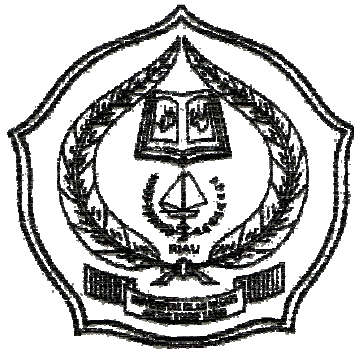


SKRIPSI

**ANALISIS KINERJA PEGAWAI, PADA KANTOR
CAMAT TAMBANG KABUPATEN KAMPAR**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mengikuti
Ujian Oral Komprehensif Sarjana Lengkap
Pada Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri
Sultan Syarif Kasim
Riau



Disusun Oleh:

**MUHAMMAD SOLIHAN
10576002250**

**JURUSAN ADMINISTRASI NEGARA
UNIVERSITAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM
PEKANBARU
RIAU
1431 H/2011 M**

ABSTRAK

ANALISIS KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT TAMBANG KABUPATEN KAMPAR

OLEH: M. SOLIHAN

Adapun penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kinerja Pegawai Kantor Camat Tambang Kabupaten Kampar. Sedangkan rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Bagaimana Kinerja Pegawai, Pada Kantor Camat Tambang Kabupaten Kampar?

Bertitik tolak dari teori kinerja pegawai yang baik, maka penulis merumuskan hipotesis sebaagi jawaban sementara terhadap hasil penelitian yang sebenarnya akan dibuktikan lebih lanjut. Diduga ‘Kinerja Pegawai di Kantor Camat Kecamatan Tambang yang terdiri dari kualitas, Kuantitas hasil pekerjaan, Penyesuaian diri, Kedisiplinan, dan Pengetahuan Kurang Baik’.

Karena data yang diperoleh dalam Penelitian ini merupakan quisioner dan wawancara untuk menganalisis dan menguraikan kondisi objektif tentang kinerja pegawai pada Kantor Camat Tambang Kabupaten Kampar dengan demikian penelitian ini termasuk Penelitian deskriptif. Dalam melaksanakan Penelitian ini, penulis melakukan penelitian dengan mengambil lokasi di Kantor Camat Tambang Kabupaten Kampar.

Berdasarkan data pada analisis kinerja pegawai pada Kantor Camat Tambang Kabupaten Kampar tergolong cukup, dimana responden penelitian yang berjumlah 19 orang yang menyatakan “Sangat Setuju” sebesar 13.80%, responden yang menyatakan “Setuju” sebesar 56.13%, responden yang 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%. Jika digabungkan jawaban Sangat Setuju dan Setuju berarti sebesar (13.80% + 56.13%) atau 69.93% responden. Berdasarkan kriteria penilaian yang ditetapkan maka dapat disimpulkan bahwa analisis kinerja pegawai pada Kantor Camat Tambang Kabupaten Kampar tergolong cukup.

Kemudian penelitian ini menjawab hipotesis yang diajukan yaitu “Diduga kinerja pegawai pada Kantor Camat Tambang Kabupaten Kampar yang terdiri dari kerja sama, tanggung jawab, kedisiplinan dan kepemimpinan sudah cukup baik” diterima.

Kata Kunci: Kualitas, Kuantitas Hasil Pekerjaan, Penyesuaian diri, Kedisiplinan, dan Pengetahuan

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	11
1.4 Sistematika Penulisan.....	12
BAB II TELAAH PUSTAKA	14
Pengertian Pegawai Negeri Sipil (PNS).....	14
Pengertian Kinerja	15
Hal-Hal yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	18
Hipotesis.....	30
Variabel Penelitian	30
BAB III METODE PENELITIAN	34
3.1 Jenis Penelitian.....	34
3.2 Lokasi Penelitian	34
3.3 Jenis dan Sumber Data	34
3.4 Populasi dan Sampel	35
3.5 Teknik Penarikan Sampel	35
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	36
3.7 Teknik Analisa Data.....	36
3.8 Teknik Pengukuran Data.....	37
BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN	41
4.1 Kondisi Geografis Kecamatan	41
4.2 Kedudukan, Tugas dan Fungsi Kecamatan.....	45
4.3 Struktur Organisasi Kecamatan Tambang	61
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	62
5.1 Hasil Penelitian	62

5.2 Pembahasan.....	88
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	92
6.1 Kesimpulan	92
6.2 Saran.....	94
DAFTAR PUSTAKA	95

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG MASALAH

Rendahnya kualitas sumber daya manusia merupakan masalah mendasar yang dapat menghambat pembangunan dan perkembangan ekonomi nasional. Rendahnya kualitas sumber daya manusia juga akan menjadi batu sandungan dalam era globalisasi, karena era globalisasi merupakan era persaingan mutu. Jika bangsa Indonesia ingin berkiprah dalam percaturan global, maka langkah pertama yang harus dilakukan adalah menata sumber daya manusia, baik dari aspek intelektual, spiritual, kreativitas, moral, maupun tanggung jawab. Kualitas sumberdaya manusia berkaitan dengan kinerja (*performance*).

Pada dasarnya kinerja menekankan apa yang dihasilkan dari fungsi-fungsi suatu pekerjaan atau apa yang keluar (*out-come*). Bila disimak lebih lanjut apa yang terjadi dalam sebuah pekerjaan atau jabatan adalah suatu proses yang mengolah in-put menjadi *out-put* (hasil kerja). Penggunaan indikator kunci untuk mengukur hasil kinerja individu, bersumber dari fungsi-fungsi yang diterjemahkan dalam kegiatan/tindakan dengan landasan standar yang jelas dan tertulis. Mengingat kinerja mengandung komponen kompetensi dan produktifitas hasil, maka hasil kinerja sangat tergantung pada tingkat kemampuan individu dalam pencapaiannya, terutama tujuan organisasi.

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Tujuan adalah sesuatu yang diharapkan organisasi untuk dicapai. Tujuan organisasi dapat

berupa perbaikan pelayanan pelanggan, pemenuhan permintaan pasar, peningkatan kualitas produk atau jasa, meningkatkan daya saing, dan meningkatkan kinerja organisasi. Setiap organisasi, tim, atau individu dapat menentukan tujuannya sendiri.

Manajemen kinerja memberikan manfaat bukan hanya bagi organisasi, tetapi juga manajer, dan individu. Manfaat manajemen kinerja bagi organisasi antara lain adalah dalam menyesuaikan tujuan organisasi dengan tujuan tim dan individu, memperbaiki kinerja, memotivasi pekerja, meningkatkan komitmen, mendukung nilai-nilai inti, memperbaiki proses pelatihan dan pengembangan, meningkatkan dasar keterampilan, mengusahakan perbaikan dan pengembangan berkelanjutan, mengusahakan basis perencanaan karier, membantu menahan pekerja terampil untuk tidak pindah, mendukung inisiatif kualitas total dan pelayan pelanggan, dan mendukung perubahan budaya.

Penilaian kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan manajemen penilai untuk menilai kinerja tenaga kerja dengan cara membandingkan kinerja atas kinerja dengan uraian/deskripsi pekerjaan dalam suatu periode tertentu biasanya setiap akhir tahun. Kegiatan ini dimaksudkan untuk mengukur kinerja masing-masing tenaga kerja dalam mengembangkan kualitas kerja, pembinaan selanjutnya, tindakan perbaikan atas pekerjaan yang kurang sesuai dengan deskripsi pekerjaan, serta untuk keperluan yang berhubungan dengan masalah ketenagakerjaan lainnya.

Berdasarkan uraian di atas, diketahui bahwa dengan melaksanakan kinerja akan memberikan manfaat bagi organisasi, tim dan individu. Manajemen kinerja

mendukung tujuan menyeluruh organisasi dengan mengaitkan pekerjaan dari setiap pekerja dan manajer pada keseluruhan unit kerjanya. Pekerja memainkan peran kunci atas keberhasilan organisasi. Seberapa baik seorang pemimpin mengelola kinerja bawahan akan secara langsung mempengaruhi kinerja individu, unit kerja, dan seluruh organisasi. Apabila pekerja jelas memahami apa yang diharapkan dari mereka dan mendapat dukungan yang diperlukan untuk memberikan kontribusi secara efisien dan produktif, pemahaman akan tujuan, motivasi akan meningkat.

Adapun aktivitas kerja dalam pencapaian tujuan organisasi adalah suatu hal yang sangat diutamakan oleh setiap organisasi, dan faktor disiplin kerja yang tinggi sangat diperlukan dalam setiap usaha kerjasama antar sesama pegawai untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Disiplin kerja Pegawai yang rendah, akan sulit bagi organisasi tersebut untuk dapat mencapai hasil yang baik. Faktor disiplin sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam pencapaian tujuan yang diharapkan.

Sedangkan pelayanan yang dilakukan pegawai pada Kantor Camat Tambang, ternyata masih ditemukan indikasi yang menunjukkan bahwa disiplin Pegawai untuk bekerja kurang terlaksana dengan baik sehingga menimbulkan Dampak terhadap hasil kerja Pegawai yang masih menunjukkan adanya indikasi yang kurang efektif baik masalah kualitas kerja dan Waktu.. Hal ini dapat diketahui juga berdasarkan dari keluhan masyarakat, seperti pada saat masyarakat mengurus Kartu Tanda Penduduk (KTP), mereka merasakan kesulitan

dikarenakan Pegawai Kantor Camat sangat lambat dalam melaksanakan pekerjaannya atau pegawai tidak ada ditempat pada saat jam bekerja.

Hasil pantauan penulis di lapangan bagi masyarakat yang melakukan urusan ke Kantor Camat, maka hasilnya tidak sesuai dengan atau tidak tepat dengan waktu yang telah ditentukan karena pegawai yang bersangkutan tidak berada di kantor, hal inilah membutuhkan kinerja pegawai belum baik dan efektif.

Tabel 1.1 Jenis dan Bentuk-Bentuk Pelayanan Pada Kantor Kecamatan

No	Jenis Pelayanan	Bentuk Pelayanan
1.	Administrasi kependudukan	<ul style="list-style-type: none"> - Pembuatan kartu Tanda Penduduk (KTP) - Pembuatan kartu Keluarga (KK) - Pembuatan Surat Kelahiran - Pembuatan Surat Kematian
2.	Surat Pengantar Perizinan	<ul style="list-style-type: none"> - Surat Izin Mendirikan Bangunan (IMB) - Surat Izin Tempat Usaha (SITU)
3.	Surat Pengantar Keterangan	<ul style="list-style-type: none"> - Surat Keterangan Tanah (SKT) - Surat Ganti Rugi (SKGR), Jual Beli - Keterangan Hibah Tanah - Surat Keterangan Catatan

		Kepolisian (SKCK) - Surat Keterangan Pindah
4.	Surat-surat lainnya	- Surat Rekomendasi - Legalisir

Sumber: Kantor Camat Tambang, (*Perda Kab. Kampar no. 21 tahun 2003*)

Dari tabel di atas, berdasarkan Perda Kab. Kampar no. 21 tahun 2003 bentuk-bentuk pelayanan yang diberikan di kantor kecamatan antara lain meliputi kepengurusan administrasi kependudukan antara lain meliputi pembuatan kartu Tanda Penduduk (KTP), pembuatan kartu Keluarga (KK), pembuatan Surat Kelahiran, pembuatan Surat Kematian, dan lain-lain. Tempat mengurus Surat Pengantar Perizinan yaitu Surat Izin Mendirikan Bangunan (IMB), atau Surat Izin Tempat Usaha (SITU), dan surat lain-lainnya.

Bentuk-bentuk pelayanan yang diberikan di kantor kecamatan antara lain meliputi kepengurusan administrasi kependudukan antara lain meliputi pembuatan kartu Tanda Penduduk (KTP) baik WNI atau WNA, pembuatan kartu Keluarga (KK), pembuatan Surat Kelahiran, pembuatan Surat Kematian, dan lain-lain. Tempat mengurus Surat Pengantar Perizinan yaitu Surat Izin Mendirikan Bangunan (IMB), atau Surat Izin Tempat Usaha (SITU), dan surat lain-lain.

Sehubungan dengan masalah penelitian ini, berikut penulis mengemukakan beberapa Prosedur Pelayanan di Kantor Camat Tambang, yaitu: Administrasi Kependudukan

Prosedur Pembuatan Kartu Tanda Penduduk (KTP)

- Surat Pengantar dari Kepala Desa atau Surat Pindah bagi Pendatang Baru
- Kartu Keluarga (KK)
- Pengisian Blanko KP-1 dari Kepala Desa yang bersangkutan
- Tanda Bukti Setoran PBB
- Pas photo 2x3 sebanyak dua lembar
- Biasanya waktu yang dibutuhkan untuk penyelesaiannya selama 3 (Tiga) hari kerja

1. Surat Pengantar Perizinan

Prosedur Pembuatan Izin Mendirikan Bangunan (IMB) /dan (SITU)

- Pengisian blanko
- Penandatanganan ditingkat RT/RW
- Penandatanganan Kepala Desa
- Rekomendasi dari Camat
- Biasanya lama waktu yang digunakan oleh Aparatur Kecamatan dalam Pembuatan Surat IMB ini adalah 3 (Tiga) hari.
- Untuk rekomendasi SITU berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Kampar No 10 Tahun 2006 untuk Retribusi Izin Gangguan dan Peraturan Daerah No 15 Tahun 2006 untuk Retribusi Izin Operational

2. Surat Pengantar Keterangan

Prosedur Pembuatan Surat Keterangan Ganti Rugi Tanah/SKGR :

- Surat dasar lama
- Surat keterangan RT/RW
- Surat keterangan dari Kepala Desa

- Penandatanganan mengetahui dari Camat
- Biasanya lama waktu yang digunakan untuk penyelesaiannya adalah 1 (satu) hari.

Dalam mewujudkan pelaksanaan kerja Pegawai Kantor Camat yang diharapkan masyarakat perlu kiranya ditunjang dengan perangkat yang memiliki kemampuan disiplin kerja, semangat kerja yang tinggi serta kesadaran akan tugas dan tanggung jawabnya sebagai abdi Negara dan abdi masyarakat. Menurut Muchdarsyah Sinungan (1995:95), sebagaimana ia mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dapat dilihat dari manusianya. Maka dalam Pemerintahan Pegawai harus memiliki indikator-indikator, diantaranya yaitu :

1 . Kualitas kerja

Ketetapan, ketelitian, keterampilan dan kebersihan dalam melaksanakan pekerjaan yang dilimpahkan.

2. Kuantitas kerja

Dalam penerima output perlu diperhatikan juga bukan hanya output rutin, juga seberapa cepat bisa menyelesaikan kerja "Extra".

3. Pendidikan

Pendidikan adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu yang bersifat kekaryaan. Pendidikan diperoleh melalui proses belajar dan berlatih. Pendidikan sangat erat kaitannya dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang bersifat teknis. Dengan pendidikan yang dimiliki seorang pegawai diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif.

4. Kemampuan

Kemampuan terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai. Konsep ini jauh lebih luas, karena dapat mencakup sejumlah kompetensi. Pengetahuan dan keterampilan termasuk faktor pembentuk kemampuan. Dengan demikian apabila seseorang mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang tinggi, diharapkan memiliki kemampuan yang tinggi pula.

Adanya aparat Pemerintah yang berkemampuan dan memiliki syarat sebagai Aparatur Negara yang berkualitas baik seperti yang dikatakan diatas, tidak terlepas dari adanya unsur pembinaan pegawai, terutama yang dilakukan oleh atasan langsung, untuk mencapai tujuan organisasi yang menciptakan kinerja yang tinggi dan etos kerja yang baik. Agar tujuan dapat tercapai dengan efektif dan efisien maka suatu organisasi harus mempunyai pegawai yang berkemampuan seperti disiplin kerja, semangat kerja dan kesadaran akan tugas dan bertanggungjawab sebagai abdi masyarakat.

Seorang pegawai dapat bekerja dengan efektif apabila adanya loyalitas tinggi dan etos kerja yang baik, sehingga tenaga kerja merasa puas dan nyaman dalam menjalankan tugas, dengan adanya kenyamanan kerja di kantor, kemungkinan tidak ada lagi pegawai yang mengabaikan masyarakat sehingga terciptanya suasana kerja yang baik pula dan masyarakat merasa puas dengan pelayanan yang diberikan oleh Pegawai Kantor Camat.

Dalam mewujudkan pekerjaan yang efektif, maka diperlukan suatu sistem manajemen yang efektif dan efisien yang dapat mengkoordinir setiap pekerjaan, kegiatan kantor, membina, mengatur tenaga kerja sebagai pelaksana. Pekerjaan

demikian juga dengan Kantor Camat Tambang Kabupaten Kampar dalam menjalankan aktivitas Kantor memerlukan tenaga kerja yang bekerja secara produktif guna mencapai tujuan yang diterapkan dalam pelayanan.

Oknum pegawai sangat berpengaruh dalam sistem Pemerintah. Oleh sebab itu, agar mekanisme Pemerintahan itu berjalan dengan sebaik-baiknya, yakni sesuai dengan tujuan yang diharapkan maka manusia atau subjek pelakunya harus baik pula. Dengan kata lain, mekanisme sistem Pemerintahan di pusat maupun di daerah dapat berjalan sebagaimana mestinya, bilamana manusia sebagai subjek yang menggerakannya memiliki kemampuan yang tinggi untuk melaksanakan tugas-tugasnya. Tanpa pelaksana yang memiliki kemampuan yang tinggi, maka mekanisme Pemerintahan pun tidak akan mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam perencanaan.

Aktifitas kerja Pegawai dan disiplin yang tinggi, salah satu syarat bagi pegawai untuk mendapatkan suatu kedudukan, yang mana nantinya menciptakan prestasi yang baik dan mempunyai etos kerja yang tinggi. Dalam setiap pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai, akan berjalan dengan efektif apabila hasil yang dicapai benar terlaksana sesuai dengan rencana, untuk menciptakan hal tersebut, maka motivasi pegawai sangat diharapkan dalam peningkatan kinerja pegawai pada suatu instansi.

