

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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



**ANALISIS KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI
KANTOR DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN
SIPIL KOTA PEKANBARU**

SKRIPSI



Oleh:

RIDA ARRASID
NIM. 11575103169

PROGRAM S.1
JURUSAN ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM
RIAU
2021

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

**ANALISIS KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI
KANTOR DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN
SIPIL KOTA PEKANBARU**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mengikuti Ujian
Oral Comprehensive Strata 1 Pada Fakultas Ekonomi Dan
Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim
Riau*



Oleh:

RIDA ARRASID
NIM. 11575103169

PROGRAM S.1

**JURUSAN ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM
RIAU
2021**



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : RIDA ARRASID
 NIM : 11575103169
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 JURUSAN : ILMU ADMINISTRASI NEGARA
 JUDUL : ANALISIS KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI
 KANTOR DINAS KEPENDUDUKAN DAN
 PENCATATAN SIPIL KOTA PEKANBARU

DISETUJI :

PEMBIMBING

Dr. Rodi Wahyudi, S.Sos, M.Soc.Sc
 NIP : 130 717 108

MENGETAHUI :

DEKAN

KETUA JURUSAN

FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL ILMU ADMINISTRASI NEGARA



Dr. Hj. Mahvarni, SE, MM
 NIP : 19700826 199903 2 001

Dr. Khairunsvah Purba, S.Sos, M.Si
 NIP : 19781025 200604 1 002



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : RIDA ARRASID
 NIM : 11575103169
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 JURUSAN : ILMU ADMINISTRASI NEGARA
 JUDUL : ANALISIS KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI
 KANTOR DINAS KEPENDUDUKAN DAN
 PENCATATAN SIPIL KOTA PEKANBARU
 HARI/TANGGAL : 22 September 2021

PANITIA PENGUJI :


KETUA


Dr. Kamaruddin, S.Sos, M.Si
 NIP : 19790101 200710 1 003

MENGETAHUI :

PENGUJI I

Afrizal, S.Sos, M.Si
 NIP : 19690419 20071 1 025

PENGUJI II

Mhd. Rafi, S.Sos, M.Si
 NIP : 130 717 059



Lampiran Surat :
Nomor : Nomor 25/2021
Tanggal : 10 September 2021

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : RIA ABRASID
NIM : 11575103169
Tempat/Tgl. Lahir : PEKANBARU
Fakultas/Pascasarjana : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
Prodi : ADMINISTRASI NEGARA

Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya*:

ANALISIS KINEJIA APARATUR SIPIL NEGARA
DI KANTOR DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN
SIPIL KOTA PEKANBARU

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apa bila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikianlah Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 21 OKTOBER 2021

.....
membuat pernyataan



.....
R. I. A. ABRASID
NIM : 11575103169

*pilih salah satu sesuai jenis karya tulis

ABSTRAK

ANALISIS KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI KANTOR DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KOTA PEKANBARU

Oleh:

RIDA ARRASID
NIM. 11575103169

Meningkatnya pertumbuhan penduduk di Pekanbaru tentu harus meningkat pula kinerja pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru untuk mewujudkan tertib administrasi kependudukan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kinerja aparatur sipil negara Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru. Terdapat lima indikator kinerja pegawai. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data dengan studi pustaka, wawancara dan observasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja aparatur sipil negara Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota pekanbaru berjalan baik hal ini dapat dilihat dari empat indikator kinerja terbaik adalah indikator kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, kehadiran, dan kemampuan kerjasama sedangkan indikator kinerja yang kurang baik adalah indikator ketepatan waktu.

Kata Kunci : Kinerja, Aparatur Sipil Negara

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum, Wr. Wb.

Segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya dan sholawat beserta salam senantiasa tercurahkan kepada pembimbing umat Rasulullah SAW sehingga diberi kemampuan dalam menyelesaikan skripsi dengan judul **“Analisis Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru ”**. Skripsi ini merupakan salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Selama penyusunan skripsi ini, penulis menyadari keterbatasan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki sehingga skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bimbingan, dukungan berupa pengarahan dan kerja sama semua pihak yang telah turut membantu dalam proses menyelesaikan skripsi ini. Maka dalam kesempatan ini, penulis dengan ketulusan hati mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan begitu banyak hidayah-Nya sehingga penulisan ini berjalan lancar dan terselesaikan dengan baik.
2. Kedua orang tua tercinta Ayahanda Abdur Razak dan Ibunda Surni selalu memberikan kasih sayang, doa, dorongan dan motivasi kepada penulis dan menjadi inspirasi bagi penulis dalam setiap langkah penulis, serta kakak saya Nuraisyah yang selalu membantu berupa dukungan, tenaga maupun material kepada penulis.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Bapak Prof. Dr. Hairunnas, M.Ag selaku Rektor UIN SUSKA RIAU beserta staf.

Ibu Dr. Hj. Mahyarni, SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN SUSKA RIAU.

Bapak Dr. Kamarrudin, S.Sos, M.Si selaku Ketua Jurusan Administrasi Negara Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN SUSKA RIAU.

Bapak Jhon Afrizal, S.H.I, MA selaku Sekretaris Jurusan Administrasi Negara Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN SUSKA RIAU.

Bapak Dr. Rodi Wahyudi, S.Sos, M.Soc selaku Pembimbing Konsultasi Skripsi yang selalu meluangkan waktunya untuk memberi bimbingan, arahan, semangat, dan ilmu pengetahuannya kepada peneliti selama penyusunan proposal hingga penyusunan skripsi ini bisa terselesaikan. Terima kasih atas segala bimbingan dan konsultasi yang telah diberikan selama ini.

Bapak Afrinaldi Rustam, S.Ip, M.Si selaku Penasehat Akademik penulis.

Seluruh Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN SUSKA RIAU yang telah memberikan ilmu serta arahan dan bimbingan hingga selesainya penulisan skripsi ini.

Seluruh Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi UIN SUSKA RIAU.

Seluruh Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru.

Segenap informan penelitian yaitu Ibu Drs. Hj. Seniawati Hais, M.Si selaku Sekretaris Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Pekanbaru, Bapak H. Elizar, A.Md selaku Kepala Sub Bagian Umum Dan Kpegawain, Bapak Murdinal Guswandi, S.Stp, M.M selaku Kepala Bidang Pemanfaatan Data Dan Inovasi Pelayanan serta masyarakat Pekanbaru yang mengurus pelayanan kependudukan yaitu Bapak Habibi Ulayya, Bapak Siswanto, Bapak Pardi, Bapak Pardede, Bapak Zikri, Bapak Gusri, Bapak Abu Bakar, Bapak Zamzami, Bapak Ilham Hanafi, Ibu Feby, Ibu Lindawati, Ibu Putri, dan Ibu Putri Aisyah.

13. Teman-teman seperjuangan Jurusan Administrasi Negara angkatan 2015 lokal ANA VIII E terima kasih atas kebersamaan selama ini, yang selalu memberikan support dan doa kepada penulis

14. Sahabat Ikmal Sayuti, Adi wahyu, M. Ilham, Fatmasari, Suci Noviarti, Rio, Ndon, dan ajis yang memberikan semangat dukungan, candaan dan membantu penulis dalam menyelaikan studi ini.

15. Keluarga besar semua pihak yang membantu dalam proses penyusunan skripsi ini tanpa terkecuali, yang tidak dapat ditulis satu persatu, yang telah memberikan do"aa serta dukungan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Semoga skripsi ini dapat berguna dan memberikan manfaat bagi kita semua dan pihak-pihak yang membutuhkan terutama bagi penulis. Akhir kata penulis ucapkan terima kasih, semoga Allah SWT memberikan perlindungan dan kebaikan bagi kita semua serta tali silaturrahmi diantara kita tetap terjaga dan dapat dipertemukan kembali dalam keridhoan-Nya. Aamiin Yaa Rabbal"alamiin.

Pekanbaru, 21 Juli 2021
Penulis,

RIDA ARRASID
NIM: 11575103169



DAFTAR ISI

ABSTRAK i

KATA PENGANTAR ii

DAFTAR ISI v

DAFTAR TABEL vii

DAFTAR GAMBAR viii

BAB I PENDAHULUAN 1

 1.1 Latar Belakang 1

 1.2 Rumusan Masalah 7

 1.3 Tujuan Penelitian 8

 1.4 Manfaat Penelitian 8

 1.5 Sistematika Penulisan 8

BAB II LANDASAN TEORI 10

 2.1 Konsep Kinerja 10

 2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia 17

 2.2.1 Manfaat Penilaian Kinerja 18

 2.3 Indikator Pengukuran Kinerja ASN 23

 2.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja 24

 2.5 Konsep Pelayanan Publik 29

 2.5.1 Keterbukaan 29

 2.5.2 Efisiensi 30

 2.5.3 Karakteristik Pelayanan Publik 30

 2.6 Konsep Kinerja Pegawai Dalam Islam 31

 2.7 Penelitian Terdahulu 33

 2.8 Defenisi Konsep 37

 2.9 Konsep Operasional 37

 2.10 Variabel Penelitian 38

 2.10 Kerangka Berpikir 39

BAB III METODE PENELITIAN 40

 3.1 Jenis Penelitian 40

 3.2 Lokasi Penelitian 40

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

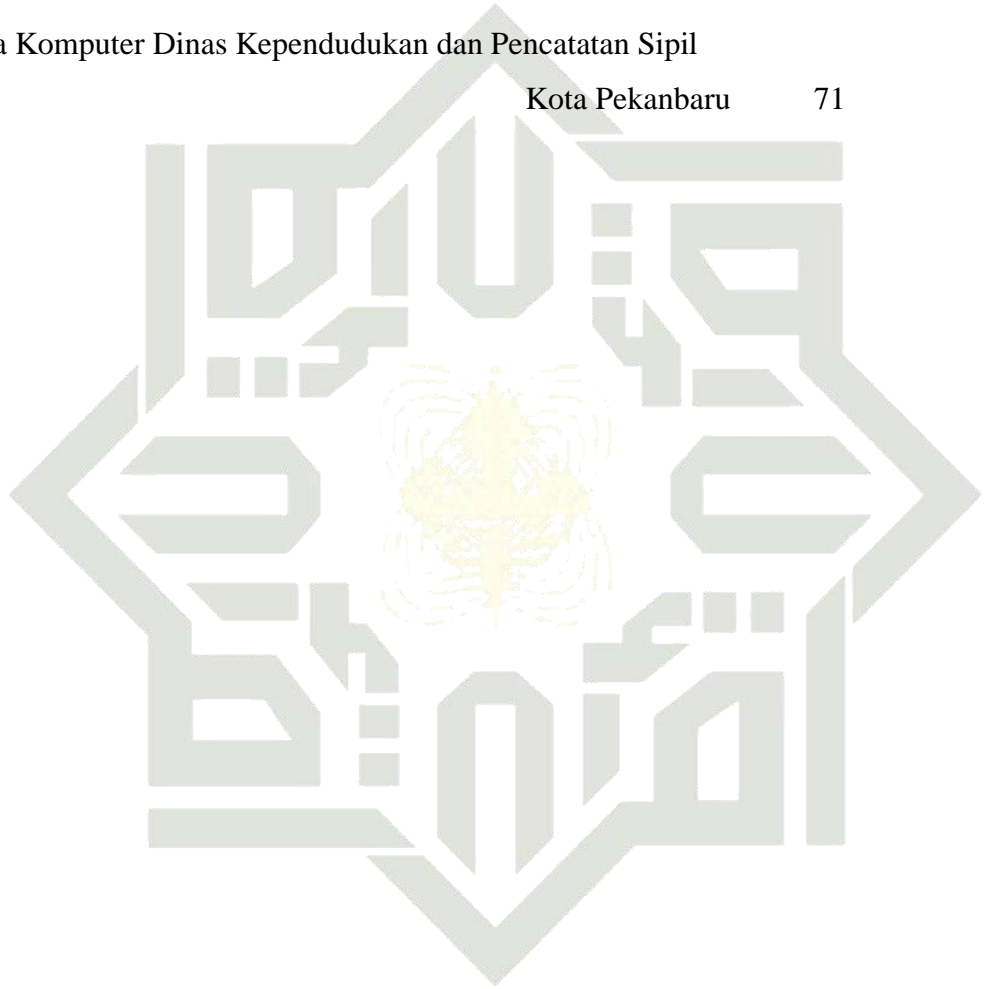
3.3	Jenis Dan Sumber Data	40
3.4	Teknik Pengumpulan Data	41
3.5	Teknik Analisis Data Kualitatif	41
3.6	Key Informan Peneliti	42
BAB IV GAMBARAN UMUM		44
4.1	Sejarah Kota Pekanbaru	44
4.2	Kondisi Demografi	47
4.3	Kondisi Geografis	48
4.4	Gambaran Umum Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru	50
4.5	Tugas Dan Fungsi Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru	55
4.5.1	Fungsi	55
4.5.2	Tugas	56
4.6	Struktur Organisasi Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru	70
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		72
5.1	Analisis Kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru	72
5.1.1	Kuantitas Pekerjaan	72
5.1.2	Kualitas Pekerjaan	76
5.1.3	Ketepatan Waktu	82
5.1.4	Kehadiran	87
5.1.5	Kemampuan Kerjasama	90
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN		93
6.1	Kesimpulan	93
6.2	Saran	94

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jenis Pelayanan dan Waktu Penyelesaian Berkas	6
Tabel 2.1	Variabel Penelitian.....	38
Tabel 3.1	Daftar Informan Wawancara.....	42
Tabel 4.1	Jumlah Penduduk kota Pekanbaru	47
Tabel 4.2	Data Komputer Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru	71

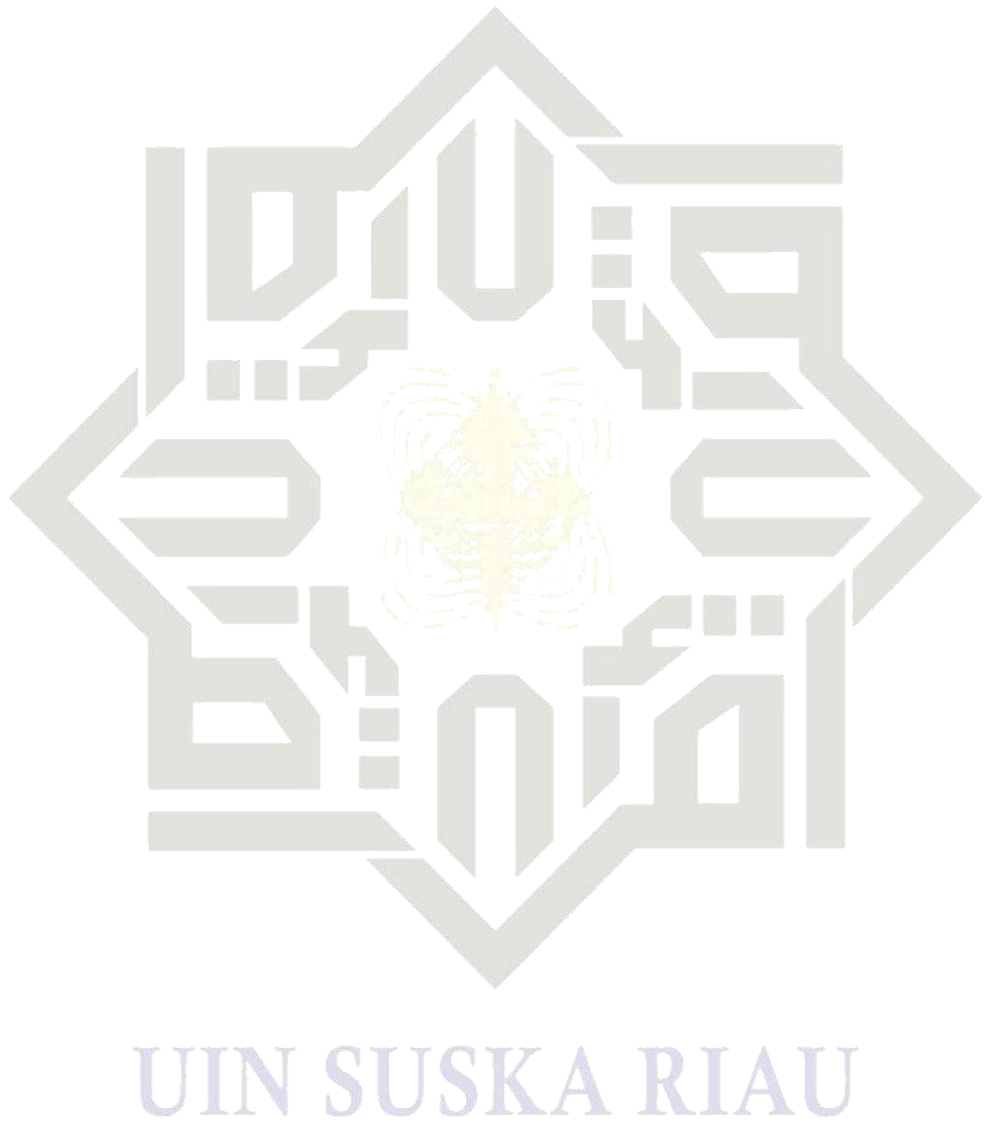


UIN SUSKA RIAU

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

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Skema Kerangka Berpikir.....	39
Gambar 4.1	Stuktur Organisasi Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru	70



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


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset penting dan berdampak langsung pada organisasi atau instansi. Sebuah instansi harus didukung sumber daya manusia yang cakap karena sumber daya manusia sangat berperan dalam menjalankan usaha atau kegiatan di dalam instansi tersebut. Untuk mencapai tujuannya, suatu organisasi harus memiliki individu-individu dengan kualitas yang sesuai, jelas tugas, wewenang, tanggung jawab hubungan dan tata kerjanya. Ini dapat diwujudkan melalui aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia yang secara ringkas dapat juga dikatakan sebagai upaya pendayagunaan sumber daya manusia. Pegawai merupakan bagian terpenting untuk menjadi tolak ukur keberhasilan pelaksanaan kegiatan dalam suatu lembaga atau instansi, dimana keberadaannya menempati posisi utama dan sangat strategis dalam konsultasi penyelenggaraan suatu kegiatan. Untuk mempelajari tingkat motivasi pegawai, dapat dikembangkan dari berbagai cara agar manusia bisa diintegrasikan secara.

