya tanpa banyak campur tangan.
5. Tipe yang demokratis
Seorang pemimpin yang memiliki tipe ini akan menghormati bawahannya layaknya rekan kerja, keputusannya tidak otoriter selalu mempertimbangkan usulan dari bawahannya, selalu memusyawarakan setiap adanya permasalahan yang timbul dan melibatkan bawahan dalam mengambil kebijakan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.4.2. Pengawasan

Dalam berbagai macam teori tentang manajemen, khususnya tentang fungsi- fungsi manajerial, terlihat bahwa fungsi-fungsi tersebut pada dasarnya berintikan pandangan pentingnya pengawasan.

Pengawasan adalah keseluruhan upaya pengamatan pelaksanaan kegiatan operasional guna menjamin bahwa berbagai kegiatan tersebut sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. (Siagian, 2004:258)

Dari definisi tersebut terlihat bahwa pengawasan di selenggarakan pada waktu kegiatan operasional sedang berlangsung. Bearti :

- a. Orientasi waktu pelaksanaan pengawasan adalah sekarang.
- b. Sasran pengawasan terbatas pada keterkaitannya dengan rencana
- c. Sifat pengawasan pada dasarnya adalah Preventif

Pengawasan adalah suatu usaha sistematika yang menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang system inpormasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Menentukan dan mengatur penyimpangan-penyimpangan sebelum mengambil tindakan pemeriksaan yang diperlukan untuk menjamin semuanya. (Handoko, 1998:360)

Pentingnya fungsi pengawasan memang dimaksudkan untuk lebih menjamin bahwa semua kegiatan yang diselenggarakan dalam suatu organisasi didasarkan pada suatu rencana termasuk suatu strategi yang telah ditetapkan sebelumnya tanpa perlu mempersoalkan pada tingkat manjerial mana rencana tersebut di susun dan ditetapkan.

Berbagai teknik-teknik yang digunakan dalam pengawasan antara lain

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

(Stagin, 2004 : 259) :

1. Pengamatan langsung atau observasi oleh manajemen untuk melihat bagaimana caranya para petugas operasional menyelenggarakan kegiatan dan menyelesaikan tugasnya.
2. Melalui laporan baik lisan maupun tertulis dari para penyelia yang sehari-hari mengawasi secara langsung kegiatan para bawahannya.
3. Melalui penggunaan kuesioner yang respondennya adalah para pelaksana kegiatan operasional. Penggunaan kuesioner sangat bermampaat apabila maksudnya adalah untuk menggali informasi tentang situasi nyata yang dihadapi dilapangan.
4. Wawancara apabila diperlukan wawancara dengan para penyelenggara berbagai kegiatan operasional pun dapat dilakukan dalam rangka pengawasan.

Adapun manfaat hasil pengawasan yang terpenting adalah :

1. Tersedianya bahan informasi bagi manajemen tentang situasi nyata dalam mana organisasi berada.
2. Dikenalnya faktor-faktor pendukung terjadinya operasionalisasi rencana dengan efisien dan efektif.
3. Pemahaman berbagai faktor yang menimbulkan kesulitan dalam penyelenggaraan berbagai kegiatan operasional.
4. Langkah-langkah apa yang segeradapat diambil untuk menghargai kinerja yang memuaskan.
5. Tindakan preventif apa yang segera dapat dilakukan agar deviasi dari standard tidak terus berlanjut.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diararang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.4.3. Kompensasi

Kompensasi karyawan. Menurut (*Desler, 1998 : 85*) merujuk pada semua bentuk upah / imbahannya yang berlaku bagi karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka dan mempunyai dua komponen, ada pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi dan bonus dan ada pembayaran yang tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang liburan yang dibayar.

Kompensasi secara umum selalu diartikan dengan istilah upah atau gaji, meskipun upah atau gaji mempunyai kesamaan namun tataplah berbedah di beberapa segi. Perbedaan antara upah dan gaji antara lain (*Simamora, 1999 : 544*):

1. Upah merupakan basis bayaran yang kerap digunakan bagi pekerjaan-pekerjaan produksi dan pemeliharaan.
2. Gaji adalah bayaran yang diterima oleh karyawan-karyawan manajemen, staf operasional (pekerjaan-pekerjaan kerah putih). Gaji biasanya untuk masa tertentu dan bukan berdasarkan jam kerja atau output yang dihasilkan.

Apapun beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli adalah :

1. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka (*Sedarmayanti, 2001:23*)
2. Kompensasi adalah imbalan jasa yang diberikan secara teratur, dan dalam jumlah tertentu oleh perusahaan kepada karyawan atau kontribusi tenaganya yang telah diberikannya untuk mencapai tujuan perusahaan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

(Swastha, 1995:267)

3. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung/tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan . (Melayu, 2003:118).

2.3.1 Tujuan kompensasi

Pemberian kompensasi secara tepat akan menunjang terciptanya tujuan perusahaan. Adapun tujuan pemberian kompensasi (Handoko, 1996:156) adalah sebagai berikut :

- a. Memperoleh personalia yang kualified.
- b. Mempertahankan karyawan yang ada sekarang.
- c. Menjamin keadilan
- d. Menghargai prilaku yang diinginkan.
- e. Mengendalikan biaya-biaya
- f. Memenuhi peraturan-peraturan legal.

Sistem pembayaran kompensasi yang umum diterapkan adalah, (Manulang , 1997:123) :

1. Sistem, waktu

Dalam sistem waktu, besarnya kompensasi itu ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, hari, minggu, atau bulan. Bagi karyawan tetap, kompensasinya dibayar atas sistem waktu hanya didasarkan pada lamanya bekerja, bukan dikaitkan dengan prestasi kerjanya.

2. Sistem hasil (output)

Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi ditetapkan atas besaran

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, per meter, dll. Sistem ini tidak dapat diterapkan kepada karyawan tetap dan jenis pekerjaan yang tidak mempunyai standar fisik.

3. Sistem borongan

Yaitu sistem pengupahan yang penetapan jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lamanya mengedakan.

Perwujudan kompensasi tidak harus selamanya dalam bentuk uang, tetapi juga diberikan dalam bentuk lainnya seperti tunjangan atau insentif. Pemberian kompensasi dalam bentuk lain akan lebih mencapai sasaran dan mempunyai dampak yang baik bagi karyawan sehingga mereka lebih termotivasi dalam bekerja.