Sesuai dengan pemaparan di atas, bahwa Kantor Camat Tambang merupakan salah satu Kecamatan yang ada di Kabupaten Kampar yang mempunyai struktur organisasi Pemerintah dalam menjalankan tugasnya dilaksanakan oleh aparat atau Pegawai Kecamatan yang mana kinerja Pegawai

yang dilakukan oleh Pegawai Kantor Camat dirasakan belum efektif. Sedangkan Kantor Camat Tambang adalah salah satu induk dari pemekaran kecamatan dengan tugas yang sangat komplit, sehingga penulis tertantang untuk melakukan penelitian di Kantor Camat Tambang dengan analisa kinerja Pegawai pada Kantor Camat Tambang dalam memberi pelayanan kepada masyarakat.

Dari latar belakang masalah di atas yang ditemui di lapangan maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul: ***“Analisis Kinerja Pegawai, Pada Kantor Camat Tambang Kabupaten Kampar”***.

I. 2. RUMUSAN MASALAH

Dari pemaparan pada latar belakang masalah yang penulis kemukakan bahwa Pemerintah Kabupaten Kampar telah berusaha dan berkeinginan untuk menciptakan pelayanan public yang efektif dari aparatur pemerintah terhadap masyarakat, begitu juga halnya dengan Aparatur Camat dikantor Kecamatan Tambang.

Dalam pelaksanaan pelayanan tersebut, masyarakat masih merasa kurang efisien dan efektifnya kinerja dari Aparatur Kecamatan dalam hal ini dapat dilihat dari proses pembuatan KTP yang memakan waktu selama 2 minggu atau 3 minggu baru terselesaikan. Sehingga tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan.

Sehingga masyarakat apatis dari masyarakat untuk membuat KTP dikantor Camat, padahal seperti yang kita ketahui bersama Pemerintah Kabupaten Kampar sedang giat-giatnya melaksanakan program-program pemerintahan yang berkaitan dengan meningkatkan kesejahteraan masyarakat, sedangkan salah satu penunjang

program tersebut adalah masyarakat harus memiliki KTP sebagai kerangka acara dalam pengambilan keputusan. Untuk itu diperlukan penciptaan kinerja yang efektif pada Kantor Camat Tambang agar segala sesuatu pekerjaan dapat dilaksanakan sesuai perencanaan yang diharapkan.

Dari gejala-gejala diatas yang menjadi perumusan permasalahan dari penelitian ini adalah.

“Bagaimana Kinerja Pegawai, Pada Kantor Camat Tambang Kabupaten Kampar?”.

I. 3. TUJUAN DAN MANFAAT

1. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui kinerja Pegawai Kantor Camat Tambang Kabupaten Kampar

2. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian diharapkan berguna sebagai :

- a. Bagi penulis untuk memperoleh pengalaman dan meningkatkan serta menambah wawasan penulis dalam ilmu pengetahuan dan pemahaman penulis tentang sumber daya manusia khususnya Pegawai.
- b. Bahan informasi dalam meningkatkan kinerja pegawai bagi pimpinan atau atasan dalam melaksanakan pekerjaan Kantor Instansi Pemerintah
- c. Untuk mengaplikasikan ilmu-ilmu pengetahuan yang telah diterima oleh penulis selama mengikuti perkuliahan di bangku kuliah bagi mahasiswa.

I. 4. SISTEMATIKA PENULISAN

Muatan proposal ini disusun menjadi satu bab dan terdiri dari beberapa aspek dengan gambaran sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Diuraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat, sistematika penulisan, telaah pustaka, variabel penelitian, hipotesis, metode penelitian, daftar pustaka.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Berisikan tentang beberapa teori yang melandasi penulisan ini yaitu pengertian kedisiplinan, faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yang meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, pendidikan, kemampuan serta pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan selaku satuan kerja, hal-hal yang mempengaruhi kinerja pegawai, hipotesis, serta variabel penelitian.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Menguraikan lokasi penelitian, jenis dan sumber data populasi dan sampel metode pengumpulan data, teknik pengumpulan data dan diakhiri dengan analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

Diuraikan tentang sejarah Kecamatan Tambang, Demografi, Kewenangan serta tugas pokok dan fungsi Camat serta struktur organisasi Camat Tambang Kabupaten Kampar.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berisikan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai pada Kantor Camat Tambang Kabupaten Kampar .

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Menguraikan kesimpulan, keterbatasan dan saran yang dianggap perlu dalam penelitian ini.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

Untuk memperdalam suatu masalah, maka fungsi dari kerangka teori sangat membantu dalam menentukan tujuan dan arah penelitian dalam memilih konsep-konsep yang tepat. Dengan demikian pemecahan masalah tampak lebih jelas dan sistematis sesuai dengan pengertian teori itu sendiri.

Yang dimaksud dengan kinerja yaitu sesuatu hasil usaha yang dicapai melalui mekanisme prosedural. Disamping itu kinerja pegawai diartikan sebagai tingkat hasil pencapaian usaha yang dapat diukur melalui mekanisme prosedur suatu instansi, baik secara kuantitatif dan kualitatif dari pelaksanaan pekerjaan. Untuk mengetahui kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Tambang, maka diperlukan arah dan landasan berfikir yang jelas dalam penelitian. Oleh karena itu penulis akan memberikan beberapa konsep teori atau pendapat-pendapat yang telah dirumuskan oleh para ahli yang diakui keabsahannya.

2. I. PENGERTIAN PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS)

Dalam kesatuan kerja Pemerintahan pelaksanaannya adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan Sumber Daya Manusia yang dapat menentukan keberhasilan dalam sebuah instansi ataupun organisasi. Salah satu cara yang dapat dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil yaitu melalui Pengembangan Pegawai dengan melakukan pendidikan dan pelatihan.

Pengertian Pegawai Negeri Sipil dalam ketentuan Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999, tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 8

Tahun 1974, Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian disebutkan bahwa Pegawai Negeri Sipil adalah Setiap Warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang telah ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas negara lainnya. Kemudian pejabat yang berwenang adalah pejabat yang mempunyai kewenangan mengangkat, memindahkan dan memberhentikan Pegawai Negeri berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku secara umum

Perundang-undangan telah mengatur dengan jelas yaitu pada Pasal 2 ayat (2) dan ayat (3) butir (a) dan (b) Undang-Undang tersebut juga menjelaskan bahwa Pegawai Negeri terdiri dari Pegawai Negeri Sipil Pusat dan Pegawai Negeri Sipil Daerah. Pegawai Negeri Sipil Pusat adalah Pegawai Negeri Sipil yang gajinya dibebankan pada anggaran pendapatan dan belanja Negara dan bekerja pada Departemen Lembaga Pemerintah non Departemen, Kesekretariatan Lembaga Tertinggi/Tinggi Negara, Instansi Vertikal di Daerah Propinsi/Kota, kepaniteraan pengadilan atau dipekerjakan untuk menyelenggarakan tugas Negara lainnya. Sedangkan Pegawai Negeri Sipil Daerah adalah Pegawai Negeri Sipil Daerah Propinsi/Kabupaten/Kota yang gajinya dibebankan pada anggaran pendapatan dan belanja Daerah dan bekerja pada Pemerintah Daerah atau dipekerjakan diluar instansi induknya yang mana bertanggung jawab pada Pemerintah.

2. 2. 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, konstruk, 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 yang terbaik.
3. Suatu ilmu pengetahuan dan yang menyelidiki bagaimana sebaiknya hubungan antara Pemerintahan dapat diatur sedemikian rupa

Setiap organisasi menginginkan pencapaian tujuan sesuatu dengan rumusan 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 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. 3. HAL-HAL YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI

Salah satu sarana organisasi untuk mencapai tujuan, adalah kinerja para anggotanya dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya, sesuai dengan kedudukan dan peranan masing-masing dalam organisasi. Sebuah organisasi instansi Pemerintah, merupakan sebuah lembaga yang menjalankan roda Pemerintahan dan melaksanakan pembangunan Sumber Daya Manusia yang memiliki kinerja yang baik dan dapat memberikan stimulasi yang berpengaruh terhadap banyak orang dalam mewujudkan pekerjaan dalam satu tim.

Menurut Muchdarsyah Sinungan (1995 : 145), produktivitas karyawan, mengacu pada pola tingkah laku yang mempunyai ciri-ciri sebagai berikut :

1. Adanya hasrat yang kuat untuk melaksanakan sepenuhnya apa yang sudah menjadi norma, etik dan kaidah yang berlaku.
2. Adanya perilaku yang dikendalikan.
3. Adanya ketahanan

Kemudian Melayu S.P. Hasibuan (2001 : 69), mengembangkan kinerja adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral Pegawai atau karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan

dengan tujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis melaksanakan pekerjaan karyawan.

Kinerja pegawai dapat diketahui dari jumlah pekerjaan yang telah dilaksanakan dengan penggunaan waktu yang dipakai serta jabatan yang dipangku oleh pegawai dari tingkat keahlian, serta latar belakang pendidikan.

Hal ini sebagaimana yang dikemukakan oleh Muchdarsyah Sinungan (1995:95), bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dapat dilihat dari manusianya yang meliputi :

- a. Kualitas kerja
- b. Kuantitas Kerja
- c. Pendidikan
- d. Kemampuan
- e. Kinerja

Berhubungan dengan pendapat diatas, bahwa kinerja pegawai dalam menjalankan pekerjaan Kantor, tergantung dari kemampuan manusianya dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya, sehingga kemampuan pegawai itu tercermin dari hasil dan tingkat keterampilan yang dimilikinya.

Dalam penjelasan yang terkandung dalam batasan yang dikemukakan diatas, dapat pula dikatakan kinerja pegawai disetiap instansi atau organisasi adalah ditentukan oleh tingkat atau kemampuan dalam pelaksana pekerjaan tersebut. Jadi setiap pekerjaan dapat dikatakan efektif adalah ditentukan oleh pencapaian sasaran yang telah ditetapkan, dan kemampuan yang dimiliki. Disamping itu juga ditentukan oleh tingkat semangat kerja dari pegawai yang

bersangkutan di dalam melaksanakan pekerjaan tersebut. Dalam meningkatkan kinerja pegawai, untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan, dalam melaksanakan tugas semaksimal mungkin, sangat perlu untuk memfungsikan pegawai yang ada serta memfungsikan yang baik.

Dalam menciptakan sistem kerja yang baik, dan menjalankan fungsinya merupakan suatu tindakan dalam menyempurnakan tata kerja dan berpengaruh kepada peningkatan kinerja pegawai.

M. Manulang (1996 : 108), ada dua aspek memanfaatkan pegawai yakni yang memperkerjakan pegawai yang memberi manfaat bagi perusahaan dan tidak bermanfaat. Selanjutnya M. Manulang (1996:106), mengemukakan kinerja pegawai kerja dapat dilihat melalui a) Kualitas hasil pekerjaan, b) Kuantitas hasil pekerjaan, c) Penyesuaian diri, d) Kedisiplinan, e) Pengetahuan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari uraian berikut:

A. Kualitas hasil pekerjaan

Kualitas pelayanan jasa pada umumnya dikaitkan dengan suatu derajat keberhasilan atau suatu yang excelent, merupakan derajat kesempurnaan hasil yang melampaui rata-rata. Produktivitas biasanya selalu dikaitkan dengan kualitas dan probilitas. Meskipun demikian ada tiga konsep yang perlu dipertimbangkan menurut edvardsson yang dikutip oleh Tjiptono Fandy (2001:53):

- a. Produktivitas menekankan pada pemanfaatan sumberdaya yang seringkali diikuti dengan pengurangan biaya dan rasionalisasi modal. Fokus utamanya adalah pada produksi.

- b. Kualitas lebih menekankan pada aspek kepuasan konsumen dan pendapatan. Fokus utamanya adalah *customer utility*
- c. Profitabilitas merupakan hasil dari hubungan antara penghasilan (*income*), biaya dan modal yang digunakan.

Dari pendapat di atas dapat dijelaskan bahwa kualitas merupakan hasil penilaian pelanggan berdasarkan apa yang dialaminya setelah ia memakai produk atau jasa, yang dihasilkan oleh suatu perusahaan dan bersifat subjektif.

Dalam menilai kualitas suatu produk secara umum memiliki kesamaan dengan penilaian kualitas jasa, tetapi untuk memperjelas dan lebih memahami mengenai penilaian kualitas jasa maka yang akan diulas disini hanya mengenal kualitas jasa. Berikut ini 10 faktor utama yang harus diperhatikan dalam menentukan kualitas menurut Parasuraman (dalam Fandy Tjiptono, 2008:108) adalah:

- a. *Reliabilitas*, yaitu konsistensi kerja dan kemampuan untuk dipercaya. Hal ini berarti perusahaan mampu menyampaikan layanannya secara benar sejak awal, memberikan layanan sesuai jadwal yang disepakati, menyimpan data secara tepat dan mengirimkan tagihan yang akurat
- b. *Responsivitas*, yaitu kemauan atau kesiapan karyawan untuk memberi jasa dengan segera. Beberapa contoh diantaranya ketepatan waktu pelayanan, pengiriman slip transaksi secepatnya, kecepatan menghubungi kembali pelanggan dan penyampaian layanan secara cepat.
- c. *Kompetensi*, yaitu penguasaan keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan agar dapat melayani sesuai dengan kebutuhan pelanggan.

Termasuk di dalamnya adalah pengetahuan dan keterampilan karyawan kontak, pengetahuan dan keterampilan personil dukungan operasional, dan kapabilitas riset organisasi.

- d. Akses, kemudahan untuk dihubungi atau ditemui dan kemudahan kontak. Hal ini berarti lokasi layanan yang mudah dijangkau, waktu mengantri atau menunggu tidak terlalu lama, saluran komunikasi yang mudah dihubungi (contohnya telepon, surat, email, fax, wabsites, dan seterusnya), dan jam operasi nyaman.
- e. Kesopanan, yaitu sikap santun, respek, atensi, dan keramahan para karyawan kontak (seperti *resepsionist*, operator telepon, *bellperson*, *teller bank*, dan lain-lain)
- f. Komunikasi, yaitu menyampaikan informasi kepada para pelanggan dengan bahasa yang mudah dipahami, serta selalu mendengarkan saran dan keluhan pelanggan. Termasuk di dalamnya adalah penjelasan mengenai jasa/layanan yang ditawarkan, biaya layanan, *trade-off* antara layanan dan biaya, serta proses penanganan masalah potensial yang mungkin timbul.
- g. Kredibilitas, yaitu sikap jujur dan dapat dipercaya. Kredibilitas mencakup nama perusahaan, reputasi perusahaan, karakter pribadi karyawan kontak, dan interaksi dengan pelanggan.
- h. Keamanan, yaitu bebas dari bahaya, resiko atau keragu-raguan. Termasuk di dalamnya adalah keamanan fisik, keamanan financial, privasi dan kerahasiaan.

- i. Kemampuan memahami pelanggan, yaitu berupaya memahami pelanggan dan kebutuhan spesifik mereka, memberikan perhatian individual, dan mengenal pelanggan reguler.
- j. *Tangible*, meliputi penampilan fasilitas fisik, peralatan, personel, dan bahan-bahan komunikasi perusahaan (seperti kartu bisnis, kop surat, dan lain-lain).

B. Kuantitas hasil Pekerjaan

Menurut Agus Tulus Muhammad, dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (2003:355), mengatakan kuantitas yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.

Anwar Prabu Mangkunegara (2005:18-19), mengatakan aspek kuantitatif antara lain:

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

Kuantitas adalah banyaknya suatu baik benda maupun dalam bentuk sifat (Hasan Alwi, 2005:603). Kuantitas kerja diukur dengan indikator:

- Jumlah pekerjaan yang diselesaikan
- Kecepatan dalam bekerja
- Memperhatikan efektivitas hasil kerja

C. Penyesuaian diri

Enung Fatimah (2006:193) kemampuan menyesuaikan diri yang sehat terhadap lingkungan merupakan salah satu prasyarat yang penting bagi terciptanya kesehatan jiwa/mental individu. Banyak individu yang tidak mampu mencapai kebahagiaan dalam hidupnya karena ketidakmampuannya dalam menyesuaikan diri baik dengan kehidupan keluarga, sekolah, pekerjaan maupun masyarakat pada umumnya.

Penyesuaian diri (adaptasi) ada awalnya berasal dari pengertian yang didasarkan pada ilmu biologi yang dikenal dengan teori evolusi. Penyesuaian diri artinya tingkah laku manusia dapat dipandang sebagai reaksi terhadap berbagai tuntutan dan tekanan lingkungan tempat ia hidup, seperti cuaca dan berbagai unsur alamiah lainnya. Dalam istilah lain penyesuaian diri (adaptasi) disebut dengan istilah *adjustment*. *Adjustment* adalah suatu proses mencari titik temu antara kondisi diri dan tuntutan lingkungan. Manusia dituntut untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan sosial, kejiwaan dan lingkungan alam sekitarnya.

Berdasarkan uraian diatas dapat ditarik indikator-indikator penyesuaian diri sebagai berikut :

- Kemampuan bekerja sama
- Adaptasi lingkungan
- Orientasi pekerjaan
- Minat dalam bekerja
- Kematangan terhadap respon pekerjaan

D. Kedisiplinan

Mucdarsyah Sinungan (2003:145) disiplin adalah suatu sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etika, norma dan kaedah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu. Disiplin yang dimaksud dalam penelitian ini adalah perbuatan atau tingkah laku perorangan ataupun kelompok berupa ketaatan terhadap peraturan-peraturan yang berlaku di sekolah.

I Nyoman Surna (2000:180) mengemukakan bahwa kesadaran dan upaya yang berasal dari dalam diri pribadi untuk meningkatkan diri dengan tugas dan tanggung jawab yang dapat diamati dalam bentuk :

- Kemampuan mentaati waktu
- Gigih dalam melaksanakan tugas
- Mengerjakan dan menyelesaikan tugas tepat waktu
- Tidak menunda nunda pekerjaan
- Mampu menunjukkan prestasi kerja secara maksimal sesuai dengan kemampuan

Mucdarsyah Sinungan (2005:149) menyatakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja adalah:

- Pendidikan Umum dari Sekolah Dasar sampai Perguruan Tinggi.
- Pendidikan politik guna membudayakan kehidupan berdasarkan konstitusi, Demokrasi Pancasila dan Hukum. Kesadaran hukum kunci penting untuk menegakkan disiplin.

