

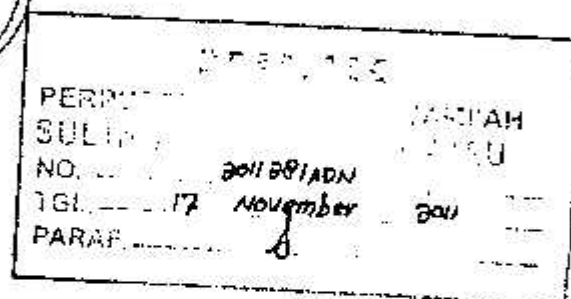
# SKRIPSI

## ANALISIS KINERJA BIROKRASI PEMERINTAHAN PADA DINAS PENDIDIKAN PROVINSI RIAU



Oleh

**ARIF USMAN**  
**10576002202**



**PROGRAM SI**  
**JURUSAN ADMINISTRASI NEGARA**

**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI**  
**SULTAN SYARIF KASIM RIAU**  
**PEKANBARU**  
**2011**

# **SKRIPSI**

## **ANALISIS KINERJA BIROKRASI PEMERINTAHAN PADA DINAS PENDIDIKAN PROVINSI RIAU**

Diajukan Untuk Melengkapi Serta Memenuhi Syarat-Syarat Memperoleh  
Gelar Sarjana Srata Satu (S1) Pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial



**Oleh**

**ARIF USMAN**  
**10576002202**

**PROGRAM S1**  
**JURUSAN ADMINISTRASI NEGARA**

**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI**  
**SULTAN SYARIF KASIM RIAU**  
**PEKANBARU**  
**2011**

# ANALISIS KINERJA BIROKRASI PEMERINTAHAN PADA DINAS PENDIDIKAN PROVINSI RIAU

Oleh: ARIF USMAN

## ABSTRAK

*Dinas Pendidikan Provinsi Riau merupakan perangkat daerah yang diserahkan wewenang dan tanggung jawab untuk melaksanakan otonomi daerah, Desentralisasi, Dekonsentrasi dan tugas pembantuan di bidang Pendidikan di Provinsi Riau.*

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kinerja birokrasi Pemerintahan Pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau dan faktor apa yang mempengaruhinya, sedangkan manfaat yang diharapkan adalah agar kinerja Dinas Pendidikan Riau lebih baik sesuai dengan realita yang ada. Untuk melihat kinerja pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau 5 (lima) indikator yang menjadi ukuran, yakni: kesetiaan, prestasi kerja, kejujuran, kedisiplinan, dan tanggung jawab.*

*Penelitian ini membutuhkan data kuantitatif yaitu data yang diperoleh dari penyebaran angket atau kuisioner, sedangkan analisa data menggunakan teknik kualitatif dengan metode teknis analisis deskriptif kualitatif. Yaitu Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah metode pengumpulan data kuisioner, dan interview dengan jumlah sampel 77 orang pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau dari jumlah populasi 325 orang dan 15 sampel dari masyarakat.*

*Berdasarkan pada hasil penelitian diperoleh, kesetiaan pegawai = 35 responden atau 45,45 % dari 77 responden mengatakan kesetiaan pegawai Dinas Pendidikan Riau sudah baik, prestasi kerja pegawai = 39 responden atau 50,97 % dari 77 responden mengatakan prestasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Riau sudah baik, kejujuran pegawai = 41 responden atau 53,24 % dari 77 responden menyatakan kejujuran Pegawai Dinas Pendidikan Riau sudah baik, kedisiplinan pegawai = 39 responden atau 50,64 % dari 77 responden mengatakan kedisiplinan pegawai Dinas Pendidikan Riau sudah baik, dan tanggung jawab pegawai = 46 responden atau 59,74 % dari 77 responden mengatakan tanggung jawab pegawai Dinas Pendidikan Riau Sudah baik, sementara menurut hasil penelitian, secara umum tanggapan masyarakat menegani kesetiaan pegawai, prestasi kerja pegawai, kejujuran pegawai, kedisiplinan pegawai, dan tanggung jawab pegawai pendidikan provinsi riau tidak baik.*

*Dengan kata lain kinerja pegawai dinas pendidikan provinsi riau sudah baik menurut persepsi pegawai dan tidak baik menurut persepsi masyarakat. Oleh karena itu kinerja pegawai dinas pendidikan Provinsi Riau harus selalu ditingkatkan.*

*Kata Kunci : kesetiaan, prestasi kerja, kejujuran, kedisiplinan dan tanggung jawab.*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas rahmat dan hidayah-Nya yang telah memberikan kekuatan dan kemudahan serta limpahan-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul : **ANALISIS KINERJA BIROKRASI PEMERINTAHAN PADA DINAS PENDIDIKAN PROVINSI RIAU** yang merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Sosial pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Dalam penulisan skripsi ini penulis ingin menyampaikan dan mengucapkan terima kasih yang setulusnya kepada :

1. Drs. Azwar Harahap, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Bapak Drs. Almasri, M.Si, selaku Ketua Jurusan Administrasi Negara S1 Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Bapak Mahmuzar, M. Hum, selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta petunjuk dalam penyusunan skripsi ini.
4. Bapak Dony Martias, SE. MM, selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta petunjuk dalam penyusunan skripsi ini.
5. Pimpinan beserta Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau yang telah memperkenalkan penulis untuk melakukan penelitian serta memberikan data yang dibutuhkan.

6. Bapak dan Ibu dosen serta staf tata usaha Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif kasim Riau.
7. Buat Ayahnda, Ibunda, Adik dan Kakakku tercinta terima kasih atas pengorbanan, doa dan dukungan yang diberikan selama ini.
8. Buat rekan-rekan yang seperjuangan dan sepenangungan terima kasih atas saran dan masukan yang diberikan kepada penulis.