Adapun beberapa jenis tunjangan atau insentif yang diberikan oleh perusahaan antara lain adalah (*Simamora, 1999:598*)

- a. Tunjangan kesehatan
- b. Tunjangan pensiun
- c. Tunjangan perumahan
- d. Tunjangan melahirkan
- e. Tunjangan kemalangan
- f. Tunjangan kecelakaan
- g. Tunjangan Hari Raya

2. Konsep Operasional

Konsep operasional merupakan unsur penting dalam penelitian yang memberitahukan bagaimana cara mengukur variabel, teori yang penulis pakai

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

dalam skripsi ini yaitu teori Menurut *moekijat* dengan indikatornya ada 3 yaitu

1. faktor kepemimpinan
2. faktor pengawasan
3. faktor kompensasi

konsep yang akan di operasionalkan dalam penelitian ini yaitu :

Tabel 2.1 Konsep Operasional

Variabel	Subvariabel	Indikator	Sub indokator
Kinerja pegawai	Pengawasan	<ol style="list-style-type: none"> 1. penetapan standar pelaksanaan atau perencanaan 2. pengukuran kinerja 3. penilaian kinerja 4. tindakan koreksi 	<ol style="list-style-type: none"> a. pengamatan b. laporan hasil lisan atau tulisan c. metode-metode otomatis d. pengujian atau pengambilan sampel
	Kompensasi	1. kompensasi finansial	<ol style="list-style-type: none"> a. gaji b. bonus c. insentif
		2. kompensasi tidak langsung	<ol style="list-style-type: none"> a. jaminan sosial b. pengobatan c. asuransi d. liburan pensiun e. berbagai tunjangan
Kepemimpinan	<ol style="list-style-type: none"> 1. kemampuan untuk membina kerja sama dan hubungan yang baik. 2. kemampuan yang efektifitas 3. kemampuan yang partisipasi 4. kemampuan dalam mendelegasikan tugas dan waktu 5. kemampuan dalam melegasikan tugas atau wewenang 	<ol style="list-style-type: none"> a. kemampuan seorang pemimpin dalam memotofasi b. mampu menyelesaikan tugas luar kemampuan c. menyelesaikan tugas tepat waktu d. pengambilan keputusan secara musyaara e. dapat meyelesaikan masalah secepatnya 	

Sumber: Teori Moekijat

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilaksanakan berdasarkan fenomena yang terjadi sebelumnya. Persamaannya yaitu terkait organisasi publik yang hal utamanya membahas Kinerja Pegawai pada pemerintahan, sedangkan perbedaannya dari penelitian terdahulu dan penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu terdapat pada teori yang digunakan peneliti yakni berdasarkan pada teori pengukuran Kinerja yang dikemukakan oleh Bernardian & Russell (dalam Faustino Cardoso Gomes 2005 :142)

Tabel 2.2
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Merialita (2017)	Analisis kinerja pegawai negri sipil pada kantor camat kampar kiri kabupaten kampar	Berdasarkan hasil penelitian di ketahui bahwa kinerja pegawai negri sipil masih kurang baik berdasarkan indikator peneliti gunakan untuk mengukur kinerja pegawai negri sipil yaitu masih rendahnya prestasi kerja pegawai dan kepemimpinan pegawai terhadap pekerjaannya pada kantor camat kampar kiri Kabupaten Kampar.
2	Muhammad solihin (2018)	Analisis kinerja pegawai, pada kantor camat tambang kabupaten kampar	Bersarkan data pada nalisi kinerja pegawai pada kantor camat tambang kabupaten kampar tergolong cukup dimana responden penelitian yang berjumlah 19 orang yang menyatakan “sangat setuju” sebesar 13,8 % responden yang menyatakan “setuju” sebesar 56,13% responden yng menyatakan “cukup setuju” sebesar 23,26% sedangkan responden yang menyatakan “tidak setuju” sebesar 6,54 % dan responden yang menyatakan “sangat tidak setuju” sebesar 0,26 %.
	Delvi otista maria (2018)	Analisis Kinerja Pegawai Kantor Desa Dalam Memberikan Pelayanan Administrasi Kepada Masyarakat(Studi Kasus Di Kantor Desa Siabu Kecamatan Salo Kabupaten Kampar)	Berdasrkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa pelayanan administrasi penduduk yang dilakukan oleh pegawai kantor desa siabu masih belum optimal diketahui bahwa kedisiplinan pegawai kantor desa siabu masih belum bisa di katakan baik aparatur desa masih kurang tanggap terhadap keluhan masyarakat dalam memberikan pelayanan.

Eryanafita ismawanti (2017)	Analisi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pemasaran dengan faktor lingkungan sebagai faktor moderat	Hasil penelitian menubjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara orientasi wiraswasta dan kreatifitas program pemasaran terhadap kinerja pemasaran bila didukung oleh faktor lingkungan yang kompetitif.
Putu sunarcaya (2016)	Analisi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di lingkungan dinas kesehatan kabupaten alor NTT	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, komunikasi dan iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai dilingkungan dinas kesehatan kabupaten alor, dan satu-satunya variabel yang mempunyai pengaruh signifikan adalah variabel motivasi kerja

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Penulis menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan metode deskriptif analisis, yaitu Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi (karim, a. w. 2004). Dalam metode ini penulis mencoba memberikan gambaran yang riil tentang pelaksanaan pegawai kantor Camat Kampar Utara Kabupaten Kampar

3.2. Jenis Dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif yang merupakan data yang disajikan dalam kata-kata yang mengandung makna. Sedangkan sumber data pada penelitian ini adalah data primer dan data skunder. Data primer dan data sekunder yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pegawai kantor Camat Kampar Utara Kabupaten Kampar

3.3. Metode Pengumpulan Data

Dalam melakukan pengumpulan data penulis menggunakan 2 cara untuk mendapatkan data tersebut :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

a. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penulis meninjau langsung objek penelitian yaitu menitik beratkan pada penelitian lapangan untuk memperoleh data primer dengan topik yang dibahas. Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, dan sumber data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen

b. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Dalam penelitian ini, penulis memperoleh data sekunder yang bersifat teoritis yaitu dengan cara membaca dan mempelajari buku-buku, majalah, tabloid, surat kabar serta website yang ada hubungannya dengan permasalahan penelitian.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Dalam rangka mengumpulkan data penulis menggunakan beberapa teknik yaitu :

- a. Wawancara yaitu proses memperoleh keterangan dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka langsung dengan pihak yang berkepentingan yaitu pegawai kantor Camat Kampar Utara Kabupaten Kampar
- b. Observasi (*observation*) yaitu melakukan pengamatan dan pencatatan secara sistematis, logis dan rasional mengenai fenomena yang diselidiki. Pengumpulan data melalui pengamatan ini langsung mengamati efektivitas pegawai kantor Camat Kampar Utara Kabupaten Kampar
- c. Data dokumentasi yaitu data berupa brosur-brosur serta ketentuan tertulis yang dikeluarkan oleh kantor Camat Kampar Utara Kabupaten Kampar

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Informan Penelitian

Informan penelitian adalah orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar belakang penelitian. (Moleong;2000;97). Menurut (Sugiyono, 2009:300), dalam penelitian kualitatif teknik sampling yang lebih sering digunakan adalah purposive sampling dan snowball sampling.

1. Purposive sampling adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu, misalnya orang tersebut dianggap paling tahu tentang apa yang kita harapkan.
2. Teknik sampling snowball (bola salju) adalah metoda sampling di mana sampel diperoleh melalui proses bergulir dari satu responden ke responden yang lainnya, yang artinya pertama-tama di pilih satu atau dua orang , tetapi karena dengan dua orang ini belum merasa lengkap terhadap data yang di berikan, maka peneliti mencari orang lain yang di pandang lebih tahu dan dapat melengkapi data yang di berikan oleh dua orang sebelumnya. Begitu seterusnya, sehingga jumlah sampel semakin banyak.