- Pendidikan agama yang menuju kepada pengendalian diri yang merupakan hakikat disiplin, nilai agama tidak boleh dipisahkan dari setiap aktivitas manusia peranan nilai-nilai keagamaan itu juga dijadikan bagian penting dalam kehidupan keluarga, masyarakat, bangsa dan negara, mengamalkan nilai kebenaran agama yang diarahkan membina disiplin Nasional itu wajib, sebagai mana manusia Indonesia mengamalkan Pancasila.

Manusia sebagai satu pribadi yang bersifat sosial dan individu sangat rentan terhadap lingkungannya. Lingkungan itu dapat berupa lingkungan keluarga, lingkungan sekolah dan masyarakat. Pengalaman dari apa yang dilihat, dengar dan alami sebagai pengalaman menarik dan menyenangkan atau yang buruk, kerap kali mempengaruhi perilaku seseorang. Karena itu, kondisi dan situasi lingkungan perlu diperhitungkan atau diwaspadai, karena akan berdampak baik atau buruk terhadap perkembangan perilaku seseorang.

E. Pengetahuan serba guna

Pengetahuan adalah informasi atau maklumat yang diketahui atau disadari oleh seseorang. Pengetahuan termasuk, tetapi tidak dibatasi pada deskripsi, hipotesis, konsep, teori, prinsip dan prosedur yang secara probabilitas Bayesian adalah benar atau berguna.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (2002:1121) Pengetahuan berarti segala sesuatu yang diketahui. Selanjutnya Umar Tirtarahardja (2005:113) mengemukakan bahwa pengetahuan (knowledge) adalah segala sesuatu yang

diperoleh melalui berbagai cara penginderaan terhadap fakta, penalaran (rasio), intuisi, dan waktu. Ditambahkannya bahwa pengetahuan yang memenuhi kriteria dari segi ontologis (berkaitan dengan objek yang ditelaah oleh ilmu), epistemologis (berkaitan dengan segenap proses untuk memperoleh pengetahuan ilmiah) dan aksiologis (berkaitan dengan manfaat atau kegunaan ilmu pengetahuan ilmiah) secara konsekuen dan penuh disiplin biasa disebut ilmu ataupun ilmu pengetahuan (Science); kata sifatnya adalah ilmiah atau keilmuan, sedangkan ahlinya disebut ilmuwan.

Sedangkan menurut Muhibbin Syah (1995:96) pengetahuan merupakan kumpulan item-item informasi yang ada dalam pikiran manusia. Informasi itu masuk dan tersimpan di dalam long term memory atau permanent memory yakni memori jangka panjang dan jangka pendek.

Berdasarkan beberapa pendapat mengenai pengetahuan di atas dapat disimpulkan bahwa pengetahuan merupakan sedikit banyaknya informasi atau kumpulan-kumpulan informasi yang masuk kedalam otak manusia mengenai suatu hal, yang diawali oleh proses penginderaan.

Dalam pengertian lain, pengetahuan adalah berbagai gejala yang ditemui dan diperoleh manusia melalui pengamatan akal. Pengetahuan muncul ketika seseorang menggunakan akal budinya untuk mengenali benda atau kejadian tertentu yang belum pernah dilihat atau dirasakan sebelumnya. Misalnya seseorang mencicipi masakan yang baru dikenalnya, ia akan mendapatkan pengetahuan tentang bentuk, rasa, dan aroma masakan tersebut.

Pengetahuan yang lebih menekankan pengamatan dan pengalaman inderawi dikenal sebagai pengetahuan empiris atau pengetahuan aposteriori. Pengetahuan ini bisa didapatkan dengan melakukan pengamatan atau observasi yang dilakukan secara empiri dan rasional. Pengetahuan empiris tersebut juga dapat berkembang menjadi pengetahuan deskriptif bila seseorang dapat melukiskan dan menggambarkan segala ciri, sifat, dan gejala yang ada pada objek empiris tersebut. Pengetahuan empiris juga bisa didapatkan melalui pengalaman pribadi manusia yang terjadi berulang kali. Misalnya seseorang yang sering dipilih untuk memimpin organisasi dengan sendirinya akan mendapatkan pengetahuan tentang manajemen organisasi.

Selain pengetahuan empiris, ada pula pengetahuan yang didapatkan melalui akal budi yang kemudian dikenal sebagai rasionalisme. Rasionalisme lebih menekankan pengetahuan yang bersifat Apriori; tidak menekankan pada pengalaman. Misalnya pengetahuan tentang matematika. Dalam matematika, hasil $1+1=2$ bukan didapatkan melalui pengalaman atau pengamatan Empiris, melainkan melalui sebuah pemikiran logis akal budi.

Pengetahuan tentang keadaan sehat dan sakit adalah pengalaman seseorang tentang keadaan sehat dan sakitnya seseorang yang menyebabkan seseorang tersebut bertindak untuk mengatasi masalah sakitnya dan bertindak untuk mempertahankan kesehatannya atau bahkan meningkatkan status kesehatannya. Rasa sakit akan menyebabkan seseorang bertindak pasif dan atau aktif dengan tahapan-tahapannya.

Pengetahuan seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya : Pendidikan” Adalah sebuah proses perubahan sikap dan tata laku seseorang atau kelompok dan juga usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan pelatihan, maka jelas dapat kita kerucutkan sebuah visi pendidikan yaitu mencerdaskan manusia.

1. Media

Media yang secara khusus didesain untuk mencapai masyarakat yang sangat luas. Jadi contoh dari media masa ini adalah televise, Radio, , dan Majalah.

2. Keterpaparan informasi

Pengertian informasi menurut Oxfoord English Dictionary adalah “*That Of Which One Is Apprised Or Told : Intelligence, News*”. Kamus lain menyatakan bahwa informasi adalah suatu yang dapat diketahui.namun ada pula yang menekankan informasi sebagai transfer pengetahuan.selain itu istilah informasi juga memiliki arti yang lain sebagai mana diartikan oleh RUU teknologi informasi yang mengartikannya sebagai suatu teknik untuk mengumpulkan, menyiapkan, menyimpan, memanipulasi, mengumumkan, menganalisa, dan menyebarkan informasi dengan tujuan tertentu. Sedangkan informasi sendiri mencakup data, teks, image, suara, kode, program komputer, data bases. Adanya perbedaan defenisi informasi dikarenakan pada hakekatnya informasi tidak dapat diuraikan (*Intangible*), sedangkan informasi itu dijumpai dalam kehidupan sehari-hari, yang diperoleh dari data dan observasi terhadap dunia sekitar kita serta diteruskan melalui komunikasi.

Berdasarkan uraian di atas dapat ditarik indikator-indikator sebagai berikut:

- Pendidikan
- Media
- Transparansi informasi
- Pelatihan
- sosialisasi

2. 4. HIPOTESIS

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan masih diuji kebenarannya. Maka dari itu bertitik tolak dari teori kinerja pegawai yang baik, maka penulis merumuskan hipotesis sebaagi jawaban sementara terhadap hasil penelitian yang sebenarnya akan dibuktikan lebih lanjut. Diduga **‘Kinerja Pegawai di Kantor Camat Kecamatan Tambang yang terdiri dari kualitas, Kuantitas hasil pekerjaan, Penyesuaian diri, Kedisiplinan, dan Pengetahuan Kurang Baik’**.

2. 5. VARIABEL PENELITIAN

Yang dimaksud Variabel pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Untuk lebih jelasnya hipotesis tersebut dibuat dalam suatu variabel adapun variabel penelitian ini yaitu :

a. Kualitas hasil pekerjaan

Kualitas merupakan hasil penilaian pelanggan berdasarkan apa yang dialaminya setelah ia memakai produk atau jasa, yang dihasilkan oleh suatu perusahaan dan bersifat subjektif. Komponen kualitas ditunjukkan oleh indikator berikut:

- *Reliabilitas* (keandalan)
- *Responsivitas* (tanggung jawab)
- Kompetensi (pengetahuan dan keterampilan)
- Perilaku
- Keamanan
- Akses
- Komunikasi
- Kemampuan memahami pelanggan (*empaty*)
- *Tangible* (berwujud)

b. Kuantitas hasil pekerjaan

Menurut Agus Dharma dalam bukunya Manajemen Supervisi (2003:355), mengatakan kuantitas yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan. Kuantitas ditunjukkan dengan indikator sebagai berikut:

- Proses kerja dan kondisi pekerjaan
- Waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan

- Jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan
- Jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja

c. Penyesuaian diri

Enung Fatimah (2006:193) kemampuan menyesuaikan diri yang sehat terhadap lingkungan merupakan salah satu prasyarat yang penting bagi terciptanya kesehatan jiwa/mental individu. Banyak individu yang tidak mampu mencapai kebahagiaan dalam hidupnya karena ketidakmampuannya dalam menyesuaikan diri baik dengan kehidupan keluarga, sekolah, pekerjaan maupun masyarakat pada umumnya. Indikator-indikator penyesuaian diri sebagai berikut :

- Kemampuan bekerja sama
- Adaptasi lingkungan
- Orientasi pekerjaan
- Minat dalam bekerja
- Kematangan terhadap respon pekerjaan

d. Kedisiplinan

I Nyoman Surna (2000:180) mengemukakan bahwa kesadaran dan upaya yang berasal dari dalam diri pribadi untuk meningkatkan diri dengan tugas dan tanggung jawab yang dapat diamati dalam bentuk :

- Kemampuan mentaati waktu
- Gigih dalam melaksanakan tugas
- Mengerjakan dan menyelesaikan tugas tepat waktu
- Tidak menunda nunda pekerjaan

- Mampu menunjukkan prestasi kerja secara maksimal sesuai dengan kemampuan

e. Pengetahuan

Sedangkan menurut Muhibbin Syah (1995:96) pengetahuan merupakan kumpulan item-item informasi yang ada dalam pikiran manusia. Informasi itu masuk dan tersimpan di dalam long term memory atau *permanent memory* yakni memori jangka panjang dan jangka pendek.

Berdasarkan uraian di atas dapat ditarik indikator-indikator sebagai berikut:

- Pendidikan
- Media
- Transparansi informasi
- Pelatihan
- Sosialisasi

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Karena data yang diperoleh dalam Penelitian ini merupakan quisioner dan wawancara untuk menganalisis dan menguraikan kondisi objektif tentang kinerja pegawai pada Kantor Camat Tambang Kabupaten Kampar dengan demikian penelitian ini termasuk Penelitian deskriptif.

3.2. Lokasi penelitian

Dalam melaksanakan Penelitian ini, penulis melakukan penelitian dengan mengambil lokasi di Kantor Camat Tambang Kabupaten Kampar.

3.3. Jenis dan sumber data

1. Data primer

Yaitu data yang dikumpulkan dari uraian responden yang meliputi :

- Data tentang Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Tambang Kabupaten Kampar.

2. Data Sekunder

Yaitu data yang diperoleh dari Kantor Camat Tambang Kabupaten Kampar yang sifatnya mendukung hasil penelitian ini meliputi :

- Gambaran umum tentang Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar
- Struktur organisasi Pemerintahan Kantor Camat Tambang Kabupaten Kampar.
- Keadaan dan jumlah Pegawai pada Kantor Camat Tambang Kabupaten Kampar.

- Mekanisme kerja Pegawai pada Kantor Camat Tambang Kabupaten Kampar.
- Dan lain sebagainya yang menyangkut dengan permasalahan.

3.4. Populasi dan Sampel

Dalam Penelitian ini berjumlah 19 orang yang terdiri dari 1 (Satu) orang Camat, 1 (Satu) orang Sekretaris Camat (Sekcam), 5 (Lima) orang Kepala Seksi, 1 (Satu) orang Bendaharawan, dan 11 (Sebelas) orang sebagai Staf Pegawai di Kantor Camat Tambang Kabupaten Kampar. Sedangkan yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yakni seluruh Pegawai di Kantor Camat Tambang, Kabupaten Kampar. Adapun keadaan populasi dan sampel Penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel III. 1 : Data Pegawai Kantor Camat Tambang Kabupaten Kampar

NO.	JABATAN	JUMLAH ORANG	%
1	Camat	1	5
4	Sekretaris	1	5
3	Kepala Seksi	5	27
4	Bendahara	1	5
5	Staf	11	58
JUMLAH		19	100

Sumber: Data Kantor Camat Tambang 2009

3. 5. Teknik Penarikan Sampel

Dipandang dari jumlah populasi yang ada maka tidak terlalu sulit untuk menulis data dari beberapa responden dan memungkinkan penulis untuk

menetapkan beberapa responden yang dijadikan sampel yang sudah ditentukan menurut kegunaan yang diperlukan. Oleh sebab itu penulis mengambil sampel yang sudah terdapat seluruhnya yang berjumlah 19 orang dikantor Camat Tambang. Dan teknik penarikm sampel adalah metode sensus yaitu pengambilan secara keseluruhan dari jumlah populasi yang ada.

3.6. Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara, melakukan tanya jawab langsung pada responden yang dijadikan sampel
2. Angket (Quisioner), menyebarkan daftar pertanyaan yang telah disusun secara sistematis kepada responden.

3 .7.Teknik Analisa Data

Setelah data terkumpul dikualitatifkan menurut jenis, kemudian dilanjutkan dengan memasukkan data kedalam sebuah tabel induk untuk mengetahui disiplin kerja pegawai maka masing-masing sub indikator di analisis, secara deskriptif dengan menggunakan tabel persentase, sehingga dapat diketahui gambaran tentang kinerja Aparatur Negara di Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar.

3. 8. Teknik Pengukuran Data

1. Uji Validitas

Validitas alat ukur adalah akurasi alat terhadap yang diukur walaupun dilakukan berkali-kali dan dimana-mana (Bungin, 2005 : 97). Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur secara tepat. Validitas suatu instrumen akan menggambarkan tingkat kemampuan alat ukur yang digunakan untuk mengungkapkan sesuatu untuk menjadi sasaran pokok pengukuran, dengan demikian, permasalahan validitas instrumen (Angket) akan menunjukkan pada mampu tidaknya instrumen (angket) tersebut untuk mengukur objek yang diukur.

Jika $r_{\text{hasil}} < r_{\text{table}}$ dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan tidak valid, sebaliknya jika $r_{\text{hasil}} > r_{\text{table}}$ maka dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan valid (Santoso, 2005 : 136).

Rumus Pearson:

$$R_{xy} = \frac{n \sum x_1 \cdot y_1 - (\sum x_1)(\sum y_1)}{\sqrt{\left\{ n \sum x_1^2 - (\sum x_1)^2 \right\} \left\{ n \sum y_1^2 - (\sum y_1)^2 \right\}}}$$

keterangan:

- r_{xy} = koefisien korelasi
- $\sum x_i$ = jumlah skor butir ke i
- $\sum y$ = jumlah skor total dari responden
- $\sum y^2$ = jumlah skor total kuadrat
- n = jumlah sampel

2. Uji Reliabilitas

Menurut Azawar (2003), *Reabilitas* alat ukur menunjukkan sejauh mana hasil usaha pengukuran dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila beberapa kali pelaksana pengukuran terhadap sekelompok subyek yang sama memperoleh hasil yang sama pula. Selama aspek dalam diri subyek yang diukur belum berubah.

Salah satu instrument yang sering dipakai dalam penelitian ilmiah adalah angket yang bertujuan untuk mengetahui pendapat seorang mengenai suatu hal.ada dua syarat penting yang berlaku pada sebuah angket, yaitu keharusan angket untuk reabilitas.

Pengujian reliabilitas instrumen dilakukan dengan teknik belah dua (split half) yang dianalisis dengan rumus Spearman Brown. Untuk keperluan itu maka butir-butir instrumen dibelah menjadi dua kelompok. Selanjutnya skor data tiap kelompok itu disusun sendiri sehingga menghasilkan skor total. Setelah dihitung didapatkan koefisien korelasi. Koefisien korelasi ini selanjutnya dimasukkan dalam rumus Spearman Brown.

$$r_{11} = \frac{2 r_b}{1 + r_b}$$

Untuk mendapatkan hasil data dari tersebut penulis mentransformasikan dari data kualitatif, dengan memberikan skor atau bobot nilai pada questioner.

Untuk menentukan nilai jawaban setiap pertanyaan digunakan skala likert dengan lima alternative jawaban yaitu :

1. Sangat Setuju, bobot nilai = 5
2. Setuju, bobot nilai = 4
3. Cukup Setuju, bobot nilai = 3
4. Tidak Setuju, bobot nilai = 2
5. Sangat Tidak Setuju, bobot nilai = 1

Setelah data terkumpul melalui angket, data tersebut diolah dengan menggunakan rumus persentase (Anas Sudijono, 2004:43).

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

Keterangan:

f = Frekuensi yang sedang dicari persentasenya

N = *Number of Cases* (jumlah frekuensi/banyaknya individu)

P = Angka persentase

100% = Bilangan Tetap

Dalam menentukan kriteria penilaian dilakukan pengelompokan atas 4 kriteria penilaian yaitu baik, cukup, kurang baik dan tidak baik, hal ini mengacu pada pendapat Suharsimi Arikunto, (1998:246). Adapun kriteria persentase tersebut yaitu sebagai berikut:

- Persentase antara 76% - 100% dikatakan “tinggi”
- Persentase antara 56% - 75% dikatakan “cukup”
- Persentase antara 40% - 55% dikatakan “kurang baik”
- Persentase kurang dari 40% dikatakan “tidak baik”

BAB IV

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

4.1. Kondisi Geografis Kecamatan

a. Keadaan Daerah

Kecamatan Tambang merupakan salah satu kecamatan di Kabupaten Kampar yang pada awalnya mempunyai 14 Desa. Sesuai dengan peraturan Daerah No. 22 Tahun 2003 maka Kecamatan Tambang menjadi 17 Desa dengan pusat pemerintahan berada di Desa Sungai Pinang.