Semoga pengorbanan dan bimbingan terhadap penulis selama ini mendapat balasan dari Allah SWT. Amin Ya Rabbal Alaminin. Ahir kata dari penulis menguharapkan saran-saran dan masukan dari berbagai pihak guna menyempurnakan skripsi ini dan dapat dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Pekanbaru, Juni 2011

Penulis

**ARIF USMAN**

## DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
ABSTRAK.....	iii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	xj
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Perumusan Masalah.....	12
1.3. Tujuan Penelitian.....	12
1.4. Manfaat Penelitian.....	13
1.4. Sistematika Penulisan.....	13
<b>BAB II TELAAH PUSTAKA</b>	
2.1. Pengertian Kinerja.....	15
2.2. Pengertian Birokrasi.....	21
2.3. Penyelenggara Birokrasi.....	24
2.4. Dinas Pendidikan Provinsi Riau.....	28
2.5. Hipotesa Penelitian.....	29
2.6. Variabel Penelitian.....	29
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1. Lokasi Penelitian Dan Waktu Penelitian.....	31
3.2. Jenis Dan Sumber Data.....	31
3.3. Metode Pengumpulan Data.....	31

3.4. Populasi dan Sampel .....	32
3.5. Analisa Data.....	33

#### **BAB IV GAMBAR UMUM LOKASI PENELITIAN**

4.1. Sejarah Berdirinya Dinas Pendidikan Provinsi Riau .....	35
4.2. Tugas Pokok Dan Fungsi Dinas Pendidikan Provinsi Riau .....	36
4.3. Susunan dan Organisasi Dinas Pendidikan Provinsi Riau .....	38
4.4. Uraian Tugas Bagian, Sub Dinas Dan Balai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau .....	39

#### **BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

5.1. Identitas Responden .....	46
5.1.1. Jenis Kelamin Responden .....	47
5.1.2. Usia Responden .....	47
5.1.3. Pendidikan Responden .....	48
5.1.4. Jabatan Pekerjaan Responden .....	49
5.2. Analisa Indikator Variabel Penelitian .....	50
5.2.1. Kesetiaan .....	50
5.2.2. Prestasi Kerja.....	54
5.2.3. Kejujuran .....	57
5.2.4. Kedisiplinan .....	60
5.2.5. Tanggung Jawab .....	63
5.3. Analisa Kinerja Birokrasi Pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau ..	71
5.3.1. Kesetiaan .....	71

5.3.2. Prestasi Kerja .....	76
5.3.3. Kejujuran .....	80
5.3.4. Kedisiplinan .....	85
5.3.5. Tanggung Jawab .....	90

## **BAB VI PENUTUP**

A. Kesimpulan.....	96
B. Saran.....	98

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Pelaksanaan Undang-Undang No. 32 Tahun 2004 jo No. 12 Tahun 2008 Tentang perubahan kedua atas undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah dan Undang-Undang No. 25 Tahun 1999 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Daerah memberikan peluang dan tantangan yang lebih besar kepada pemerintah Daerah. Disatu sisi lahirnya undang-undang tersebut memberi peluang kepada Pemerintah Daerah untuk memanfaatkan Semaksimal mungkin potensi yang ada didaerah. Disisi lain peluang besar tersebut disertai dengan tantangan berupa kewajiban untuk membiayai sendiri semua kegiatan pemerintah didaerah. Peluang dan tantangan yang besar tersebut hanya bisa dijawab oleh sumber daya manusia yang berkualitas dan handal.

Salah satu tujuan bangsa Indonesia yang harus diperjuangkan yaitu upaya untuk mencerdaskan bangsa melalui pendidikan nasional. Masa depan dan arah tujuan pembangunan ditentukan oleh keunggulan sumber daya manusia yang dimilikinya. Disamping sumber daya alam dan modal. Sumber daya manusia yang berkualitas tinggi dapat menjadi subjek pembangunan untuk berhasil dalam mengelola sumber daya bagi kepentingan kesejahteraan masyarakat dimasa yang akan datang (Rahmayuni, 2004: 1).

Sementara dasar kuat untuk melaksanakan program pencapaian tujuan haruslah terdapat media, dan media yang dapat digunakan dalam melaksanakan program tersebut adalah organisasi. Dalam hal ini sumber daya manusia merupakan faktor yang menjadi penentu dalam pencapaian tujuan organisasi. Karena yang menjadi pokok dalam program tersebut adalah pemberian pelayanan kepada anggota dengan sebaik-baiknya sehingga anggota yang menerima pelayanan tersebut dapat merasa puas atas pelayanan yang diberikan oleh suatu organisasi.

Permasalahan birokrasi di Daerah sejak dahulu adalah kurangnya kualitas sumber daya manusia. Sementara Sumber daya manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam suatu organisasi. Adapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi.

Sisitem sentralisasi yang kurang memberikan kesempatan kepada daerah untuk berkembang membuat sumber daya manusia didaerah semakin terpuruk. Namun dengan berlakunya UU No. 22 Tahun 1999 jo. UU No. 32 Tahun 2004 Nomor 125 dengan persetujuan bersama Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia dan Presiden Republik Indonesia memutuskan: menctapkan undang-undang tentang pelayana publik (Masyarakat).

Bab 1 Ketentuan Umum Pasal 1, dalam undang-undang ini yang dimaksud dengan:

1. Pelayanan publik adalah kegiatan atau rangkaian kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan dasar sesuai dengan hak-hak sipil setiap warga negara dan penduduk atas suatu barang, jasa, dan atau pelayanan administrasi yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan publik.
2. Penyelenggara pelayanan publik yang selanjutnya disebut penyelenggara adalah penyelenggara negara, penyelenggara ekonomi negara dan koperasi penyelenggara pelayanan publik, serta lembaga independen yang dibentuk oleh pemerintah.
3. Aparat penyelenggara pelayanan publik yang selanjutnya disebut disebut aparat adalah para pejabat, pegawai, dan setiap orang yang berkerja didalam organisasi penyelenggara.
4. Masyarakat adalah seluruh pihak yang berkedudukan sebagai penerima manfaat dari pelayanan baik warga negara maupun penduduk sebagai orang perorangan, maupun badan hukum.
5. Standar pelayanan adalah suatu tolak ukur yang dipergunakan sebagai pedoman penyelenggara pelayanan dan acuan penilaian kualitas pelayanan sebagai komitmen janji dari penyelenggara kepada masyarakat untuk memberikan pelayanan yang berkualitas.
6. Maklumat pelayanan adalah pernyataan tertulis dari penyelenggara berisi janji-janji penyelenggara untuk menjamin bahwa pelayanan yang diberikan sesuai dengan standar pelayanan serta dipublikasikan secara luas.
7. Sistem informasi adalah mekanisme penyampaian informasi dari penyelenggara kepada masyarakat dan sebaliknya baik dari bentuk lisan, tulisan maupun dokumen elektronik tentang segala hal yang terkait dengan penyelenggara pelayanan yang dikelola.