Sebagai unsur aparatur pemerintah, pegawai sekaligus sebagai abdi negara dan abdi masyarakat mempunyai peranan yang sangat penting, yaitu sebagai pemikir, perencana, penggerak partisipasi masyarakat dalam proses pembangunan, menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dengan penuh kesetiaan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 serta sekaligus berperan sebagai pengendali dan pengawas pelaksanaan pembangunan itu sendiri. Dalam hal ini sangat jelas bahwa kedudukan dan peranan pegawai negeri sangat penting,



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

sebagai mana dikemukakan didalam Undang-Undang Kepegawaian No. 5 Tahun 2014 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian bahwa dalam rangka usaha mencapai tujuan nasional untuk mewujudkan masyarakat madani yang taat hukum, ber peradapan modern, demokratis, makmur, adil, dan bermoral tinggi, diperlukan Pegawai Negeri yang merupakan unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat yang menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata serta Peraturan Presiden nomor 11 tahun 2017 tentang manajemen pegawai negeri sipil.

Pada dasarnya kinerja menekankan apa yang dihasilkan dari fungsi-fungsi suatu pekerjaan atau apa yang keluar (*out-come*). Bila diperhatikan 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.

Kinerja pegawai adalah merupakan sejauh mana pegawai tersebut dapat melaksanakan tugas dengan baik dalam arti kata pelaksanaan tersebut sesuai dengan rencana, sehingga diperoleh hasil yang memuaskan untuk tercapainya kinerja dengan baik. Maka pegawai dituntut untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas yang mampu melaksanakan tugas sebagai aparatur pemerintah sesuai dengan tugas yang dibebankan. Oleh karena itu, agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus memiliki keinginan yang tinggi



untuk mengerjakan serta mengetahui pekerjaannya. Dengan kata lain kinerja individu dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja itu sendiri adalah perasaan individu terhadap pekerjaannya. 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.

Berdasarkan Undang-undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang pelayanan publik menyebutkan bahwa pelayanan publik adalah kegiatan atau serangkaian kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan bagi setiap warga negara dan penduduk atas barang/jasa, dan atau pelayanan administratif yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan publik. Sebagai sebuah lembaga, pelayanan publik berpijak pada prinsip-prinsip profesionalisme dan etika seperti akuntabilitas, efektifitas, efisiensi, integritas, netralitas, dan keadilan bagi semua penerima pelayanan. Sistem pemerintahan daerah sekarang ini sudah mulai diintegrasikan dalam suatu teknologi yang dapat dikendalikan dari pusat pemerintahan. Sebagai contoh adalah dengan adanya penerapan *electronic-government (e-government)* yang mulai diterapkan di Indonesia. Penerapan e-government di Indonesia, dibidani oleh adanya Instruksi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Presiden No. 3/2003 tentang Kebijakan dan Strategi Nasional pengembangan *e-government*.

Salah satu program yang mulai diterapkan sekarang ini oleh Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia adalah dengan memanfaatkan teknologi informasi dalam melakukan pelayanan kepada masyarakat adalah berupa penerapan program Kartu Tanda Penduduk Elektronik atau disebut juga e-KTP. e-KTP merupakan sistem kependudukan terbaru yang sudah diterapkan oleh pemerintah, hal ini sesuai dengan amanat Undang-Undang No. 23 Tahun 2006 tentang Administrasi Kependudukan, dimana pada pasal 101 huruf a, undang-undang tersebut dijelaskan bahwa memerintahkan kepada pemerintah untuk memberikan NIK kepada setiap penduduk paling lambat tahun 2011. Selain itu, undang-undang ini juga diperkuat dengan Peraturan Presiden No. 26 Tahun 2009 tentang Penerapan KTP berbasis NIK secara nasional.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil merupakan salah satu lembaga pemerintah yang mempunyai tugas dan fungsi untuk melaksanakan kewenangan desentralisasi di bidang administrasi kependudukan di Kota Pekanbaru. Pegawai di Dinas Pemerintah yang berstatus pegawai sipil dan pegawai kontrak, dituntut untuk bekerja secara efektif dan efisien dengan tujuan selain untuk memuaskan masyarakat, juga untuk memperbaiki citra para pegawai dimata masyarakat, karena dianggap sebagai pegawai yang tidak memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga kinerja organisasi dinilai kurang optimal. Program e-KTP dilatarbelakangi oleh sistem pembuatan KTP konvensional/nasional di Indonesia yang memungkinkan seseorang dapat memiliki lebih dari satu KTP. Hal ini disebabkan belum adanya basis data terpadu yang menghimpun data penduduk dari seluruh Indonesia.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Oleh karena itu, didorong oleh pelaksanaan pemerintahan elektronik (*e-Government*) serta untuk dapat meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat, Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia menerapkan suatu sistem informasi kependudukan yang berbasis teknologi yaitu Kartu Tanda Penduduk elektronik atau e-KTP. Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2006 tentang Administrasi Kependudukan, dijelaskan bahwa:

"Penduduk hanya diperbolehkan memiliki 1 (satu) KTP yang tercantum Nomor Induk Kependudukan (NIK). NIK merupakan identitas tunggal setiap penduduk dan berlaku seumur hidup". Nomor NIK yang ada di e-KTP nantinya akan dijadikan dasar dalam penerbitan Paspor, Surat Izin Mengemudi (SIM), Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP), Polis Asuransi, Sertifikat atas Hak Tanah dan penerbitan dokumen identitas lainnya. Program e-KTP diluncurkan oleh Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia pada bulan Februari 2011.

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 deskripsi pekerjaan, serta untuk keperluan yang berhubungan dengan masalah ketenagakerjaan lainnya. Sedangkan fenomena kinerja pegawai di lingkungan di dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil kota Pekanbaru belum seperti yang diharapkan, hal ini bisa dilihat dari pegawai yang kurang menanggapi prosedur yang sudah ditetapkan oleh Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil , sehingga masih banyaknya pengurusan berkas yang belum selesai dalam jangka waktu yang lama.

Hal ini juga diakibatkan ketidak sesuaian latar belakang pendidikan dengan pekerjaan yang dilakukan, ada pegawai yang berlatar belakang pendidikan SMA tetapi pekerjaannya mengarsip surat dan secara nyata dapat dilihat dari kondisi-kondisi yang ditemukan sebagai berikut : prosedur administrasi belum berjalan sebagaimana mestinya, kurangnya sosialisasi ke masyarakat tentang pengurusan e-ktip, kk dan akta lahir membuat kinerja pegawai tersebut belum optimal. Untuk meneliti permasalahan yang ada di dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Pekanbaru, tentu harus mempunyai ukuran yang jelas tentang penyelesain berkas tersebut. Adapun jenis pelayanan dan waktu penyelesain berkas di dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Pekanbaru sebagai berikut:

Tabel 1.1 Jenis Pelayanan dan Waktu Penyelesaian Berkas

No	Jenis Pelayanan	Waktu Penyelesaian Berkas	Biaya Administrasi
1	Penerbitan Kartu Keluarga (KK)	1 hari kerja	Gratis
2	Penerbitan Kartu Tanda Penduduk (KTP)	1 hari kerja	Gratis
3	Penerbitan Kartu Keluarga (KK) dan Kartu Tanda Penduduk (KTP) Orang Asing	1 hari kerja	Gratis
4	Penerbitan Surat Keterangan Tempat Tinggal (SKTT) Orang Asing	1 hari kerja	Gratis
5	Penerbitan Surat Keterangan Pindah (SKP)	1 hari kerja	Gratis
6	Penerbitan Surat Keterangan Datang (SKD)	1 hari kerja	Gratis
7	Penerbitan Pencatatan	1 hari kerja	Gratis
8	Penerbitan Pencatatan Perubahan Nama	1 hari kerja	Gratis
9	Penerbitan Akta Perceraian	1 hari kerja	Gratis
10	Penerbitan Akta Perkawinan	1 hari kerja	Gratis
11	Penerbitan Akta Kematian	1 hari kerja	Gratis
12	Penerbitan Akta Kelahiran	1 hari kerja	Gratis

Sumber: Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru 2021

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Waktu penyelesaian berkas di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru adalah 1 hari kerja, terhitung sejak berkas dinyatakan lengkap dan diberikan tanda terima oleh petugas pelayanan, hal ini sesuai dengan Standar Pelayanan (SP) yang telah ditetapkan oleh Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru. Namun hal tersebut belum sesuai dengan yang terjadi di lapangan ketika masyarakat membuat e-ktip, kk maupun akta lahir. Dalam pembuatan tersebut masyarakat perlu waktu berbulan-bulan untuk menunggu hasilnya dan belum sesuai dengan apa yang ada pada tabel 1.1 tersebut.

Adanya aturan baru tentang mengurus layanan di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru dengan pendaftaran online tentu membuat masalah di pengurusan layanan apakah hal tersebut memudahkan masyarakat dalam pengurusan layanan atau tidak. Masyarakat sulit mengakses pendaftarannya yang sebelumnya menggunakan system manual dikarenakan Kurangnya pemberitahuan dari dinas tersebut terhadap masyarakat tentang hal pendaftaratan online.

Penulis tertarik untuk meneliti tentang kinerja pegawai dalam penerapan layanan kependudukan terhadap masyarakat di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru. Berdasarkan latar belakang diatas, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan menetapkan judul

“Analisis Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka yang menjadi perumusan masalah dalam melakukan penelitian ini adalah:



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

Bagaimana kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Pekanbaru?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah:

Untuk mengetahui bagaimana kinerja pegawai di kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

- 1.4.1 Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi pengembangan Ilmu Administrasi Negara khususnya dalam menganalisa kinerja pegawai di Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Riau.
- 1.4.2 Memberikan masukan-masukan yang bermanfaat bagi Pemerintah Daerah serta instansi-instansi yang terkait Penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai referensi pustaka dan sebagai referensi bagi peneliti berikutnya

1.5 Sistematika Penulisan

Penelitian menyajikan laporan penelitian secara sistematis yang terdiri atas beberapa bab, dimana antara bab yang satu dengan bab yang lain saling berhubungan dan masing-masing bab membahas sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini peneliti mengemukakan latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

BAB II :

LANDASAN TEORI

BAB ini penulis akan menguraikan tentang teori-teori yang berkaitan dengan kinerja dan dilanjutkan dengan hipotesis serta variabel penelitian ini.

BAB III :

METODOLOGI PENELITIAN

BAB ini berisikan tentang lokasi penelitian, jenis dan sumber data, teknik dan pengumpulan data, populasi dan sampel serta analisis data.

BAB IV ;

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang gambaran umum lokasi penelitian meliputi visi dan misi serta tugas, pokok dan fungsi

BABV:

HASIL PENELITIAN

Bab ini berisikan uraian data yang diperoleh dari hasil penelitian beserta analisisnya

BAB VI ;

PENUTUP

Bab ini berisikan kesimpulan dan saran yang bermanfaat sehubungan dengan penelitian yang dilakukakan.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Konsep Kinerja

Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria tertentu yang telah ditetapkan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja merupakan penampilan hasil kerja baik secara kualitas dan. Kinerja tersebut dapat ditinjau dari beberapa dimensi yaitu :

1. Sebagai keluaran (*output*) yaitu melihat apa yang dihasilkan.
2. Adalah prosesnya, yaitu prosedur-prosedur yang telah ditempuh dinilai seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugasnya.
3. Adalah aspek konstektual, yaitu penilaian kerja yang dilihat dari kemampuannya. (dalam Arsyad, 2004 : 20)

Kinerja seorang pegawai akan baik jika pegawai mempunyai keahlian yang tinggi, keahlian untuk bekerja, adanya imbalan atau upah yang layak dan mempunyai harapan masa depan. (Prawirosentono, 1999). Menurut Viethzal (2004 : 309) kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan



dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan pelaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuannya.

Menurut Sudarmayanti (2003 : 147) kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, sesuai dengan moral dan etika. Sedangkan menurut Ruky (2004 : 33) kinerja (prestasi kerja) adalah kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil, yang dihubungkan dengan misi yang diemban oleh suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan yang diambil.

Prestasi kerja (kinerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasari atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu. Prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu, kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Hasibuan (2007 : 94).

Pengertian lain mengatakan bahwa kinerja merupakan gabungan dari 3 (tiga) faktor yang terdiri dari :

1. Pengetahuan, khususnya yang berhubungan dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dalam bekerja. Faktor ini mencakup jenis pendidikan serta pelatihan yang pernah diikuti dibidangnya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

Pengalaman, yakni : tidak sekedar berarti jumlah waktu atau lamanya dalam bekerja, tetapi berkenaan dengan substansi yang dikerjakan jika dilaksanakan dalam waktu yang cukup lama akan meningkatkan kemampuan dalam mengerjakan suatu bidang tertentu.

Kepribadian, berupa kondisi didalam diri seseorang dalam bekerjasama atau keterbukaan, ketekunan, kejujuran, motivasi kerja dan sikap terhadap pekerjaan.

Menurut Mangkunegara (2005 : 9) kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Mangkunegara (2005 : 141), kinerja pegawai tersebut dapat diukur dari:

1. Pengetahuan tentang pekerjaan
2. Kualitas kerja
3. Produktivitas
4. Adaptasi
5. Inisiatif dan pemecahan masalah
6. Kerjasama
7. Tanggungjawab
8. Kemampuan berkomunikasi dan berinteraksi

Menurut Hidayat Mustafid (2017 : 14) Kinerja merupakan tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja merujuk pada tingkat pencapaian karyawan atau organisasi terhadap persyaratan pekerjaan. Peningkatan kinerja Pegawai Negeri Sipil dapat dilakuakn dengan menerapkan aturan-aturan organisasi berdasarkan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

nilai-nilai dan norma yang menjadi karakter kehidupan seseorang yang terbentuk dari suatu proses interaksi dengan orang lain dalam organisasi. Aturan dan nilai tersebut dijadikan sebagai komitmen individu dalam satu organisasi. Nilai-nilai yang lahir dari budaya organisasi yang telah mengkristal pada diri seseorang atau sekelompok orang akan mendorong timbulnya spirit kerja yang berdampak terhadap kinerja seseorang dalam hal ini pegawai Aparatur Sipil Negara.

Menurut Sianipar (2000 : 5) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja dari fungsi kerja atau kegiatan tertentu selama satu periode waktu tertentu. Dalam Sedarmayanti (2003 : 152) mengartikan kinerja (*performance*) sebagai hasil kerja seseorang dan merupakan suatu proses manajemen dari suatu organisasi secara keseluruhan dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan secara konkrit dan dapat (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Ada beberapa kata kunci dari definisi kinerja tersebut yaitu :

1. Hasil kerja pekerja
2. Proses atau organisasi
3. Terbukti secara konkrit
4. Dapat diukur
5. Dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan

Dalam suatu organisasi memang diperlukan adanya penilaian kinerja. Organisasi pemerintahan pun mengutamakan penilaian kinerja sebagai tolak ukur seberapa jauh pegawai atau karyawan melaksanakan tugas untuk mencapai hasil kerja dari organisasi tersebut.

Rindah (2017 : 119) Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Sulawesi Tengah senantiasa taat dan hormat terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh pihak organisasi. Ketegasan dalam suatu organisasi dapat menjaga kedisiplinan pegawai dan juga membantu organisasi mencapai visi dan misinya secara prima serta ada semacam peraturan yang mengikat sehingga dalam bekerja para pegawai dalam organisasi betul-betul serius sehingga dapat membantu organisasi dalam mencapai kinerja yang prima. Sanksi yang tegas secara tidak langsung mendorong para pegawai dalam organisasi berusaha untuk mengerjakan setiap tugasnya dengan penuh tanggung jawab.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hasil pekerja para pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Tengah tepat pada sasaran dan tujuan organisasi dengan kata lain efektif dan tepat guna. Sebab setiap sasaran kerja yang terealisasikan dengan baik dapat mendukung pencapaian kinerja lebih prima dan dapat memberikan kepuasan terhadap pelayanan yang diterima oleh masyarakat. Efisiensi dan efektifitas organisasi dapat terwujud jika tanggung jawab dan wewenang berjalan dengan baik sehingga organisasi dalam melaksanakan setiap pekerjaan ataupun kegiatan berlandaskan pada tanggung jawab yang tinggi dan setiap individu akan memiliki kesadaran akan tanggung jawab tersebut. Dengan demikian organisasi dapat memberikan hasil kerja yang prima dengan merealisasikan setiap target kerja dengan persentase yang memuaskan.

Menurut Mangkunegara (1998 : 106) kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Kinerja individu ini akan tercapai apabila didukung oleh atribut

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

individu, upaya kerja (*work effort*), dan dukungan organisasi. Dengan kata lain, kinerja individu adalah hasil :

1. Atribut Individu, yang menentukan kapasitas untuk mengerjakan sesuatu. Atribut individu meliputi faktor individu (kemampuan dan keahlian, latar belakang serta demografi), dan faktor psikologis meliputi persepsi, *attitude* (sikap), *personality*, pembelajaran dan motivasi.
2. Upaya kerja (*work effort*), yang membentuk keinginan untuk mencapai sesuatu.
3. Dukungan organisasi, yang memberikan kesempatan untuk berbuat sesuatu. Dukungan ini meliputi sumber daya, kepemimpinan, lingkungan kerja, struktur organisasi dan *job design*.