Batas wilayah :

Utara	: Kecamatan Tapung
Timur	: Kecamatan Tampan kota Pekanbaru
Selatan	: Kecamatan kampar Kiri dan Siak hulu
Barat	: Kecamatan Kampar Timur
Luas Wilayah	: 573,70 KM ² (57,70 Ha) daratan 95%
Jumlah penduduk	: 41.375
Jumlah KK	: 10351

Tabel IV.1. Daftar Kependudukan Dan Catatan Sipil

No	Kelurahan/Desa	Jumlah KK	Jumlah Penduduk		
			Lk	Pr	Jumlah Total
1	Tambang	760	1400	1527	2927
2	Kuapan	699	1460	1556	3016
3	Aur Sati	517	1099	1084	2183
4	Gobah	383	855	836	1691
5	Padang Luas	442	992	1047	2039
6	Terantang	579	1057	1021	2078
7	Rimbo Panjang	520	1174	1146	2320
8	Kualu	983	1992	1803	3795
9	Teluk Kanidai	456	907	717	1624
10	Parit baru	288	554	552	1106
11	kemang Indah	413	812	768	1580
12	Tarai Bangun	2191	4147	3873	8020
13	Kualu Nenas	591	1219	1342	2561
14	sungai Pinang	418	885	842	1727
15	Balam Jaya	350	665	739	1404
16	Pulau Permai	544	1158	1134	2292
17	Palung Raya	217	468	544	1012
JUMLAH		10351	20844	20531	41375

Sumber : Kantor Camat Tambang Tahun 2009

Berdasarkan tabel diatas dapat kita ketahui bahwa di Kecamatan Tambang Jumlah KK terbesar adalah Desa Tarai Bangun dengan jumlah Penduduk 8020 jiwa, sedangkan jumlah KK terkecil adalah Desa Paulung Raya dengan Jumlah Penduduk 1012 jiwa.

Tabel IV.2. Keadaan Keagamaan di Kecamatan tambang Kabupaten Kampar

No	Kelurahan/desa bangkinang	Masjid	Langgar/Mushalla	Gereja/Lainnya
1	Tambang	4	5	
2	Kuapan	3	7	
3	Aur Sati	2	4	
4	Gobah	1	3	
5	Padang Luas	1	3	
6	Terantang	3	5	
7	Rimbo Panjang	2	4	
8	Kualu	2	5	
9	Teluk Kanidai	1	3	
10	Parit baru	1	2	
11	kemang Indah	1	2	
12	Tarai Bangun	4	2	
13	Kualu Nenas	5	5	
14	sungai Pinang	2	4	
15	Balam Jaya	1	2	
16	Pulau Permai	2	3	
17	Palung Raya	1	3	
Jumlah		36	62	

Sumber : Bagian Pelayanan umum Kantor Camat Tambang Tahun 2009

Berdasarkan tabel diatas dapat kita ketahui bahwa di kecamatan Tambang terdiri dari 36 Masjid, 62 Musholla. Di Kualu Nenas terdiri dari 5 masjid dan tidak terdapat gereja, karena mayoritas beragama Islam.

Tabel IV.3. Tingkat Pendidikan Pegawai Kantor Camat Tambang Kabupaten Kampar

NO	TINGKAT PENDIDIKAN	JUMLAH
1	SLTA	9 ORANG
2	D3	1 ORANG
3	S1	9 ORANG
JUMLAH		19 ORANG

Sumber data : Kantor Camat Tambang Tahun 2009

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan pada Kantor camat Tambang terdapat 9 Orang yang masih tamatan SMA, 1 Orang D3 dan hanya 9 Orang yang berpendidikan S1.

Tabel IV.4. Jumlah Pegawai Kantor Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar berdasarkan Pangkat/Golongan.

Golongan Pegawai	Jumlah
Golongan IV	2
Golongan III	12
Golongan II	3
Golonag I	2

Sumber Data : Bagian pelayanan umum Kantor Camat Tambang Tahun 2009

Tabel IV.5. Daftar Sarana Kerja atau Fasilitas yang ada pada Kantor Camat Tambang Kabupaten Kampar.

Jenis Barang	Jumlah Barang
Tlp Otomat/Non Otomat	1 Unit
Mesin Tik	1 Unit
Meja Kerja	6 Buah
Kursi Meja	4 Buah
Meja Kursi Tamu	3 Buah
Lemari Kadeg	4 Buah
Ruang Rapat	1 Buah
Ruang Data/Operation Room	1 Buah
Gedung Serba Guna	-
Balai Pertemuan	-
Komputer	2 Unit
Mesin Hitung	-

Sumber : bagian Pelayanan Umum Kantor Camat Tambang Tahun 2009

Dari tabel diatas dapat diketahui sarana kerja yang ada di Kantor Camat tambang sangat terbatas, ini terbukti dengan kurangnya fasilitas pendukung pekerjaan. Sehingga pekerjaan akan mengalami gangguan dan akan terkendala. Adapun sarana dan prasarana yang dimiliki oleh Kecamatan tambang yaitu 1 unit alat telekomunikasi/Radio Amatir, 1 buah mesin tik, 4 buah kursi kerja, 3 buah meja kursi tamu, 4 lemari kadeg, 1 buah ruang rapat, tidak mempunyai gedung serbaguna serta tidak mempunyai balai pertemuan serta tidak mempunyai mesin hitung.

Dalam sebuah pemerintahan harus mempunyai Susunan Organisasi Tata Kerja (SOTK) yang diatur berdasarkan peraturan daerah. Dan dalam hal ini Pemerintah Kecamatan Tambang mengacu pada Peraturan Bupati No. 07 Tahun 2008.

Berdasarkan Peraturan Bupati No. 07 tahun 2008 tentang Susunan Organisasi Tata Kerja Kecamatan, bahwa Susunan Organisasi Kecamatan Tambang Terdiri dari :

1. Camat
2. Sekretariat Camat
3. Seksi Pemerintahan
4. Seksi Ketentraman dan ketertiban Umum
5. Seksi Pemberdayaan Masyarakat
6. Seksi Kebersihan
7. Seksi Kesejahteraan Sosial
8. Kelompok Jabatan Fungsional

Sekretariat Kecamatan terdiri dari :

1. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
2. Sub Bagian Perencanaan
3. Sub Bagian Keuangan

4.2. Kedudukan, Tugas dan Fungsi Kecamatan

1. Camat

Kecamatan dipimpin oleh seorang Camat yang mempunyai tugas pokok melaksanakan kewenangan pemerintah yang dilimpahkan oleh Bupati untuk menangani sebagian urusan otonom daerah.

Uraian tugas :

- a. Mengkoordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat

- b. Mengkoordinasikan upaya penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum.
- c. Mengkoordinasikan penerapan dan penegakan peraturan perundang-undangan.
- d. Mengkoordinasikan pemeliharaan prasarana dan fasilitas umum
- e. Mengkoordinasikan penyelenggaraan kegiatan pemerintah
- f. Membina penyelenggaraan Pemerintah Desa dan Kelurahan
- g. Melaksanakan pelayanan masyarakat yang menjadi ruang lingkup tugas atau yang belum dapat dilaksanakan Pemerintah Desa dan Kabupaten
- h. Melakukan pengelolaan administrasi umum yang meliputi kesekretariatan, program, kepegawaian, keuangan, perlengkapan dan organisasi di Kecamatan.
- i. Menyelenggarakan tugas-tugas pemerintahan umum dan tugas-tugas pelimpahan kewenangan yang telah diberikan oleh Bupati kepada Camat.
- j. Membuat program kerja tahunan dengan mengacu pada program kerja Pemerintah Kabupaten Kampar.
- k. Menjalankan kebijakan Pemerintah Kabupaten Kampar ditingkat kecamatan.

- l. Membantu bupati dalam merumuskan kebijakan Pemerintah Kabupaten kampar dalam bidang pembangunan di tingkat kecamatan.
- m. Menetapkan prosedur pedoman teknis terhadap kelancaran pelaksanaan tugas pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan.
- n. Menyelenggarakan dan membina keamanan dan ketertiban di wilayah kerja
- o. Melaksanakan pembinaan karir pegawai dilingkungan kecamatan.
- p. Memberikan saran dan pertimbangan kepada Bupati melalui Sekretariat Daerah dalam pengambilan keputusan yang menyangkut tugas-tugas umum pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan.
- q. Mengevaluasi dan menilai hasil pelaksanaan tugas para bawahan dilingkungan Kecamatan
- r. Memberikan petunjuk dan arahan bawahan
- s. Mendisposisikan surat-surat kepada bawahan sesuai dengan bidang dan tugas masing-masing
- t. Menilai hasil kerja bawahan dengan mengisi buku penilaian sebagai bahan penilaian DP-3.

u. Melaksanakan tugas lainnya yang diberikan oleh atasan.

2. Sekretariat Kecamatan

Sekretariat kecamatan dipimpin oleh seorang Sekretaris yang mempunyai tugas pokok melaksanakan pembinaan administrasi dan memberikan pelayanan teknis administrasi kepada seluruh Organisasi Pemerintahan Kecamatan.

Uraian tugas :

- a. Menerima petunjuk dan arahan sesuai diposisi atasan.
- b. Memberi petunjuk, membagi tugas dan membimbing bawahan agar pelaksanaan tugas berjalan lancar dan tertib.
- c. Mengkoordinasikan penyusunan program dan penyelenggaraan tugas-tugas seksi secara terpadu dan tugas pelayanan administrative.
- d. Melaksanakan pengelolaan administrasi umum
- e. Melaksanakan pengelolaan administrasi kepegawaian.
- f. Melaksanakan pengelolaan administrasi perlengkapan
- g. Melaksanakan pengelolaan administrasi program
- h. Melaksanakan pengelolaan administrasi keuangan
- i. Merencanakan penyusunan kebutuhan barang dan alat kelengkapan kantor

- j. Melaksanakan pengelolaan surat menyurat, arsip dan dokumen lainnya.
- k. Melaksanakan kebersihan lingkungan kantor dan bertanggung jawab atas keamanan kantor.
- l. Melaksanakan pengawasan terhadap disiplin pegawai, budaya bersih, budaya kerja dan budaya tertib.
- m. Mempersiapkan penyelenggaraan rapat dinas dan mempersiapkan surat perintah tugas bagi pegawai yang akan melaksanakan perjalanan dinas.
- n. Melakukan monitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaan tugas.
- o. Memelihara, merawat, menjaga dan mengawasi inventaris kantor
- p. Menyampaikan saran dan pertimbangan kepada atasan tentang langkah-langkah yang perlu diambil dengan ketentuan yang berlaku.
- q. Memeriksa, mengecek, mengoreksi, mengontrol, merencanakan kegiatan dan membuat laporan pelaksanaan tugas.
- r. Menyampaikan laporan pelaksanaan tugas kepada atasan sesuai hasil yang telah dicapai sebagai pertanggung jawaban pelaksanaan tugas.
- s. Menilai prestasi kerja bawahan dengan membuat catatan dalam buku penilaian sebagai bahan pertimbangan dalam pembuatan DP-3 bawahan.
- t. Melaksanakan tugas lain yang diperintahkan oleh atasan.

3. Seksi Pemerintahan

- ❖ Seksi pemerintahan mempunyai tugas pokok melaksanakan tugas dibidang Pemerintahan
- ❖ Uraian tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah :
 - a. Menerima petunjuk dan arahan sesuai dengan disposisi atasan
 - b. Memberi petunjuk, membagi tugas dan membimbing bawahan agar pelaksanaan tugas berjalan lancar dan tertib.
 - c. Memeriksa, mengecek, mengontrol, merencanakan kegiatan dan membuat laporan pelaksanaan tugas.
 - d. Melaksanakan tugas-tugas yang berhubungan dengan pemerintahan.
 - e. Membuat program kerja di bidang Pemerintahan dan Kemasyarakatan.
 - f. Melakukan pembinaan terhadap penyelenggaraan administrasi Pemerintahan Desa dan Kelurahan.
 - g. Melakukan monitoring dalam penyelenggaraan pemilihan kepala Desa.
 - h. Menyelenggarakan administrasi dibidang pertahanan.
 - i. Melakukan dan memfasilitasi terhadap penyelesaian perselisihan yang timbul antara pemerintah Desa dan BPD.

- j. Memproses usul pemberhentian dan pengangkatan Kepala Desa yang diajukan oleh Badan Perwakilan Desa (BPD).
- k. Memproses usul pengangkatan karakter Kepala Desa yang diusulkan oleh BPD.
- l. Memproses usulan tentang pengangkatan dan pemberhentian anggota Badan Perwakilan Desa (BPD) dan Pelantikan Anggota BPD.
- m. Melakukan pembinaan terhadap tugas-tugas anggota Badan Perwakilan Desa (BPD).
- n. Menyiapkan data Monografi Desa.
- o. Mengevaluasi laporan pelaksanaan tugas Kepala Desa sebelum disahkan oleh BPD.
- p. Memeriksa hasil kerja bawahan sesuai dengan petunjuk yang telah ditetapkan.
- q. Melaksanakan koordinasi tugas-tugas kepada Sekcam.
- r. Melakukan dan memfasilitasi terhadap penyelesaian perselisihan yang timbul antara Pemerintahan Desa.
- s. Menyampaikan saran dan pertimbangan kepada atasan tentang langkah-langkah yang perlu diambil dengan ketentuan yang berlaku.
- t. Menyampaikan laporan pelaksanaan tugas kepada atasan sesuai hasil yang telah dicapai sebagai pertanggung jawaban pelaksanaan tugas.

- u. Menilai prestasi kerja bawahan dengan membuat catatan dalam buku penilaian sebagai bahan pertimbangan dalam pembuatan DP-3 bawahan.
- v. Melaksanakan tugas lain yang diperintahkan oleh atasan.

4. Seksi Ketentraman dan Ketertiban Umum

- ❖ Seksi Ketentraman dan Ketertiban Umum mempunyai tugas pokok dibidang ketentraman dan ketertiban Umum.
- ❖ Uraian tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah :
 - a. Menerima petunjuk dan arahan sesuai diposisi atasan
 - b. Memberi petunjuk, membagi tugas dan membimbing bawahan agar pelaksanaan tugas berjalan lancar dan tertib.
 - c. Memeriksa, mengecek, mengoreksi, mengontrol, merencanakan kegiatan dan membuat laporan pelaksanaan tugas.
 - d. Melaksanakan tugas-tugas yang berhubungan dengan ketentraman dan ketertiban umum.
 - e. Membuat program kerja dibidang trantib.
 - f. Melakukan pembinaan terhadap perlindungan masyarakat.

- g. Mengambil langkah-langkah kebijakan yang dianggap perlu demi terciptanya ketentraman dan ketertiban masyarakat.
- h. Melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan Pemilihan Kepala desa Pemilihan Anggota badan Perwakilan Desa (BPD).
- i. Melakukan pengawasan dan pemantauan dalam pelaksanaan kegiatan pembebasan tanah.
- j. Membantu Camat dalam pengawasan dan pemantauan terhadap pengurusan maupun pelaksanaan setiap izin yang dikeluarkan, agar sesuai dengan peraturan Daerah atau ketentuan yang berlaku.
- k. Melakukan kegiatan dan pemantauan terhadap pengembangan potensi dan kualitas Sumber Daya Alam
- l. Melakukan koordinasi dengan aparat keamanan.
- m. Memproses rekomendasi terhadap penertiban izin sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang berlaku.
- n. Melakukan pembinaan terhadap organisasi kepemudaan .
- o. Menyampaikan saran dan pertimbangan kepada atasan tentang langkah-langkah yang perlu diambil dengan ketentuan yang berlaku.
- p. Menyampaikan laporan pelaksanaan tugas kepada atasan sesuai hasil yang telah dicapai sebagai pertanggung jawaban pelaksanaan tugas.

- q. Menilai prestasi kerja bawahan dengan membuat catatan dalam buku penilaian sebagai bahan pertimbangan dalam pembuatan DP-3 bawahan.
- r. Melaksanakan tugas lain yang diperintah oleh atasan.

5. Seksi Pemberdayaan masyarakat

- ❖ Seksi Pemberdayaan Masyarakat mempunyai tugas pokok Melaksanakan tugas dibidang Pemberdayaan masyarakat.
- ❖ Uraian tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah :
 - a. Menerima petunjuk dan arahan sesuai dengan posisi atasan.
 - b. Menerima petunjuk, membagi tugas dan membimbing bawahan agar pelaksanaan tugas berjalan lancar dan tertib
 - c. Memeriksa, mengecek mengoreksi, mengontrol, merencanakan kegiatan dan membuat laporan pelaksanaan tugas.
 - d. Melaksanakan tugas-tugas yang berhubungan dengan Pemberdayaan masyarakat.
 - e. Membuat program kerja Pemberdayaan masyarakat.
 - f. Melakukan pembinaan usaha gotong royong masyarakat dan melakukan penyuluhan dalam rangka menumbuhkan kesadaran dan tanggung jawab dalam pembangunan.

- g. Melakukan koordinasi pelaksanaan pembangunan serta pengembangan aset desa dan kelurahan.
- h. Melaksanakan pembinaan pembangunan sarana dan prasarana.
- i. Menyiapkan bahan penyusunan program dibidang pemberdayaan masyarakat.
- j. Melakukan pengawasan dan monitoring bantuan yang diberikan Pemerintah kepada Desa dan Kelurahan.
- k. Melakukan usulan anggaran Kecamatan.
- l. Meneliti Usulan anggaran yang diajukan oleh Desa dan Kelurahan.
- m. Melakukan koordinasi dengan Pemerintah Desa dan Kelurahan.
- n. Memeriksa hasil kerja bawahan.
- o. Menyiapkan bahan laporan dibidang pemberdayaan masyarakat Desa/Kelurahan sebagai pertanggung jawaban kepada atasan.
- p. Menyampaikan saran dan pertimbangan kepada atasan tentang langkah-langkah yang perlu diambil dengan ketentuan yang berlaku.
- q. Menyampaikan laporan pelaksanaan tugas kepada atasan sesuai hasil yang telah dicapai sebagai pertanggung jawaban pelaksanaan tugas.

- r. Menilai prestasi kerja bawahan dengan membuat catatan dalam buku penilaian sebagai bahan pertimbangan dalam pembuatan DP-3 bawahan.
- s. Melaksanakan tugas lain yang diperintah oleh atasan.

6. Seksi Kebersihan

- ❖ Seksi kebersihan mempunyai tugas pokok Melaksanakan Tugas dibidang kebersihan.
- ❖ Uraian tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah :
 - a. Menerima petunjuk, membagi tugas dan membimbing bawahan agar pelaksanaan tugas berjalan lancar dan tertib.
 - b. Memeriksa, mengecek, mengoreksi, mengontrol, merencanakan kegiatan dan membuat laporan pelaksanaan tugas.
 - c. Melaksanakan penyusunan rencana dan program dalam bidang kebersihan, kawasan Kota dan Pedesaan serta pasar.
 - d. Melaksanakan tugas-tugas yang berhubungan dengan kebersihan.
 - e. Melaksanakan tugas-tugas yang berhubungan dengan kebersihan.
 - f. Mengambil langkah-langkah yang dianggap perlu demi terciptanya kebersihan dilingkungan masyarakat.