Oleh karena itu tidak ada alasan untuk tetap terpuruk. Setiap daerah dituntut untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat. Untuk itu semua birokrasi pemerintah harus meningkatkan kinerjanya, termasuk kantor Dinas Pendidikan Provinsi Riau.

Kinerja organisasi tidak hanya ada pada level *top manager* saja, tetapi juga harus ada pada *middle manager* dan para bawahan. Jika hanya para *top manager* yang

mempunyai kinerja tinggi. Padahal bawahannya tidak memiliki kinerja tinggi, maka kualitas pelayanan yang dirasakan masyarakat tetap akan rendah. Hal ini dikarenakan dalam praktek dilapangan para pelaksana justru adalah para bawahan. Oleh karena itu upaya peningkatan kinerja organisasi harus meliputi keseluruhan level organisasi.

Ukuran kinerja suatu organisasi tidak dapat diukur dari para pelaksana pelayanan, tetapi justru dari penerima layanan. Hal ini dikarenakan kinerja itu pada dasarnya adalah *out put* dan bukan *input*. Pihak yang dapat merasakan *out put* bukanlah penyelenggara pelayanan (birokrasi) tetapi pengguna jasa layanan (masyarakat). Oleh karena itulah dalam pengukuran suatu kinerja mau tidak mau harus melibatkan konsumen yang berasal dari masyarakat pengguna jasa layanan.

Sebagai *input* kinerja yang penting adalah budaya organisasi, Taylor (dalam Soekanto, 2000: 117) mendefenisikan kebudayaan sebagai sesuatu yang kompleks yang mencakup pengetahuan, kepercayaan, kesenian, moral, hukum, adat istiadat dan kemampuan-kemampuan serta kebiasaan-kebiasaan yang didapatkan oleh manusia sebagai anggota masyarakat. Dari pendapat Taylor tersebut berarti bahwa kebudayaan mencakup semuanya yang didapatkan atau dipelajari oleh manusia sebagai anggota masyarakat. Kebudayaan terdiri dari segala sesuatu yang dipelajari dari pola-pola perilaku normatif, yaitu mencakup segala cara atau pola-pola berpikir, merasakan dan bertindak.

Manusia sebagai makhluk budaya mengandung pengertian bahwa kebudayaan merupakan ukuran dalam hidup dan tingkah laku manusia terhadap dunianya, lingkungan serta masyarakatnya. Kebudayaan merupakan seperangkat nilai-nilai yang menjadi landasan pokok untuk menentukan sikap terhadap dunia luarnya. Demikian luasnya cakupan kebudayaan sehingga muncul wujud kebudayaan dalam kehidupan masyarakat.

Kebudayaan mengikat para anggota yang dilingkupi kebudayaan itu untuk berperilaku sesuai dengan budaya yang ada. Apabila pengertian ini ditarik ke dalam organisasi, maka para anggota organisasi akan bersikap dan bertindak laku sesuai dengan budaya itu tanpa merasa terpaksa. Apabila budaya itu adalah budaya yang bersifat mengarah kepada anggota organisasi untuk mempunyai kinerja yang baik, maka dapat dipastikan apabila memang semua anggota organisasi sudah menganggap norma itu sebagai budaya, maka ia akan belaksanakannya dengan baik. Akhirnya pelaksanaan budaya itu akan menghasilkan *out put* kinerja yang baik.

Model budaya organisasi yang ideal untuk suatu organisasi adalah yang memiliki paling sedikit dua sifat :

Pertama, kuat (*Strong*), artinya budaya organisasi yang dikembangkan organisasi harus mampu mengikat dan mempengaruhi perilaku (*Behavior*) para individu pelaku organisasi (pemilik, manajemen dan anggota organisasi) untuk menyelaraskan (*Goals Congruence*) antara tujuan individu dan tujuan kelompok mereka dengan tujuan

organisasi. Selain itu, budaya organisasi yang dibangun tersebut harus mampu mendorong para pelaku organisasi dan organisasi itu sendiri untuk memiliki tujuan (*Goals*), sasaran (*Objectives*), persepsi, perasaan, nilai dan kepercayaan, interaksi sosial, dan norma-norma bersama yang mempunyai arah yang jelas sehingga mereka mampu bekerja dan mengekspresikan potensi mereka dalam arah dan tujuan yang sama, serta dalam semangat yang sama pula.

Kedua, dinamis dan adaptif (*Dynamic And Adaptive*) artinya budaya organisasi yang akan dibangun harus fleksibel dan reponsif terhadap perkembangan lingkungan internal dan eksternal organisasi (*Mega Environments*) seperti tuntutan dari stakeholders eksternal dan perubahan dalam lingkungan hukum, ekonomi, politik, sosial, teknologi informasi, pemanufakturan dan lainnya.

Selain ditentukan oleh budaya organisasi, faktor yang tak kalah penting dalam menunjang kinerja organisasi adalah kualitas SDM. Sumber daya manusia menjadi faktor kunci dalam kaitannya dengan struktur dan kultur organisasi, termasuk organisasi-organisasi dalam sektor publik. Dalam hal ini faktor sumber daya manusia sangat mempengaruhi pengembangan atau reformasi organisasi dimana dalam upaya reformasi tersebut pengembangan manajemen sumber daya manusia sudah menjadi suatu keharusan.

Sumber daya manusia (*Human Resources*) adalah *the people who are ready, willing and able to contribute to organizational goals*. Jadi sumber daya manusia adalah orang-orang yang siap, mau, dan cakap memberikan kontribusi untuk

mencapai tujuan organisasi. Syarat pertama sumber daya manusia adalah siap. Artinya sumber daya manusia tersebut siap secara fisik. Akan tetapi walaupun siap secara fisik, apabila tidak ada kemauan, maka sumber daya manusia itu tidak akan dapat diajak bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi.

Oleh karena itu syarat kedua dari sumber daya manusia adalah mau diajak bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi. Setelah ada kesiapan fisik dan kemauan, maka syarat terakhir yang harus dimiliki sumber daya manusia adalah adanya kecakapan. Kecakapan ini diperoleh melalui pendidikan dan pengalaman. Diharapkan apabila sumber daya manusia memiliki ketiga syarat tersebut, kesiapan, kemauan, dan kecakapan, maka akan menghasilkan kinerja organisasi yang baik.

Menurut (Siagian, 2000: 119) kinerja aparatur pemerintahan dalam melaksanakan tugas memberikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat dipengaruhi oleh faktor, yaitu:

1. Pendidikan

Faktor pendidikan ini sangat menentukan aparatur pemerintahan dalam melaksanakan pelayanan kepada masyarakat.