Informan merupakan seorang yang benar-benar mengetahui permasalahan yang akan diteliti. Disini informan penelitian berjumlah orang yaitu terdiri dari:

Tabel 3.1
Informan penelitian

No.	Informan Penelitian	Jumlah	Keterangan
1.	Pegawai Kantor Camat	6	Key Informan
2.	Masyarakat Kecamatan Kampar Utara	3	Key Informan

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB IV

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

Keadaan Geografis

Secara Geografis Kecamatan Kampar Utara letaknya sama dengan Geografis Kabupaten Kampar yang terletak pada posisi $1^{\circ},02$ Lintang Utara dan $0^{\circ},29'$ Lintang Selatan, $100^{\circ},23'$ – $101^{\circ},40'$ Bujur Timur dengan luas wilayah Kecamatan Kampar Utara adalah : 153.165 Km² (15,316,5), dengan batas wilayah sebelah Utara berbatas dengan Kecamatan Tapung, Sebelah Selatan berbatas dengan Kecamatan Kampar, sebelah Barat berbatas dengan Kecamatan Bangkinang Seberang, dan sebelah Timur berbatas dengan Kecamatan RumbioJaya.

Kecamatan Kampar Utara juga merupakan kawasan yang memiliki sebagian wilayah merupakan daratan (90 %), Daerah berbukit (10 %), dengan kemiringan $\pm 9\%$, Penyebaran Daerah datar berada disepanjang aliran Sungai Kampar, sedangkan daerah bergelombang dan berbukit terletak dibagian kecil dibagian selatan dengan ketinggian ± 30 s/d 40 M diatas permukaan laut, sedangkan penyebaran penduduk diwilayah Kecamatan Kampar Utara berada disepanjang aliran SungaiKampar.

Kecamatan Kampar Utara dilihat dari keadaan alamnya juga merupakan wilayah yang memiliki alam tanahnya yang terdiri dari tanah Pad Solid warna lebih kuning $\pm 60\%$ dari luas wilayah Kecamatan Kampa rUtara, tanah gambut original $\pm 9\%$ dari luas wilayah, Alluvial (endapan

) \pm 10% dari luas wilayah, kemudian (endapan) \pm 7% berada di sepanjang aliran sungai Kampar, iklim Kecamatan Kampar

Utara memiliki iklim tropis type dengan jumlah curah hujan 1 (satu) tahun \pm 2.975 mm, dengan jumlah curah hujan \pm 107 mm/hari dan memiliki temperatur 26⁰ C s/d 30⁰ C dan memiliki 3 (tiga) musim yaitu : Musim panas, musim hujan dan musim panca roba (musim panas disertai hujan).

Keadaan Demografis.

Melihat pertumbuhan penduduk di Kecamatan Kampar Utara setiap tahunnya mengalami peningkatan dari tahun 2012 dengan tahun 2013 sebesar \pm 1,07 %, maka jumlah penduduk Kecamatan Kampar Utara berdasarkan sensus penduduk tahun 2013 mencapai 17.806 jiwa, dan 3.730 jumlah KK dengan rinciannya adalah penduduk laki-laki berjumlah 8.909 jiwa, penduduk perempuan berjumlah 8.897 jiwa, jika dibandingkan dengan luas Kecamatan Kampar Utara, maka kepadatan penduduk rata-rata adalah \pm 11 jiwa/Km², dengan demikian rata-rata pertumbuhan pada tahun 2013 sebesar 13.5%

BIDANG PEMERINTAHAN.

1. Pertanian, Perkebunan, dan Peternakan

a. Pertanian

Berdasarkan luas wilayah Kecamatan Kampar Utara dan jumlah Penduduknya, Kecamatan Kampar Utara berhak dan berwenang serta mempunyai tanggung jawab untuk melaksanakan segala bentuk

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

urusan yang berkaitan dengan penyelesaian permasalahan pertanahan yang muncul di wilayah KecamatanKampar

Utara dan juga sebagai fasilitator penyelesaian, baik penyelesaian sengketa tanah, lahan perumahan, perkebunan, pertanian, serta berwenang untuk melakukan pendataan terhadap lahan perkebunan yang dikelola oleh masyarakat di Kecamatan Kampar Utara baik secara kelompok maupun secara perorangan.Wujud nyata dari apa yang telah dijelaskan tersebut diatas bertujuan untuk :

- a. Meminimalisasikan permasalahan sengketa yang muncul di tengah masyarakat Kecamatan KamparUtara.
- b. Menciptakan rasa aman dan tentram bagi masyarakat dalam hal melaksanakan kegiatan ditengahmasyarakat.

Hal ini dapat dilihat luas wilayah Kecamatan Kampar Utara dalam tabel dibawah:

Tabel 4.1
Luas wilayah Kecamatan Kampar Utara

No	Desa/Kel	Pemukiman Luas Wilayah	Jumlah KK	Prasarana		
				Tanah	PDAM	AirTanah
1	SungaiTona ng	1750	446			
2	SungaiJalau	2210	667			
3	Sawah	3790	605			
4	MuaraJalai	3699	575			
5	Kp.Panja ng	1925	371			
6	Kayu Aro	619,5	288			
7	Sendayan	1323	337			
8	NagaBer alih		441			
	JUMLA H	15316,5	3.730			

Sumber : Kantor Camat Kampar Utara

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. Peternakan

Berdasarkan luas wilayah Kecamatan Kampar Utara dan potensi serta keadaan alam yang dimiliki Kecamatan Kampar Utara dapat pula dikembangkan suatu usaha untuk mendukung perekonomian masyarakat, yaitu dengan melakukan usaha pengelolaan pembudidayaan kolam ikan dan sungai yang mengalir disepanjang tepian kecamatan Kampar utara, untuk dijadikan tempat peternakan berbagai jenis ikan dan usaha lainnya, baik secara perorangan maupun kelompok.

c. Perkebunan.

Berdasarkan luas wilayah Kecamatan Kampar Utara dan potensi serta keadaan alam yang dimiliki Kecamatan Kampar Utara dapat pula dikembangkan suatu usaha untuk mendukung perekonomian masyarakat, yaitu dengan melakukan usaha pengelolaan lahan tidur, hutan dan belukar untuk dijadikan lahan pertanian perkebunan dan usaha lainnya, baik secara perorangan, kelompok maupun dengan pola bapak angkat. hal ini dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Tabel 4.2
Luas Perkebunan Sawit Pola Swadaya

PERIODE							
N	Desa/Kel	kebun (ha)	JenisKomoditi	MasaT anam	MasaP anen	Produksi	Jml Pekerja
1	Sei.Tonang	130	SAWIT		1	160	70
2	SungaiJalu	820	SAWIT		1	90	13
3	Sawah	430	SAWIT		1	850	273
4	MuaraJalai	30	SAWIT		1	475	143
5	Kp.Panjang	473	SAWIT		`	491	157
6	KayuAro	565	SAWIT		1	588	188
7	Sendayan	55	SAWIT		1	97	18
8	NagaBeralih						
	Jumlah	2503		7	7	2751	862

Sumber : Sensus Perkebunan Tahun 2019.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4.4 Tapal Batas.