Menurut Anwar P. Mangkunegara (2005 : 9) kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. M. Manulang (1998 : 106), mengemukakan kinerja pegawai atau produktivitas kerja dapat dilihat dari :

1. Kualitas hasil pekerjaan
2. Kuantitas hasil pekerjaan
3. Penyesuaian diri Kehadiran (absensi)

Untuk meningkat kinerja pegawai, berarti menuntut kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, guna untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan dalam organisasi. Disamping itu etos kerja dan disiplin dari pegawai sangat dituntut peningkatannya, sehingga waktu yang diberikan dalam melaksanakan pekerjaan bisa berjalan secara efektif.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

Menurut Ruky (2004 : 45) ada beberapa faktor untuk mengukur kinerja pegawai, yaitu :

1. Kemampuan pegawai
2. Disiplin pegawai
3. Pelayanan yang diberikan

Selanjutnya menurut Mahmudi (2005 : 7) pengukuran kinerja paling tidak harus mencakup tiga variabel yang dipertimbangkan, yaitu :

1. Perilaku (proses)
2. *Output* (produk langsung suatu aktivitas atau program), dan
3. *Outcome* (*Value Added* atau dampak aktivitas/program)

Perilaku, hasil, dan nilai tambah merupakan variabel yang tidak dapat dipisahkan dan saling tergantung satu sama lainnya. “ Pengukuran kinerja merupakan bagian dari fungsi pengendalian manajemen karena pengukuran kinerja dapat digunakan untuk melakukan pengendalian aktivitas. Setiap aktivitas harus terukur kinerjanya agar dapat diketahui tingkat efesiensinya dan efektivitasnya” Mahmudi (2005 : 64). Sasaran kinerja yang ditetapkan adalah spesifik dalam bidang proyek, proses, kegiatan rutin dan inti yang akan menjadi tanggung jawab pegawai (Foster, 2001 : 6). Sasaran kinerja adalah kinerja pegawai, sehingga diperoleh informasi yang akurat tentang kinerja tersebut, apakah memuaskan atau tidak. Unit-unit tingkat bawah mungkin telah menjadi sasaran yang mereka tetapkan, dan sebaliknya mereka yang dipuncak mungkin belum memenuhi sasaran.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Adapun pengertian tentang manajemen sumber daya manusia yang ditulis beberapa ahli manajemen yang pada dasarnya memiliki kesimpulan yang sama. Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu manajemen yang menitikberatkan perhatiannya terhadap masalah yang berhubungan dengan kepegawaian dalam sebuah organisasi. Untuk lebih memperjelas pengertian manajemen sumber daya manusia, berikut ini penulis mengemukakan pendapat para ahli : Edwin B. Filipo, menyatakan bahwa MSDM adalah Perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan, pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar terciptanya tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Pendapat lain menurut Hadari Nawawi (2003: 42), mengemukakan bahwa MSDM adalah proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi agar potensi fisik dan psikis yang dimiliki berfungsi maksimal bagi tercapainya tujuan perusahaan. Sedangkan Fustino Cardoso Gomes (2002: 23), memberikan pengertian yang berbeda, bahwa MSDM adalah suatu Gerakan penekanan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial yang perlu dikembangkan sedemikian rupa sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi dan bagi pengembangan dirinya.

Sedangkan menurut pendapat lain menurut M. Manulang (2004: 198), adalah sebagai berikut MSDM adalah seni dan ilmu pengadaan, pengembangan dan manfaat SDM sehingga tujuan perusahaan dapat direalisasikan secara daya guna dan kegairahan kerja. Manusia memerlukan organisasi dan sebaliknya

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

organisasi juga memerlukan manusia sebagai motor penggerak, tanpa manusia organisasi tidak berfungsi. Begitupun dengan potensi psikologis yang dimiliki seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya bersifat abstrak dan tidak jelas batasnya. Dari menurut pendapat beberapa ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa MSDM merupakan serangkaian kegiatan perekrutan, pengembangan, pemeliharaan, serta merupakan sebuah ilmu dan seni mengatur sebuah pemanfaatan sumber daya manusia yang dikelola secara profesional guna mencapai tujuan individu maupun organisasi secara terprogram dan terpadu serta dilaksanakan secara efektif dan efisien agar menghasilkan sumber daya manusia yang produktif dan berkualitas serta mempunyai etos kerja dan loyalitas yang tinggi.

2.2.1 Manfaat Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah proses pengukuran kinerja seseorang. Penilaian kinerja merupakan pengawasan terhadap kualitas personal. Penilaian kinerja (*performance appraisal*) pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci ganda mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program penilaian prestasi kerja. Berarti organisasi telah memanfaatkan secara baik atas SDM (sumber daya manusia) yang ada dalam organisasi (dalam Sulistyani dan Rosidah, 2000 : 223-224).

Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil bertujuan untuk menilai prestasi dan kinerja Pegawai Negeri Sipil dengan obyektif berdasar sasaran yang telah ditetapkan di awal penyusunan SKP oleh masing-masing Pegawai Negeri Sipil. Peraturan Pemerintah ini merupakan penyempurna dari Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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



tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil yang dianggap tidak sesuai lagi dengan perkembangan keadaan dan kebutuhan hukum. Peraturan Pemerintah ini mensyaratkan setiap Pegawai Negeri Sipil wajib menyusun SKP berdasarkan rencana kerja tahunan instansi. SKP itu memuat kegiatan tugas jabatan dan target yang harus dicapai dalam kurun waktu penilaian yang bersifat nyata dan dapat diukur.

Dalam Peraturan Pemerintah ini juga disebutkan, bahwa Pegawai Negeri Sipil yang tidak menyusun SKP dijatuhi hukuman disiplin sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang mengatur mengenai disiplin Pegawai Negeri Sipil. SKP yang berisi rencana kerja berdasar tugas jabatan, angka kredit dan target kinerja nyata dan terukur dalam kurun waktu penilaian yang akan dicapai oleh seorang PNS mempunyai bobot nilai 60%. Sedangkan sebesar 40% merupakan nilai perilaku, sikap, atau tindakan yang dilakukan oleh seorang PNS. Dalam PP juga disebutkan, bahwa PNS yang tidak menyusun SKP dijatuhi hukuman disiplin sesuai dengan ketentuan perundang-undangan tentang disiplin PNS.

Menurut Handoko (2001) penilaian kinerja adalah “ proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai kinerja karyawan “. Penilaian kinerja pada umumnya mencakup aspek kuantitatif maupun kualitatif dari kinerja pelaksanaan pekerjaan. Dalam melaksanakan kegiatan dan hubungan kerja yang baik diperlukan pembinaan agar dalam pelaksanaan pekerjaan tidak terjadi banyak kesalahan dan dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan. Dalam kehidupan suatu organisasi ada beberapa tentang perilaku manusia sebagai sumber

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

daya manusia, yang mendasari pentingnya penilaian kinerja. Menurut

Notoadmodjo (2003 : 141) asumsi tersebut antara lain :

1. Setiap orang ingin memiliki peluang untuk mengembangkan kemampuan kerjanya sampai tingkat yang maksimal.
2. Setiap orang ingin mendapatkan penghargaan apabila ia dinilai melaksanakan tugas dengan baik.
3. Setiap orang ingin mengetahui secara pasti tangga karier yang akan diraihinya apabila dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.
4. Setiap orang ingin mendapatkan perlakuan yang objektif dan penilaian atas dasar kinerjanya.
5. Setiap orang bersedia menerima tanggung jawab yang lebih besar.
6. Setiap orang pada umumnya tidak hanya melakukan kegiatan yang sifatnya rutin.

Penilaian menurut Siagian (2002 : 168) merupakan proses dimana organisasi berupaya memperoleh informasi yang seakurat mungkin tentang kinerja para anggotanya. Penilaian kinerja harus dilakukan dengan baik karena sangat bermanfaat bagi organisasi secara keseluruhan bagi para atasan dan juga bagi para pegawai/karyawan yang bersangkutan.

Notoadmodjo (2003 : 143-145), mengatakan bahwa penilaian yang baik harus memberikan gambaran yang akurat tentang yang diukur. Artinya penilaian tersebut benar-benar menilai prestasi pekerjaan pegawai atau karyawan yang dinilai meliputi :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

Penilaian harus mempunyai hubungan dengan pekerjaan (*job related*). Artinya system penilaian itu benar-benar menilai prilaku/kerja yang mendukung kegiatan organisasi dimana karyawan itu bekerja.

Adanya standar pelaksanaan kerja (*performance standart*). Standar pelaksanaan adalah yang dipakai untuk menilai prestasi kerja tersebut.

Praktis, system penilaian yang praktis, mudah dipahami dan dimengerti serta digunakan, baik oleh penilai maupun karyawan atau pegawai.

Manfaat penilaian kinerja menurut Sondang P. Siagian (1995 : 227)

adalah :

1. Perbaikan prestasi kerja
2. Penyesuaian kinerja
3. Keputusan penempatan
4. Kebutuhan latihan dan pengembangan
5. Perencanaan dan pengembangan karir
6. Memperbaiki penyimpangan proses *staffing*
7. Mengurangi ketidakakuratan informasi
8. Memperbaiki kesalahan desain pekerjaan
9. Kesempatan kerja yang adil
10. Membantu menghadapi tantangan eksternal

Selanjutnya secara terperinci prosedur penilaian menurut Sulistiyani dan

Keputusan dibidang kepegawaian berdasarkan system-system penilaian kinerja yang formal dan standar.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Proses penilaian hendaknya seragam untuk semua pegawai dalam suatu pegawai.

Standar penilaian dikomunikasikan kepada pegawai.

Pegawai harus dapat melihat hasil penilaian.

Pegawai harus diberi kesempatan untuk tidak menyetujuinya.

Panitia diberi petunjuk bagaimana melakukan penilaian secara tepat dan sistematis.

Pembuat keputusan kepegawaian diberi informasi tentang hasil-hasil penelitian.

Tujuan dari penilaian kinerja menurut Sulistiyani dan Rosidah (2003 :224-225) adalah:

1. Untuk mengetahui tujuan dan sasaran manajemen pegawai
2. Memotivasi pegawai untuk memperbaiki kinerjanya
3. Mendistribusikan reward dari organisasi yang dapat berupa pertambahan gaji atau upah dan promosinya yang adil
4. Mengadakan penelitian manajemen personalia

Notomodjo (2003 : 142-143) mengatakan manfaat dan penilaian kinerja adalah sebagai berikut :

1. Peningkatan kinerja
2. Kesempatan kerja yang adil
3. Kebutuhan penilaian pekerjaan
4. Penyesuaian kompensasi
5. Keputusan promosi dan demosi



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

Shale Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Kesalahan desain

Penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi

Dari pendapat diatas dapat dianalisa bahwa didalam suatu organisasi sangat diperlukan adanya penilaian kinerja terhadap pegawai, supaya dapat memberikan manfaat dan tujuan yang bisa dilihat seberapa baik hasil kerja yang dilakukan seorang pegawai.

2.3 Indikator Pengukuran Kinerja ASN

Pengukuran kinerja pegawai penting dilakukan oleh instansi pelayanan publik (Pasolong, 2010). Maka dengan mengetahui kelemahan dan kelebihan, hambatan serta dorongan, atau berbagai faktor sukses bagi kinerja pegawai serta bagi institusinya maka terbukalah jalan menuju profesionalisasi, yaitu memperbaiki kesalahan-kesalahan yang telah dilakukan selama ini. Seorang pimpinan bertugas untuk membangun tim kerja yang secara efisien dan secara efektif mencapai tujuan, sasaran-sasaran, dan target organisasional. Sementara menjalankan strategi agar tujuan dan sasaran tercapai serta bekerja sesuai arahan, itu menjadi tugas seorang pegawai (Silalahi, 2013).

Untuk memudahkan penilaian kinerja pegawai, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas (Bangun, 2012). Suatu pekerjaan dapat diukur melalui 5 dimensi, yaitu :

1. Kuantitas pekerjaan. Hal ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Melakukan pekerjaan sesuai dengan target output yang harus dihasilkan perorang per satu jam kerja. Melakukan pekerjaan sesuai dengan jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Kualitas pekerjaan. Setiap pegawai dalam organisasi harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Melakukan pekerjaan sesuai dengan standar operasional prosedur.

Ketepatan waktu. Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Memanfaatkan waktu pengerjaan secara optimal untuk menghasilkan output yang diharapkan oleh organisasi.

4. Kehadiran suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran pegawai dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Datang tepat waktu. Melakukan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan.
5. Kemampuan kerja sama. Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu pegawai saja, untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang pegawai atau lebih. Kinerja pegawai dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya. Membantu pimpinan dengan memberikan saran untuk peningkatan kinerja bagi organisasi. Menghargai rekan kerja satu sama lain. Bekerja sama dengan rekan kerja secara baik.

2.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja merupakan suatu konstruksi multidimensional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Ruky (2001 : 8) menjelaskan beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain :



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Motivasi pegawai

Suatu usaha untuk mendorong pegawai agar bekerja sesuai dengan yang diharapkan. Harapan organisasi terhadap pekerjaan pegawai adalah bagaimana pegawai bisa menunjukkan prestasi kerjanya yang paling maksimal. Manusia sebagai tenaga kerja yang tidak bisa bergerak begitu saja. Mereka harus didorong atau diarahkan misalnya dengan jalan memuaskan segala kebutuhan *materialistic* (menaikan gaji pegawai atau memberikan imbalan) maupun *non materil* (*memberi semangat atau menyediakan segala yang dibutuhkan untuk terlaksana dengan baik suatu pekerjaan*). Dengan memotivasi pegawai untuk dapat mendorong tenaga kerja untuk supaya lebih giat bekerja, sehingga kinerja pegawai meningkat.

2. Sarana dan prasarana

Lingkungan kerja dari para pegawai mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap operasional organisasi. Dengan demikian segala sesuatu yang ada di sekitar para pegawai dapat mempengaruhi diri mereka dalam melakukan tugas-tugas yang di berikan kepada mereka. Misalnya kebersihan, penerangan, warna dan keamanan dan faktor yang perlu diperhatikan dalam organisasi yaitu kesehatan keselamatan kerja kemudian sarana pendukung.

Kemampuan sumber daya manusia

Payaman Simanjuntak (2005 : 10) menjelaskan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi beberapa faktor, dikelompokan menjadi 3 (tiga) faktor yaitu:



Kompetensi individu, yaitu kemampuan dan keterampilan melakukan kerja yang mana kemampuan dan keterampilan seseorang dipengaruhi oleh kebugaran fisik, pendidikan, akumulasi pelatihan dan pengalaman kerja.

Dukungan Organisasi, yaitu setiap orang tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian penyediaan sarana dan prasarana kerja, pemilihan teknologi dan pengamanan lingkungan kerja termasuk kondisi dan syarat kerja.

Dukungan manajemen, yaitu kinerja suatu organisasi atau individu sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pimpinan, baik dengan cara membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerjaan dan memberikan motivasi dan memobilisasi seluruh karyawan agar bekerja secara optimal.

Menurut Ruky (2006 : 8) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

pegawai yaitu :

Memotivasi pegawai atau karyawan, dalam hal memotivasi pegawai bertujuan untuk meningkatkan kinerja semua agar bersemangat dalam mencapai hasil sebagaimana yang diharapkan. Dengan adanya motivasi para pegawai mempunyai dorongan bekerja dengan erat karena adanya perhatian yang baik terhadap kebutuhan dan keinginan mereka yang mana dalam suatu organisasi tergantung pada tinggi rendahnya taraf perealisasi dari tujuan perseorangan dalam melakukan kesiapan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sintang Syarif Kasim Riau

Sarana dan prasarana, lingkungan kerja dari para pegawai pengaruh yang sangat besar terhadap operasional organisasi, dengan demikian suatu yang ada disekitar para pegawai dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Selanjutnya kebersihan, keamanan dan kesalahan kerja merupakan hal-hal yang harus diperhatikan oleh suatu organisasi.

3. Kemampuan SDM, kemampuan SDM yang tinggi dapat mendorong kinerja yang diinginkan.

4. Kuantitasn bahan baku dan bahan pembantu, prosedur pengadaan bahan baku juga akan berpengaruh terhadap tingkat efesiensi dan produktivitas. Gejala itu terlihat apabila terdapat hambatan dalam melakukan pekerjaan.

5. Proses kerja atau Metode kerja, dimaksudkan proses kerja atau metode kerja adalah cara kerja sebuah tim akan melakukan penelitian terhadap kerja yang digunakan dan proses yang dijalankan. Pemahaman terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas ini sangatlah penting, karena hal tersebut kemudian dapat membuat personalia mampu memilih faktor-faktor peningkatan produktivitas kinerja yang sesuai dengan situasi tertentu.