2. Latihan kerja

Disamping pendidikan, latihan kerja juga perlu diadakan untuk meningkatkan kinerja aparatur pemerintahan sebab dengan adanya pelatihan kerja yang diikuti diharapkan aparat pemerintahan dapat menerapkan apa-apa

cerdas, semangat tinggi dan faktor-faktor sistem seperti alur kerja yang baik, birokrasi yang tidak berbelit-belit, komunikasi yang lancar, perlengkapan dan peralatan yang tepat yang tersedia untuk pegawai.

Pada akhirnya kinerja sebuah organisasi masih tetap tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang ada pada organisasi tersebut. Kualitas sumber daya manusia dipengaruhi oleh faktor-faktor antara lain tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan pernah tidaknya mengikuti kegiatan pelatihan dan pengembangan. Faktor-faktor tersebut merupakan modal utama aparatur dalam menjalankan tugasnya juga sebagai keahlian yang berharga dan sulit didapat oleh setiap orang. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang diharapkan semakin tinggi kinerjanya. Semakin banyak pengalaman kerja seseorang, juga semakin baik kinerjanya. Demikian juga semakin seiring seseorang diikuti kegiatan pelatihan dan pengembangan, maka semakin berkualitas, sehingga akan baik pula kinerjanya.

Oleh karena itu sebagai abdi masyarakat, aparatur pemerintahan harus mempunyai kemampuan, dan kemandirian aparatur tersebut pada dasarnya dipengaruhi oleh pengetahuan dan keterampilan yang dilatar belakangi oleh pendidikan formal, pengalaman, diklat, sikap dan kepribadian.

Disamping itu kondisi Sumber Daya Manusia (SDM) di lingkungan Dinas Pendidikan Provinsi Riau, dari sisi kualitas jumlahnya sudah sangat memadai hal ini



dapat dilihat dari total jumlah pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau sebanyak 325 orang pegawai, seperti yang terlihat pada tabel berikut :

**Table 1.1 Jumlah Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau**

No.	Subsidi/Balai/Bagian	Jumlah	Porsentase
1	BAGIAN TATA USAHA	55	17%
2	SUBDINAS TK	37	11,4%
3	SUBDINAS SD/MI	31	9,5%
4	SUBDINAS SMP/MTS	36	11,1%
5	SUBDINAS SMA/MA/SMK	30	9,2%
6	SUBDINAS WASPEL	32	9,8%
7	SUBDINAS PL.S/PT	29	8,9%
8	BTP	20	6,2%
9	BPKB	33	10,1%
10	BPG	22	6,8%
	<b>Jumlah</b>	<b>325 ORANG</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Riau, Tahun 2010*

Adapun tingkat pendidikan pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Riau, dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Table 1.2 Tingkat Pendidikan Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau**

No	Tingkat pendidikan	Jumlah	Porsentase
1	Tamatan SD	11	3,4%
2	Tamatan SLTP	18	5,5 %
3	Tamatan SLTA	171	52,6 %
4	Diploma	10	3,1%
5	Strata Satu (S.1)	89	27,4%
6	Strata Dua (S.2)	25	7,7%
7	Strata Tiga (S.3)	1	0,3%
	<b>Jumlah</b>	<b>325 orang</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Riau, Tahun 2010.*

Dari Tabel 1.2 di atas terlihat bahwa tingkat pendidikan pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau mayoritas berpendidikan SLTA sebanyak 171 orang (52,6%). Seterusnya berpendidikan Sarjana S.1 sebanyak 89 orang (27,4%), S.2 sebanyak 25 orang (7,7%), SLTP sebanyak 18 orang (5,5%), SD sebanyak 11 orang (3,4%), Diploma sebanyak 10 orang (3,1%) dan S.3 hanya 1 orang (0,3%). Tingkat pendidikan mempengaruhi pola pikir pegawai dan wawasan intelektual pegawai yang berarti akan mempengaruhi kinerja pegawai dalam sebuah instansi pemerintah.

Kalau dilihat dari tabel diatas dapat kita ketahui besarnya pegawai tamatan SMA dilingkup Dinas pendidikan Provinsi Riau memungkinkan akan memberi dampak terhadap kontribusi atau kinerja yang dihasilkan oleh para pegawai. Untuk itu perlu perhatian kita terhadap pendidikan dan pengalaman yang dimiliki oleh seorang pegawai. Dengan kata lain SDM pegawai baik itu perusahaan swasta maupun pegawai pemerintahan, hanya akan memberikan dampak setiap output kinerja yang dihasilkan.

Dari tabel 1.2 menggambarkan kapasitas pegawai yang berpendidikan SLTA yang sangat dominan, sehingga menurut penulis yang sangat mendasar mengenai permasalahan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau adalah pendidikan pegawai.

Berdasarkan apa yang diuraikan di atas berlaku umum untuk semua organisasi, termasuk Dinas Pendidikan Provinsi Riau. Berdasarkan setting pemikiran di atas, penelitian ini ingin mengetahui kinerja Dinas Pendidikan Provinsi Riau dan Faktor

mempengaruhi kinerja birokrasi pemerintah khususnya berkaitan dengan efisiensi pelayanan, kerjasama tim, dan hubungan pimpinan dengan bawahan pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau.

Berdasarkan latar belakang di atas yang telah diuraikan serta gejala-gejala yang ditemui penulis dilapangan, maka penulis tertarik untuk membahas dan menganalisanya dengan melakukan penelitian dalam bentuk skripsi dengan judul: ***“ANALISIS KINERJA BIROKRASI PEMERINTAHAN PADA DINAS PENDIDIKAN PROVINSI RIAU”***

## **1.2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut, yaitu:

- a. Bagaimanakah kinerja birokrasi pemerintahan pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau?
- b. Faktor apa sajakah yang mempengaruhi kinerja birokrasi pemerintahan pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau?

## **1.3. Tujuan penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui kinerja birokrasi pemerintahan pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau.
- b. Untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja birokrasi Pemerintahan pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau.