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Kampar Nomor : 22 Tahun 2003 Tentang Pembentukan Kecamatan Bangkinang Seberang, Salo, Kampar Utara, Rumbio Jaya, Kampar Timur, Kampar Kiri Tengah, Gunung Sahilan, Perhentian Raja dan Kecamatan Koto Kampar Kiri Hulu, dalam Peraturan Daerah tersebut juga telah dijelaskan tentang tapal batas kecamatan Kampar Utara dengan Kecamatan lainnya, namun terhadap tapal batas antara desa-desa yang ada dalam wilayah Kecamatan Kampar Utara ditentukan oleh masing-masing desa berdasarkan hasil musyawarah antara desa tetangga yang melibatkan pihak kecamatan, tokoh masyarakat, tokoh adat, tokoh pemuda serta unsur pimpinan kecamatan.

Sejalan dengan hal tersebut diatas sejak terbentuk dan berdirinya Kecamatan Kampar Utara tentu masih terdapat kendala dan permasalahan yang muncul di wilayah Kecamatan Kampar Utara dimana permasalahan-permasalahan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Permasalahan lahan Sawit KKPA masyarakat Desa Sawah dan Sungai Jalau
2. Perbatasan Desa Muara Jalai Kecamatan Kampar Utara dengan Desa Bukit Sembilan Kecamatan Bangkinang Seberang
3. Permasalahan Pemilihan Kepala Desa Sendayan
4. Permasalahan Pemilihan Kepala Desa Sawah

Hal tersebut perlu diselesaikan agar tidak menimbulkan permasalahan yang lebih besar dan berlarut-larut dan penyelesaian ini perlu difasilitasi Pemerintah Kabupaten Kampar membuat kegiatan melalui kegiatan Tata Batas , yang perlu menjadi perhatian Tahun Anggaran 2014 yang akan datang agar tidak terjadi permasalahan dikemudian hari,

seleangkan permasalahan Pemilihan Kepala Desa Sawah sudah di selesaikan dan masih menunggu SK Pelantikan dari Bapak Bupati kampar, sedangkan Permasalahan Pemilihan Kepala Desa Sendayan sudah dilakukan penjaringan ulang karena pemilihan yang terdahulu terjadi permasalahan dan sampai sekarang pemilihan sudah di lakukan tapi berita acara hasil pemungutan suara belum diterima oleh Pihak Kecamatan dari Panitia pelaksana di karenakan ada salah satu calon tidak menerima hasil pemilihan tersebut.

4. Pemerintahan Desa/Kelurahan.

Dengan lahirnya Undang-undang Nomor : 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah, dan sejalan dengan diberlakukannya Otonomi Daerah di tiap- tiap Kabupaten/Kota seluruh wilayah Indonesia, Pemerintahan Desa/Kelurahan merupakan pemerintahan di tingkat bawah yang diberikan kewenangan dan tanggung jawab untuk melaksanakan Otonomi penuh dalam pelaksanaan kegiatan Administrasi Pemerintahan, baik dalam pelaksanaan pemilihan Kepala Desa, dan juga diberikan hak dan kewenangan dalam menggali, mengelola sumber Pendapatan Asli Desa demi untuk penunjang pelaksanaan kegiatan baik pelaksanaan pembangunan fisik dan non fisik, pembangunan pendidikan, agama dan sosial budaya lainnya.

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, Pemerintahan Desa/Kelurahan memiliki susunan organisasi Pemerintahan adalah sebagai berikut:

Susunan Perangkatdesa.

- a. KepalaDesa
- b. SekretarisDesa
- c. Kaur –Kaur
- d. StafDesa
- e. KepalaDusun

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lembaga Desa.

- a. BPD
- b. LPM
- c. Rukun Warga (RT)
- d. Rukun Tetangga (RT)
- e. Tokoh Masyarakat, Tokoh Adat, Tokoh Agama, dan Tokoh Pemuda.
- f. PKK

Implementasi dari Pelaksanaan Administrasi Pemerintahan ditingkat Desa. Maka Pihak Kecamatan Kampar Utara berwenang dan berkewajiban untuk melaksanakan dan memberikan hal-hal sebagai berikut :

1. Memberikan Pembinaan dan Pelatihan terhadap Kepala Desa dan Perangkatnya dalam pelaksanaan kegiatan Administrasi Pemerintahan.
 2. Mengawasi terhadap pelaksanaan kegiatan Administrasi Pemerintahan dalam bidang Pembangunan, Pendidikan, Agama, Sosial Budaya yang berhubungan dengan perkembangan dan kemajuan masyarakat.
 3. Memberikan bimbingan teknis dalam penyelesaian Administrasi Pemerintahan.
 4. Mengawasi terhadap Pemilihan Kepala Desa.
 5. Mengawasi terhadap pemilihan keanggotaan BPD
- Konsekwensi dari pelaksanaan kegiatan Administrasi Pemerintahan ditingkat

Desa, maka Pemerintahan Desa dapat melaksanakan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Menjalankan Rencana dan Program Pemerintahan Kabupaten Kampar yang telah ditetapkan sesuai dengan 5 Pilar Pembangunan di Kabupaten Kampar.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Mengelola dan menggali sumber-sumber Pendapatan Asli Desa dalam rangka penunjang biaya Pembangunan Desa.

3. Menjaga dan memelihara Ketentraman dan Ketertiban di tengah masyarakat.

4. Merencanakan dan Memprogramkan pelaksanaan kegiatan baik Jangka Pendek, Menengah dan Jangka Panjang yang berhubungan dengan kepentingan dan kemajuan ditengah masyarakat.

4. Jumlah Penduduk.

Tabel 4.3
Banyaknya Penduduk

No	Desa/Kelurahan	Laki- Laki	Perempuan	Jumlah Lk + Pr	Jumlah Kk
1.	Sungai Tonang	1.143	1.385	2.528	446
2.	Sungai Jatau	1.559	1.481	3.040	667
3.	Sawah	1.518	1.380	2.898	605
4.	Muara Jalai	1.284	1.391	2.675	575
5.	Kampung Panjang	730	818	1.548	371
6.	Kayu Aro	587	573	1.160	288
7.	Sendayan	837	801	1.638	337
8.	Naga Beralih	1.251	1068	2.319	441
	JUMLAH	8.909	8.897	17.806	3.730

Sumber : Kantor Camat Kampar Utara tahun 2019

Berdasarkan Demografi Kecamatan Kampar Utara, jumlah penduduk Kecamatan Kampar Utara Berdasarkan Laporan Penduduk Kecamatan Kampar Utara tahun 2013 berjumlah : 17.806 Jiwa dengan Jumlah KK : 3.730 KK, hal ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini

4. Bidang Pembangunan

Setelah terbentuknya Kecamatan Kampar Utara yang dituangkan dalam suatu Peraturan Daerah Kabupaten Kampar yaitu Peraturan Daerah Nomor : 22 Tahun 2003 tentang Pembentukan Kecamatan Bangkinang Seberang, Salo,

Kampar Utara, Rumbio Jaya, Kampar Kiri Tengah, Gunung Sahilan, Perhentian Raja dan Kecamatan Koto Kampar Kiri Hulu.