Jacqueline, dkk (2018 : 11-24) Tunjangan kinerja mempunyai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Minahasa, hasil penelitian menunjukkan dengan adanya tunjangan kinerja pegawai akan termotivasi bekerja dengan maksimal sehingga berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Minahasa.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Mahmud Halim (2016 : 65) berdasarkan hasil penelitian, Besarnya pengaruh motivasi secara simultan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Mamuju Utara ditentukan oleh kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri, dengan besar pengaruh 63,6% dan tingkat hubungan yang kuat. Besarnya pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Mamuju Utara ditentukan oleh pengaruh kebutuhan fisiologis terhadap kinerja, pengaruh kebutuhan keamanan terhadap kinerja, pengaruh kebutuhan sosial terhadap kinerja, pengaruh kebutuhan penghargaan terhadap kinerja, dan pengaruh kebutuhan aktualisasi diri terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil dari peneliti Heny Sidanti (2015 ; 53) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menunjukkan bahwa faktor Disiplin kerja, dan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pada Pegawai Negeri sipil Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. Faktor Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri sipil Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. Ini dibuktikan dari hasil perhitungan SPSS bahwa hitung lebih rendah dari table. Variabel Disiplin kerja mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja Pegawai Negeri sipil Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. Sehingga dengan adanya disiplin kerja maka kinerja karyawan dapat meningkat. Lingkungan kerja, Disiplin kerja, Motivasi kerja secara bersama-sama dan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

2.5 Konsep Pelayanan Publik

Pelayanan publik yang profesional, artinya pelayanan publik yang dicirikan oleh adanya akuntabilitas dan responsibilitas dari pemberi layanan (aparatur pemerintah). Dengan ciri-ciri sebagai berikut:

- 1) Efektif, lebih mengutamakan pada pencapaian apa yang menjadi tujuan dan sasaran.
- 2) Sederhana, mengandung arti prosedur/tata cara pelayanan:
 - a. Diselenggarakan secara mudah, cepat, tepat, tidak berbelit-belit, mudah dipahami dan mudah dilaksanakan oleh masyarakat yang meminta pelayanan;
 - b. Kejelasan dan kepastian (transparan), mengandung arti adanya kejelasan dan kepastian mengenai :
 1. Prosedur/tata cara pelayanan;
 2. Persyaratan pelayanan, baik persyaratan teknis maupun persyaratan administratif;
- 3) Unit kerja dan atau pejabat yang berwenang dan bertanggung jawab dalam memberikan pelayanan;
- 4) Rincian biaya/tarif pelayanan dan tata cara pembayarannya;
- 5) Jadwal waktu penyelesaian pelayanan.

2.5.1 Keterbukaan

Mengandung arti prosedur/tata cara persyaratan, satuan kerja/pejabat penanggungjawab pemberi pelayanan, waktu penyelesaian, rincian waktu/tarif serta hal-hal lain yang berkaitan dengan proses pelayanan wajib diinformasikan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

secara terbuka agar mudah diketahui dan dipahami oleh masyarakat, baik diminta maupun tidak diminta;

2.5.2 Efisiensi

- 1) Persyaratan pelayanan hanya dibatasi pada hal-hal berkaitan langsung dengan pencapaian sasaran pelayanan dengan tetap memperhatikan keterpaduan antara persyaratan dengan produk pelayanan yang berkaitan
- 2). Dicegah adanya pengulangan pemenuhan persyaratan, dalam hal proses pelayanan masyarakat yang bersangkutan mempersyaratkan adanya kelengkapan persyaratan dari satuan kerja/instansi pemerintah lain yang terkait.
- 3). Ketepatan waktu, kriteria ini mengandung arti pelaksanaan pelayanan masyarakat dapat diselesaikan dalam kurun waktu yang telah ditentukan;
- 4). Responsif, lebih mengarah pada daya tanggap dan cepat menanggapi apa yang menjadi masalah, kebutuhan dan aspirasi masyarakat yang dilayani;
- 5). Adaptif, cepat menyesuaikan terhadap apa yang menjadi tuntutan, keinginan dan aspirasi masyarakat yang dilayani yang senantiasa mengalami tumbuh kembang.

2.5.3 Karakteristik Pelayanan Publik

Ada 5 (lima) karakteristik yang dapat dipakai untuk membedakan jenis-jenis penyelenggaraan pelayanan publik tersebut, yaitu:

1. Adaptabilitas layanan. Ini berarti derajat perubahan layanan sesuai dengan tuntutan perubahan yang diminta oleh pengguna.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Posisi tawar pengguna/klien. Semakin tinggi posisi tawar pengguna/ klien, maka akan semakin tinggi pula peluang pengguna untuk meminta pelayanan yang lebih baik.

Tipe pasar. Karakteristik ini menggambarkan jumlah penyelenggara pelayanan yang ada, dan hubungannya dengan pengguna/klien.

Locus kontrol. Karakteristik ini menjelaskan siapa yang memegang control atas transaksi, apakah pengguna ataukah penyelenggara pelayanan.

Sifat pelayanan. Hal ini menunjukkan kepentingan pengguna atau penyelenggara pelayanan yang lebih dominan.

Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 mengamanatkan bahwa tujuan didirikan Negara Republik Indonesia, antara lain adalah untuk memajukan “kesejahteraan umum” dan “mencerdaskan kehidupan bangsa”. Amanat tersebut mengandung makna negara berkewajiban memenuhi kebutuhan setiap warga negara melalui suatu sistem pemerintahan yang mendukung terciptanya penyelenggaraan pelayanan publik yang berkualitas dalam rangka memenuhi kebutuhan dasar dan hak sipil setiap warga negara atas barang publik, jasa publik, dan pelayanan administratif.

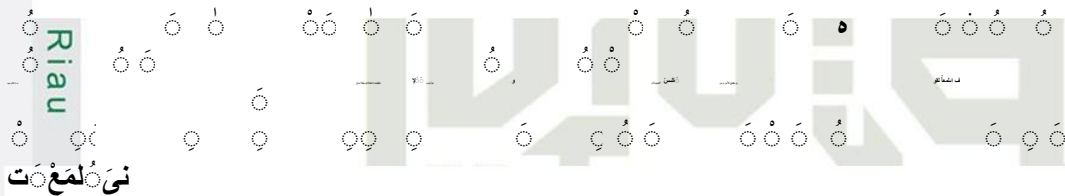
2.6 Konsep Kinerja Pegawai Dalam Islam

Motivasi dapat meningkatkan produktifitas dan kinerja pegawai. Kadang kala seorang pegawai ada merasakan jenuh dalam bekerja, malas dan rasa bosan. Hal ini dapat dilihat dari tingkat kehadiran yang menurun, kurangnya produktifitas, tingkat pelayanan yang kurang memuaskan, banyaknya para pegawai yang berhenti bekerja. Dalam islam, kinerja sangat dijunjung tinggi.



Umat islam diharapkan memiliki kinerja yang baik sehingga dapat meningkatkan kualitas hidup mereka sendiri dan juga perusahaan dimana ia bekerja. Kinerja dalam islam juga diketahui dari tingkat kerja yang dilakukan oleh karyawan yakni:

1. Kerja sebagai kerja, tanpa visi dan hanya menjalani hidup
2. Kerja sebagai upaya untuk mendapatkan laba atau gaji semata
3. Kerja sebagai ibadah



Artinya : Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan. (QS.At Taubah:105)

Kemuliaan seorang manusia itu bergantung kepada apa yang dilakukannya. Dengan itu , suatu amalan atau pekerjaan yang mendekati seseorang kepada Allah sangat penting serta patut untuk diberi perhatian. Amalan atau pekerjaan yang demikian selain memperoleh keberkahan serta kesenangan dunia, juga ada yang lebih penting yaitu merupakan jalan dalam menentukan tahap kehidupan seseorang di akhirat kelak, apakah masuk golongan ahli surga atau sebaliknya. Istilah „kerja“ dalam Islam bukanlah semata-mata merujuk kepada mencari rezeki untuk menghidupi diri dan keluarga dengan menghabiskan waktu siang maupun malam, dari pagi hingga sore, terus menerus tidak kenal lelah, tetapi kerja mencakup segala bentuk amalan atau pekerjaan yang mempunyai unsur kebaikan dan keberkahan bagi diri, keluarga dan masyarakat

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

sekelilingnya serta negara.



© Hak Cipta milik UIN Suska Riau
 Status Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
 Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Islam menempatkan kerja atau amal sebagai kewajiban setiap muslim. Kerja bukan sekedar upaya mendapatkan rezeki yang halal guna memenuhi kebutuhan hidup, tetapi mengandung makna ibadah seorang hamba kepada Allah, menuju sukses di akhirat kelak. Oleh sebab itu, muslim mesti menjadikan kerja sebagai kesadaran spiritualnya. Dengan semangat ini, setiap muslim akan berupaya maksimal dalam melakukan pekerjaannya. Ia berusaha menyelesaikan setiap tugas dan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya dan berusaha pula agar setiap hasil kerjanya menghasilkan kualitas yang baik dan memuaskan. Dengan kata lain, ia akan menjadi orang yang terbaik dalam setiap bidang yang ditekuninya.

2.7 Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu dalam penelitian ini digunakan sebagai dasar untuk mendapatkan gambaran dalam menyusun kerangka berpikir penelitian. Selain itu, untuk mengetahui persamaan dan perbedaan dari beberapa penelitian yang ada serta kajian yang dapat mengembangkan penelitian yang akan dilaksanakan.

Yohanes Susanto (2019) meneliti tentang “Pengaruh Kompetensi, Komitmen Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Lubuklinggau”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi tidak berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Lubuklinggau, pengaruh kompetensi tersebut di dukung oleh Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Lubuklinggau memiliki kepercayaan yang tinggi di dalam



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

mengerjakan pekerjaan . Komitmen berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Lubuklinggau hal ini didukung oleh bahwa Kerugian Negara atas pengeluaran daerah di tanggung oleh Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Lubuklinggau akan melakukan yang terbaik karena merasa bahagia bekerja pada instansi tersebut. Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Lubuklinggau di dukung oleh Pegawai memiliki keterampilan konseptual berkaitan dengan bidang tugas yang dibebankan kepada pegawai.

Rindah (2017) meneliti tentang " Analisis Kinerja Aparat Sipil Negara (Asn) Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah". Hasil penelitian disimpulkan bahwa hasil pekerja para pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Tengah tepat pada sasaran dan tujuan organisasi dengan kata lain efektif dan tepat guna. Sebab setiap sasaran kerja yang terealisasikan dengan baik dapat mendukung pencapaian kinerja lebih prima dan dapat memberikan kepuasan terhadap pelayanan yang diterima oleh masyarakat.

Selviana dkk, (2018) meneliti tentang "Kualitas Pelayanan Publik Bidang Administrasi Tentang Pengurusan Kartu Tanda Penduduk Elektronik (E-Ktp) Di Kecamatan Ampana Kota". Hasil penelitian Dalam aspek kehandalan (*reliability*), dari hasil penelitian terungkap bahwa masyarakat Kecamatan Ampana Kota merasa puas dengan pelayanan yang di berikan Bagian Pelayanan Umum Kecamatan Ampana Kota. Aspek *reliability* (kehandalan) mengenai kehandalan dalam menangani setiap keluhan masyarakat, handal dalam segi waktu dan ketepatan proses pelayanan. Aspek daya tanggap (*responsiveness*) pegawai dalam



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

hal membantu masyarakat yang membutuhkan. Aspek jaminan (*Assurance*) khususnya keamanan di Kantor Kecamatan Ampana Kota Kabupaten Tojo Una Una sudah menunjukkan upaya meningkatkan kualitas pelayanannya terkait memberikan rasa aman bagi masyarakat yaitu dengan menempatkan tukang parkir yang ikut mengamankan keadaan di parkir.

Kemudian ada barang yang tertinggal di ruang pelayanan akan disimpan oleh petugas sampai pemiliknya mengambil. Aspek empati (*empathy*), yang diberikan pihak Kecamatan Ampana Kota yaitu dengan memberikan kesan yang menyenangkan. Hal itu dapat terlihat dari sikap petugas yang menerangkan dengan sejelas jelasnya mengenai prosedur pelayanan dan menerima kritik maupun saran dengan sepenuh hati sebagai interopeksi untuk layanan yang lebih baik. Adapun mengenai kendala dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik di Kecamatan Ampana Kota Melaksanakan tugasnya sebagai pelayanan umum, Kecamatan Ampana Kota menghadapi beberapa permasalahan dalam proses penyelenggaraan pelayanan publiknya yaitu Sumber Daya Aparatur.

Riki Kurniawan (2017) meneliti tentang “ Analisis Kinerja Pegawai Pada Bidang Pelayanan Dan Informasi Di Badan Penanaman Modal Dan Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Siak” hasil penelitian tersebut pada indicator Kuantitas, Kualitas dan Waktu disimpulkan bahwa semua tugas yang dibebankan kepada pegawai dapat diselesaikan dengan baik dan memuaskan. Hal ini dikarenakan, semua pegawai bidang pelayanan dan informasi telah mampu untuk mengerjakan setiap tugas yang dibebankan kepadanya. ketelitian pegawai dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sangat teliti dan tepat waktu. Hal ini dikarenakan, semua pegawai bidang pelayanan dan informasi bertanggung



© Hak Cipta milik UIN Suska Riau
 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
 Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

jawab atas setiap hasil kerja yang dicapainya. Pada indikator biaya disimpulkan bahwa tanggapan dari responden pada indikator biaya telah sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan. Faktor penghambat yang mempengaruhi kinerja pegawai a. Faktor kemampuan b. Faktor motivasi c. Faktor internal pegawai d. Faktor lingkungan eksternal organisasi.

Secara umum dapat dikatakan sudah baik. Namun terdapat beberapa kekurangan pada beberapa aspek yang perlu di tingkatkan. Terdapat pula beberapa kekurangan dalam sistem penilaian berdasarkan PP No. 46 Tahun 2011 seperti pada aspek penilaian yang tidak mempunyai kriteria yang jelas dalam mengukur dalam aspek tersebut bersifat sangat subjektif karena hanya dinilai oleh atasan saja dan tidak melibatkan unsur-unsur lain yang terkait. Lebih lanjut penilaian ini hanya mengukur kinerja secara individual dan bukan kinerja secara tim sedangkan pada saat ini pekerjaan lebih banyak dibebankan pada kerjasama tim, bukan pada individu semata.

Al Juffri (2018) meneliti tentang “Analisis Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Karimun” hasil penelitian menunjukkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Pendidikan Kab. Karimun yang terdiri dari 8 indikator yaitu Pengetahuan Tentang Pekerjaan, Kualitas Kerja, Produktivitas, Adaptasi, Inisiatif dan Pemecahan Masalah, Kerjasama, Tanggungjawab dan Kemampuan dalam Berkomunikasi dan Berinteraksi. Jadi, berdasarkan kriteria penilaian yang ditetapkan maka dapat disimpulkan bahwa Analisis Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru tergolong cukup baik.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

2.8 Defenisi Konsep

Adapun defenisi konsep dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Kinerja adalah hasil yang dilakukan dengan usaha dan kemampuan yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang didalam suatu instansi/organisasi.

Pegawai yang dimaksud disini adalah Pegawai Aparatur Sipil Negara

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru.

Kinerja pegawai adalah prestasi kerja (baik atau buruk) yang diberikan pegawai kepada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru selama menjalankan pekerjaan.

4. Penilaian kinerja adalah proses pengukuran kinerja atau mengevaluasi hasil kerja seseorang. Penilaian kinerja pada umumnya mencakup aspek kuantitatif maupun kualitatif dari kinerja pelaksanaan pekerjaannya.

2.9 Konsep Operasional

Konsep operasional merupakan suatu penelitian yang memberitahuakan bagaimana caranya mengukur suatu variable, sehingga melalui pengukuran ini dapat diketahui indikator-indikator apa saja sebagai pendukung untuk Analisa dari variable-variabel tersebut.

2.10 Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Sub Indikator
Kinerja Aparatur Sipil Negara	1. Kuantitas Pekerjaan	1. Pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan 2. Melakukan pekerjaan sesuai dengan target output yang harus dihasilkan perorang per satu jam kerja. 3. Melakukan pekerjaan sesuai dengan jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.
	2. Kualitas Pekerjaan	1. Setiap pegawai harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. 2. Melakukan pekerjaan sesuai dengan standar operasional prosedur
	3. Ketepatan waktu	1. Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. 2. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan deadline yang telah ditentukan. 3. Memanfaatkan waktu pengerjaan secara optimal untuk menghasilkan output yang diharapkan.
	4. Kehadiran	1. kehadiran pegawai dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. 2. Datang tepat waktu. 3. Melakukan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan.
	5. Kemampuan Kerjasama	1. Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu pegawai saja, untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang pegawai atau lebih. 2. Membantu atasan dengan memberikan saran untuk peningkatan kinerja 3. Menghargai rekan kerja satu sama lain dan bekerja sama dengan rekan kerja secara baik

Sumber: Teori Bangun (2012)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.11 Kerangka Berpikir

Uma Sekaran dalam Sugiono (2007:65) mengemukakan bahwa kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Kerangka pemikiran bertujuan untuk memberikan gambaran lebih jelas tentang variable penelitian dan indikator-indikator yang menentukannya. Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah:

Kinerja

1. Kuantitas Pekerjaan
2. Kualitas Pekerjaan
3. Ketepatan Waktu
4. Kehadiran
5. Kemampuan Kerjasama

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis penelitian

Jenis Penelitian ini adalah penelitian Kualitatif yaitu suatu proses pemecahan masalah yang di selidiki dengan menggambarkan objek penelitian secara jelas dan lebih mendetail (Konfrenhensip), serta untuk menarik generalisasi yang menjelaskan variabel yang menyebabkan suatu gejala atau kenyataan sosial. Penelitian Kualitatif bertujuan untuk memperoleh informasi-informasi keadaan saat ini dan kaitanya dengan variabel-variabel yang ada pada penelitian ini.

3.2 Lokasi penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru. Pemilihan lokasi penelitian ini berdasarkan pertimbangan penulis ingin mengetahui Bagaimana Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data primer

Yaitu data yang diperoleh dari responden dengan menggunakan kuesioner, wawancara dan observasi. Data ini meliputi data atau informasi tentang kinerja pegawai dan tanggapan Responden terhadap kinerja pegawai dalam meningkatkan kerja pegawai.