#### 1.4. Manfaat penelitian

Adapun kegunaan yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Bagi penulis lain

Untuk memberikan informasi kepada penulis lain yang mempunyai minat penelitian dalam bidang yang sama.

b. Secara teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan pengetahuan khususnya tentang kinerja birokrasi pemerintahan untuk membandingkan antara teori yang telah didapat di bangku kuliah dengan praktik yang sesungguhnya, khususnya pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Riau.

c. Bagi Pemerintah Provinsi Riau

Sebagai sumbangsih pemikiran, informal dan bahan pertimbangan untuk menentukan kebijakan-kebijakan Birokrasi pemerintah khususnya pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau.

#### 1.5. Sistematis Penulisan

Dalam penulisan penelitian ini penulis menungkan kedalam 6 (enam) bab dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

##### **BAB I PENDAHULUAN**

Terdiri dari latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan, dan manfaat dari penelitian, dan sistematis penulisan.

**BAB II LANDASAN TEORI**

Pada Bab ini dibahas mengenai teori-teori atau konsep yang sesuai dan melandasi penelitian sehingga dapat mendukung penelitian yang akan dilakukan.

**BAB III METODE PENELITIAN**

Berisikan tentang lokasi penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data analisa data yang telah dikumpulkan.

**BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN**

Bab ini berisikan tentang sejarah berdirinya Dinas Pendidikan Provinsi Riau, tugas pokok dan fungsi Dinas Pendidikan Provinsi Riau, Susunan dan organisasi Dinas Pendidikan Provinsi Riau, uraian tugas bagian, sub Dinas dan balai

**BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Didalam bab ini memuat hasil dari penelitian pembahasan yang dilakukan.

**BAB VI PENUTUP**

Bab ini berisikan tentang kesimpulan dari hasil penelitian serta saran-saran yang diperlukan.

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### 2.1. Pengertian Kinerja

Kinerja menurut (Timple, 2000: 31) dalam bukunya Seni Manajemen Sumber Daya Manusia tentang kinerja atau *Performance*, istilah “Tingkat Kinerja (Prestasi Kerja)”

Organisasi dapat berkembang merupakan keinginan setiap individu yang berada di dalam organisasi tersebut, sehingga diharapkan dengan perkembangan tersebut organisasi mampu bersaing dan mengikuti kemajuan zaman. Karena itu, tujuan yang diharapkan oleh organisasi dapat tercapai dengan baik. Kemajuan organisasi dipengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan yang bersifat interna dan eksternal. Sejauh mana tujuan organisasi telah tercapai dapat dilihat dari seberapa besar organisasi memenuhi tuntutan lingkungannya. Memenuhi tuntutan berarti dapat memanfaatkan kesempatan atau mengatasi tantangan atau ancaman dari lingkungan organisasi tersebut. Organisasi harus mampu melakukan berbagai kegiatan dalam rangka menghadapi atau memenuhi tuntutan dan perubahan-perubahan di lingkungan organisasi (Rivai, 2004: 307).

Pembinaan dan pengembangan pegawai baru atau pun lama dalam organisasi adalah salah satu kegiatan dalam rangka menyesuaikan diri dengan perubahan dan pengembangan pegawai. Karena itu dilakukan penilaian atas pekerjaan yang telah

dilaksanakan oleh pegawai atau disebut dengan penilaian kinerja atau penilaian prestasi kerja.

Menurut (Rivai, 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 perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranya dalam organisasi. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuannya.

Kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau aktual seseorang kinerja (Prestasi Kerja) atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang kinerja (Prestasi) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugasnya dan sesuai dengan tanggung jawab yang dibcrikan kepadanya (Mangkunegara, 2000: 67).

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 ilegal, tidak melanggar hukum, sesuai dengan moral dan etika.

Selanjutnya (Sudarmatyanti, 2003: 152) kinerja diartikan sebagai hasil kerja seseorang, dan merupakan sesuatu proses manajemen dari suatu organisasi secara keseluruhan dimana hasil kinerja tersebut dapat ditunjukkan secara kongrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut diatas maka dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja dalam penelitian ini dapat tingkat pencapaian hasil yang dilakukan oleh pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan kriteria dan waktu yang telah ditentukan oleh masing-masing pimpinan organisasi guna mewujudkan tujuan organisasi.

Faktor yang mempengaruhi kinerja (prestasi kerja) menurut (Mangkunegara, 2005: 67-68) adalah:

a. Faktor Kemampuan

Secara Psikologis, kemampuan (*Ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reability* (*knowledge + skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ: 110-120) dengan pendidikan yng memadai untuk jabatannya dan terampilan dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu di tempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahlianya (*the righ man in the right place, the right man on the riggt job*).



## b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*Attitude*) seseorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (Tujuan kerja)

Tolak ukur kinerja pegawai (Birokrasi) ada 5 (lima) tolak ukur yaitu:

### 1. Kesetian

yaitu mengukur kesetian karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi. Kesetian ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

### 2. Prestasi Kerja

Penilaian hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya.

### 3. Kejujuran

Kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya, memenuhi perjanjian baik bagi dirinya maupun terhadap orang lain seperti kepada para bawanya.

### 4. Kedisiplinan

Disiplin karyawan dalam memenuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.

### 5. Tanggung jawab

Kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaan, pekerjaan, dan hasil kerja, sarana dan prasarana yang dipergunakan, serta prilakunya kerjanya (Hasibuan, 2006: 95-96).

#### c. Dukungan yang diterima

Dimaksud dengan motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan suatu dorongan atau semangat kerja. Atau dengan kata lain pendorong semangat kerja. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja menurut Ravianto adalah: atasan, rekan sekerja, sarana fisik, kebijaksanaan dan peraturan, imbalan jasa uang dan non uang, jenis pekerjaan dan tantangan. Jadi motivasi individu untuk bekerja sangat dipengaruhi oleh sistem kebutuhannya.

#### d. Keberadaan pekerjaan yang dilakukan

Pada dasarnya, manusia secara alami selalu akan bereaksi terhadap lingkungan sekitarnya. Lingkungan sekitarnya ini termasuk juga lingkungan kongret maupun abstrak. Lingkungan kongret adalah segala sesuatu yang dapat kita lihat, raba, ataupun dengar. Sedangkan lingkungan abstrak adalah segala sesuatu yang tidak langsung kita lihat, raba, ataupun dengar tapi terungkap dalam sikap keseharian kita. Secara alami, kita akan bereaksi terhadap stimuli-stimuli ini.