Konsekwensidari pemberlakuan Peraturan Daerah tersebut, maka masing-masing Kecamatan dalam Wilayah Pemerintah Kabupaten Kampar mempunyai tanggung jawab dan berwenang untuk melakukan suatu upaya untuk mensukseskan dan melaksanakan program dan rencana kerja yang telah ditetapkan oleh Pemerintah Kabupaten, salah satunya adalah upaya untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan meminimalisasikan kesenjangan yang muncul ditengah masyarakat.

Sejalan dengan hal tersebut di atas Kecamatan Kampar Utara bertekad untuk mensukseskan dan melaksanakan rencana kerja dan program yang telah ditetapkan oleh Pemerintah Kabupaten Kampar terutama dalam hal Pembangunan Fisik maupun Non Fisik, adapun rencana kerja dan program tersebut adalah sebagai berikut :

1. Pendidikan

Kecamatan Kampar Utara dalam melaksanakan dan mensukseskan rencana kerja dan program pemerintah daerah, salah satunya adalah meningkatkan program Pendidikan. Melihat dari Luas Wilayah dan Jumlah Penduduk Kecamatan Kampar Utara, maka dapat dijelaskan sarana pendukung pelaksanaan kegiatan pendidikan baik dilihat dari jumlah bangunan maupun jumlah tenaga pengajar serta jumlah siswa/i yang ada di Kecamatan Kampar Utara adalah sebagai berikut:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 4.4
Jumlah Sarana, Siswa dan Tenaga Guru di Kec. Kampar Utara

No	Desa	Jumlah Sarana			Jumlah Siswa			Jumlah Guru		
		SD	SLTP	SMU	SD	SLTP	SMU	SD	SLTP	SMU
1	Sei. Tonang	2	1	1	254	105	58	31	3	1
2	Sei. Jalau	3	1		416	121		55	28	
3	Sawah	2	1		410	146		39	5	
4	MuaraJalai	3	1	1	378	134	359	24	24	20
5	Kamp.Panjan	1	1		144	140		15	3	
6	KayuAro	1			92			11		
7	Sendayan	2	1		330	50	28	27		
8	Naga Beralih	2	1		275	221		28		
	Jumlah	16	7	2	2299	917	445	230	63	21

Sumber : Data Cabang Dinas Pendidikan dan Olahraga

Dilihat dari sarana pendidikan di Kecamatan Kampar Utara, masyarakat Kecamatan Kampar Utara termasuk masyarakat yang sadar akan kebutuhan pendidikan dan termasuk kecamatan yang tinggi tingkat pendidikannya. Hal ini dapat dilihat dari tingkat pendidikan masyarakat Kecamatan Kampar Utara adalah banyak yang menyelesaikan Pendidikan Strata 1 (S.1), dan Strata 2 (S.2) bahkan ada sebagian masyarakat Kampar Utara yang sudah menyelesaikan Pendidikan Strata 3 (S.3) setingkat Doktor diberbagai Disiplin Ilmu.

2. Infrastruktur

Kecamatan Kampar Utara dengan luas wilayah 153.165 Km² (15.316,5) dengan jumlah penduduk 17.052 jiwa dan pertumbuhan penduduk setiap tahunnya berjumlah $\pm 1.07\%$ /tahun dengan tingkat kepadatan penduduk ± 11 jiwa/Km², maka perlu ditingkatkan sarana dan prasarana terutama dalam bidang Infrastruktur guna menunjang taraf hidup dan untuk meningkatkan perekonomian masyarakat Kecamatan Kampar Utara.

Terutama transport jalan, baik jalan Provinsi, Jalan Kabupaten, Jalan Desa maupun jalan (lorong) yang ada di setiap desa, yang tidak kalah pentingnya adalah jalan yang menghubungkan jalan Ibu Kota Kecamatan dengan desa di Wilayah Kecamatan Kampar Utara sera jalan ke Ibu Kota Kabupaten.

Sejalan dengan hal tersebut di atas mengingat pentingnya sarana dan prasarana yaitu pembangunan fisik maupun non fisik terutama adalah akses jalan guna kelancaran dan suksesnya pelaksanaan administrasi pemerintahan di Kecamatan Kampar Utara, mengingat jarak ibu kota Kecamatan Kampar Utara dengan ibu kota Kabupaten Kampar adalah \pm 16Km.

Adapun Insfrastruktur di wilayah Kecamatan Kampar Utara adalah sebagaiberikut :

1. Sarana (Fisik):

- Kantor Camat	: 1Unit
- Gedung Pertemuan	: 1Unit
- Kantor KUA	: 1Unit
- Kantor UPTD Dikpora	: 1Unit
- UPTD Puskesmas	: 1Unit
- Kantor BPP	: 1Unit
- Pustu	: 5Unit
- Poskesdes	: 8Unit
- Kantor Desa	: 8Unit

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- SekolahSD	: 16Unit
- SekolahSMP	: 7Unit
- SekolahSMU	: 3Unit
- JalanKabupaten	: 16,4Km
- JalanDesa	: 32Km
- JalanLingkungan	: 4Km
2. Prasarana(Transportasi)	
- MobilDinas	: 1Unit
- Ambulans	: 1Unit
- KendaraanRodaDua	: 25Unit
- RakitPenyeberangan	: 1 Unit

Untuk menunjang kelancaran pelaksanaan administrasi

pemerintahab di wilayah Kecamatan Kampar Utara perlu dilakukan upaya dan langkah-langkah, yaitu antara lain :

- a. Meningkatkan dan memperbaiki akses jalan yang ada di wilayah Kecamatan Kampar Utara (pengaspalan, pengerasan dan pelebaranjalan).
- b. Menambah sarana transportasi kendaraan dinas pada kantor Camat Kampar Utara.

3. Agama

Berdasarkan jumlah penduduk Kecamatan Kampar Utara, kehidupan masyarakat dalam menjalankan aktifitas keagamaan berjalan lancar dan tidak ada menimbulkan permasalahan dan persoalan. Ini dapat dikatakan

berjalan aman, tertib, kondusif dan terkendali di Kecamatan Kampar Utara.

Hal ini menandakan bahwa kehidupan masyarakat dalam menegakkan dan menjalankan ajaran agama boleh dikatakan masih tinggi dan menjunjung tinggi akan norma-norma agama. Sejalan dengan hal tersebut di atas bahwa mayoritas masyarakat Kecamatan Kampar Utara menganut dan memeluk agama Islam. Dalam menegakkan dan menjalankan agama Islam di Kecamatan Kampar Utara kehidupan beragama berakar kuat nilai-nilai keislamannya yang sudah turun-temurun dari nenek moyang yang sudah memeluk agama Islam sejak dahulu.

Hal ini dapat dilihat dimana pendidikan agama Islam secara turun-temurun di tengah masyarakat masih dilaksanakan di Surau-surau pada malam hari dan pelaksanaan pendidikan melalui Taman Pendidikan Agama (TPA) dan Madrasah Diniyah Amalia (MDA). Sedangkan untuk kegiatan keagamaan yang lainnya seperti pengajian Majelis Ta'lim dan sholat 5(lima) waktu sehari semalam dilaksanakan di Masjid-masjid yang ada di wilayah Kecamatan Kampar Utara.