Data sekunder

Yaitu data yang diperoleh dari Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Pekanbaru yang berupa : Struktur organisasi, pendidikan pegawai, jumlah pegawai, dan rincian tugas pokok serta fungsi pegawai.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

Yaitu dengan melakukan pengamatan secara langsung pada objek yang menjadi sampel penelitian tersebut, tujuannya untuk mendapatkan data yang mendukung permasalahan.

2. Wawancara

Yaitu melakukan tanya jawab langsung pada responden yang dijadikan sampel.

3.5 Teknik Analisis Data Kualitatif

Analisa yang dilakukan penulis dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan cara Deskriptif kualitatif (menggambarkan dan memaparkan) kinerja aparatur sipil negara di kantor dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota Pekanbaru. Setelah data yang diperlukan diperoleh, maka kemudian data tersebut akan diolah secara kualitatif. Selanjutnya data tersebut dikumpulkan dan data tersebut diklasifikasikan dalam bentuk tabel-tabel persentase dan penjelasan-penjelasan, kemudian hasil dari pembahasan ini dirumuskan suatu kesimpulan. Data yang diperoleh dipaparkan secara deskriptif analistis yaitu suatu analisa yang menggambarkan atau menceritakan secara jelas berdasarkan kenyataan yang ada dilapangan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3.6 Key Informan Peneliti

Menurut Sugiyono (2007), mengatakan bahwa populasi adalah jumlah wilayah generasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi dapat diartikan bahwa yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah beberapa pegawai negeri sipil di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Pekanbaru.

Tabel 3.1 Key Informan Peneliti

No.	Nama Key Informan	Jabatan / Pengurusan
1.	Drs. Hj. Seniawati Hais, M.Si	Sekretaris Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru
2.	H. Elizar, A.Md	Kepala Sub Bagian Umum Dan Kpegawain
3.	Murdinal Guswandi, S.Stp, M.M	Kepala Bidang Pemanfaatan Data Dan Inovasi Pelayanan
4.	Habibi Ulayya	Mengurus Layanan Pindah KK
5.	Siswanto	Mengurus Layanan Pindah KK
6.	Feby	Mengurus Layanan Pindah KK
7.	Pardi	Mengurus Layanan KTP Baru
8.	Putri Aisyah	Mengurus Layanan KTP Baru
9.	Zikri	Mengurus Layanan KTP baru
10.	Pardede	Mengurus Layanan KTP Hilang
11.	Lindawati	Mengurus Layanan KTP Hilang
12.	Abu Bakar	Mengurus Layanan KTP Hilang
13.	Ilham Hanafi	Mengurus Layanan KTP Hilang
14.	Putri	Mengurus Layanan Pindah KK dan KTP
15.	Zamzami	Mengurus Layanan Pindah KK dan KTP
16.	Gusri	Mengurus Layanan NIK Ganda

Sumber Data : Diolah oleh peneliti 2021

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

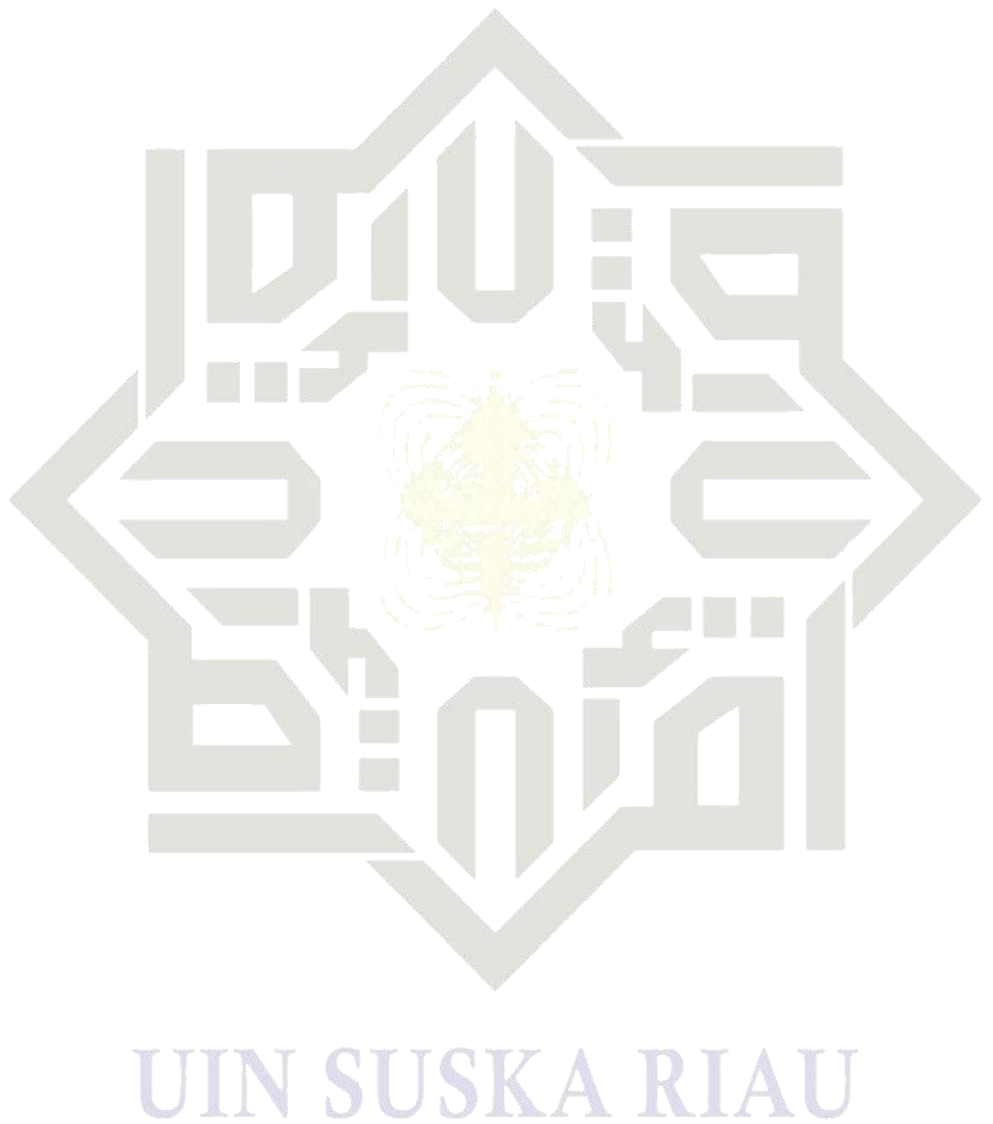
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

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

Adapun narasumber yang dijadikan data pada penelitian ini adalah sebanyak 16 orang. Terdiri dari 3 orang Aparatur Sipil Negara dan 13 orang masyarakat yang mengurus layanan di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



BAB IV

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

4.1 Sejarah Kota Pekanbaru

Kota Pekanbaru adalah ibu kota dan kota terbesar di Provinsi Riau, Indonesia. Kota ini merupakan salah satu sentra ekonomi terbesar di Pulau Sumatra, dan termasuk sebagai kota dengan tingkat pertumbuhan, migrasi dan urbanisasi yang tinggi. Kota ini berawal dari sebuah pasar (*pekan*) yang didirikan oleh para pedagang Minangkabau di tepi Sungai Siak pada abad ke-18. Hari jadi kota ini ditetapkan pada tanggal 23 Juni 1784. Kota Pekanbaru tumbuh pesat dengan berkembangnya industri terutama yang berkaitan dengan minyak bumi, serta pelaksanaan otonomi daerah.

Pekanbaru mempunyai satu bandar udara internasional, yaitu Bandar Udara Sultan Syarif Kasim II dan terminal bus antar kota dan antar provinsi Bandar Raya Payung Sekaki, serta dua pelabuhan di Sungai Siak, yaitu Pelita Pantai dan Sungai Duku. Saat ini Kota Pekanbaru sedang berkembang pesat menjadi kota dagang yang multi-etnik, keberagaman ini telah menjadi modal sosial dalam mencapai kepentingan bersama untuk dimanfaatkan bagi kesejahteraan masyarakatnya. Perkembangan kota ini pada awalnya tidak terlepas dari fungsi Sungai Siak sebagai sarana transportasi dalam mendistribusikan hasil bumi dari pedalaman dan dataran tinggi Minangkabau ke wilayah pesisir Selat Malaka.

Pada abad ke-18, wilayah Senapelan di tepi Sungai Siak, menjadi pasar (*pekan*) bagi para pedagang Minangkabau. Seiring dengan berjalannya waktu,



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

daerah ini berkembang menjadi tempat permukiman yang ramai. Sultan Siak ke-4 Sultan Alamuddin Syah memindahkan pusat kekuasaan Siak dari Mempura ke Senapelan pada tahun 1762.

Pada tanggal 23 Juni 1784, berdasarkan musyawarah "Dewan Menteri" dari Kesultanan Siak, yang terdiri dari datuk empat suku (Pesisir, Limapuluh, Tanah Datar, dan Kampar), kawasan ini dinamai dengan Pekanbaru, dan dikemudian hari diperingati sebagai hari jadi kota ini. Berdasarkan *Besluit van Het Inlandsch Zelfbestuur van Siak* No.1 tanggal 19 Oktober 1919, Pekanbaru menjadi bagian distrik dari Kesultanan Siak. Namun pada tahun 1931, Pekanbaru dimasukkan ke dalam wilayah Kampar Kiri yang dikepalai oleh seorang *controleur* yang berkedudukan di Pekanbaru dan berstatus *landschap* sampai tahun 1940. Kemudian menjadi ibu kota *Onderafdeling Kampar Kiri* sampai tahun 1942. Setelah pendudukan Jepang pada tanggal 8 Maret 1942, Pekanbaru dikepalai oleh seorang gubernur militer yang disebut *gokung*.

Selepas kemerdekaan Indonesia, berdasarkan Ketetapan Gubernur Sumatra di Medan tanggal 17 Mei 1946 Nomor 103, Pekanbaru dijadikan daerah otonom yang disebut *Haminte* atau Kotapraja. Kemudian pada tanggal 19 Maret 1956, berdasarkan Undang-undang Nomor 8 Tahun 1956 Republik Indonesia, Pekanbaru (*Pakanbaru*) menjadi daerah otonom *kota kecil* dalam lingkungan Provinsi Sumatra Tengah. Selanjutnya sejak tanggal 9 Agustus 1957 berdasarkan Undang-undang Darurat Nomor 19 Tahun 1957 Republik Indonesia, Pekanbaru masuk ke dalam wilayah Provinsi Riau yang baru terbentuk. Kota Pekanbaru resmi menjadi ibu kota Provinsi Riau pada tanggal 20 Januari 1959 berdasarkan Kemendagri nomor Desember 52/I/44-25 sebelumnya yang menjadi ibu kota



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

adalah Tanjungpinang (kini menjadi ibu kota Provinsi Kepulauan Riau) Kota Pekanbaru memiliki 15 kecamatan dan 83 kelurahan (dari total 166 kecamatan dan 268 kelurahan di seluruh Riau). Pada tahun 2017, jumlah penduduknya sebesar 886.226 jiwa dengan luas wilayahnya 632,27 km² dan sebaran penduduk 1.401 jiwa/km².

Kecamatan Bukit raya ada 5 kelurahan yaitu kelurahan Air Dingin, Simpang Tiga, Tengkerang Labuai, Tangkerang Selatan, tangkerang utara. Kecamatan Lima Puluh terdapat 4 Kelurahan yaitu Kelurahan Pesisir, Rintis, Tanjung Rhu, Sekip. Sedangkan Kecamatan Marpoyan Damai terdapat 6 Kelurahan yaitu Kelurahan Maharatu, Perhentian Marpoyan, Sidomulyo Timur, Tangkerang Barat, Tangkerang tengah, Wanorejo. Kecamatan Paytung sekaki terdapat 6 Kelurahan yaitu Kelurahan Air hitam, Bandar raya, Labuh baru Barat, Labuh baru timur, Tampan, Tirta Siak.

Kecamatan Pekanbaru Kota terdapat 6 Kelurahan yaitu Kelurahan simpang Tiga, Sumahilang, Tanah Datar, Kota baru, Sukaramai, Kota Tinggi. Kecamatan Rumbai Barat terdapat 6 kelurahan yaitu Kelurahan Agrowisata, Maharani, Muara Fajar Barat, Muara Fajar Timur, Rantau Panjang, Rumbai Bukit. Sedangkan Kelurahan Rumbai terdapat 6 Kelurahan yaitu Kelurahan Sri Meranti, Umban Sari, Palas, Lembah Damai, Limbangan Baru, Meranti Pandak. Kecamatan Rumbai Timur terdapat 5 Kelurahan yaitu Kelurahan Lembah Sari, Limbungan, Sungai Ambang, Sungai Ukai, Tebing Tinggi Okura.

Kecamatan Sail terdapat 3 Kelurahan yaitu Kelurahan Cinta Raja, sukamaju, Sukamulya. Untuk kecamatan Senapelan terdapat 6 Kelurahan yaitu Kampung Bandar, Kampung Baru, Kampung dalam, Padang Bulan, Padang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Terbuk, Sago. Kecamatan Sukajadi terdapat 7 Kelurahan yaitu Kelurahan Harjosari, Jadirejo, Kampung Melayu, Kampung Tengah, Kedung Sari, Pulau Karam, Sukajadi. Kecamatan Bina Widya terdapat 5 Kelurahan yaitu Kelurahan Bina Widya, Delima, Simpang Baru, Tobek Godang, Sungai Sibam.

Kecamatan Tuah Madani terdapat 5 Kelurahan yaitu Kelurahan Tuah Karya, Tuah Madani, Air putih, Sialang Munggu, Sidomulyo Barat. Kecamatan Tenayan raya terdapat 8 Kelurahan yaitu Kelurahan Bambu Kuning, Bencah Lesung, Industri Tenayan, Melebung, Rejosari, Sialang Sakti, Tangkerang Timur, Tuah Negeri. Terakhir Kecamatan Kulim terdapat 5 Kelurahan yaitu Kelurahan Kulim, Mentangor, Pabatuan Pematang Kapau Sialang Sakti.

4.2 Kondisi Demografi (Kependudukan)

Penduduk Kota Pekanbaru pada tahun 2020 sebanyak 976.118 jiwa, yang terdiri dari laki-laki dan perempuan.

Tabel 4.1 Jumlah Penduduk kota Pekanbaru

NO	Nama Kecamatan	Jumlah Penduduk					
		2015	2016	2017	2018	2019	2020
1	Sukajadi	47090	46074	46165	46.317	47.320	47.754
2	Pekanbaru Kota	26816	25722	26029	25.835	26.436	26.484
3	Sail	22488	22250	22297	22.736	23.436	23.676
4	Lima Puluh	42022	41584	41983	42.365	43.193	43.504
5	Senapelan	38406	37608	37930	37.623	37.953	38.222
6	Rumbai	58443	61161	63666	63.970	69.303	70.963
7	Bukit Raya	85872	87006	88992	91.197	94.046	95.461
8	Tampan	149582	157564	164844	171.232	184.111	188.805
9	Marpoyan Damai	118654	120610	124142	126.112	130.672	132.740
10	Tenayan Raya	118505	123635	127911	129.650	138.465	141.192
11	Payung Sekaki	85587	86898	89016	91.072	95.337	96.903
12	Rumbai Pesisir	65660	65952	67490	67.757	69.558	70.414
	Total	859.125	876.064	900.465	915.866	959.830	976.118

Sumber: Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru 2021



Dari tabel 4.1 diatas bahwa jumlah penduduk Pekanbaru mengalami peningkatan tiap tahunnya. Pada tahun 2015 jumlah penduduk Pekanbaru tercatat 859.125 ribu jiwa, hingga pada tahun 2020 jumlah penduduk Pekanbaru tercatat 976.118 ribu jiwa. Mengingat lajunya pertumbuhan penduduk Pekanbaru tentu kinerja Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru harus maksimal dalam pendataan kependudukan.

4.3 Kondisi Geografis

Secara geografis kota Pekanbaru memiliki posisi strategis berada pada jalur Lintas Timur Sumatra, terhubung dengan beberapa kota seperti Medan, Padang dan Jambi, dengan wilayah administratif, diapit oleh Kabupaten Siak pada bagian utara dan timur, sementara bagian barat dan selatan oleh Kabupaten Kampar. Kota ini dibelah oleh Sungai Siak yang mengalir dari barat ke timur dan berada pada ketinggian berkisar antara 5 - 50 meter di atas permukaan laut. Kota ini termasuk beriklim tropis dengan suhu udara maksimum berkisar antara 34,1 °C hingga 35,6 °C, dan suhu minimum antara 20,2 °C hingga 23,0 °C.

Sebelum tahun 1960 Pekanbaru hanyalah kota dengan luas 16 km² yang kemudian bertambah menjadi 62,96 km² dengan 2 kecamatan yaitu kecamatan Senapelan dan kecamatan Limapuluh. Selanjutnya pada tahun 1965 menjadi 6 kecamatan, dan tahun 1987 menjadi 8 kecamatan dengan luas wilayah 446,50 km², setelah Pemerintah daerah Kampar menyetujui untuk menyerahkan sebagian dari wilayahnya untuk keperluan perluasan wilayah Kota Pekanbaru, yang kemudian ditetapkan melalui Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 1987. Kemudian pada tahun 2003 jumlah kecamatan pada kota



ini dimekarkan menjadi 12 kecamatan. Pada tahun 2014, Pekanbaru telah menjadi kota keempat berpenduduk terbanyak di Pulau Sumatra, setelah Medan dan Palembang. Laju pertumbuhan ekonomi Pekanbaru yang cukup pesat, menjadi pendorong laju pertumbuhan penduduknya.