Kita akan mempelajari segala mata pelajaran yang ada. Kita bertutur kata seperti yang dicontohkan dan menjaga tindak-tanduk kita. Kita juga bereaksi

terhadap orang tua, misalnya pada saat kita diharapkan untuk jadi juara, secara tidak langsung kita berusaha untuk memenuhi harapan tersebut. Bila kita gagal memenuhi harapan ini, kita merasa tidak enak juga. Demikian pula kita bereaksi sesuai dengan pendapat dari kawan-kawan kita dan penilaian yang kita terima dari lingkungan sekitar kita. Hal serupa juga terjadi pada saat kita bekerja. Kita cenderung bereaksi terhadap harapa-harapan dari atasan kita pada saat bekerja. Demikian pula bawahan dan anak buah yang kita pimpin bereaksi terhadap diri mereka sebagaimana kita bereaksi terhadap harapan dan demikian yang ditujukan pada diri kita.

e. Hubungan dengan organisasi

Sesuaikan ekspektasi anda dengan kemampuan karyawan di tiap bagian. Ini adalah langkah yang cukup sulit kerana bila anda menetapkan standar yang terlalu tinggi, anda akan dianggap tidak realitis. Tapi bila anda memberikan ekspektasi yang terlalu rendah, itu sama saja dengan tidak memanfaatkan potensi karyawan yang ada dengan maksimal. Dalam hal ini, anda harus pandai-pandai mengevaluasi hasil kerja karyawan anda dan menilai potensi apa saja yang sekiranya masih dapat dikembangkan dari karyawan tersebut atau tim yang anda pimpin. Dengan demikian, mereka akan lebih termotivasi lagi kerana mengetahui ada tujuan nyata yang bisa diraih bersama-sama.

## 2.2. Pengertian Birokrasi

Birokrasi dalam literatur ilmu administrasi dipergunakan dalam beberapa pengertian yang berbeda dan bahkan bertentangan. (Albrow, 2000: 51) mengemukakan tujuan konsep moder tentang birokrasi yaitu: (1) birokrasi sebagai organisasi rasional; (2) birokrasi sebagai inefisiensi organisasi; (3) birokrasi sebagai kekuasaan yang dijalankan oleh pejabat; (4) birokrasi sebagai administrasi negara (publik); (5) birokrasi sebagai administrasi yang dijalankan oleh pejabat; (6) birokrasi sebagai sebuah organisasi ; dan (7) birokrasi sebagai masyarakat modren.

Dalam penelitian ini birokrasi dipakai dalam penelitian yang terbatas yaitu sebagai organisasi pemerintah atau administrasi negara (publik) yang berfungsi menyelenggarakan fungsi pemerintah dan fungsi pembangunan.

Seperti yang diakui oleh (Abdullah, 2001: 35) pembahasan birokrasi dalam kalangan ilmu sosial sering menimbulkan berbagai pendapat karena berbagai pengertian yang berbeda dengan sudut pandang yang berbeda pula. Sorotan tajam istilah birokrasi pada pengertian yang kurang baik, yaitu birokrasi sebagai inefisiensi organisasi (*Administrative Inefficiency*). Biasanya yang kurang baik ini mencerminkan cara kerja aparatur pelayanan pemerintah yang dimiliki kinerja rendah.

Rumusan birokrasi berdasarkan hasil seminar persadi (2000) adalah birokrasi atau disebut pula sebagai organisasi dari aparatur negara adalah susunan yang terorganisir secara hirarkis dengan struktur hubungan kewenangan yang jelas

untuk mencapai tujuan tertentu dengan cara mengkoordinasi secara sistematis pekerjaan dari banyak orang.

Pengertian ini melandaskan bahwa birokrasi itu terdapat semua organisasi kerjasama manusia, termasuk organisasi birokrasi pemerintah yang berfungsi sebagai instrumen pemerintah untuk mencapai tujuan-tujuan; peningkatan kesejahteraan masyarakat, kualitas pendidikan, menciptakan ketertiban dan keamanan dan pelayanan serta pengayoman masyarakat atau dengan kata lain mencakup seluruh tugas dan fungsi pemerintah umum.

Sementara itu, Weber (dalam Martini, 2003: 23) sendiri tidak memberikan definisi yang jelas tentang birokrasi, Weber hanya mengajukan ciri-ciri ideal birokrasi, yaitu: (1) adanya pengaturan ataupun pengorganisasian fungsi-fungsi resmi untuk suatu kesatuan yang utuh; (2) adanya pembagian kerja yang jelas di dalam organisasi; (3) adanya perorganisasian yang mengikuti prinsip-prinsip hirarki, yaitu tingkatan yang lebih rendah diawasi dan diatur oleh tingkatan yang lebih tinggi; (4) adanya sistem penerimaan dan penempatan karyawan yang didasarkan atas kemampuan teknis, tanpa memperhatikan koneksi, hubungan keluarga maupun favoritisme; (5) adanya pemisahan antara pemilik alat produksi maupun administrasi dari kepemimpinan organisasi; (6) adanya obyektivitas dalam melaksanakan tugas yang berkaitan dengan suatu jabatan dalam organisasi; dan (7) kegiatan administratif, keputusan-keputusan dan peraturan-peraturan dalam organisasi selalu dituangkan dalam bentuk tertulis.

Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat ditegaskan bahwa yang dimaksud birokrasi disini adalah keseluruhan organisasi pemerintah yang melaksanakan tugas-tugas pemerintah, pembangunan dan pelayanan masyarakat dalam berbagai unit organisasi pemerintah untuk menciptakan kesejahteraan masyarakat.

Ruang lingkup birokrasi dapat diketahui berdasarkan perbedaan tugas pokok dan misi yang mendasari organisasi birokrasi adalah:

1. Birokrasi pemerintahan umum, yaitu rangkaian organisasi pemerintahan yang menjalankan tugas-tugas pemerintah umum dari tingkat pusat sampai daerah (Provinsi, Kabupaten, Kecamatan dan Desa/Kelurahan)
2. Birokrasi fungsional, yaitu organisasi pemerintahan yang menjalankan salah satu bidang atau sektor yang khusus guna mencapai tujuan umum pemerintahan
3. Birokrasi pelayanan (*Service-Bureaucracy*), yaitu unit organisasi yang pada hakekatnya melaksanakan pelayanan langsung dengan masyarakat. Termasuk dalam konsep ini apa yang disebut oleh Lipsky sebagai "*Street-level Bureaucracy*", yaitu mereka yang menjalankan tugas dan berhubungan langsung dengan warga masyarakat.