Di sisi lain pemeluk agama selain Islam adalah agama Kristen Protestan dan Kristen Katholik dengan jumlah pemeluk adalah : 9 (sembilan) orang agama Kristen Protestan dan 12 (dua belas) orang pemeluk agama Kristen Katholik. Pemeluk agama non Islam ini berdomisili di Desa Kayu Aro (ex. Transmigtasi). Hal ini dapat digambarkan sarana pengembangan agama Islam di Kecamatan Kampar

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Utara dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel.4.5
Jumlah Sarana Agama Dan Pemeluk Agama Di Kec. Kampar Utara

No	Desa	Jumlah Sarana Agama				Jumlah Pemeluk Agama		
		Masjid	Mushola	TPA/ MDA	Majelis Ta'lim	Islam	Kristen Protestan	Kristen Katholik
1	Kec.Kampar Utara	1				22.230	9	12
2	Sei.Tonang	2	6	6				
3	Sei. Jalau	3	7	5				
4	Sawah	4	7	7				
5	MuaraJalai	5	3	8				
6	Kp.Panjang	2	2	2				
7	KayuAro	1	2	3				
8	Sendayan	4	2	2				
9	Naga Beralih	3	4	3				
	Jumlah	24	33	36		22.230	9	12

Sumber : Kantor Kementerian Agama Kampar Utara

4. Ekonomi

Kehidupan sosial ekonomi masyarakat Kecamatan Kampar Utara pada umumnya memiliki beraneka ragam usaha seperti : petani karet, sawit, pedagang, nelayan dan sebagian ada yang menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan usaha lainnya.

Kehidupan dan pola hidup masyarakat Kecamatan kampar Utara tingkat perekonomiannya masyarakat boleh dikatakan dalam taraf sejahtera , hal ini dapat dilihat dari pola hidup dan kehidupan masyarakat Kecamatan Kampar Utara, masyarakat Kecamatan Kampar Utara memiliki suatu usaha yang dapat mendukung dan meningkatkan perekonomian dan taraf hidupnya, karena masyarakat melakukan tindakan seperti mengolah lahan yang terlantar seperti hutan dan belukar

menjadi lahan yang potensial, mengikuti program pemerintah seperti mengikuti perkebunan Karet (SRDP), Pola bapak angka (KKPA), masuk menjadi anggota Transmigrasi atau masyarakat mengikuti perkebunan sawit pola plasma dari perusahaan perkebunan yang ada di wilayah Kecamatan Kampar Utara, dan ada juga yang mengolah lahan sendiri sehingga kehidupan masyarakat Kecamatan Kampar Utara dengan mengikuti program Pemerintah dan mau mengolah lahan sendiri, maka tarap kehidupan masyarakat Kecamatan Kampar Utara boleh dikatakan dalam tarap hidup yang sejahtera.

5. Sosialbudaya

Penduduk Kecamatan Kampar Utara masih dikatakan masyarakat yang asli, dimana keberadaan tingkat sosial budaya masyarakat Kecamatan Kampar Utara masih Homogen yang sebagian masyarakatnya masih dikatakan bermukim secara asli (tempatan) yang turun temurun mewarisi budaya atau gaya hidup yang MATRIALINEAR yaitu garis keturunan ibu, dengan ada tradisi Ninik Mamak sebagai peminan adat menurut suku masing-masing dimana pepatah adat mengatakan “TALI BAPILINTIGO” (PEMERINTAH, ULAMA/PIMPINAN AGAMA DAN NINIK MAMAK) yang artinya bahwa dalam mengambil keputusan dan tindakan harus berpedoman pada Aturan yang berlaku dalam hidup dan kehidupan masyarakat dan juga berazaskan musyawarah dan mufakat. Masyarakat Kecamatan Kampar Utara ada sebagian penduduknya adalah penduduk pendatang yang berdomisili di daerah ex.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Transmigrasi dimana tingkat sosial Budayanya masih memegang adat istiadat daerahnya (Jawa, Batak, Melayu, dll).



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB VI PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan uraian yang telah ditemukan pada bab-bab terdahulu serta pada bab penelitian dan pembahasan maka pada bab ini penulis dapat mengambil kesimpulan dan mengemukakan saran-saran dan sekitarnya dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan di Kantor Camat Kampar Utara Kabupaten Kampar, dalam meningkatkan kinerja pegawai dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya :

1. Adapun faktor yang sangat mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Camat Kampar Utara Kabupaten Kampar disebabkan oleh kurangnya pengawasan oleh pimpinan terhadap staff atau bawahannya, dan kurang disiplin pegawai di Kantor Camat Kampar Utara Kabupaten Kampar sehingga mengakibatkan tidak maksimalnya kinerja para pegawai.
2. terkait dengan kompensasi yang berikan kepada karyawan sudah sangat memuaskan dengan begitu banyaknya tujangan dan kompensasi yang diberikan
3. Kepemimpinan terkait dengan karakter yang dimiliki oleh Camat dalam memimpin bawahannya dari penelitian saya ini dapat saya ambil kesimpulan bahwa bapak camat telah memberikan contoh yang baik terhadap bawahannya tetapi di luar itu masih ada kendala yang di dapati dalam memimpin bawahannya dengan tidak sesuaiya tupoksi tugas masing-masing pegawai.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Saran

Sebagai bagian dari penelitian ini, penulis akan mencoba memberikan saran-saran yang berkaitan dengan permasalahan yang dihadapi oleh pihak instansi pemerintah yaitu Kantor Camat Kampar Utara Kabupaten Kampar sebagai berikut :

- 6.2.1 Sebaiknya pimpinan kantor camat kampar utara kabupaten kampar memperhatikan fakto-faktor yang menyebabkan kurangnya kinerja pegawai, karna dengan adanya perhatian tersebut kinerja pegawai kantor camat Kampar Utara Kabupaten Kampar ini akan meningkat, sehingga tugas dan tanggung jawab yang dibebankan pada pegawai akan dapat diselesaikan dengan baik sehingga visi dan misi yang direncanakan akan tercapai.
- 6.2.2 Hendaknya pimpinan kantor camat Kampar Utara Kabupaten Kampar harus bisa menciptakan komunikasi yang baik dengan bawahan seperti beramah tamah, mempererat silaturahmi



PEDOMAN WAWANCARA DENGAN PEGAWAI KANTOR CAMAT DI KECAMATAN KAMPAR UTARA KABUPATEN KAMPAR

A. Faktor Pengawasan

1. Bagaimana pendapat saudara, apakah camat melakukan pengamatan pelaksanaan terhadap kegiatan operasional pegawai?
2. Siapakah pihak yang bertugas melakukan pengawasan terhadap kinerja pegawai?
3. Dari pengawasan yang dilakukan, apakah ada pelaporan baik dalam bentuk lisan ataupun tulisan?
4. Bagaimana bentuk metode-metode pengawasan yang dilakukan?
5. Apakah ada pengujian atau pengambilan sampel terhadap kegiatan pengawasan yang dilakukan?