Etnis Minangkabau merupakan masyarakat terbesar dengan jumlah sekitar 40,96% dari total penduduk kota. Mereka umumnya bekerja sebagai profesional dan pedagang. Populasi yang cukup besar telah mengantarkan Bahasa Minang sebagai bahasa pergaulan yang umum digunakan oleh penduduk kota Pekanbaru, selain Bahasa Indonesia. Selain itu, etnis yang memiliki proporsi cukup besar adalah Melayu, Jawa, Tionghoa, dan Batak. Perpindahan ibu kota Provinsi Riau dari Tanjungpinang ke Pekanbaru tahun 1959, memiliki andil besar menempatkan Suku Melayu mendominasi struktur birokrasi pemerintahan kota, namun sejak tahun 2002 hegemoni mereka berkurang seiring dengan berdirinya Provinsi Kepulauan Riau dari pemekaran Provinsi Riau.

Masyarakat Tionghoa Pekanbaru pada umumnya merupakan pengusaha, pedagang dan pelaku ekonomi. Selain berasal dari Pekanbaru sendiri, masyarakat Tionghoa yang bermukim di Pekanbaru banyak yang berasal dari wilayah pesisir Provinsi Riau, seperti dari Selatpanjang, Bengkalis dan Bagan Siapi-api. Selain itu, masyarakat Tionghoa dari Medan dan Padang juga banyak ditemui di Pekanbaru, terutama setelah era milenium dikarenakan perekonomian Pekanbaru yang bertumbuh sangat pesat hingga sekarang. Masyarakat Jawa awalnya banyak didatangkan sebagai petani pada masa pendudukan tentara Jepang, sebagian mereka juga sekaligus sebagai pekerja *romusha* dalam proyek pembangunan rel kereta api.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Sampai tahun 1950 kelompok etnik ini telah menjadi pemilik lahan yang signifikan di Kota Pekanbaru. Namun perkembangan kota yang mengubah fungsi lahan menjadi kawasan perkantoran dan bisnis, mendorong kelompok masyarakat ini mencari lahan pengganti di luar kota, namun banyak juga yang beralih okupansi. Berkembangnya industri terutama yang berkaitan dengan minyak bumi, membuka banyak peluang pekerjaan, hal ini juga menjadi pendorong berdatangnya masyarakat Batak. Pasca PRRI eksistensi kelompok ini makin menguat setelah beberapa tokoh masyarakatnya memiliki jabatan penting di pemerintahan, terutama pada masa Kaharuddin Nasution menjadi "Penguasa Perang Riau Daratan".

Agama Islam merupakan salah satu agama yang dominan dianut oleh masyarakat Kota Pekanbaru, sementara pemeluk agama Kristen, Buddha, Katolik, Khonghucu dan Hindu juga terdapat di kota ini. Sebagai bagian dalam pembangunan kehidupan beragama, Kota Pekanbaru tahun 1994, ditunjuk untuk pertama kalinya menyelenggarakan Musabaqah Tilawatil Qur'an (MTQ) tingkat nasional yang ke-17. Pada perlombaan membaca Al-quran ini, jika sebelumnya diikuti oleh satu orang utusan, untuk setiap wilayah provinsi, maka pada MTQ ini setiap provinsi mengirimkan 6 orang utusan.

4.4 Gambaran Umum Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Pemerintah Pusat dan Daerah serta Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, pada hakekatnya peraturan perundang-undangan tersebut merupakan perubahan yang sangat mendasar terhadap sistem administrasi dan organisasi pemerintahan daerah.

Perubahan tersebut merupakan suatu langkah maju menuju terciptanya Indonesia baru di era yang akan datang dengan meletakkan dasar-dasar good governance, performance accountability dan public service oriented dalam penyelenggaraan pemerintahan.

Terselenggaranya good governance merupakan persyaratan utama dalam mewujudkan pemerintahan yang aspiratif, mengutamakan kepentingan rakyat banyak dan berkeadilan. Dalam rangka itu diperlukan pengembangan dan penerapan sistem pertanggung jawaban yang tepat, jelas, terukur dan legitimate agar pendayagunaan aparatur pemerintah dan pembangunan dapat berjalan secara berdaya guna, berhasil guna, bersih, bertanggungjawab serta bebas dari KKN. Salah satu azas penyelenggaraan pemerintahan adalah akuntabilitas. Akuntabilitas didefinisikan sebagai perwujudan kewajiban untuk menyampaikan pertanggungjawaban atau untuk menjawab dan menerangkan kinerja dan tindakan seseorang/badan hukum/pimpinan kolektif suatu.

1. TAP MPR Republik Indonesia Nomor XI/MPR/1998 Tahun 1998 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme ;

2. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999, tentang Penyelenggaraan Negara yang bersih dan bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme;



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

4. Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah,
4. Peraturan Pemerintah Nomor 102 Tahun 2012 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2007 tentang Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2006 tentang Administrasi Kependudukan;
5. Peraturan Presiden Nomor 96 Tahun 2018 tentang Persyaratan dan Tata Cara Pendaftaran Penduduk dan Catatan Sipil;
6. Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999, Tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
7. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 28 Tahun 2005 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pendaftaran Penduduk dan Pencatatan Sipil Daerah;
8. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 09/M.PAN/05/2007 Tentang Pedoman Penyusunan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah;
9. Peraturan Menteri Negara dan Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/20/M.PAN/11/2008 Tentang Pedoman Penyusunan Indikator Kinerja Utama;
10. Peraturan Menteri Negara dan Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014, Tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Tata cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
11. Surat Keputusan Kepala LAN Nomor 239 Tahun 2003 Tentang Pedoman Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

12. Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 7 Tahun 2016 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 5 Tahun 2008 Tentang Penyelenggaraan Administrasi Kependudukan;
13. Peraturan Daerah Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Pekanbaru;
14. Peraturan Walikota Pekanbaru Nomor 104 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru.
Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Tipe A menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang administrasi kependudukan dan pencatatan sipil. Adapun ruang lingkup pelayanan dalam urusan administrasi kependudukan tersebut antara lain:
 1. Pelayanan Pendaftaran Penduduk.
Melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan teknis dan pelaksanaan kebijakan di bidang pelayanan pendaftaran penduduk.
 2. Pelayanan Pencatatan Sipil.
Melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan teknis dan pelaksanaan kebijakan pelayanan pencatatan sipil.
 3. Pengelolaan Informasi Administrasi Kependudukan.
Melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan teknis dan pelaksanaan kebijakan di bidang pengelolaan informasi administrasi kependudukan.
 4. Pemanfaatan Data dan Inovasi Pelayanan
Melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan teknis dan pelaksanaan kebijakan di bidang pemanfaatan data dan dokumen kependudukan,



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

kerjasama administrasi kependudukan dan inovasi pelayanan administrasi kependudukan.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Pekanbaru terdiri dari :

Kepala Dinas;

Sekretaris membawahi :

- a. Sub Bagian Perencanaan;
- b. Sub Bagian Keuangan;
- c. Sub Bagian Umum.

3. Bidang Pelayanan Pendaftaran Penduduk, membawahi;

- a. Seksi Identitas Penduduk;
- b. Seksi Pindah Datang Penduduk;
- c. Seksi Pendataan Penduduk.

4. Bidang Pelayanan Pencatatan Sipil, membawahi :

- a. Seksi Kelahiran;
- b. Seksi Perkawinan dan Perceraian;
- c. Seksi Perubahan Status Anak, Pewarganegaraan dan Kematian.

Bidang Pengelolaan Informasi dan Kependudukan, membawahi :

- a. Seksi Sistem Informasi Administrasi Kependudukan;
- b. Seksi Pengelolaan dan Penyajian Data;
- c. Seksi Tata Kelola dan Sumber Daya Manusia Teknologi Informasi dan Komunikasi.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Bidang Pemanfaatan Data dan Inovasi Pelayanan, membawahi :

- a. Seksi Kerjasama
- b. Seksi Pemanfaatan Data dan Dokumen Kependudukan;
- c. Seksi Inovasi Pelayanan.

Unit Pelaksana Teknis (UPT);

Kelompok Jabatan Fungsional.

4.5 Tugas dan Fungsi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru

Sesuai dengan Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Pekanbaru dan Peraturan Walikota Pekanbaru Nomor 104 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru, tugas pokok Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru adalah melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang administrasi kependudukan dan pencatatan sipil. Untuk melaksanakan tugas tersebut,

4.5.1 Fungsi

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru mempunyai fungsi:

- a. Penyusunan program dan anggaran;
- b. Pengelolaan keuangan;
- c. Pengelolaan perlengkapan, urusan tata usaha, rumah tangga dan barang milik daerah;

UIN SUSKA RIAU



- d. Pengelolaan urusan Aparatur Sipil Negara;
- e. Penyusunan perencanaan di bidang pendaftaran penduduk, pencatatan sipil, pengelolaan informasi administrasi kependudukan, kerjasama administrasi kependudukan, pemanfaatan data dan dokumen kependudukan serta inovasi pelayanan administrasi kependudukan;
- f. Perumusan kebijakan teknis di bidang pendaftaran penduduk, pencatatan sipil, pengelolaan informasi administrasi kependudukan;
- g. kerjasama, pemanfaatan data dan dokumen kependudukan serta inovasi pelayanan administrasi kependudukan;
- h. Pelaksanaan pelayanan pendaftaran penduduk;
- i. Pelaksanaan pelayanan pencatatan sipil;
- j. Pelaksanaan pengelolaan informasi administrasi kependudukan;
- k. Pelaksanaan kerjasama administrasi kependudukan;
- l. Pelaksanaan pemanfaatan data dan dokumen kependudukan;
- m. Pelaksanaan inovasi pelayanan administrasi kependudukan;
- n. Pembinaan, koordinasi, pengendalian bidang administrasi kependudukan;
- o. Pelaksanaan kegiatan penatausahaan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil;
- p. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya.

4.5.2 Tugas Pokok

Berikut adalah rincian tugas dan fungsi dari bidang/bagian pada struktur organisasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Sekretaris

mempunyai tugas merencanakan, menyusun, merumuskan dan melaksanakan program kerja sekretariat berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan, yang mempunyai fungsi sebagai berikut :

- a. Pelaksanaan koordinasi penyusunan program dan anggaran Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru;
- b. Perencanaan, penyusunan, perumusan dan pelaksanaan serta pengkoordinasian pelaksanaan program reformasi birokrasi;
- c. Penyelenggaraan kegiatan administrasi umum dan kepegawaian, pengelolaan keuangan, penatausahaan aset dan perlengkapan serta penyusunan program;
- d. Pengkoordinasian dan pelaksanaan pelayanan dan pengaturan rapat dinas, upacara serta keprotokolan;
- e. Pengkoordinasian, pembinaan, perumusan laporan tahunan dan evaluasi setiap bidang sebagai pertanggungjawaban;
- f. Pengkoordinasian dan pembinaan pemeliharaan kebersihan, ketertiban dan keamanan kantor dan lingkungannya, kendaraan dinas serta perlengkapan gedung kantor;
- g. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Sub Bagian Umum

mempunyai rincian tugas merencanakan, menyusun, merumuskan dan melaksanakan program kerja sub bagian umum berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan, yang mempunyai fungsi sebagai berikut :



- a. Penyiapan bahan perumusan perlengkapan urusan tata usaha, rumah tangga serta kearsipan;
- b. Pelaksanaan kegiatan, penghimpunan dan sosialisasi peraturan perundang-undangan, dokumentasi serta pengolahan data dan informasi sub bagian umum;
- c. Pelaksanaan urusan keprotokolan, koordinasi dengan instansi terkait sesuai bidang tugasnya serta pelayanan hubungan masyarakat;
- d. Pelaksanaan kegiatan pelayanan ruang pimpinan, tamu pimpinan, upacara-upacara dan rapat-rapat dinas;
- e. Pengelolaan perjalanan dinas dan operasional rumah tangga dinas;
- f. Pelaksanaan urusan pengelolaan barang milik daerah meliputi perencanaan kebutuhan dan penganggaran, pengadaan, penerimaan, penyimpanan, penyaluran, penggunaan, pemanfaatan dan pengamanan serta pemeliharaan barang milik daerah
- g. Pelaksanaan pengurusan penggunaan dan pemeliharaan Barang Milik Daerah (BMD);
- h. Perumusan dan pengkoordinasian kegiatan kebersihan, ketertiban, kenyamanan ruangan dan halaman kantor, disiplin pegawai serta pengamanan di lingkungan dinas;
- i. Perumusan dan pelaksanaan pengolahan data pegawai, formasi pegawai, mutasi pegawai, penyusunan Daftar Urut Kepangkatan (DUK) dan registrasi Aparatur Sipil Negara (ASN) serta pengarsipan penilaian prestasi kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan dinas;

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



- j. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

3) Sub Bagian Keuangan

mempunyai tugas merencanakan dan melaksanakan program kerja sub bagian keuangan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan, mempunyai fungsi sebagai berikut:

- a. Penyiapan bahan perumusan dan pelaksanaan pengelolaan keuangan dan penatausahaan aset berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- b. Pelaksanaan penatausahaan aset meliputi pembukuan, inventarisasi dan pelaporan barang milik daerah sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
- c. Pelaksanaan penyimpanan terhadap dokumen dan bukti kepemilikan barang milik daerah selain tanah dan/atau bangunan;
- d. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

4) Sub Bagian Perencanaan

mempunyai tugas merencanakan dan melaksanakan program kerja sub bagian perencanaan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan, mempunyai fungsi sebagai berikut :

- a. Pelaksanaan koordinasi penyusunan rencana dan program kerja serta perumusan Rencana Kerja Tahunan (RKT), penetapan kinerja, Rencana Strategis (Renstra), Rencana Kerja (Renja), Rencana Kegiatan dan Anggaran (RKA), laporan realisasi fisik program pembangunan, laporan tahunan dan laporan evaluasi kinerja;

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



- b. Pengumpulan data dan informasi untuk pengembangan dan kebutuhan sarana dan prasarana;
 - c. Perumusan dan pelaksanaan pengendalian dan pelaporan;
 - d. Perumusan, pelaksanaan dan penghimpunan petunjuk teknis yang berhubungan dengan penyusunan program;
 - e. Pelaksanaan fasilitasi dan penyusunan tindak lanjut laporan masyarakat, temuan pemeriksa fungsional dan pengawasan lainnya;
 - f. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.
- 5) Bidang Pelayanan Pendaftaran Penduduk mempunyai tugas melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan teknis dan pelaksanaan kebijakan di bidang pelayanan pendaftaran penduduk, mempunyai fungsi sebagai berikut:
- a. Penyusunan perencanaan pelayanan pendaftaran penduduk;
 - b. Perumusan kebijakan teknis pendaftaran penduduk;
 - c. Pelaksanaan pembinaan dan koordinasi pelaksanaan pelayanan pendaftaran penduduk;
 - d. Pelaksanaan pelayanan pendaftaran penduduk;
 - e. Pelaksanaan penerbitan dokumen pendaftaran penduduk;
 - f. Pelaksanaan pedokumentasian hasil pelayanan pendaftaran penduduk;
 - g. Pengendalian dan evaluasi pelaksanaan pendaftaran penduduk;
 - h. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

6) Seksi Identitas Kependudukan

Mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan perencanaan, perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan koordinasi serta pelayanan dan penerbitan dokumen pendaftaran penduduk, mempunyai fungsi sebagai berikut :

- a. Penyusunan perencanaan identitas penduduk;
- b. Perumusan kebijakan teknis identitas penduduk;
- c. Pelaksanaan pembinaan dan koordinasi pelaksanaan identitas penduduk;
- d. Pelaksanaan pelayanan identitas penduduk;
- e. Pelaksanaan penerbitan dokumen pendaftaran penduduk;
- f. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

7) Seksi Pindah Datang Penduduk

mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan perencanaan, perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan koordinasi serta pelaksanaan pelayanan pindah datang penduduk, mempunyai fungsi sebagai berikut :

- a. Penyusunan perencanaan pindah datang penduduk;
- b. Perumusan kebijakan teknis pindah datang penduduk;
- c. Pelaksanaan pembinaan dan koordinasi pelaksanaan pindah datang penduduk;
- d. Pelaksanaan pelayanan pindah datang penduduk;
- e. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

8) Seksi Pendataan Penduduk

mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan perencanaan, perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan koordinasi serta pelaksanaan pendataan penduduk, mempunyai fungsi sebagai berikut :

- a. Penyusunan perencanaan pendataan penduduk;
- b. Perumusan kebijakan teknis pendataan penduduk;
- c. Pelaksanaan pembinaan dan koordinasi pelaksanaan pendataan penduduk;
- d. Pelaksanaan pelayanan pendataan penduduk;
- e. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

9) Bidang Pelayanan Pencatatan Sipil

Mempunyai tugas melaksanakan penyiapan perumusan teknis dan pelaksanaan kebijakan pelayanan pencatatan sipil, mempunyai tugas sebagai berikut:

- a. Penyusunan perencanaan pelayanan pencatatan sipil.
- b. Perumusan kebijakan teknis pencatatan sipil.
- c. Pelaksanaan pembinaan dan koordinasi pelaksanaan pelayanan pencatatan sipil.
- d. Pelaksanaan pelayanan pencatatan sipil.
- e. Pelaksanaan penerbitan dokumen pencatatan sipil.
- f. Pelaksanaan pedokumentasian hasil pelayanan pencatatan sipil.
- g. Pengendalian dan evaluasi pelaksanaan pencatatan sipil.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

h. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya

10) Seksi kelahiran

mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan perencanaan, perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan koordinasi serta pelaksanaan pelayanan pencatatan sipil, mempunyai fungsi sebagai berikut :