- g. Mengangkut sampah dari tong penampungan sementara ke Truk Penampungan Sampah dibuang ke Tempat Penampungan Akhir (TPA).
- h. Mengutip retribusi kebersihan sampah.
- i. Merencanakan, melaksanakan, monitoring dan evaluasi dibidang kebersihan dilingkungan masyarakat desa dan kelurahan.
- j. Melaksanakan kegiatan penyehat lingkungan pemukiman.
- k. Melaksanakan koordinasi dengan instansi terkait dalam rangka pelayanan kebersihan kawasan perkotaan, pedesaan dan pasar.
- l. Melaksanakan rencana-rencana kegiatan dalam bidang pelayanan kebersihan Kota, Pedesaan dan Pasar.
- m. Melakukan koordinasi dengan Instansi terkait.
- n. Menyampaikan saran dan pertimbangan kepada atasan tentang langkah-langkah yang perlu diambil dengan ketentuan yang berlaku.
- o. Menyampaikan laporan pelaksanaan tugas kepada atasan sesuai hasil yang telah dicapai sebagai pertanggung jawaban pelaksanaan tugas.
- p. Menilai prestasi kerja bawahan dengan membuat catatan dalam buku penilaian sebagai bahan pertimbangan dalam pembuatan DP-3 bawahan.
- q. Melaksanakan tugas lain yang diperintahkan oleh atasan.

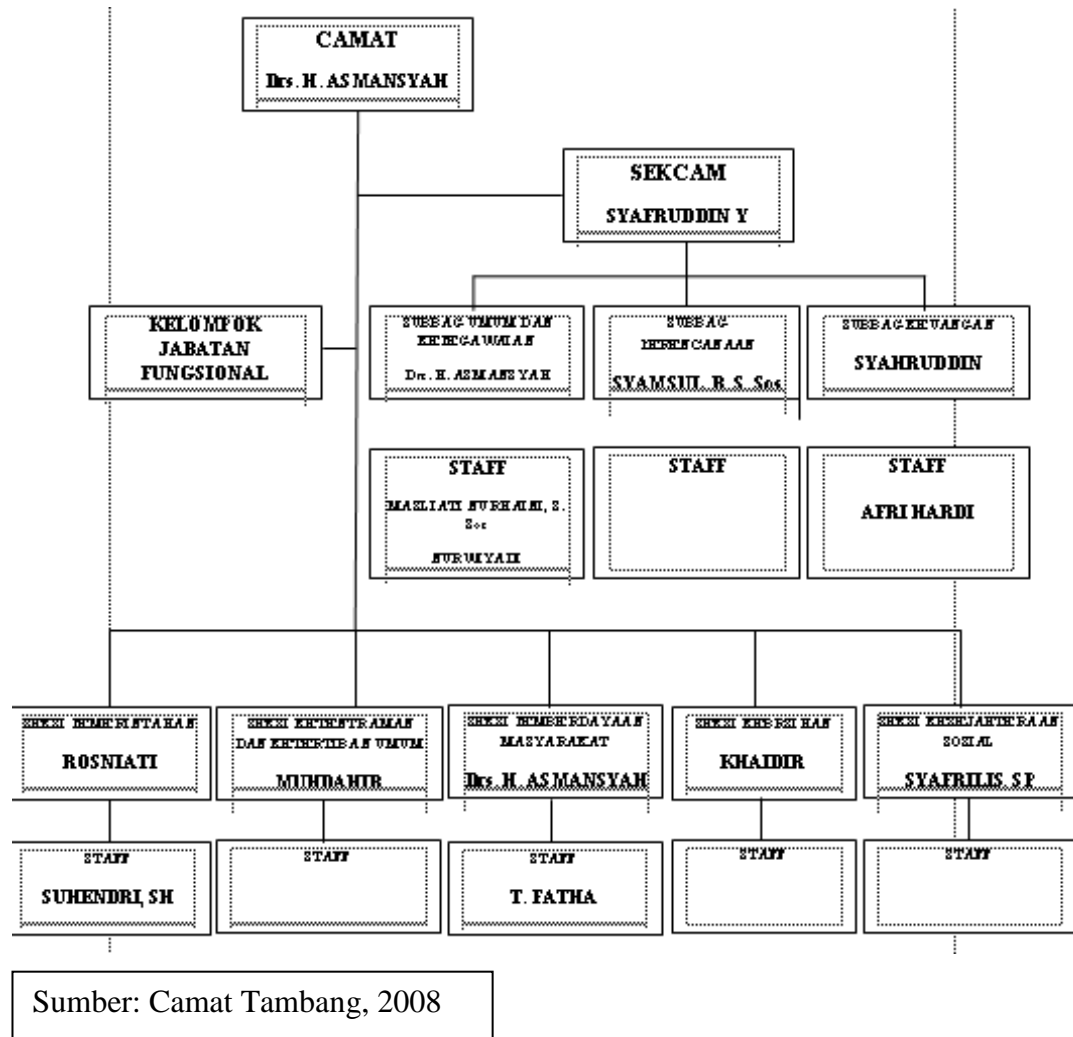
7. Seksi Kesejahteraan Sosial

- ❖ Seksi Kesejahteraan Sosial mempunyai tugas pokok melaksanakan Tugas dibidang Kesejahteraan Sosial.
- ❖ Uraian tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah :
 - a. Menerima petunjuk dan arahan sesuai diposisi atasan.
 - b. Menerima petunjuk, membagi tugas dan membimbing bawahan agar pelaksanaan tugas berjalan lancar dan tertib.
 - c. Memeriksa, mengecek, mengoreksi, mengontrol, merencanakan kegiatan dan membuat laporan pelaksanaan tugas.
 - d. Melaksanakan tugas-tugas yang berhubungan dengan kesejahteraan sosial.
 - e. Membuat program kerja dibidang kesejahteraan sosial
 - f. Melaksanakan pembinaan terhadap kehidupan kerukunan beragama dan antara umat beragama.
 - g. Membina Kegiatan Badan Amil Zakat dan Lembaga Amil Zakat.
 - h. Membantu Pembinaan keluarga berencana.
 - i. Melakukan kegiatan perayaan hari-hari besar Keagamaan dan hari besar Nasional.
 - j. Melakukan pembinaan generasi muda dan kewanitaan

- k. Melakukan pengawasan dan monitoring bantuan sosial.
- l. Melakukan koordinasi dan pengendalian serta membantu pelaksanaan penanggulangan masalah bencana alam, wabah penyakit menular serta rawan pangan.
- m. Melakukan pembinaan masalah kenakalan remaja, penyalahgunaan narkoba dan masalah sosial.
- n. Melakukan pembinaan terhadap organisasi sosial, organisasi keagamaan.
- o. Melakukan pembinaan terhadap kesejahteraan keluarga.
- p. Meneliti dan melegalisasi surat keterangan ahli waris yang diterbitkan Kepala Desa dan Lurah.
- q. Memproses surat-surat keterangan miskin dan tidak mampu.
- r. Membantu pembinaan PKK.
- s. Menyiapkan bahan laporan dibidang kesejahteraan sosial sebagai pertanggung jawaban atasan.
- t. Menyampaikan saran dan pertimbangan kepada atasan tentang langkah-langkah yang perlu diambil dengan ketentuan yang berlaku.
- u. Menyampaikan laporan pelaksanaan tugas kepada atasan sesuai hasil yang telah dicapai sebagai pertanggung jawaban pelaksanaan tugas.

- v. Menilai prestasi kerja bawahan dengan membuat catatan dalam buku penilaian sebagai bahan pertimbangan dalam pembuatan DP-3 bawahan.
- w. Melaksanakan tugas lain yang diperintahkan oleh atasan.

4.3. Struktur Organisasi Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar Berdasarkan Peraturan daerah Kabupaten Kampar No. 06 Tahun 2008.



CAMAT TAMBANG

H. ASMASYAH
NIP. 420004303

Sumber: Camat Tambang, 2008

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Hasil Penelitian

Adapun data yang diolah dalam penelitian ini adalah data tentang analisis kinerja pegawai pada Kantor Camat tambang Kabupaten kampar. Setelah data yang terkumpul diseleksi dan diolah berdasarkan ketentuan yang telah dikemukakan dalam Bab III, maka hasilnya dapat disajikan sebagai berikut:

5.1.1. Gambaran Analisis Kinerja pegawai Pada Kantor Camat Tambang Kabupaten Kampar Ditinjau Dari Aspek kualitas hasil pekerjaan

Untuk mengetahui gambaran analisis kinerja pegawai pada Kantor Camat Tambang Kabupaten Kampar ditinjau dari aspek kualitas hasil pekerjaan, dapat diketahui dari tanggapan responden penelitian. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel: IV.1 Tanggapan Responden Tentang Pegawai mengutamakan kecepatan dan Ketepatan Proses Kerja

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase(%)
1	Sangat Setuju	2	11%
2	Setuju	5	26%
3	Cukup Setuju	11	58%
4	Tidak Setuju	1	5%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
	Jumlah	19	100%

Analisis kinerja pegawai pada Kantor Camat Tambang Kabupaten Kampar ditinjau dari mengutamakan kecepatan dan ketepatan proses kerja, responden penelitian yang berjumlah 19 orang yang menyatakan “Sangat Setuju” sebesar

11%, responden yang menyatakan “Setuju” sebesar 26%, responden yang menyatakan “Cukup Setuju” sebesar 58%. Sedangkan responden yang menyatakan “Tidak Setuju” sebesar 5%, dan responden yang menyatakan “Sangat Tidak Setuju” sebesar 0%.

Tabel: IV.2 Tanggapan Responden Tentang Pegawai menjelaskan rincian biaya dengan sebenarnya

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase(%)
1	Sangat Setuju	4	21%
2	Setuju	8	42%
3	Cukup Setuju	6	32%
4	Tidak Setuju	1	5%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		19	100%

Analisis kinerja pegawai pada Kantor Camat Tambang Kabupaten Kampar ditinjau dari menjelaskan rincian biaya dengan sebenarnya kepada masyarakat, responden penelitian yang berjumlah 19 orang yang menyatakan “Sangat Setuju” sebesar 21%, responden yang menyatakan “Setuju” sebesar 42%, responden yang menyatakan “Cukup Setuju” sebesar 32%. Sedangkan responden yang menyatakan “Tidak Setuju” sebesar 5%, dan responden yang menyatakan “Sangat Tidak Setuju” sebesar 0%.

Tabel: IV.3 Tanggapan Responden Tentang Pegawai Memperhatikan Dengan Benar Mutu Layanan Yang Diberikan

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase(%)
1	Sangat Setuju	4	21%
2	Setuju	11	58%
3	Cukup Setuju	3	16%
4	Tidak Setuju	1	5%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		19	100%

Analisis kinerja pegawai pada Kantor Camat Tambang Kabupaten Kampar ditinjau dari memperhatikan dengan benar mutu layanan yang saya berikan, responden penelitian yang berjumlah 19 orang yang menyatakan “Sangat Setuju” sebesar 21%, responden yang menyatakan “Setuju” sebesar 58%, responden yang menyatakan “Cukup Setuju” sebesar 16%. Sedangkan responden yang menyatakan “Tidak Setuju” sebesar 5%, dan responden yang menyatakan “Sangat Tidak Setuju” sebesar 0%.

Tabel: IV.4 Tanggapan Responden Tentang Pegawai Bekerja Dengan Cepat Dan Tanggap

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase(%)
1	Sangat Setuju	1	5%
2	Setuju	12	63%
3	Cukup Setuju	5	26%
4	Tidak Setuju	1	5%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		19	100%

Analisis kinerja pegawai pada Kantor Camat Tambang Kabupaten Kampar ditinjau dari bekerja dengan cepat dan tanggap, responden penelitian yang berjumlah 19 orang yang menyatakan “Sangat Setuju” sebesar 5%, responden yang menyatakan “Setuju” sebesar 63%, responden yang menyatakan “Cukup Setuju” sebesar 26%. Sedangkan responden yang menyatakan “Tidak Setuju” sebesar 5%, dan responden yang menyatakan “Sangat Tidak Setuju” sebesar 0%.

Tabel: IV.5 Tanggapan Responden Tentang Pegawai Mengerjakan Apa Yang Saya Ketahui Dengan Baik

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase(%)
1	Sangat Setuju	4	21%
2	Setuju	11	58%
3	Cukup Setuju	4	21%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		19	100%

Analisis kinerja pegawai pada Kantor Camat Tambang Kabupaten Kampar ditinjau dari mengerjakan apa yang saya ketahui dengan baik, responden penelitian yang berjumlah 19 orang yang menyatakan “Sangat Setuju” sebesar 21%, responden yang menyatakan “Setuju” sebesar 58%, responden yang menyatakan “Cukup Setuju” sebesar 21%. Sedangkan responden yang menyatakan “Tidak Setuju” sebesar 0%, dan responden yang menyatakan “Sangat Tidak Setuju” sebesar 0%.

Tabel: IV.6 Tanggapan Responden Tentang Pegawai Berlaku Ramah Tamah

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase(%)
1	Sangat Setuju	5	26%
2	Setuju	8	42%
3	Cukup Setuju	5	26%
4	Tidak Setuju	1	5%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		19	100%

Analisis kinerja pegawai pada Kantor Camat Tambang Kabupaten Kampar ditinjau dari berlaku ramah tamah, responden penelitian yang berjumlah 19 orang yang menyatakan “Sangat Setuju” sebesar 26%, responden yang menyatakan “Setuju” sebesar 42%, responden yang menyatakan “Cukup Setuju” sebesar 26%.

Sedangkan responden yang menyatakan “Tidak Setuju” sebesar 5%, dan responden yang menyatakan “Sangat Tidak Setuju” sebesar 0%.

Tabel: IV.7 Tanggapan Responden Tentang Pegawai Benar-Benar Menjaga Hubungan Baik Dengan Masyarakat

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase(%)
1	Sangat Setuju	5	26%
2	Setuju	12	63%
3	Cukup Setuju	1	5%
4	Tidak Setuju	1	5%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		19	100%

Analisis kinerja pegawai pada Kantor Camat Tambang Kabupaten Kampar ditinjau dari benar-benar menjaga hubungan baik dengan masyarakat, responden penelitian yang berjumlah 19 orang yang menyatakan “Sangat Setuju” sebesar 26%, responden yang menyatakan “Setuju” sebesar 63%, responden yang menyatakan “Cukup Setuju” sebesar 5%. Sedangkan responden yang menyatakan “Tidak Setuju” sebesar 5%, dan responden yang menyatakan “Sangat Tidak Setuju” sebesar 0%.

Tabel: IV.8 Tanggapan Responden Tentang Pegawai Menjaga Jaminan Keamanan Surat-Surat

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase(%)
1	Sangat Setuju	6	32%
2	Setuju	10	53%
3	Cukup Setuju	2	11%
4	Tidak Setuju	1	5%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		19	100%

Analisis kinerja pegawai pada Kantor Camat Tambang Kabupaten Kampar ditinjau dari menjaga jaminan keamanan surat-surat, responden penelitian yang berjumlah 19 orang yang menyatakan “Sangat Setuju” sebesar 32%, responden

yang menyatakan “Setuju” sebesar 53%, responden yang menyatakan “Cukup Setuju” sebesar 11%. Sedangkan responden yang menyatakan “Tidak Setuju” sebesar 5%, dan responden yang menyatakan “Sangat Tidak Setuju” sebesar 0%.

Tabel: IV.9 Tanggapan Responden Tentang Pegawai Berusaha Memberikan Rasa Nyaman

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase(%)
1	Sangat Setuju	4	21%
2	Setuju	12	63%
3	Cukup Setuju	3	16%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		19	100%

Analisis kinerja pegawai pada Kantor Camat Tambang Kabupaten Kampar ditinjau dari berusaha memberikan rasa nyaman, responden penelitian yang berjumlah 19 orang yang menyatakan “Sangat Setuju” sebesar 21%, responden yang menyatakan “Setuju” sebesar 63%, responden yang menyatakan “Cukup Setuju” sebesar 16%. Sedangkan responden yang menyatakan “Tidak Setuju” sebesar 0%, dan responden yang menyatakan “Sangat Tidak Setuju” sebesar 0%.

Tabel: IV.10 Tanggapan Responden Tentang Pegawai Berusaha Mempermudah Masyarakat

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase(%)
1	Sangat Setuju	4	21%
2	Setuju	12	63%
3	Cukup Setuju	2	11%
4	Tidak Setuju	1	5%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		19	100%

Analisis kinerja pegawai pada Kantor Camat Tambang Kabupaten Kampar ditinjau dari berusaha mempermudah masyarakat, responden penelitian yang berjumlah 19 orang yang menyatakan “Sangat Setuju” sebesar 21%, responden

yang menyatakan “Setuju” sebesar 63%, responden yang menyatakan “Cukup Setuju” sebesar 11%. Sedangkan responden yang menyatakan “Tidak Setuju” sebesar 5%, dan responden yang menyatakan “Sangat Tidak Setuju” sebesar 0%.

Tabel: IV.11 Tanggapan Responden Tentang Pegawai Mendengarkan Aspirasi Masyarakat

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase(%)
1	Sangat Setuju	3	16%
2	Setuju	5	26%
3	Cukup Setuju	2	11%
4	Tidak Setuju	9	47%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		19	100%

Analisis kinerja pegawai pada Kantor Camat Tambang Kabupaten Kampar ditinjau dari mendengarkan aspirasi masyarakat, responden penelitian yang berjumlah 19 orang yang menyatakan “Sangat Setuju” sebesar 16%, responden yang menyatakan “Setuju” sebesar 26%, responden yang menyatakan “Cukup Setuju” sebesar 11%. Sedangkan responden yang menyatakan “Tidak Setuju” sebesar 47%, dan responden yang menyatakan “Sangat Tidak Setuju” sebesar 0%.