B. Faktor Kompensasi

1. Menurut pendapat saudara, apakah penyerahan gaji yang diterima setiap bulan tepat waktu?
2. Apakah gaji yang saudara terima dari instansi cukup memenuhi kebutuhan hidup saudara?
3. Apakah besarnya gaji yang diterima sesuai dengan hasil pekerjaan yang diberikan pegawai pada instansi?
4. Apakah saudara selalu menerima bonus dari instansi?
5. Bagaimana mekanisme penerimaan bonus oleh instansi?
6. Apakah instansi telah memberikan bonus secara adil?

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

7. Apakah jumlah insentif yang saudara diterimaselarasuaidenganketentuan instansi?
8. Apakah saudara menerima jaminan sosial dari instansi?
9. Seperti apa jaminan sosial yang diberikan?
10. Apakah saudara mendapatkan pengobatan secara gratis apabila mengalami sakit?
11. Apakah saudara mendapatkan tunjangan?
12. Tunjangan seperti apa yang diterima pegawai?
13. Bagaimana mekanisme dalam pemberian tunjangan tersebut?

C. Faktor Kepemimpinan

1. Bagaimana kemampuan camat dalam memotivasi pegawai?
2. Apakah camat mampu menyelesaikan tugas dengan kemampuannya?
3. Apakah camat menyelesaikan tugas tepat waktu?
4. Apakah camat melakukan pengambilan keputusan secara musyawarah?
5. Siapa saja yang dilibatkan dalam pengambilan keputusan tersebut?
6. Apakah camat dapat menyelesaikan masalah secepatnya?

PEDOMAN WAWANCARA DENGAN

MASYARAKAT DI KECAMATAN KAMPAR UTARA KABUPATEN

KAMPAR

1. Bagaimana pendapat bapak/ibu terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan?
2. Apakah kinerja pegawai sudah sesuai dengan apa yang diharapkan masyarakat?
3. Apa kekurangan yang masih bapak/ibu lihat dari kinerja pegawai kecamatan?
4. Apakah pelayanan yang diberikan kepada masyarakat yang berurusan sudah sesuai dengan prosedur yang semestinya?
5. Apakah pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan cepat dan tepat pada saat bapak/ibu berurusan di kantor kecamatan?

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



DAFTAR PUSTAKA

- Agus Tulus Muhammad. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keempat. Jakarta: Masagung. 1994.
- Bernardin, H. John dan Joyce E.A Russel. *Human resource management (An Experimental Approach International Edition)*. Singapore: Mc. Graw-Hill Inc. 2003.
- Dessler, Gary. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenhallindo. 1998.
- Isyandi, B. *Manajemen SDM*. Jakarta: UNRI Press. 2004.
- Lexy, J. Moleong. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosda karya. 2000.
- Kartono, Kartini. *Pemimpindan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2002.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosdakarya. 2011.
- Moekijat. *Manajemen Kepegawaian*, Cetakan ke-7. Bandung: Mandar Maju. 1995.
- Miftah, Thoha. *Prilaku Organisasi*. Bandung: Alumni. 1998
- Nawawi, H. Hadari. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Universitas Gajah Mada: Selemba Empat. 2011.
- Pasolong, Harbani. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta. 2010.
- Prawirosentono, Suyadi. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE. 1999.
- Sedarmayanti. *SDM dan Produktifitas Kerja*. Bandung: MandarMaju. 2001.
- Siagan, Sondang P. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Bina Aksara. 1992..
- Sugiyono. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta. 2005.
- Swastha, Basu dan Ibnu Sukotjo. *Pengantar Bisnis Modern, Edisi 3*. Penerbit Liberty. 1995.
- Umar, Husein. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama. 2003.
- Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, pada Bab II, Pasal 3 ayat 1
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta rajawali: pers
- Wrawan. 2003. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi Penelitian*. Jakarta : salemba empat

DOKUMENTASI

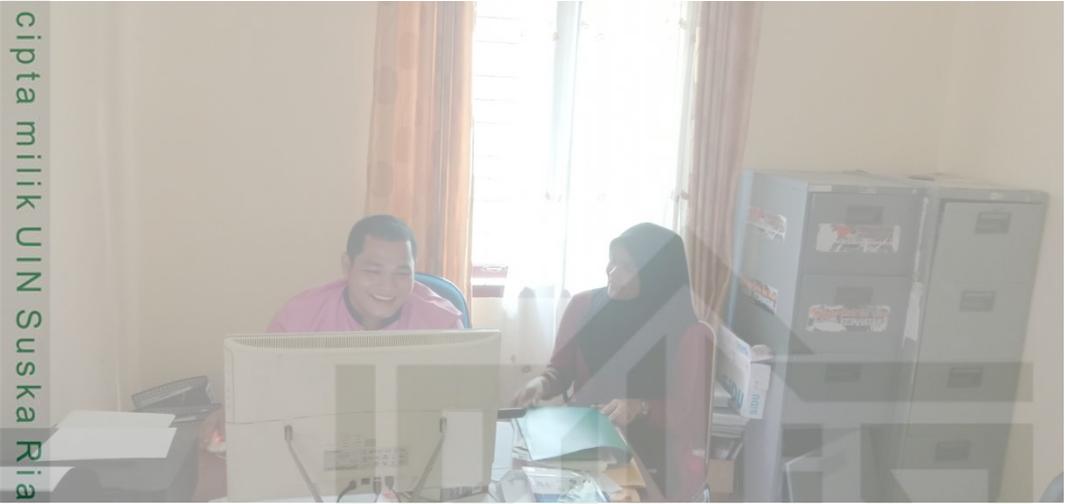


Foto Bersama Pegawai Kantor Camat Kampar Utara



Foto bersama kasi PMD

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Foto bersma bapak camat kampar utara