Perkembangan pengukuran kinerja organisasi. Pendekatan klasik misalnya memandang kinerja organisasi sama dengan efisiensi organisasi. Menurut teori ini kinerja organisasi. Jadi, kinerja organisasi sama dengan efisiensi.

Demikian pula pendekatan non-klasik organisasi diukur dari terciptanya suasana yang harmonis antara pegawai sebagai anggota organisasi. Menurut teori ini suatu organisasi memiliki kinerja tinggi apabila anggotanya merasa puas terhadap apa yang telah diberikan organisasi. Pandangan ini merupakan kelanjutan dari pandangan dari penganut paham hubungan antara manusia, yang menempatkan kepuasan anggota sebagai inti persoalan organisasi dan manajemen.

Sementara pendekatan modern sebagai sesuatu pendekatan sistem memandang bahwa kinerja organisasi tidak saja ukur dari variabel input, variabel proses dan variabel output, tetapi juga ketiga variabel tersebut bersatu padu dalam interaksi dengan variabel lingkungan yang mempengaruhi organisasi.

### 2.3. Penyelenggaraan Birokrasi

Peran pemerintah sangat besar dan mencakup seluruh dimensi kehidupan masyarakat. Meskipun pemerintahan memiliki berbagai sumber daya untuk menunaikan kewajibannya, tetap saja tuntutan masyarakat selalu lebih tinggi tuntutannya dibandingkan dengan kemampuan pemerintah untuk memenuhinya.

Adanya kesenjangan antara tuntutan dengan kemampuan pemerintah inilah pada gilirannya menyebabkan munculnya berbagai gagasan untuk memberikan energi baru kepada pemerintah. Osborne (1999: 42 ) mengemukakan lima strategi sebagai instrumen implementasi lebih lanjut dari prinsip *Reinventing Governmen* yang diajukan Osborne dan Gaebler, yaitu (1) *Creating Clarity Of Purpose*, (2) *Creating Consequescas Form Performance*, (3) *Putting The Custumer In The Driver's Seat*,

*(4) Shifting Control Away From The Top And The Center, (5) Creating Entrepreneur Culture.*

Pada intinya pandangan baru yang berkembang tentang peran pemerintah adalah pemerintah harus mampu menciptakan nilai-nilai baru (*Value Creating*) dalam rangka meningkatkan pelayanan kepada masyarakat.

Istilah *governance* secara harfiah dapat diartikan sebagai suatu kegiatan pengarahan, pembinaan atau dalam bahasa Inggrisnya adalah *Guiding*. *Gevenance* adalah suatu proses dimana suatu sistem sosial ekonomi atau sistem organisasi yang kompleks lainnya dikendalikan. Pinto dalam (Karhi, 2001: 11) mendefinisikan *Governance* sebagai “praktek penyelenggaraan kekuasaan dan kewenangan oleh pemerintah dalam pengelolaan urusan pemerintah secara umum, dan pembangunan ekonomi pada khususnya. Pengertian *governance* dalam hal ini adalah proses pengaturan, pembinaan dan pengendalian kehidupan sosial ekonomi masyarakat. Secara bebas *Good Governance* dapat diterjemahkan menjadi pemerintahan yang amanah.

Secara umum *Governance* adalah mengandung unsur-unsur utama yang terdiri dari: (1) *Akuntability*, (2) *Transparansi*, (3) *Openese*, (4) *Rule Of Law*. Bhatta 1996 (dalam Karhi, 2001: 37).

Akuntabilitas adalah kewajiban bagi aparatur pemerintah untuk bertindak selaku penanggung gugat atas segala tindakan dan kebijaksanaan yang ditetapkannya. Unsur ini merupakan inti dari pemerintahan yang baik (*Good*



*Governance*). Akuntabilitas aparatur pemerintah terdiri dari tiga jenis yaitu akuntabilitas politik, akuntabilitas keuangan dan akuntabilitas hukum (Brautigam, 2001). Sedangkan menurut LAN (1999) akuntabilitas pemerintah di bagi atas akuntabilitas manajerial, akuntabilitas keuangan, dan akuntabilitas operasional.

Akuntabilitas politik berkaitan dengan pertanggung jawabkan pemerintah terhadap rakyat berkaitan dengan mekanisme sistem pemilu dan mekanisme Check and Balances kekuasaan yang ada pada masyarakat. Akuntabilitas keuangan yaitu kewajiban aparat mempertanggung jawabkan penggunaan keuangan negara kepada rakyat. Sedangkan akuntabilitas hukum berkaitan dengan semua unit-unit pemerintahan dapat bertanggung jawab secara hukum atas segala tindakannya, termasuk organisasi pemerintahan yang pada prakteknya telah merugikan kepentingan rakyat harus mampu mempertanggungjawabkan dan menerima tuntutan hukum atas tindakannya.

Transparansi merupakan instrumen penting untuk mewujudkan pemerintah yang bersih dan berwibawa. Rakyat harus mengetahui cara atas segala proses perumusan kebijaksanaan publik dan implementasinya. Dengan demikian segala tindakan dan kebijaksanaan pemerintah harus dilaksanakan secara terbuka dan diketahui umum. Seiring dengan hal tersebut, pemerintah pula harus terbuka dan memberikan kesempatan bagi rakyat untuk mengajukan kritikan dan tanggapan terhadap pemerintah yang dinilai tidak transparan. Pemerintah yang baik dan terbuka

akan memberikan informasi dan data yang memandai bagi masyarakat sebagai bahan untuk melakukan penilaian atas jalanya pemerintahan.

Sementara itu menurut (Toha, 2005: 36) pemerintah yang bersih dan berwibawa sangat tergantung pada: (1) pelaku-pelaku pemerintah (kualitas sumber daya manusia aparaturnya), (2) kelembagaan yang dipergunakan pelaku-pelaku pemerintah untuk mengaktualisasikan kinerjanya, (3) perimbangan kekuasaan yang mencerminkan seberapa jauh sistem pemerinthan itu harus diberlakukan, dan (4) kepemimpinan dalam birokrasi publik.

Senada dengan hal tersebut (Rasyid, 2002: 23) bahwa pembangunan pemerintah diarahkan pada dimensi administrasi, yaitu administrasi yang baik, organisasi yang efisien, serta aparatur yang berkompeten dan jujur. Kultur administrasi yang melayani, memberdayakan dan membangun berlandaskan semangat Entrepreneurship perlu dibina secara berkesinambungan. Berkaitan dengan itu peranan motivasi dan efisien mekanisme dan prosedur kerja birokrasi terutama dalam proses pelayanan dan pengambilan keputusan harus lebih disederhanakan.