Tabel: IV.12 Tanggapan Responden Tentang Pegawai Mberikan Saran Dan Penyuluhan

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase(%)
1	Sangat Setuju	3	16%
2	Setuju	12	63%
3	Cukup Setuju	2	11%
4	Tidak Setuju	2	11%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		19	100%

Analisis kinerja pegawai pada Kantor Camat Tambang Kabupaten Kampar ditinjau dari mberikan saran dan penyuluhan, responden penelitian yang berjumlah 19 orang yang menyatakan “Sangat Setuju” sebesar 16%, responden

yang menyatakan “Setuju” sebesar 63%, responden yang menyatakan “Cukup Setuju” sebesar 11%. Sedangkan responden yang menyatakan “Tidak Setuju” sebesar 11%, dan responden yang menyatakan “Sangat Tidak Setuju” sebesar 0%.

Tabel: IV.13 Tanggapan Responden Tentang Pegawai Tanggap Dan Mengerti Jenis Surat Yang Dibutuhkan Masyarakat

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase(%)
1	Sangat Setuju	6	32%
2	Setuju	8	42%
3	Cukup Setuju	4	21%
4	Tidak Setuju	1	5%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		19	100%

Analisis kinerja pegawai pada Kantor Camat Tambang Kabupaten Kampar ditinjau dari tanggap dan mengerti jenis surat yang dibutuhkan masyarakat, responden penelitian yang berjumlah 19 orang yang menyatakan “Sangat Setuju” sebesar 32%, responden yang menyatakan “Setuju” sebesar 42%, responden yang menyatakan “Cukup Setuju” sebesar 21%. Sedangkan responden yang menyatakan “Tidak Setuju” sebesar 5%, dan responden yang menyatakan “Sangat Tidak Setuju” sebesar 0%.

Tabel: IV.14 Tanggapan Responden Tentang Pegawai Mengerti Kebutuhan Masyarakat Terhadap Berbagai Produk Dari Kecamatan

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase(%)
1	Sangat Setuju	3	16%
2	Setuju	11	58%
3	Cukup Setuju	5	26%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		19	100%

Analisis kinerja pegawai pada Kantor Camat Tambang Kabupaten Kampar ditinjau dari mengerti kebutuhan masyarakat terhadap berbagai produk dari

kecamatan, responden penelitian yang berjumlah 19 orang yang menyatakan “Sangat Setuju” sebesar 16%, responden yang menyatakan “Setuju” sebesar 58%, responden yang menyatakan “Cukup Setuju” sebesar 26%. Sedangkan responden yang menyatakan “Tidak Setuju” sebesar 0%, dan responden yang menyatakan “Sangat Tidak Setuju” sebesar 0%.

Tabel: IV.15 Tanggapan Responden Tentang Pegawai Menjaga Kerapian Tata Ruang Kantor

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase(%)
1	Sangat Setuju	1	5%
2	Setuju	11	58%
3	Cukup Setuju	7	37%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		19	100%

Analisis kinerja pegawai pada Kantor Camat Tambang Kabupaten Kampar ditinjau dari menjaga kerapian tata ruang kantor, responden penelitian yang berjumlah 19 orang yang menyatakan “Sangat Setuju” sebesar 5%, responden yang menyatakan “Setuju” sebesar 58%, responden yang menyatakan “Cukup Setuju” sebesar 37%. Sedangkan responden yang menyatakan “Tidak Setuju” sebesar 0%, dan responden yang menyatakan “Sangat Tidak Setuju” sebesar 0%.

Tabel: IV.16 Tanggapan Responden Tentang Pegawai Menjaga Kondisi Peralatan Ruangan Kantor

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase(%)
1	Sangat Setuju	2	11%
2	Setuju	10	53%
3	Cukup Setuju	6	32%
4	Tidak Setuju	1	5%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		19	100%

Analisis kinerja pegawai pada Kantor Camat Tambang Kabupaten Kampar ditinjau dari menjaga kondisi peralatan ruangan kantor, responden penelitian yang

berjumlah 19 orang yang menyatakan “Sangat Setuju” sebesar 11%, responden yang menyatakan “Setuju” sebesar 53%, responden yang menyatakan “Cukup Setuju” sebesar 32%. Sedangkan responden yang menyatakan “Tidak Setuju” sebesar 5%, dan responden yang menyatakan “Sangat Tidak Setuju” sebesar 0%.

Tabel: IV.17 Gambaran Analisis Kinerja pegawai Pada Kantor Camat Tambang Kabupaten Kampar Ditinjau Dari Aspek kualitas hasil pekerjaan

No	Pernyataan	Sangat setuju		Setuju		Cukup Setuju		Tidak setuju		Sangat tidak setuju		N	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya bekerja dengan mengutamakan kecepatan dan ketepatan proses kerja	2	10,5	5	26,3	11	57,9	1	5,3	0	0,0	19	100
2	Saya menjelaskan rincian biaya dengan sebenarnya kepada masyarakat	4	21,1	8	42,1	6	31,6	1	5,3	0	0,0	19	100
3	Saya memperhatikan dengan benar mutu layanan yang saya berikan	4	21,1	11	57,9	3	15,8	1	5,3	0	0,0	19	100
4	Saya bekerja dengan cepat dan tanggap terhadap keluhan pelanggan	1	5,3	12	63,2	5	26,3	1	5,3	0	0,0	19	100
5	Saya mengerjakan apa yang saya ketahui dengan baik	4	21,1	11	57,9	4	21,1	0	0,0	0	0,0	19	100
6	Saya berlaku ramah tamah kepada masyarakat yang datang	5	26,3	8	42,1	5	26,3	1	5,3	0	0,0	19	100
7	Saya benar-benar menjaga hubungan baik dengan masyarakat yang datang dan melayaninya dengan baik	5	26,3	12	63,2	1	5,3	1	5,3	0	0,0	19	100
8	Saya menjaga jaminan keamanan surat-surat yang saya keluarkan	6	31,6	10	52,6	2	10,5	1	5,3	0	0,0	19	100
9	Saya berusaha memberikan rasa nyaman dalam mendapatkan kartu kelengkapan identitas	4	21,1	12	63,2	3	15,8	0	0,0	0	0,0	19	100
10	Saya berusaha mempermudah masyarakat dengan memberikan prosedur yang sangat ringkas	4	21,1	12	63,2	2	10,5	1	5,3	0	0,0	19	100
11	Saya mendengarkan aspirasi masyarakat	3	15,8	5	26,3	2	10,5	9	47,4	0	0,0	19	100
12	Saya memberikan saran dan penyuluhan saat itu juga tanpa diminta masyarakat yang membutuhkan	3	15,8	12	63,2	2	10,5	2	10,5	0	0,0	19	100
13	Saya tanggap dan mengerti jenis surat yang dibutuhkan masyarakat dan menginformasikannya segera	6	31,6	8	42,1	4	21,1	1	5,3	0	0,0	19	100
14	Saya mengerti kebutuhan masyarakat terhadap berbagai produk dari kecamatan	3	15,8	11	57,9	5	26,3	0	0,0	0	0,0	19	100
15	Saya menjaga kerapian tata ruang kantor	1	5,3	11	57,9	7	36,8	0	0,0	0	0,0	19	100
16	Saya menjaga kondisi peralatan ruangan kantor	2	10,5	10	52,6	6	31,6	1	5,3	0	0,0	19	100
Jumlah		57	300	158	831,579	68	357,89	21	110,53	0	0	304	1600
Rata-rata			18,8		52,0		22,4		6,9		0,0	19	100,0

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian, 2010

Berdasarkan data pada Tabel: IV.17 diketahui bahwa analisis kinerja pegawai pada Kantor Camat Tambang Kabupaten Kampar ditinjau dari aspek kualitas hasil pekerjaan tergolong cukup, dimana responden penelitian yang berjumlah 19 orang yang menyatakan “Sangat Setuju” sebesar 18.8%, responden yang menyatakan “Setuju” sebesar 52%, responden yang menyatakan “Cukup Setuju” sebesar 22.4%. Sedangkan responden yang menyatakan “Tidak Setuju” sebesar 6.9%, dan responden yang menyatakan “Sangat Tidak Setuju” sebesar 0%. Jika digabungkan jawaban Sangat Setuju dan Setuju berarti sebesar (18.8% + 52%) atau 70.72% responden. Berdasarkan kriteria penilaian yang ditetapkan maka dapat disimpulkan bahwa analisis kinerja pegawai pada Kantor Camat Tambang Kabupaten Kampar ditinjau dari aspek kualitas hasil pekerjaan tergolong cukup.

5.1.2. Gambaran Analisis Kinerja pegawai Pada Kantor Camat Tambang Kabupaten Kampar Ditinjau Dari Aspek Kuantitas Hasil Pekerjaan

Untuk mengetahui gambaran analisis kinerja pegawai pada Kantor Camat Tambang Kabupaten Kampar ditinjau dari aspek kuantitas hasil pekerjaan, dapat diketahui dari tanggapan responden penelitian. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel: IV.18 Tanggapan Responden Tentang Pegawai Memperhatikan Proses Pekerjaan Dengan Cermat Agar Tidak Terjadi Kesalahan

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase(%)
1	Sangat Setuju	2	11%
2	Setuju	11	58%
3	Cukup Setuju	5	26%
4	Tidak Setuju	1	5%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		19	100%

Analisis kinerja pegawai pada Kantor Camat Tambang Kabupaten Kampar ditinjau dari memperhatikan proses pekerjaan dengan cermat agar tidak terjadi kesalahan, responden penelitian yang berjumlah 19 orang yang menyatakan “Sangat Setuju” sebesar 11%, responden yang menyatakan “Setuju” sebesar 58%, responden yang menyatakan “Cukup Setuju” sebesar 26%. Sedangkan responden yang menyatakan “Tidak Setuju” sebesar 5%, dan responden yang menyatakan “Sangat Tidak Setuju” sebesar 0%.

Tabel: IV.19 Tanggapan Responden Tentang Pegawai Mempergunakan Waktu

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase(%)
1	Sangat Setuju	4	21%
2	Setuju	11	58%
3	Cukup Setuju	2	11%
4	Tidak Setuju	1	5%
5	Sangat Tidak Setuju	1	5%
Jumlah		19	100%

Analisis kinerja pegawai pada Kantor Camat Tambang Kabupaten Kampar ditinjau dari mempergunakan waktu, responden penelitian yang berjumlah 19 orang yang menyatakan “Sangat Setuju” sebesar 21%, responden yang menyatakan “Setuju” sebesar 58%, responden yang menyatakan “Cukup Setuju” sebesar 11%. Sedangkan responden yang menyatakan “Tidak Setuju” sebesar 5%, dan responden yang menyatakan “Sangat Tidak Setuju” sebesar 5%.

Tabel: IV.20 Tanggapan Responden Tentang Pegawai Meminimalisir Jumlah Kesalahan

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase(%)
1	Sangat Setuju	3	16%
2	Setuju	12	63%
3	Cukup Setuju	3	16%
4	Tidak Setuju	1	5%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		19	100%

Analisis kinerja pegawai pada Kantor Camat Tambang Kabupaten Kampar ditinjau dari meminimalisir jumlah kesalahan, responden penelitian yang berjumlah 19 orang yang menyatakan “Sangat Setuju” sebesar 16%, responden yang menyatakan “Setuju” sebesar 63%, responden yang menyatakan “Cukup Setuju” sebesar 16%. Sedangkan responden yang menyatakan “Tidak Setuju” sebesar 5%, dan responden yang menyatakan “Sangat Tidak Setuju” sebesar 0%.

Tabel: IV.21 Tanggapan Responden Tentang Pegawai Memperhatikan Target Jumlah Pelayanan

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase(%)
1	Sangat Setuju	3	16%
2	Setuju	9	47%
3	Cukup Setuju	7	37%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		19	100%

Analisis kinerja pegawai pada Kantor Camat Tambang Kabupaten Kampar ditinjau dari memperhatikan target jumlah pelayanan, responden penelitian yang berjumlah 19 orang yang menyatakan “Sangat Setuju” sebesar 16%, responden yang menyatakan “Setuju” sebesar 47%, responden yang menyatakan “Cukup Setuju” sebesar 37%. Sedangkan responden yang menyatakan “Tidak Setuju” sebesar 0%, dan responden yang menyatakan “Sangat Tidak Setuju” sebesar 0%.

Tabel: IV.22 Gambaran Analisis Kinerja pegawai Pada Kantor Camat Tambang Kabupaten Kampar Ditinjau Dari Aspek Kuantitas Hasil Pekerjaan

No	Pernyataan	Sangat setuju		Setuju		Cukup Setuju		Tidak setuju		Sangat tidak		N	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
17	Saya memperhatikan proses pekerjaan dengan cermat agar tidak terjadi kesalahan	2	10,5	11	57,9	5	26,3	1	5,3	0	0,0	19	100
18	Saya mempergunakan waktu untuk menyelesaikan surat-surat dengan cepat	4	21,1	11	57,9	2	10,5	1	5,3	1	5,3	19	100
19	Saya meminimalisir jumlah kesalahan yang sering terjadi dalam pekerjaan agar masyarakat tidak kecewa	3	15,8	12	63,2	3	15,8	1	5,3	0	0,0	19	100
20	Saya memperhatikan target jumlah pelayanan yang harus saya berikan dalam sehari kepada masyarakat	3	15,8	9	47,4	7	36,8	0	0,0	0	0,0	19	100
Jumlah		12	63,158	43	226,316	17	89,474	3	15,789	1	5,2632	76	400
Rata-rata			15,8		56,6		22,4		3,9		1,3	19	100

umber: Data Olahan Hasil Penelitian, 2010

Berdasarkan data pada Tabel: IV.22 diketahui bahwa analisis kinerja pegawai pada Kantor Camat Tambang Kabupaten Kampar ditinjau dari aspek kuantitas hasil pekerjaan tergolong cukup, dimana responden penelitian yang berjumlah 19 orang yang menyatakan “Sangat Setuju” sebesar 15.8%, responden yang menyatakan “Setuju” sebesar 56.6%, responden yang menyatakan “Cukup Setuju” sebesar 22.4%. Sedangkan responden yang menyatakan “Tidak Setuju” sebesar 3.9%, dan responden yang menyatakan “Sangat Tidak Setuju” sebesar 1.3%. Jika digabungkan jawaban Sangat Setuju dan Setuju berarti sebesar (15.8% + 56.6%) atau 72.37% responden. Berdasarkan kriteria penilaian yang ditetapkan maka dapat disimpulkan bahwa analisis kinerja pegawai pada Kantor Camat Tambang Kabupaten Kampar ditinjau dari aspek kuantitas hasil pekerjaan tergolong cukup.

5.1.3. Gambaran Analisis Kinerja pegawai Pada Kantor Camat Tambang Kabupaten Kampar Ditinjau Dari Aspek Penyesuaian Diri

Untuk mengetahui gambaran analisis kinerja pegawai pada Kantor Camat Tambang Kabupaten Kampar ditinjau dari aspek penyesuaian diri, dapat diketahui dari tanggapan responden penelitian. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel: IV.23 Tanggapan Responden Tentang Pegawai Menjaga Hubungan Kerja Dengan Rekan Kerja Dan Atasan

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase(%)
1	Sangat Setuju	3	16%
2	Setuju	11	58%
3	Cukup Setuju	4	21%
4	Tidak Setuju	1	5%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		19	100%

Analisis kinerja pegawai pada Kantor Camat Tambang Kabupaten Kampar ditinjau dari menjaga hubungan kerja dengan rekan kerja dan atasan, responden penelitian yang berjumlah 19 orang yang menyatakan “Sangat Setuju” sebesar 16%, responden yang menyatakan “Setuju” sebesar 58%, responden yang menyatakan “Cukup Setuju” sebesar 21%. Sedangkan responden yang menyatakan “Tidak Setuju” sebesar 5%, dan responden yang menyatakan “Sangat Tidak Setuju” sebesar 0%.

Tabel: IV.24 Tanggapan Responden Tentang Pegawai Dengan Lingkungan Yang Diinginkan Rekan Dan Atasan

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase(%)
1	Sangat Setuju	1	5%
2	Setuju	14	74%
3	Cukup Setuju	3	16%
4	Tidak Setuju	1	5%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		19	100%

Analisis kinerja pegawai pada Kantor Camat Tambang Kabupaten Kampar ditinjau dari berorientasi dengan pekerjaan, responden penelitian yang berjumlah 19 orang yang menyatakan “Sangat Setuju” sebesar 5%, responden yang menyatakan “Setuju” sebesar 74%, responden yang menyatakan “Cukup Setuju” sebesar 16%. Sedangkan responden yang menyatakan “Tidak Setuju” sebesar 5%, dan responden yang menyatakan “Sangat Tidak Setuju” sebesar 0%.

Tabel: IV.25 Tanggapan Responden Tentang Pegawai Berorientasi Dengan Pekerjaan

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase(%)
1	Sangat Setuju	4	21%
2	Setuju	11	58%
3	Cukup Setuju	3	16%
4	Tidak Setuju	1	5%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		19	100%

Analisis kinerja pegawai pada Kantor Camat Tambang Kabupaten Kampar ditinjau dari berorientasi dengan pekerjaan, responden penelitian yang berjumlah 19 orang yang menyatakan “Sangat Setuju” sebesar 21%, responden yang menyatakan “Setuju” sebesar 58%, responden yang menyatakan “Cukup Setuju” sebesar 16%. Sedangkan responden yang menyatakan “Tidak Setuju” sebesar 5%, dan responden yang menyatakan “Sangat Tidak Setuju” sebesar 0%.

Tabel: IV.26 Tanggapan Responden Tentang Pegawai Menjaga Minat Dalam Bekerja

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase(%)
1	Sangat Setuju	3	16%
2	Setuju	12	63%
3	Cukup Setuju	2	11%
4	Tidak Setuju	2	11%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		19	100%

Analisis kinerja pegawai pada Kantor Camat Tambang Kabupaten Kampar ditinjau dari menjaga minat dalam bekerja, responden penelitian yang berjumlah 19 orang yang menyatakan “Sangat Setuju” sebesar 16%, responden yang menyatakan “Setuju” sebesar 63%, responden yang menyatakan “Cukup Setuju” sebesar 11%. Sedangkan responden yang menyatakan “Tidak Setuju” sebesar 11%, dan responden yang menyatakan “Sangat Tidak Setuju” sebesar 0%.