- a. Penyusunan perencanaan pelayanan kelahiran;
- b. Perumusan kebijakan teknis kelahiran;
- c. Pelaksanaan pembinaan dan koordinasi pelaksanaan pelayanan kelahiran;
- d. Pelaksanaan pelayanan pencatatan kelahiran;
- e. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya

11) Seksi Perkawinan dan Perceraian

mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan perencanaan, perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan koordinasi serta pelaksanaan pelayanan pencatatan perkawinan dan perceraian, mempunyai fungsi sebagai berikut:

- a. Penyusunan perencanaan pelayanan perkawinan dan perceraian;
- b. Perumusan kebijakan teknis perkawinan dan perceraian;
- c. Pelaksanaan pembinaan dan koordinasi pelaksanaan pelayanan perkawinan dan perceraian;
- d. Pelaksanaan pelayanan pencatatan perkawinan dan perceraian;
- e. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

12) Seksi Perubahan Status Anak, Kewarganegaraan dan Kematian

Mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan perencanaan, perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan koordinasi serta pelaksanaan pelayanan pencatatan pengangkatan anak, pengakuan anak, pengesahan anak, perubahan status kewarganegaraan dan pencatatan kematian, mempunyai fungsi sebagai berikut :

- a. Penyusunan perencanaan pelayanan perubahan status anak, kewarganegaraan dan kematian;
- b. Perumusan kebijakan teknis perubahan status anak, pewarganegaraan dan kematian;
- c. Pelaksanaan pembinaan dan koordinasi pelaksanaan pelayanan perubahan status anak, pewarganegaraan dan kematian;
- d. Pelaksanaan pelayanan pencatatan pengangkatan anak, pengakuan anak, pengesahan anak, perubahan status kewarganegaraan dan pencatatan kematian;
- e. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

13) Bidang Pengelolaan Informasi Administrasi Kependudukan

mempunyai tugas melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan teknis dan pelaksanaan kebijakan di bidang pengelolaan informasi administrasi kependudukan, mempunyai fungsi sebagai berikut :

- a. Penyusunan perencanaan pengelolaan informasi administrasi kependudukan yang meliputi sistem informasi administrasi

kependudukan, pengolahan dan penyajian data kependudukan serta tata kelola dan sumber daya manusia teknologi informasi dan komunikasi;

- b. Perumusan kebijakan teknis pengelolaan informasi administrasi kependudukan yang meliputi sistem informasi administrasi kependudukan, pengolahan dan penyajian data kependudukan serta tata kelola dan sumber daya manusia teknologi informasi dan komunikasi;
- c. Pelaksanaan pembinaan dan koordinasi pelaksanaan pengelolaan informasi administrasi kependudukan yang meliputi sistem informasi administrasi kependudukan, pengolahan dan penyajian data kependudukan serta tata kelola dan sumber daya manusia teknologi informasi dan komunikasi;
- d. Pelaksanaan pengelolaan informasi administrasi kependudukan yang meliputi sistem informasi administrasi kependudukan, pengolahan dan penyajian data kependudukan serta tata kelola dan sumber daya manusia teknologi informasi dan komunikasi;
- e. Pengendalian dan evaluasi pelaksanaan pengelolaan informasi administrasi kependudukan;
 - a. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

14) Seksi Sistem Informasi dan Penyajian Data

mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan peencanaan, perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan koordinasi serta pelaksanaan sistem informasi administrasi kependudukan, mempunyai fungsi sebagai berikut :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

- a. Penyusunan perencanaan pengelolaan sistem informasi administrasi kependudukan;
- b. Perumusan kebijakan teknis sistem informasi administrasi kependudukan;
- c. Pelaksanaan pembinaan dan kordinasi pelaksanaan sistem informasi administrasi kependudukan.
- d. Pelaksanaan sistem informasi administrasi kependudukan;
- e. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya

15) Seksi Pengolahan dan Penyajian Data

mempunyai tugas menyiapkan bahan perencanaan, perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan koordinasi serta pelaksanaan pengolahan dan penyajian data kependudukan, mempunyai fungsi sebagai berikut :

- a. Penyusunan perencanaan pengolahan dan penyajian data;
- b. Perumusan kebijakan teknis pengolahan dan penyajian data;
- c. Pelaksanaan pembinaan dan koordinasi pelaksanaan pengolahan penyajian data;
- d. Pelaksanaan pengolahan dan penyajian data kependudukan;
- e. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

16) Seksi Tata Kelola dan Sumber Daya Manusia Teknologi Informasi dan

Komunikasi

mempunyai tugas melakukan menyiapkan baha perencanaan, perumusan kebijakan teknis, pembinaan, koordinasi dan pelaksanaan tata kelola

teknologi informasi dan komunikasi serta sumber daya manusia teknologi informasi dan komunikasi, mempunyai fungsi sebagai berikut :

- a. Penyusunan perencanaan tata kelola dan sumber daya manusia teknologi informasi dan komunikasi;
- b. Perumusan kebijakan teknis tata kelola dan sumber daya manusia teknologi informasi dan komunikasi;
- c. Pelaksanaan pembinaan dan koordinasi tata kelola dan sumber daya manusia teknologi informasi dan komunikasi;
- d. Pelaksanaan tata kelola teknologi informasi dan komunikasi serta sumber daya manusia teknologi informasi dan komunikasi;
- e. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

17) Bidang Pemanfaatan Data dan Inovasi Pelayanan

Mempunyai tugas melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan teknis dan pelaksanaan kebijakan dibidang pemanfaatan data dan dokumen kependudukan, kerjasama administrasi kependudukan dan inovasi pelayanan administrasi kependudukan, mempunyai tugas sebagai berikut:

- a. Penyusunan perencanaan kerjasama administrasi kependudukan, pemanfaatan data dan dokumen kependudukan serta inovasi pelayanan administrasi kependudukan;
- b. Perumusan kebijakan teknis kerjasama administrasi kependudukan, pemanfaatan data dan dokumen kependudukan serta inovasi pelayanan administrasi kependudukan;

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



- c. Pelaksanaan pembinaan dan koordinasi pelaksanaan kerjasama administrasi kependudukan, pemanfaatan data dan dokumen kependudukan serta inovasi pelayanan administrasi kependudukan;
- d. Pelaksanaan kerjasama di bidang administrasi kependudukan;
- e. Pelaksanaan pemanfaatan data dan dokumen kependudukan;
- f. Pelaksanaan fasilitasi inovasi pelayanan administrasi kependudukan;
- g. Monitoring dan evaluasi pelaksanaan kerjasama administrasi kependudukan, pemanfaatan data dan dokumen kependudukan serta inovasi pelayanan administrasi kependudukan;
- h. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

18) Seksi Kerjasama

mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan perencanaan, perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan koordinasi serta pelaksanaan kerja sama administrasi kependudukan, mempunyai fungsi sebagai berikut :

- a. Penyusunan perencanaan kerjasama;
- b. Perumusan kebijakan teknis kerjasama;
- c. Pelaksanaan pembinaan dan koordinasi kerjasama;
- d. Pelaksanaan kerjasama administrasi kependudukan;
- e. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

19) Seksi Pemanfaatan Data dan Dokumen Kependudukan

mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan perencanaan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan koordinasi serta pelaksanaan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



pemanfaatan data dan dokumen kependudukan, mempunyai fungsi sebagai berikut :

- a. Penyusunan perencanaan pemanfaatan data dan dokumen kependudukan;
- b. Perumusan kebijakan teknis pemanfaatan data dan dokumen kependudukan;
- c. Pelaksanaan pembinaan dan koordinasi pemanfaatan data dan dokumen kependudukan;
- d. Pelaksanaan pemanfaatan data dan dokumen kependudukan;
- e. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

20) Seksi Inovasi Pelayanan

mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan perencanaan, perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan koordinasi serta pelaksanaan inovasi pelayanan administrasi kependudukan, mempunyai fungsi sebagai berikut :

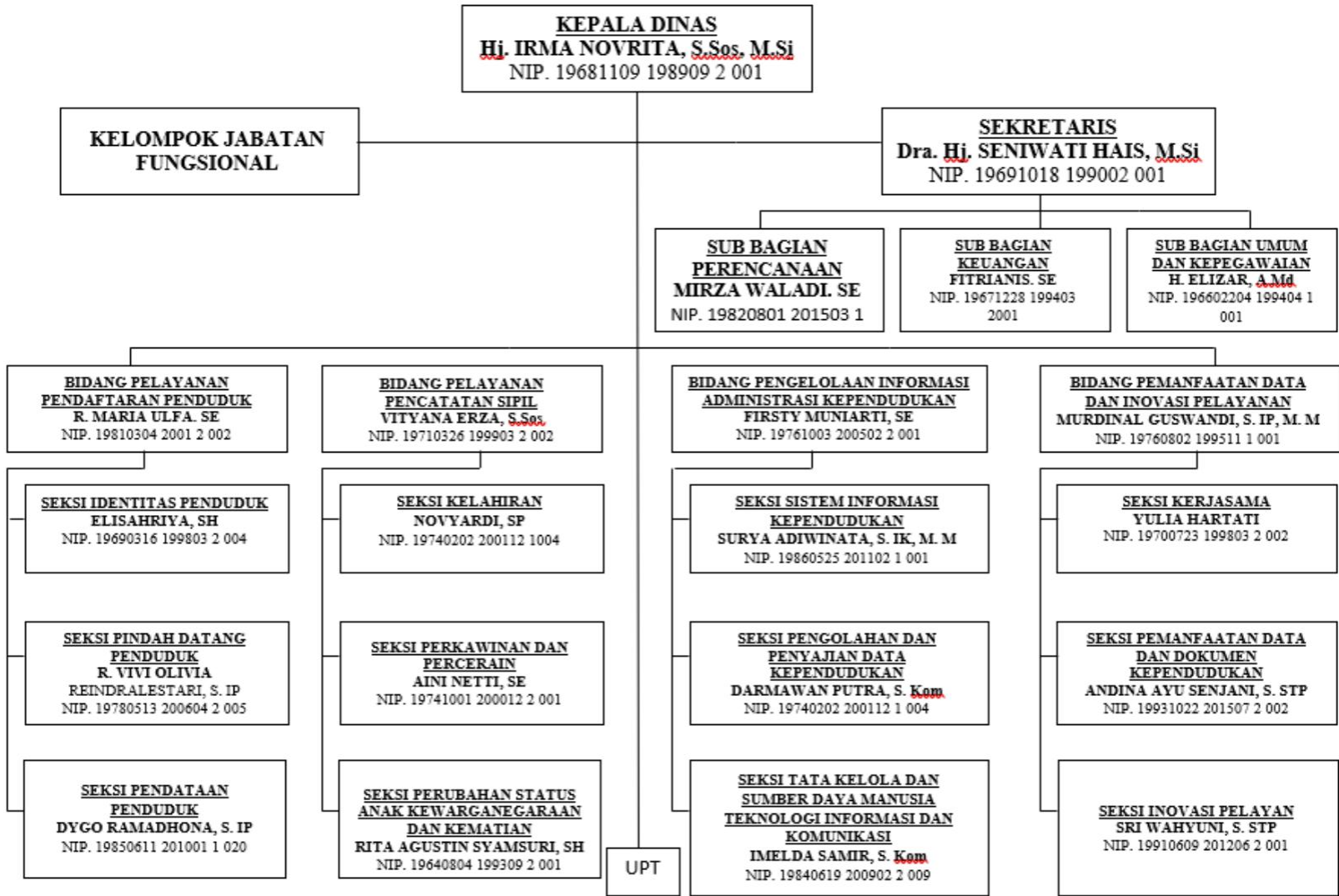
- a. Penyusunan perencanaan inovasi pelayanan;
- b. Perumusan kebijakan teknis inovasi pelayanan;
- c. Pelaksanaan pembinaan dan koordinasi inovasi pelayanan;
- d. Pelaksanaan inovasi pelayanan administrasi kependudukan;

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

4.6

Struktur Organisasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Berjalannya organisasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru sangat ditentukan oleh kuantitas maupun kualitas sumber daya manusia aparatur. Untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru didukung oleh pegawai sebanyak 77 orang pegawai, dengan profil kepegawaian sebagai berikut:

Kepala dinas 1 orang, Sekretaris 1 orang, Kepala Sub Bagian 3 orang, Kepala bidang 4 orang, Kepala Seksi 15 orang dan Kepala UPTD Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru berdasarkan jabatan structural 77 orang.

Perangkat komputer di kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru tahun 2021 sebagai berikut:

Tabel 4.2 Data Komputer Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru

No	Jenis	Merek	Kondisi	Jumlah
1	P.C . Unit	Hp	Baik	33
2	P.C. Unit	Lenovo	Baik	33
	P.C. Unit	Hp + Brother	Baik	3
	P.C. Unit	Lenovo + Canon	Baik	1
	P.C. Unit	Lenovo + Brother	Baik	1
	P.C. Unit	Hp I Core 3	Baik	3
	P.C. Unit	Lenovo I Core 3	Baik	1
	P.C. Unit	Lg	Baik	1
	P.C. Unit	Asus	Baik	14
	P.C. Unit	Lg Pentium 4	Baik	3
Jumlah Total				93

Sumber : Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Pekanbaru 2021

Dari tabel 4.2 diatas menyatakan bahwasannya jumlah alat kerja komputer di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru berjumlah 93 unit dan kondisi komputer baik.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis peneliti mengenai Kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru, maka penulis mengambil kesimpulan bahwa:

- 6.1.1 Kinerja aparatur sipil negara Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru dari aspek kuantitas pekerjaan pegawai sudah baik. Terlihat dari hasil wawancara penulis dengan narasumber yang bersangkutan sinkron antara jawaban dari pegawai dinas dan masyarakat yang mengurus berkas. Masyarakat bisa mengakses layanan dan tidak takut akan kehabisan layanan karena layanan ready 24 jam.
- 6.1.2 Kinerja aparatur sipil negara dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota Pekanbaru dari aspek kualitas pekerjaan sudah baik. Bisa dilihat dari penempatan pegawai yang sesuai jabatan structural dan jabatan fungsional serta adanya pelatihan pegawai yang ditaja oleh Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru tersebut. Masyarakat yang memberikan penilaian tentang pelayanan yang bagus serta fasilitas dan kemudahan pengajuan berkas online membuat hal tersebut menjadi mudah.
- 6.1.3 Kinerja aparatur sipil negara Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru dari aspek ketepatan waktu kurang baik. Pada aspek ini jawaban dari pegawai dan masyarakat belum sinkron dengan standar waktu pelayanan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Pekanbaru. tentang waktu hasil yang diberikan. Tidak terlalu lama pada proses pengajuan dan mendapatkan hasilnya. Standar yang diberikan untuk seluruh pelayanan paling cepat 1x24 jam dan paling lama 1 minggu kerja.

6.1 Kinerja aparatur sipil negara dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota Pekanbaru dari aspek kehadiran pegawai saat bekerja sudah sesuai jam kerjanya. Ada sanksi yang diterima kepada pegawai yang tidak disiplin berupa teguran dan pemotongan insentif apabila tidak hadir tanpa kabar. Sinkron dengan penilain masyarakat, pegawai sudah datang tepat waktu.

6.1.5 Kinerja aparatur sipil negara dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota Pekanbaru dari aspek kemampuan kerjasama sudah baik terlihat dari pegawai bekerja tim work dan saling menghargai rekan kerja. Demokrasi ide dan inovasi sangat dibutuhkan setiap bidang-bidang yang ada. Reward serta funicement diberikan kepada pegawai yang melakukan pekerjaan tidak sesuai standar operasioanl pnrosedur yang ada.

6.2 Saran

Adapun saran yang dapat diberikan penulis dalam kinerja aparatur sipil negara dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota Pekanbaru adalah:

- a. Kepada pemerintah agar dapat memberikan kepastian anggaran yang cukup untuk program kerja Dinas Kependudukan Kota Pekanbaru agar memudahkan masyarakat dalam membuat dokumen dan mempercepat tertib administrasi kependudukan.

Untuk mengatasi respon masyarakat yang masih rendah, sebaiknya pihak Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru meningkatkan sosialisasi dan himbaun kepada masyarakat untuk tertib administrasi data kependudukan. Baik berupa iklan, spanduk dll agar masyarakat lebih peka terhadap tertib administrasi kependudukan.

Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru sebagai yang memiliki kewenangan penting terhadap identitas setiap penduduk di Kota Pekanbaru lebih aktif lagi dalam pemantauan dan pengamanan terhadap identitas kependudukan agar data tersebut tidak bisa disalahgunakan oleh oknum yang tidak bertanggung jawab.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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





DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qur'an. (Dalam Surat At-taubah Ayat 105)
- Achmad S Ruky. 2001. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka
- Al Haffri. 2018. *Analisis Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Karimun*.
- Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- _____. 2005. *Evaluasi Kinerja*. Bandung : Refika Aditama.
- Gibson, Ivancevich, Donelly. 1996. *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta Bina Rupa Aksara.
- Guritno, Bambang dan Waridin. 2005. *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja*. JRBI. Vol 1. No 1. Hal: 63-74.
- Heny Sidanti. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun*. Jurnal JIBEKA volume 9 No. 1, hal: 44-53.
- Hidayati Mustafid. 2017. *Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara Melalui Budaya Organisasi*. TARBAWI Volume 3 No. 1, hal: 1-14.
- Jecqueline, F, N., Lyndon R. J. P., dan Ellen G. T. 2018. *Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Minahasa*. Agri-Sosial Ekonomi Unsrat volume 14 No.1, hal: 11-24.
- Kurniawan riki, Nurmasari. 2017. *Analisis Kinerja Pegawai Pada Bidang Pelayanan Dan Informasi Di Badan Penanaman Modal Dan Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Siak*. PUBLIKA, Vol 3, No. 1 Hal. 122-134.
- LAN & BPKP. 2000. *Akuntabilitas dan Good Governance*. Penerbit LAN.
- Lohman. 2003. *Analisis Kuantitatif*. Jogjakarta.
- Mahmud Halim. 2016. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah*. Jurnal Katalogis Volume 4 No. 5, hal: 65 – 76.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Nuryanto. 2014. *Penyelenggaraan Pelayanan Publik Di Indonesia, Sudahkah Berlandaskan Konsep “Welfare State”?* Jurnal Konstitusi, Volume 11, Nomor 3.