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau



foto bersama dengan salah seorang masyarakat desa sawah



foto bersama bapak sekcam

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

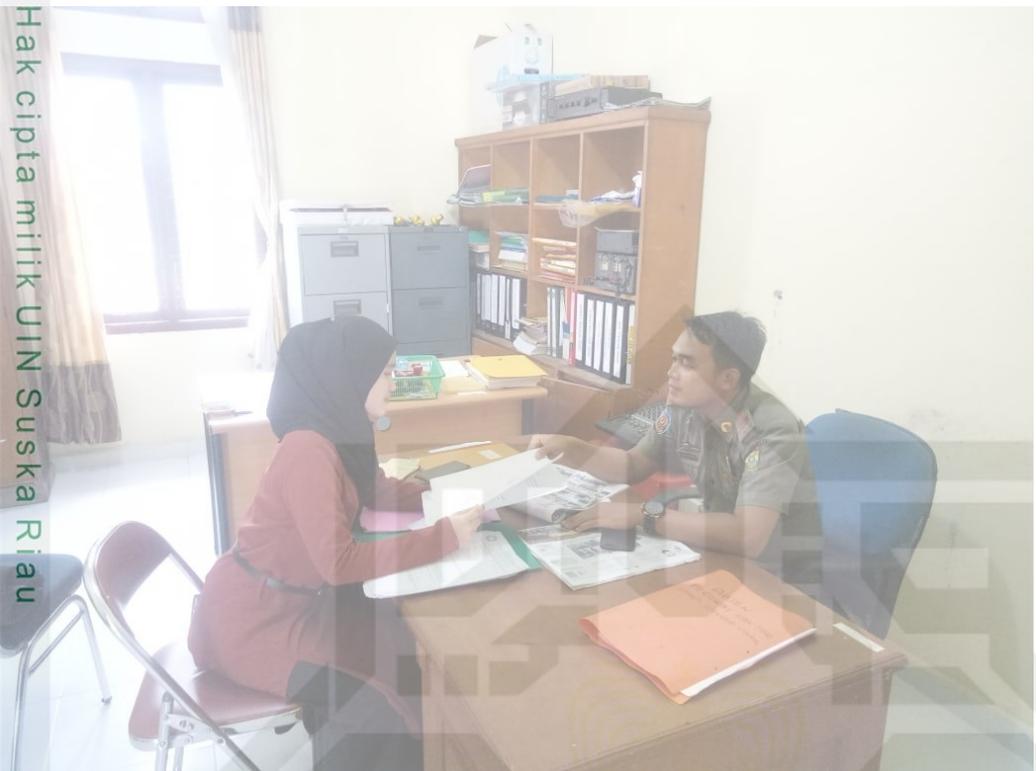


Foto bersama pegawai kantor camat kampar uatara

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Un.04/F. VII/PP.00.9/50/2020

Pekanbaru, 6 Januari 2020 M

Biasa

10 Jumadil Awwal 1441 H

Izin Riset

Kepada
Yth. Kepala Kantor
Dinas Penanaman Modal dan
Pelayanan Terpadu Satu Pintu
Provinsi Riau
di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, disampaikan bahwa salah seorang Mahasiswa Fakultas
Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau :

Nama : Nova Ilhama
NIM. : 11675202551
Jurusan : Administrasi Negara
Semester : VII (Tujuh)

bermaksud mengadakan Riset dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul:
"Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Kantor
Camat Kampar Utara Kabupaten Kampar" Untuk itu kami mohon kiranya
Saudara berkenan memberikan bantuan yang diperlukan kepada mahasiswa
tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.

Dekan,

Dr. Drs. H. Mah. Said HM, M.Ag, MM
NIP. 19620512 198903 1 003



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





PEMERINTAH PROVINSI RIAU

DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

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

Kode Pos : 28126



032010

REKOMENDASI

Nomor : 503/DPMPTSP/NON IZIN-RISET/29698
 TENTANG

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

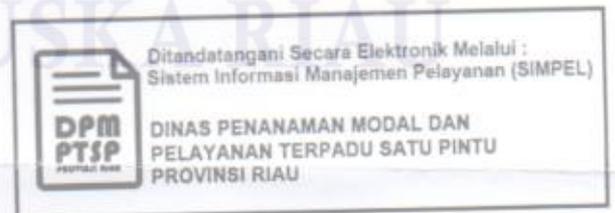
Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau, setelah membaca dan menelaah permohonan Riset dari : Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau, Nomor : 411/PP.001/50/2020 Tanggal 6 Januari 2020, dengan ini memberikan rekomendasi kepada:

- 1. Nama : NOVA ILHAMA
- 2. NIM / NTP : 11675202551
- 3. Program Studi : ADMINISTRASI NEGARA
- 4. Jenjang : S1
- 5. Alamat : PEKANBARU
- 6. Judul Penelitian : ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT KAMPAR UTARA KABUPATEN KAMPAR
- 7. Lokasi Penelitian : KANTOR CAMAT KAMPAR UTARA KABUPATEN KAMPAR

Dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan.
 2. Pelaksanaan Kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data ini berlangsung selama 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal rekomendasi ini diterbitkan.
 3. Kepada pihak yang terkait diharapkan dapat memberikan kemudahan serta membantu kelancaran kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data dimaksud.
- Dengan rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Dibuat di : Pekanbaru
 Pada Tanggal : 15 Januari 2020



Terpusan :

- Disampaikan Kepada Yth :
1. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Riau di Pekanbaru
 2. Bupati Kampar
 3. Up. Kepala Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik di Bangkinang
 4. Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau di Pekanbaru
 5. Yang Bersangkutan

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



PEMERINTAH KABUPATEN KAMPAR KECAMATAN KAMPAR UTARA

SAWAH

KODE POS : 28461

SURAT KETERANGAN MELAKUKAN RISET NOMOR: 070/Kessos/ 200

Camat Kampar Utara Kabupaten Kampar dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : NOVA ILHAMA
 NIM : 11675202551
 Tempat Penelitian : Kantor Camat Kampar Utara
 Universitas : Universitas Islam Negeri Suska Riau
 Program Studi : Administrasi Negara
 Jenjang : S 1
 Alamat : Pekanbaru

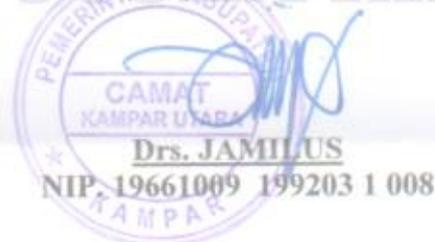
Nama yang tersebut diatas benar telah melaksanakan penelitian/ riset pada kantor Camat

Kampar Utara dengan Judul Skripsi “ ANALISIS FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
KINETIK PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT KAMPAR UTARA KABUPATEN KAMPAR”.

Demikian Surat keterangan ini dikeluarkan untuk dipergunakan seperlunya.

Di keluaran di : Sawah
 Pada Tanggal : 3 Agustus 2020

CAMAT KAMPAR UTARA



© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang



BIOGRAFI PENULIS

Penulis bernama **Nova Ihama**, anak kedua dari tiga bersaudara yang lahir pada tanggal 06 November 1997 dari pasangan ayahanda Gustari dan ibunda Rosnanidar. Dan memiliki dua saudara bersaudara kandung yaitu Nur Fitri Yati, Alfi Syahrin.

Penulis mengawali pendidikan tahun 2004 SDN 003 Sawah, Kec. Kampar Utara, Kab. Kampar, Riau. lulus tahun 2010, kemudian pada tahun 2010 penulis melanjutkan pendidikan MTs Negeri Sawah, Kec. Kampar Utara, (Kab Kampar) dan lulus tahun 2013, pada tahun ini juga penulis melanjutkan pendidikan selanjutnya ke jenjang SMAN 01 Kampar kemudian lulus pada tahun 2016.

Kemudian penulis melanjutkan pendidikan ke perguruan tinggi di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau angkatan 2016 di fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial (FEKONSOS) Strata Satu (S1), selanjutnya pada bulan Juli hingga bulan Agustus tahun 2019 penulis melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di desa Batu Langka Kecil, Kecamatan Kuok Kabupaten Kampar. Hingga akhirnya, pada tanggal 10 Agustus penulis mengikuti ujian Sidang Skripsi di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial dan dinyatakan “LULUS” dengan predikat “Sangat Memuaskan” serta mendapatkan gelar Sarjana Sosial (S.Sos).

1. Diararang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.