Tabel: IV.27 Tanggapan Responden Tentang Pegawai Bertanggung Jawab Penuh

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase(%)
1	Sangat Setuju	4	21%
2	Setuju	11	58%
3	Cukup Setuju	2	11%
4	Tidak Setuju	2	11%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
	Jumlah	19	100%

Analisis kinerja pegawai pada Kantor Camat Tambang Kabupaten Kampar ditinjau dari bertanggung jawab penuh, responden penelitian yang berjumlah 19 orang yang menyatakan “Sangat Setuju” sebesar 21%, responden yang menyatakan “Setuju” sebesar 58%, responden yang menyatakan “Cukup Setuju” sebesar 11%. Sedangkan responden yang menyatakan “Tidak Setuju” sebesar 11%, dan responden yang menyatakan “Sangat Tidak Setuju” sebesar 0%.

Tabel: IV.28 Gambaran Analisis Kinerja pegawai Pada Kantor Camat Tambang Kabupaten Kampar Ditinjau Dari Aspek Penyesuaian Diri

No	Pernyataan	Sangat setuju		Setuju		Cukup Setuju		Tidak setuju		Sangat tidak		N	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
21	Saya menjaga hubungan kerja dengan rekan kerja dan atasan	3	15,8	11	57,9	4	21,1	1	5,3	0	0,0	19	100
22	Saya menyesuaikan diri dengan lingkungan yang diinginkan rekan dan atasan	1	5,3	14	73,7	3	15,8	1	5,3	0	0,0	19	100
23	Saya berorientasi dengan pekerjaan jika telah berada di kantor dan tidak membawa masalah pribadi	4	21,1	11	57,9	3	15,8	1	5,3	0	0,0	19	100
24	Saya menjaga minat dalam bekerja agar tetap menyenangkan pekerjaan	3	15,8	12	63,2	2	10,5	2	10,5	0	0,0	19	100
25	Saya bertanggung jawab penuh terhadap kewajiban dan pekerjaan saya	4	21,1	11	57,9	2	10,5	2	10,5	0	0,0	19	100
Jumlah		15	78,947	59	310,526	14	73,684	7	36,842	0	0	95	500
Rata-rata			15,8		62,1		14,7		7,4		0,0	19	100

umber: Data Olahan Hasil Penelitian, 2010

Berdasarkan data pada Tabel: IV.28 diketahui bahwa analisis kinerja pegawai pada Kantor Camat Tambang Kabupaten Kampar ditinjau dari aspek penyesuaian diri tergolong Tinggi, dimana responden penelitian yang berjumlah 19 orang yang menyatakan “Sangat Setuju” sebesar 15.8%, responden yang menyatakan “Setuju” sebesar 62.1%, responden yang menyatakan “Cukup Setuju” sebesar 14.7%. Sedangkan responden yang menyatakan “Tidak Setuju” sebesar 7.4%, dan responden yang menyatakan “Sangat Tidak Setuju” sebesar 0%. Jika digabungkan jawaban Sangat Setuju dan Setuju berarti sebesar (15.8% + 62.1%) atau 77.89% responden. Berdasarkan kriteria penilaian yang ditetapkan maka dapat disimpulkan bahwa analisis kinerja pegawai pada Kantor Camat Tambang Kabupaten Kampar ditinjau dari aspek penyesuaian diri tergolong tinggi.

5.1.4. Gambaran Analisis Kinerja pegawai Pada Kantor Camat Tambang Kabupaten Kampar Ditinjau Dari Aspek Kedisiplinan

Untuk mengetahui gambaran analisis kinerja pegawai pada Kantor Camat Tambang Kabupaten Kampar ditinjau dari aspek kedisiplinan, dapat diketahui dari tanggapan responden penelitian. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel: IV.29 Tanggapan Responden Tentang Pegawai Masuk Kerja Sebelum Waktunya

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase(%)
1	Sangat Setuju	3	16%
2	Setuju	13	68%
3	Cukup Setuju	3	16%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		19	100%

Analisis kinerja pegawai pada Kantor Camat Tambang Kabupaten Kampar ditinjau dari masuk kerja sebelum waktunya, responden penelitian yang berjumlah 19 orang yang menyatakan “Sangat Setuju” sebesar 16%, responden yang menyatakan “Setuju” sebesar 68%, responden yang menyatakan “Cukup Setuju” sebesar 16%. Sedangkan responden yang menyatakan “Tidak Setuju” sebesar 0%, dan responden yang menyatakan “Sangat Tidak Setuju” sebesar 0%.

Tabel: IV.30 Tanggapan Responden Tentang Pegawai belum berhenti sebelum pekerjaan selesai

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase(%)
1	Sangat Setuju	2	11%
2	Setuju	13	68%
3	Cukup Setuju	3	16%
4	Tidak Setuju	1	5%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		19	100%

Analisis kinerja pegawai pada Kantor Camat Tambang Kabupaten Kampar ditinjau dari belum berhenti sebelum pekerjaan selesai, responden penelitian yang berjumlah 19 orang yang menyatakan “Sangat Setuju” sebesar 11%, responden yang menyatakan “Setuju” sebesar 68%, responden yang menyatakan “Cukup Setuju” sebesar 16%. Sedangkan responden yang menyatakan “Tidak Setuju” sebesar 5%, dan responden yang menyatakan “Sangat Tidak Setuju” sebesar 0%.

Tabel: IV.31 Tanggapan Responden Tentang Pegawai Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase(%)
1	Sangat Setuju	3	16%
2	Setuju	8	42%
3	Cukup Setuju	6	32%
4	Tidak Setuju	2	11%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		19	100%

Analisis kinerja pegawai pada Kantor Camat Tambang Kabupaten Kampar ditinjau dari menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, responden penelitian yang berjumlah 19 orang yang menyatakan “Sangat Setuju” sebesar 16%, responden yang menyatakan “Setuju” sebesar 42%, responden yang menyatakan “Cukup Setuju” sebesar 32%. Sedangkan responden yang menyatakan “Tidak Setuju” sebesar 11%, dan responden yang menyatakan “Sangat Tidak Setuju” sebesar 0%.

Tabel: IV.32 Tanggapan Responden Tentang Pegawai Tidak Menunda-Nunda Pekerjaan

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase(%)
1	Sangat Setuju	0	0%
2	Setuju	12	63%
3	Cukup Setuju	6	32%
4	Tidak Setuju	1	5%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		19	100%

Analisis kinerja pegawai pada Kantor Camat Tambang Kabupaten Kampar ditinjau dari tidak menunda-nunda pekerjaan, responden penelitian yang berjumlah 19 orang yang menyatakan “Sangat Setuju” sebesar 0%, responden yang menyatakan “Setuju” sebesar 63%, responden yang menyatakan “Cukup Setuju” sebesar 32%. Sedangkan responden yang menyatakan “Tidak Setuju” sebesar 5%, dan responden yang menyatakan “Sangat Tidak Setuju” sebesar 0%.

Tabel: IV.33 Tanggapan Responden Tentang Pegawai Berusaha Menunjukkan Prestasi Pekerjaan Lebih Maksimal

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase(%)
1	Sangat Setuju	1	5%
2	Setuju	11	58%
3	Cukup Setuju	6	32%
4	Tidak Setuju	1	5%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		19	100%

Analisis kinerja pegawai pada Kantor Camat Tambang Kabupaten Kampar ditinjau dari berusaha menunjukkan prestasi pekerjaan lebih maksimal, responden penelitian yang berjumlah 19 orang yang menyatakan “Sangat Setuju” sebesar 5%, responden yang menyatakan “Setuju” sebesar 58%, responden yang menyatakan “Cukup Setuju” sebesar 32%. Sedangkan responden yang menyatakan “Tidak Setuju” sebesar 5%, dan responden yang menyatakan “Sangat Tidak Setuju” sebesar 0%.

Tabel: IV.34 Gambaran Analisis Kinerja pegawai Pada Kantor Camat Tambang Kabupaten Kampar Ditinjau Dari Aspek Kedisiplinan

No	Pernyataan	Sangat setuju		Setuju		Cukup Setuju		Tidak setuju		Sangat tidak		N	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
26	Saya masuk kerja sebelum waktunya	3	15,8	13	68,4	3	15,8	0	0,0	0	0,0	19	100
27	Saya belum berhenti sebelum pekerjaan selesai	2	10,5	13	68,4	3	15,8	1	5,3	0	0,0	19	100
28	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	3	15,8	8	42,1	6	31,6	2	10,5	0	0,0	19	100
29	Saya tidak menunda-nunda pekerjaan	0	0,0	12	63,2	6	31,6	1	5,3	0	0,0	19	100
30	Saya berusaha menunjukkan prestasi pekerjaan lebih maksimal dibanding rekan kerja yang lain	1	5,3	11	57,9	6	31,6	1	5,3	0	0,0	19	100
Jumlah		9	47,368	57	300	24	126,32	5	26,316	0	0	95	500
Rata-rata			9,5		60,0		25,3		5,3		0,0	19	100

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian, 2010

Berdasarkan data pada Tabel: IV.34 diketahui bahwa analisis kinerja pegawai pada Kantor Camat Tambang Kabupaten Kampar ditinjau dari aspek kedisiplinan tergolong cukup, dimana responden penelitian yang berjumlah 19 orang yang menyatakan “Sangat Setuju” sebesar 9.5%, responden yang menyatakan “Setuju” sebesar 60%, responden yang menyatakan “Cukup Setuju” sebesar 25.3%. Sedangkan responden yang menyatakan “Tidak Setuju” sebesar 5.3%, dan responden yang menyatakan “Sangat Tidak Setuju” sebesar 0%. Jika digabungkan jawaban Sangat Setuju dan Setuju berarti sebesar (9.5% + 60%) atau 69.5% responden. Berdasarkan kriteria penilaian yang ditetapkan maka dapat disimpulkan bahwa analisis kinerja pegawai pada Kantor Camat Tambang Kabupaten Kampar ditinjau dari aspek prestasi tergolong cukup.

5.1.5. Gambaran Analisis Kepemimpinan Pegawai Pada Kantor Camat Tambang Kabupaten Kampar Ditinjau Dari Aspek Pengetahuan

Untuk mengetahui gambaran analisis kinerja pegawai pada Kantor Camat Tambang Kabupaten Kampar ditinjau dari aspek pengetahuan, dapat diketahui

dari tanggapan responden penelitian. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel: IV.35 Tanggapan Responden Tentang Pegawai Bekerja Maksimal Sesuai Dengan Tingkat Pengetahuan

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase(%)
1	Sangat Setuju	1	5%
2	Setuju	13	68%
3	Cukup Setuju	3	16%
4	Tidak Setuju	2	11%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		19	100%

Analisis kinerja pegawai pada Kantor Camat Tambang Kabupaten Kampar ditinjau dari bekerja maksimal sesuai dengan tingkat pengetahuan, responden penelitian yang berjumlah 19 orang yang menyatakan “Sangat Setuju” sebesar 5%, responden yang menyatakan “Setuju” sebesar 68%, responden yang menyatakan “Cukup Setuju” sebesar 16%. Sedangkan responden yang menyatakan “Tidak Setuju” sebesar 11%, dan responden yang menyatakan “Sangat Tidak Setuju” sebesar 0%.

Tabel: IV.36 Tanggapan Responden Tentang Pegawai Mengetahui Pekerjaan

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase(%)
1	Sangat Setuju	3	16%
2	Setuju	6	32%
3	Cukup Setuju	8	42%
4	Tidak Setuju	2	11%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		19	100%

Analisis kinerja pegawai pada Kantor Camat Tambang Kabupaten Kampar ditinjau dari mengetahui pekerjaan, responden penelitian yang berjumlah 19 orang yang menyatakan “Sangat Setuju” sebesar 16%, responden yang menyatakan “Setuju” sebesar 32%, responden yang menyatakan “Cukup Setuju” sebesar 42%.

Sedangkan responden yang menyatakan “Tidak Setuju” sebesar 11%, dan responden yang menyatakan “Sangat Tidak Setuju” sebesar 0%.

Tabel: IV.37 Tanggapan Responden Tentang Pegawai Mengetahui Pekerjaan Saya Lebih Mendalam Dari Pelatihan

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase(%)
1	Sangat Setuju	2	11%
2	Setuju	11	58%
3	Cukup Setuju	5	26%
4	Tidak Setuju	1	5%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		19	100%

Analisis kinerja pegawai pada Kantor Camat Tambang Kabupaten Kampar ditinjau dari mengetahui pekerjaan saya lebih mendalam dari pelatihan, responden penelitian yang berjumlah 19 orang yang menyatakan “Sangat Setuju” sebesar 11%, responden yang menyatakan “Setuju” sebesar 58%, responden yang menyatakan “Cukup Setuju” sebesar 26%. Sedangkan responden yang menyatakan “Tidak Setuju” sebesar 5%, dan responden yang menyatakan “Sangat Tidak Setuju” sebesar 0%.

Tabel: IV.38 Tanggapan Responden Tentang Pegawai Mengetahui Pekerjaan Saya Dari Sosialisasi Pekerjaan Yang Diberikan Atasan

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase(%)
1	Sangat Setuju	1	5%
2	Setuju	8	42%
3	Cukup Setuju	8	42%
4	Tidak Setuju	2	11%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		19	100%

Analisis kinerja pegawai pada Kantor Camat Tambang Kabupaten Kampar ditinjau dari mengetahui pekerjaan saya dari sosialisasi pekerjaan yang diberikan atasan, responden penelitian yang berjumlah 19 orang yang menyatakan “Sangat

Setuju” sebesar 5%, responden yang menyatakan “Setuju” sebesar 42%, responden yang menyatakan “Cukup Setuju” sebesar 42%. Sedangkan responden yang menyatakan “Tidak Setuju” sebesar 11%, dan responden yang menyatakan “Sangat Tidak Setuju” sebesar 0%.

Tabel: IV.39 Gambaran Analisis Kepemimpinan Pegawai Pada Kantor Camat Tambang Kabupaten Kampar Ditinjau Dari Aspek Pengetahuan

No	Pernyataan	Sangat setuju		Setuju		Cukup Setuju		Tidak setuju		Sangat tidak		N	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
31	Saya bekerja maksimal sesuai dengan tingkat pengetahuan saya yang saya dapat di bangku pendidikan	1	5,3	13	68,4	3	15,8	2	10,5	0	0,0	19	100
32	Saya mengetahui pekerjaan saya sesuai informasi dari rekan kerja dan atasan	3	15,8	6	31,6	8	42,1	2	10,5	0	0,0	19	100
33	Saya mengetahui pekerjaan saya lebih mendalam dari pelatihan	2	10,5	11	57,9	5	26,3	1	5,3	0	0,0	19	100
34	Saya mengetahui pekerjaan saya dari sosialisasi pekerjaan yang diberikan atasan	1	5,3	8	42,1	8	42,1	2	10,5	0	0,0	19	100
Jumlah		7	36,842	38	200	24	126,32	7	36,842	0	0	76	400
Rata-rata			9,2		50,0		31,6		9,2		0,0	19,0	100

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian, 2010

Berdasarkan data pada Tabel: IV.39 diketahui bahwa analisis kinerja pegawai pada Kantor Camat Tambang Kabupaten Kampar ditinjau dari aspek pengetahuan tergolong cukup, dimana responden penelitian yang berjumlah 19 orang yang menyatakan “Sangat Setuju” sebesar 9.2%, responden yang menyatakan “Setuju” sebesar 50%, responden yang menyatakan “Cukup Setuju” sebesar 31.6%. Sedangkan responden yang menyatakan “Tidak Setuju” sebesar 9.2%, dan responden yang menyatakan “Sangat Tidak Setuju” sebesar 0%. Jika digabungkan jawaban Sangat Setuju dan Setuju berarti sebesar (9.2% + 50%) atau 59.2% responden. Berdasarkan kriteria penilaian yang ditetapkan maka dapat disimpulkan bahwa analisis kinerja pegawai pada Kantor Camat Tambang Kabupaten Kampar ditinjau dari aspek pengetahuan tergolong cukup.

Tabel: IV.40 Gambaran Analisis Kepemimpinan Pegawai Pada Kantor Camat Tambang Kabupaten Kampar Seluruh Aspek

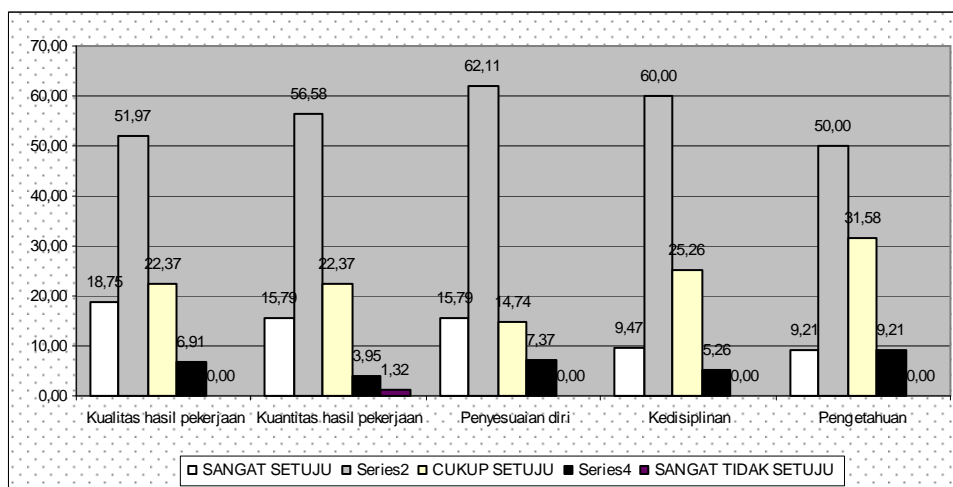
NO	Sub Variabel	SS	S	CS	TS	STS
		%	%	%	%	%
1	Kualitas hasil pekerjaan	18,75	51,97	22,37	6,91	0,00
2	Kuantitas hasil pekerjaan	15,79	56,58	22,37	3,95	1,32
3	Penyesuaian diri	15,79	62,11	14,74	7,37	0,00
4	Kedisiplinan	9,47	60,00	25,26	5,26	0,00
5	Pengetahuan	9,21	50,00	31,58	9,21	0,00
Rata-rata		13,80	56,13	23,26	6,54	0,26

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian, 2010

Berdasarkan data pada Tabel: IV.40 diketahui bahwa analisis kinerja pegawai pada Kantor Camat Tambang Kabupaten Kampar tergolong cukup, dimana responden penelitian yang berjumlah 19 orang yang menyatakan “Sangat Setuju” sebesar 13.80%, responden yang menyatakan “Setuju” sebesar 56.13%, responden yang 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%. Jika digabungkan jawaban Sangat Setuju dan Setuju berarti sebesar (13.80% + 56.13%) atau 69.93% responden. Berdasarkan kriteria penilaian yang ditetapkan maka dapat disimpulkan bahwa analisis kinerja pegawai pada Kantor Camat Tambang Kabupaten Kampar tergolong cukup.