Rindah. 2017. *Analisis Kinerja Aparat Sipil Negara (Asn) di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.* Jurnal Katalogis Volume 5 No. 1, hal; 109-119.

Robbins, Stephen. 2006. *“Perilaku Organisasi”*, Prentice Hall, edisi kesepuluh Sabardini, *“Peningkatan Kinerja Melalui Perilaku Kerja berdasarkan Kecerdasan Emosional”*, Telaah Bisnis, Vol.7, No.1.

Susanto Yohanes, sukoco, 2019. *Pengaruh Kompetensi, Komitmen Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Lubuklinggau.* Jurnal Media Ekonomi (Jurmek) Vol. 24, No. 2.

Selviana, Hasbullah, Dirja. 2018. *Kualitas Pelayanan Publik Bidang Administrasi Tentang Pengurusan Kartu Tanda Penduduk Elektronik (E-Ktp) Di Kecamatan Ampana Kota.* Jurnal Katalogis, Volume 6 Nomor 5 hlm 181-189.

Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja.* Jakarta: FE UI.

Utama. 2006. *Sistem Manajemen Kinerja.* Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.

Sumber Lain:

Undang-Undang Kepegawaian No. 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.

Undang-undang Nomor 23 Tahun 2006 Tentang Administrasi Kependudukan.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.

http://id.wikipedia.org/wiki/Kota_Pekanbaru).

<http://www.riau.go.id/home/content/4/kota-pekanbaru>)

https://id.wikipedia.org/wiki/Daftar_kecamatan_dan_kelurahan_di_Kota_Pekanbaru)

https://sippa.ciptakarya.pu.go.id/sippa_online/ws_file/dokumen/rpi2jm/DOCRPIJM_1508724060RPI2JM_Pekanbaru_-_BAB_4_Profil_Kab-Kota_OK.pdf

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

DOKUMENTASI

Wawancara dengan Sekretaris Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil kota Pekanbaru



2. Wawancara dengan Kepala Sub Bagian Umum Dan Kepegawaian



Wawancara dengan Kepala Bidang Pemanfaatan Data Dan Inovasi Pelayanan



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

4. Wawancara dengan masyarakat



State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Wawancara dengan Masyarakat



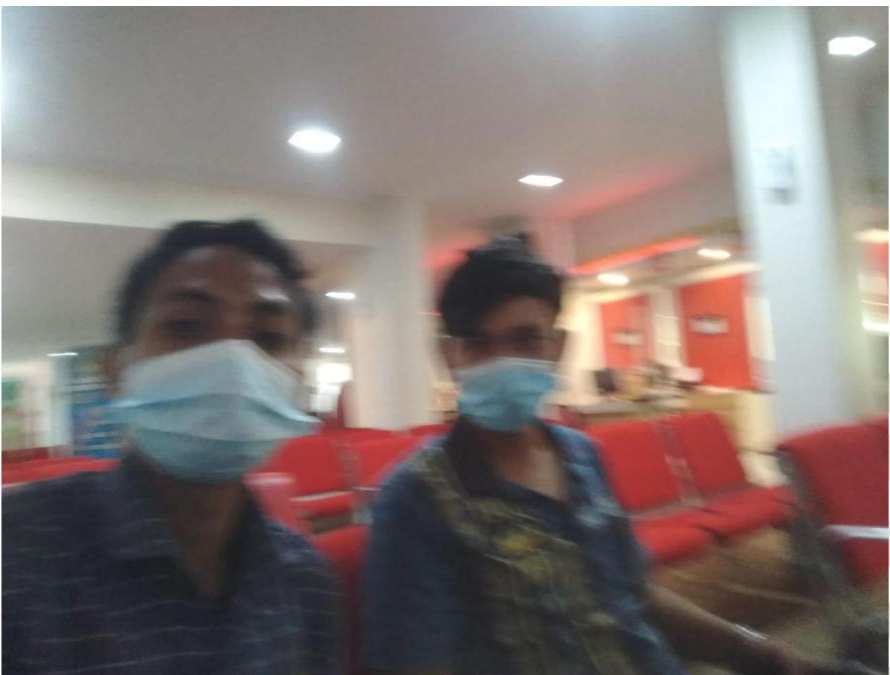
6. Wawancara dengan Masyarakat



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Wawancara dengan Masyarakat



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

8. Wawancara dengan Masyarakat



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Wawancara dengan Masyarakat



10. Wawancara dengan Masyarakat



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

11. Wawancara dengan Masyarakat



12. Wawancara dengan Masyarakat



13. Wawancara dengan Masyarakat



14. Wawancara dengan Masyarakat



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

15. Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru



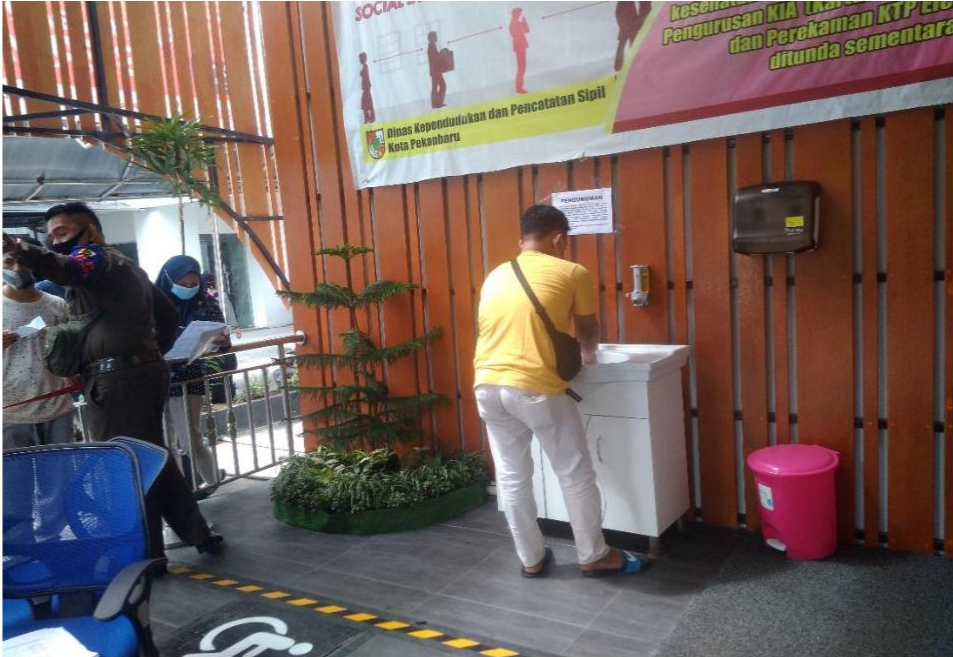
16. Masyarakat antri memasuki ruangan Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru dengan mematuhi protocol kesehatan pada masa pandemi virus covid 19.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

17. Masyarakat mematuhi protocol kesehatan dengan mencuci tangan dan memakai masker



18. Suasana dalam ruangan menunggu pengambilan dokumen



19. Suasana dalam ruangan Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru.



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
 FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية
 FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES

Jl. H. R. Soebrantas No. 155 Km. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051
 Fax. 0761-562052 Web.www.uin-suska.ac.id, E-mail : fekonsos@uin-suska.ac.id

Nomor : Un.04/F.VII.I/PP.00.9/4101/2020 Pekanbaru, 01 Desember 2020 M
 Sifat : Biasa 15 Rabiul Akhir 1442 H
 Lampiran : -
 Perihal : **Bimbingan Skripsi**

Kepada
 Yth. **Dr. Rodi Wahyudi, S.Sos, M.Soc,**
 Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
 UIN Sultan Syarif Kasim Riau
 Pekanbaru

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat,

Bersama ini kami sampaikan kepada Saudara bahwa :

Nama : Rida Arrasid
 NIM : 11575103169
 Jurusan : Administrasi Negara
 Semester : XI (Sebelas)

adalah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memenuhi syarat untuk menyelesaikan studi/ menyusun skripsi dengan judul: "**Analisis Kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil (DISDUKCAPIL) Kota Pekanbaru**". Sehubungan dengan itu kami menunjuk Saudara sebagai pembimbing dalam menyelesaikan skripsi mahasiswa tersebut di atas.

Demikian disampaikan, atas bantuan Saudara diucapkan terima kasih.

an. Dekan
 Wakil Dekan Bidang Akademik dan
 Pengembangan Lembaga,



Prof. Dr. Hj. Leny Nofianti, MS, SE, M. Si, Ak, CA
 NIP. 19751112 199903 2 001

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
كلية العلوم الاقتصادية و الاجتماعية
FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES

Jl. H. R. Soebrantas No. 155 Km. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051
 Fax. 0761-562052 Web.www.uin-suska.ac.id, E-mail : fekonsos@uin-suska.ac.id

Nomor : Un.04/F.VII/PP.00.9/3734/2020
 Sifat : Biasa
 Lampiran : -
 Hal : **Izin Riset**

Pekanbaru, 27 Oktober 2020 M
 10 Rabiul Awwal 1442 H

Kepada
 Yth. Pimpinan
 Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu
 di tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

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

Nama : Rida Arrasid
 Nim. : 11575103169
 Jurusan : Administrasi Negara
 Semester : XI (Sebelas)

bermaksud mengadakan **Riset** dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul: "**Analisis Kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) Kota Pekanbaru**" Untuk itu kami mohon kiranya Saudara berkenan memberikan bantuan yang diperlukan kepada mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.



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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



PEMERINTAH KOTA PEKANBARU
DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL

Jalan Jenderal Sudirman No. 464 Komplek MPP Pekanbaru, Telp/Fax : (0761) 35463
 Website : <https://disdukcapil.pekanbaru.go.id> Email : disdukcapil.pekanbaru@gmail.com
 PEKANBARU - 28121

Pekanbaru, 19 Juli 2021

Nomor	: 071/Disdukcapil-Sekre/ 538 /2021	Kepada	
Sifat	: Biasa	Yth. Ketua Jurusan Ilmu	
Lampiran	: -	Administrasi Negara	
Hal	: <u>Keterangan Riset</u>	UIN SUSKA Riau	
		di -	
		Pekanbaru	

Berkenan dengan surat Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Pekanbaru Nomor : 071/BKBP-SKP/2020/2352 tanggal 10 November 2020 perihal Pelaksanaan Kegiatan Penelitian Riset/Pra Riset dan Pengumpulan Data untuk Bahan Skripsi, bersama ini kami sampaikan :

Nama : RIDA ARRASID
 NIM : 11575103169
 Jurusan : ILMU ADMINISTRASI NEGARA
 Fakultas : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL UIN SUSKA RIAU

Bahwa nama yang tersebut diatas telah melaksanakan Riset/penelitian pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru dalam rangka pengumpulan data/Informasi guna penyelesaian riset yang bersangkutan dengan judul :

" ANALISIS KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI KANTOR DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KOTA PEKANBARU "

Demikian disampaikan untuk di maklumi adanya.

a.n. KEPALA DINAS
 KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL
 PEKANBARU

Sekretaris

 Dra. Hj. SENIWATI HAIS, M.Si
 Pembina Tk. I (IV/b)
 NIP. 19691018 199002 2 001

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



**PEMERINTAH KOTA PEKANBARU
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK**

Jl. ARIFIN AHMAD NO. 39 TELP. / FAX. (0761) 39399 PEKANBARU

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Nomor : 071/BKBP-SKP/2020/2352



- a. Dasar :
1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2008 Tentang Keterbukaan Informasi Publik.
 2. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2009 Tentang Pelayanan Publik.
 3. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2016 Tentang Perangkat Daerah.
 4. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 3 Tahun 2018 Tentang Penerbitan Surat Keterangan Penelitian.
 5. Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 9 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Pekanbaru.
- b. Menimbang :
- Rekomendasi dari Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau, nomor 503/DPMTSP/NON IZIN-RISSET/36269 tanggal 9 November 2020, perihal pelaksanaan kegiatan Penelitian Riset/Pra Riset dan pengumpulan data untuk bahan Skripsi.

MEMBERITAHUKAN BAHWA :

1. Nama : RIDA ARRASID
2. NIM : 11575103169
3. Fakultas : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL UIN SUSKA RIAU
4. Jurusan : ADMINISTRASI NEGARA
5. Jenjang : S1
6. Alamat : JL. PERMATA KEL. INDUSTRI TEANAYAN KEC. TENAYAN RAYA-PEKANBARU
7. Judul Penelitian : ANALISIS KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL (DISDUKCAPIL) KOTA PEKANBARU
8. Lokasi Penelitian : DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KOTA PEKANBARU

Untuk Melakukan Penelitian, dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan yang tidak ada hubungan dengan kegiatan Riset/Pra Riset/ Penelitian dan pengumpulan data ini.
2. Pelaksanaan kegiatan Riset ini berlangsung selama 1 (satu) tahun terhitung mulai tanggal Surat Keterangan Penelitian ini dibuat.
3. Berpakaian sopan, mematuhi etika Kantor/Lokasi Penelitian, bersedia meninggalkan foto copy Kartu Tanda Pengenal.
4. Melaporkan hasil Penelitian kepada Walikota Pekanbaru c.q Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Pekanbaru, paling lambat 1 (satu) minggu setelah selesai.

Demikian Rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 10 November 2020

a.n. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik
Kota Pekanbaru
Sekretaris

H. MAISISCO, S.Sos, M.Si

Pembina

NIP. 19710514 199403 1 007

Tembusan

- Yth :
1. Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN SUSKA Riau di Pekanbaru.
 2. Yang Bersangkutan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



PEMERINTAH PROVINSI RIAU
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Gedung Menara Lancang Kuning Lantai I dan II Komp. Kantor Gubernur Riau
 Jl. Jend. Sudirman No. 460 Telp. (0761) 39064 Fax. (0761) 39117 **PEKANBARU**
 Email : dpmtsp@riau.go.id

REKOMENDASI

Nomor : 503/DPMTSP/NON IZIN-RISET/36269
 TENTANG



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

1.04.02.01

Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau, setelah membaca Surat Permohonan Riset dari : **Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau, Nomor : Un.04/F.VII/PP.00.9/3734/2020 Tanggal 27 Oktober 2020**, dengan ini memberikan rekomendasi kepada:

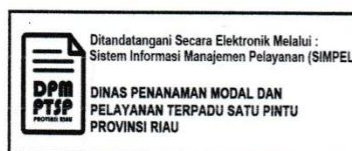
- | | |
|----------------------|---|
| 1. Nama | : RIDA ARRASID |
| 2. NIM / KTP | : 11575103169 |
| 3. Program Studi | : ADMINISTRASI NEGARA |
| 4. Jenjang | : S1 |
| 5. Alamat | : JL. PERMATA KEL. INDUSTRITENAYAN, KEC. TENAYAN RAYA, KOTA PEKANBARU |
| 6. Judul Penelitian | : ANALISIS KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL (DISDUKCAPIL) KOTA PEKANBARU |
| 7. Lokasi Penelitian | : DISDUKCAPIL PEKANBARU |

Dengan ketentuan sebagai berikut:

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

Demikian rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Dibuat di : Pekanbaru
 Pada Tanggal : 9 November 2020



Tembusan :

Disampaikan Kepada Yth :

1. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Riau di Pekanbaru
2. Walikota Pekanbaru
Up. Kaban Kesbangpol dan Linmas di Pekanbaru
3. Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau di Pekanbaru
4. Yang Bersangkutan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

RIWAYAT PENULIS



Penulis bernama lengkap **Rida Arrasid** yang dilahirkan di Pekanbaru pada tanggal 29 Mei 1996. Penulis merupakan anak ke 2 (dua) dari dua bersaudara dari pasangan Ayahanda Abdur Razak dan Ibunda Surni. Penulis telah menyelesaikan Pendidikan Sekolah Dasar (SD) 059 Tenayan Raya pada tahun 2008, pada tahun itu juga penulis melanjutkan Pendidikan di Madrasah Tsanawiyah (MTS)

Al-Kautsar Pekanbaru dan menyelesaikan pendidikan pada tahun 2011.

Penulis melanjutkan Pendidikan ke sekolah Madrasah Awaliyah (MA) Al-Kautsar Pekanbaru dan menyelesaikan pendidikan pada tahun 2014. Penulis melanjutkan masa pengabdian selama 1 tahun dari sekolah dan penulis ditempatkan mengabdikan di Pondok Modern Syamsuddin Indragiri Hulu, Riau. Pada tahun 2015 penulis melanjutkan Pendidikan S1 di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Qasim Riau dan lulus di jalur pendaftaran SBMPTN pada jurusan Administrasi Negara Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial. Organisasi yang diikuti penulis selama kuliah yaitu organisasi Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII). Pada tanggal 22 September 2021 penulis berhasil mendapatkan gelar Sarjana Administrasi Negara pada sidang Munaqasah di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Qasim Riau.