5.2. Pembahasan

Dari tabel perolehan persentase tentang kinerja pegawai pada kantor Camat Tambang Kabupaten Kampar dapat diperhatikan pada grafik berikut ini.



Berdasarkan pada hasil penelitian bahwa analisis kinerja pegawai pada Kantor Camat Tambang Kabupaten Kampar tergolong cukup, dimana responden penelitian yang berjumlah 19 orang yang menyatakan “Sangat Setuju” sebesar 13.80%, responden yang menyatakan “Setuju” sebesar 56.13%, responden yang 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%.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa setelah dianalisa kinerja pegawai pada kantor Camat Tambang Kabupaten Kampar tergolong tinggi, hal ini didasarkan pada angket yang disebarakan kepada 19 orang. Angket yang disebarakan telah diuji validitasnya dan dinyatakan keseluruhan angket reliabel.

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

Hal ini sesuai dengan pendapat yang menyatakan bahwa Kualitas pelayanan jasa pada umumnya dikaitkan dengan suatu derajat keberhasilan atau

suatu yang excellent, merupakan derajat kesempurnaan hasil yang melampaui rata-rata. Produktivitas biasanya selalu dikaitkan dengan kualitas dan probabilitas Tjiptono Fandy (2001:53).

Selain itu menurut Agus Tulus Muhammad, dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (2003:355) mengatakan kuantitas yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.

Pada dasarnya kinerja menekankan apa yang dihasilkan dari fungsi-fungsi suatu pekerjaan atau apa yang keluar (*out-come*). Bila disimak lebih lanjut apa yang terjadi dalam sebuah pekerjaan atau jabatan adalah suatu proses yang mengolah in-put menjadi *out-put* (hasil kerja). Penggunaan indikator kunci untuk mengukur hasil kinerja individu, bersumber dari fungsi-fungsi yang diterjemahkan dalam kegiatan/tindakan dengan landasan standar yang jelas dan tertulis. Mengingat kinerja mengandung komponen kompetensi dan produktifitas hasil, maka hasil kinerja sangat tergantung pada tingkat kemampuan individu dalam pencapaiannya, terutama tujuan organisasi.

Dalam mewujudkan pelaksanaan kerja Pegawai Kantor Camat yang diharapkan masyarakat perlu kiranya ditunjang dengan perangkat yang memiliki kemampuan disiplin kerja, semangat kerja yang tinggi serta kesadaran akan tugas dan tanggung jawabnya sebagai abdi Negara dan abdi masyarakat. Maka dalam Pemerintahan Pegawai harus memiliki indikator-indikator, diantaranya yaitu :

- 1 . Kualitas kerja

2. Kuantitas kerja
3. Pendidikan
4. Kemampuan

Hal ini sebagaimana yang dikemukakan oleh Muchdarsyah Sinungan (1995:95), bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dapat dilihat dari manusianya yang meliputi :

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas Kerja
3. Pendidikan
4. Kemampuan
5. Kinerja

Kemudian hasil penelitian ini mengungkap hipotesis penelitian yang berbunyi “Diduga kinerja pegawai pada Kantor Camat Tambang Kabupaten Kampar yang terdiri dari kerja sama, tanggung jawab, kedisiplinan dan kepemimpinan sudah cukup baik” diterima.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1.KESIMPULAN

Dari hasil analisa penelitian yang telah peneliti uraikan di atas, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

6.1.1. Berdasarkan Tabel: IV.17 dapat dianalisis bahwa kinerja pegawai pada Kantor Camat Tambang Kabupaten Kampar ditinjau dari aspek kualitas hasil pekerjaan tergolong cukup, dimana responden penelitian yang berjumlah 19 orang yang menyatakan “Sangat Setuju” sebesar 18.8%, responden yang menyatakan “Setuju” sebesar 52%, responden yang menyatakan “Cukup Setuju” sebesar 22.4%. Sedangkan responden yang menyatakan “Tidak Setuju” sebesar 6.9%, dan responden yang menyatakan “Sangat Tidak Setuju” sebesar 0%.

6.1.2. Berdasarkan Tabel: IV.22 dapat dianalisis bahwa kinerja pegawai pada Kantor Camat Tambang Kabupaten Kampar ditinjau dari aspek kuantitas hasil pekerjaan tergolong cukup, dimana responden penelitian yang berjumlah 19 orang yang menyatakan “Sangat Setuju” sebesar 15.8%, responden yang menyatakan “Setuju” sebesar 56.6%, responden yang menyatakan “Cukup Setuju” sebesar 22.4%. Sedangkan responden yang menyatakan “Tidak Setuju” sebesar 3.9%, dan responden yang menyatakan “Sangat Tidak Setuju” sebesar 1.3%.

6.1.3. Berdasarkan Tabel: IV.28 dapat dianalisis bahwa kinerja pegawai pada Kantor Camat Tambang Kabupaten Kampar ditinjau dari aspek

penyesuaian diri tergolong Tinggi, dimana responden penelitian yang berjumlah 19 orang yang menyatakan “Sangat Setuju” sebesar 15.8%, responden yang menyatakan “Setuju” sebesar 62.1%, responden yang menyatakan “Cukup Setuju” sebesar 14.7%. Sedangkan responden yang menyatakan “Tidak Setuju” sebesar 7.4%, dan responden yang menyatakan “Sangat Tidak Setuju” sebesar 0%.

6.1.4. Berdasarkan Tabel: IV.34 dapat dianalisis bahwa kinerja pegawai pada Kantor Camat Tambang Kabupaten Kampar ditinjau dari aspek kedisiplinan tergolong cukup, dimana responden penelitian yang berjumlah 19 orang yang menyatakan “Sangat Setuju” sebesar 9.5%, responden yang menyatakan “Setuju” sebesar 60%, responden yang menyatakan “Cukup Setuju” sebesar 25.3%. Sedangkan responden yang menyatakan “Tidak Setuju” sebesar 5.3%, dan responden yang menyatakan “Sangat Tidak Setuju” sebesar 0%.

6.1.5. Berdasarkan Tabel: IV.39 dapat dianalisis bahwa kinerja pegawai pada Kantor Camat Tambang Kabupaten Kampar ditinjau dari aspek pengetahuan tergolong cukup, dimana responden penelitian yang berjumlah 19 orang yang menyatakan “Sangat Setuju” sebesar 9.2%, responden yang menyatakan “Setuju” sebesar 50%, responden yang menyatakan “Cukup Setuju” sebesar 31.6%. Sedangkan responden yang menyatakan “Tidak Setuju” sebesar 9.2%, dan responden yang menyatakan “Sangat Tidak Setuju” sebesar 0%.

6.2.SARAN

- 6.2.1. Disarankan kepada para pegawai yang bekerja pada kantor camat tambang di Kabupaten Kampar agar lebih meningkatkan kualitas kerjanya dengan lebih menekankan pada Ketetapan, ketelitian, keterampilan dan kebersihan dalam melaksanakan pekerjaan yang dilimpahkan
- 6.2.2. Disarankan kepada para pegawai yang bekerja pada kantor camat tambang di Kabupaten Kampar dalam penerima output perlu diperhatikan juga bukan hanya output rutin, juga seberapa cepat bisa menyelesaikan kerja "Extra".
- 6.2.3. Disarankan kepada para pegawai yang bekerja pada kantor camat tambang di Kabupaten Kampar mengenai pendidikan agar dengan pendidikan yang dimiliki seorang pegawai diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif.
- 6.2.4. Disarankan kepada para pegawai yang bekerja pada kantor camat tambang di Kabupaten Kampar berkaitan dengan kemampuan bekerja agar lebih ditingkatkan lagi keterampilan dan pengetahuan kerjanya. Dengan demikian apabila seseorang mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang tinggi, diharapkan memiliki kemampuan yang tinggi pula.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Tulus Muhammad, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keempat, Penerbit Masagung, Jakarta 1994
- Al Assal Muhammad Ahmad Dr.Sistem, *Prinsip dan Tujuan Ekonomi Islam*. Cetakan Pertama Bandung, 1999
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta. Rineka Cipta. 1998.
- Anwar Prabu Mangkunegara, *Sumber Daya Manusia dalam Perusahaan*, Remaja Rosda Karya, Bandung 2000.
- _____, *Sumber Daya Manusia dalam Perusahaan*, Remaja Rosda Karya, Bandung 2005.
- Cantika, Yuli, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Universitas Muhammaadiyah, Malang. 2005,
- Enung Fatimah. *Psikologi Perkembangan*. Jakarta. Pustaka Setia. 2009
- Depdikbud. 2005. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Has, Moenir, *Manajemen Pelayanan Umum Indonesia*, Bumi Aksara, 1992
- I Nyoman Surna. *Pengembangan Diri*. Jakarta. 2000.
- Kanz, Bernard, *Bagaimana Memasarkan Jasa Profesional I*, Penerbit Pustaka Binaan Persindo, Jakarta, 1998
- Kartono Kartini, *Psikologi Sosial Perusahaan dan Industri*, Penerbit Raja Wali Press, Jakarta, 1992
- Lembaga Administrasi Negara dan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan, *Evaluasi Kinerja Industri Pemerintah*, Lembaga Administrasi Negara, Jakarta, 2001
- Muhibbin Syah. *Psikologi Pendidikan*. Bandung. Remaja Rosda Karya. 1995.
- Manulang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1996
- Martin, PhD, *Pelayanan Pelanggan Permutu*, Bina Rupa Aksara, Jakarta, 1991
- Miftah, Thoha, *Prilaku Organisasi*, Penerbit Alumni Banadung, 1998

- Minardi, Azaz-Azaz *Manajemen*, Edisi Ke 7, Penerbit Alumni Bandung, 1998
- Neal Jr, James e, *Panduan Evaluasi Kinerja Karyawan*, Penerbit Prestasi Pustaka Publisher, Jakarta 2004
- Racky Achmad s, *Sistem Manajemen Kinerja*, Gramedia, Jakarta, 2001
- Ramdall s. Susan e, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Menghadapi Abad Ke 21, Edisi Keenam Jilid 2, Penerbit Earlangga, Jakarta, 1997
- Sastro Hardiwiryo Siswanto, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta, 1993
- Sedarmayanti, *Sumber daya Manusia dan Produktiv Kerja*, Mundur Maju, Bandung, 2001
- Siagan, Sondang P. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Penerbit Bina Aksara, Jakarta 1992
- Siamamora, Hendry, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi Relive, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta, 1990
- Sianipar, J.PG, *Manajemen Pelayanan Masyarakat*, LAN-RI, edisi 2, Jakarta, 1999
- Sinungan, Muchdarsyah. 2003. *Produktivitas Apa Dan Bagaimana*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung. Alfabeta.
- Syafe'I Rahmad M.A. Prof Dr. H, *Al-Hadis Aqidah, Akhlak, Sosial dan Hukum*, Cetakan Ke 2, Penerbit Bandung Pustaka Setia, 2003
- Tirtarahardja, Umar. *Pengantar Pendidikan*. Jakarta. Rineka Cipta, 2005.
- Tjiptono, Fandy, *Total Quality Service*, Cetakan Pertama, Andi, Yogyakarta, 1996
- Yusanto, M.i. dan M.K Widjaja Kusuma, *Menggagas Bisnis Islam-Islam*, Cetakan Pertama, Jakarta, 2002

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kisi-Kisi Angket Penelitian
Lampiran 2	Instrumen Penelitian
Lampiran 3	Hasil Uji Validitas Item
Lampiran 4	Analisis Reliabilitas Instrumen
Lampiran 5	Angket Penelitian
Lampiran 6	Rekapitulasi Angket Penelitian

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jenis dan Bentuk-Bentuk Pelayanan Pada Kantor Kecamatan ..	4
Tabel 1.2	Jenis dan Bentuk-Bentuk Pelayanan Pada Kantor Kecamatan ..	5
Tabel 3.1	Data Pegawai Kantor Camat Tambang Kabupaten Kampar	35
Tabel 4.1	Daftar Kependudukan Dan Catatan Sipil	42
Tabel 4.2	Keadaan Keagamaan di Kecamatan tambang Kabupaten Kampar	42
Tabel 4.3	Tingkat Pendidikan Pegawai Kantor Camat Tambang Kabupaten Kampar	43
Tabel 4.4	Jumlah Pegawai Kantor Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar berdasarkan Pangkat/Golongan	43
Tabel 4.5	Daftar Sarana Kerja atau Fasilitas yang ada pada Kantor Camat Tambang Kabupaten Kampar	43
Tabel 5.1	Tanggapan Responden Tentang Pegawai mengutamakan kecepatan dan Ketepatan Proses Kerja	62
Tabel 5.2	Tanggapan Responden Tentang Pegawai menjelaskan rincian biaya dengan sebenarnya	63
Tabel 5.3	Tanggapan Responden Tentang Pegawai Memperhatikan Dengan Benar Mutu Layanan Yang Diberikan	63
Tabel 5.4	Tanggapan Responden Tentang Pegawai Bekerja Dengan Cepat Dan Tanggap	64
Tabel 5.5	Tanggapan Responden Tentang Pegawai Mengerjakan Apa Yang Saya Ketahui Dengan Baik	65
Tabel 5.6	Tanggapan Responden Tentang Pegawai Berlaku Ramah Tamah	65
Tabel 5.7	Tanggapan Responden Tentang Pegawai Benar-Benar Menjaga Hubungan Baik Dengan Masyarakat	66
Tabel 5.8	Tanggapan Responden Tentang Pegawai Menjaga Jaminan Keamanan Surat-Surat	66
Tabel 5.9	Tanggapan Responden Tentang Pegawai Berusaha Memberikan Rasa Nyaman	67
Tabel 5.10	Tanggapan Responden Tentang Pegawai Berusaha Mempermudah Masyarakat	67
Tabel 5.11	Tanggapan Responden Tentang Pegawai Mendengarkan Aspirasi Masyarakat	68
Tabel 5.12	Tanggapan Responden Tentang Pegawai Mberikan Saran Dan Penyuluhan	68
Tabel 5.13	Tanggapan Responden Tentang Pegawai Tanggap Dan Mengerti Jenis Surat Yang Dibutuhkan Masyarakat	69
Tabel 5.14	Tanggapan Responden Tentang Pegawai Mengerti Kebutuhan Masyarakat Terhadap Berbagai Produk Dari Kecamatan	69
Tabel 5.15	Tanggapan Responden Tentang Pegawai Menjaga Kerapian Tata Ruang Kantor	70

Tabel 5.16	Tanggapan Responden Tentang Pegawai Menjaga Kondisi Peralatan Ruangan Kantor.....	70
Tabel 5.17	Gambaran Analisis Kinerja pegawai Pada Kantor Camat Tambang Kabupaten Kampar Ditinjau Dari Aspek kualitas hasil pekerjaan.....	72
Tabel 5.18	Tanggapan Responden Tentang Pegawai Memperhatikan Proses Pekerjaan Dengan Cermat Agar Tidak Terjadi Kesalahan	73
Tabel 5.19	Tanggapan Responden Tentang Pegawai Mempergunakan Waktu	74
Tabel 5.20	Tanggapan Responden Tentang Pegawai Meminimalisir Jumlah Kesalahan.....	75
Tabel 5.21	Tanggapan Responden Tentang Pegawai Memperhatikan Target Jumlah Pelayanan	75
Tabel 5.22	Gambaran Analisis Kinerja pegawai Pada Kantor Camat Tambang Kabupaten Kampar Ditinjau Dari Aspek Kuantitas Hasil Pekerjaan.....	76
Tabel 5.23	Tanggapan Responden Tentang Pegawai Menjaga Hubungan Kerja Dengan Rekan Kerja Dan Atasan.....	77
Tabel 5.24	Tanggapan Responden Tentang Pegawai Dengan Lingkungan Yang Diinginkan Rekan Dan Atasan.....	77
Tabel 5.25	Tanggapan Responden Tentang Pegawai Berorientasi Dengan Pekerjaan.....	78
Tabel 5.26	Tanggapan Responden Tentang Pegawai Menjaga Minat Dalam Bekerja.....	78
Tabel 5.27	Tanggapan Responden Tentang Pegawai Bertanggung Jawab Penuh.....	79
Tabel 5.28	Gambaran Analisis Kinerja pegawai Pada Kantor Camat Tambang Kabupaten Kampar Ditinjau Dari Aspek Penyesuaian Diri	80
Tabel 5.29	Tanggapan Responden Tentang Pegawai Masuk Kerja Sebelum Waktunya	81
Tabel 5.30	Tanggapan Responden Tentang Pegawai belum berhenti sebelum pekerjaan selesai	81
Tabel 5.31	Tanggapan Responden Tentang Pegawai Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu	82
Tabel 5.32	Tanggapan Responden Tentang Pegawai Tidak Menunda-Nunda Pekerjaan	82
Tabel 5.33	Tanggapan Responden Tentang Pegawai Berusaha Menunjukkan Prestasi Pekerjaan Lebih Maksimal	83
Tabel 5.34	Gambaran Analisis Kinerja pegawai Pada Kantor Camat Tambang Kabupaten Kampar Ditinjau Dari Aspek Kedisiplinan	84
Tabel 5.35	Tanggapan Responden Tentang Pegawai Bekerja Maksimal Sesuai Dengan Tingkat Pengetahuan	85
Tabel 5.36	Tanggapan Responden Tentang Pegawai Mengetahui Pekerjaan	85

Tabel 5.37	Tanggapan Responden Tentang Pegawai Mengetahui Pekerjaan Saya Lebih Mendalam Dari Pelatihan.....	86
Tabel 5.38	Tanggapan Responden Tentang Pegawai Mengetahui Pekerjaan Saya Dari Sosialisasi Pekerjaan Yang Diberikan Atasan.....	86
Tabel 5.39	Gambaran Analisis Kepemimpinan Pegawai Pada Kantor Camat Tambang Kabupaten Kampar Ditinjau Dari Aspek Pengetahuan	87
Tabel 5.40	Gambaran Analisis Kepemimpinan Pegawai Pada Kantor Camat Tambang Kabupaten Kampar Seluruh Aspek	88