Determinan utama untuk menciptakan pemerintah yang berwibawa adalah kualitas sumber daya manusia aparatur yang berkualitas. Hal ini penting karena SDM aparatur dapat berfungsi sebagai perencana, implementasi, pengendalian dan evaluasi seluruh program-program pembangunan. Oleh karena itu, hal penting yang harus diperhatikan adalah aparatur harus (1) bermoral dan berakhlak yang tinggi yang ditandai oleh kebersihan aqidah, kebersihan akhlak, kebersihan tujuan hidup,

bersih harta dan bersih pergaulan sosial; (2) berpengetahuan dan berkemampuan untuk melaksanakan tugas yang diembannya secara profesional.

Aspek kelembagaan pemerintah ke depan akan berubah sesuai dengan perubahan peran pemerintah yaitu dari "Rowing" kearah Steering. Oleh karena itu desain kelembagaan pemerintah harus disesuaikan dengan *Platform More Steering The Rowing*, yaitu organisasi bersifat Flat, Efisien, Fleksibel, Matrikial, kaya fungsi, miskin struktur dan yang lebih penting lagi adalah organisasi yang dapat menumbuhkan semangat pemberdayaan masyarakat.

Perimbangan kekuasaan melandaskan adanya mekanisme *Check And Balances* antara beberapa pemegang kekuasaan, baik kekuasaan yang ada di birokrasi maupun yang ada di masyarakat. Faktor kepemimpinan birokrasi terutama masyarakat akhlak mulia, bersih dan tidak cacat moral. Hal ini penting dipenuhi karena faktor kepemimpinan sangat menentukan dalam memberikan pelayanan yang adil, transparan, terbuka dan tidak berpihak kepada kepentingan individu atau golongan. Syarat intelektualitas dan wawasan kepemimpinan mengharuskan pemimpin birokrasi memiliki visi yang jauh kedepan, demokratis, responsif, mendahulukan kepentingan umum dan kemampuan menggunakan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

#### **2.4. Dinas Pendidikan Provinsi Riau**

Dinas Pendidikan merupakan perangkat daerah yang diserahkan wewenang tugas dan tanggung jawab untuk melaksanakan otonomi daerah, desentralisasi dan

tugas pembantu di bidang pendidikan di Provinsi Riau yang mempunyai tugas pokok dan fungsi sebagai penyenggara pendidikan formal maupun pendidikan non formal dan meningkatkan perluasan pelayanan pembangunan pendidikan kepada masyarakat serta tugas lain yang diberikan oleh Gubernur Riau yang tertuang dalam visi, misi, dan tujuan organisasi.

## **2.5. Hipotesis**

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, serta dihubungkan dengan teori-teori yang relevan, maka dapat ditarik sebuah hipotesis sebagai berikut: “Diduga Kinerja Birokrasi pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau belum terlaksana dengan baik karena kurangnya kesetiaan, prestasi kerja, kejujuran, kedisiplinan, dan tanggung jawab.”

## **2.6. Variabel Penelitian**

Adapun variabel dalam penelitian ini adalah sebagai tolak ukur untuk mengetahui kinerja pegawai (birokrasi) ada 5 (lima) tolak ukur yaitu:

### **1. Kesetiaan**

Yaitu mengukur kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

## 2. Prestasi Kerja

Yaitu penilaian hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya.

## 3. Kejujuran

Kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya, memenuhi perjanjian baik bagi dirinya maupun terhadap orang lain seperti kepada para bawahannya.

## 4. Kedisiplinan

Disiplin karyawan dalam memenuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.

## 5. Tanggung jawab

Kesedian karyawan dalam mempertanggungjawabkan kebijaksanaan, pekerjaan, dan hasil kerja, sarana dan prasarana yang dipergunakan, serta prilakunya kerjanya.

## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### 2.4. Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di Pekanbaru, lokasi penelitian adalah Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Riau, Jl. Cut Nyak Dien No. 03 Pekanbaru pada Tahun 2011.

#### 2.5. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data dalam penelitian ini adalah:

- a. Data Primer adalah data yang penulis kumpulkan sendiri dari pihak ketiga dengan cara menyebarkan Quisioner kepada responden yang terpilih.
- b. Data Sekunder adalah data yang penulis dapatkan dari pihak ketiga secara langsung, dalam bentuk laporan, catatan dan dokumen melalui kantor tempat penelitian ini, serta melalui studi kepustakaan, peraturan Perundang-undangan, dan buku-buku yang relevan serta literatur lainnya.

#### 3.3. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data tersebut dilakukan dengan cara :

- a. Wawancara atau interview

Yaitu cara pengumpulan data yang dilakukan dengan pengamatan langsung terhadap objek yang diteliti. Dalam hal ini penulisan secara langsung dengan melakukan tanya jawab kepada responding seputar informasi yang diperlukan dalam penelitian ini.

b. Angket atau Quisioner

Yaitu cara pengumpulan data yang dilakukan dengan menyusun daftar pertanyaan tertulis yang dibagikan kepada responden untuk diisi yang sesuai dengan keperluan penelitian.

### 3.4. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi yang diambil dari penelitian ini adalah semua pegawai yang ada pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Riau yaitu sebanyak 325 orang dan masyarakat yang berurusan pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau.

b. Sampel

Dari populasi tersebut diambil sebagai untuk ditetapkan sebagai sampel dengan menggunakan teknik *Purposive Sampling*, yaitu teknik penentuan sampel yang mempunyai tujuan tertentu saja dengan alasan sampel mampu menguasai masalah yang diteliti untuk pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau dan *Insidental Sampling* masyarakat yang berurusan pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau.

Dalam mengambil sampel pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau penulis menentukan jumlah sampel dengan menggunakan rumus Slovin (Dalam Umar, 2004: 146).

$$n = \frac{n}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

- $n$  = Jumlah Sampel
- $N$  = Besar populasi 325 orang
- $c$  = nilai kritis (batas ketelitian) yang diinginkan (persentase kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan penarikan sample) sebesar 10% .

$$n = \frac{n}{1 + 325(0,1)^2}$$

$$n = \frac{325}{1 + 325(0,01)}$$

$$n = \frac{325}{1 + 3,25}$$

$$n = \frac{325}{4,25}$$

$$n = 76,47 = 77$$

Jadi jumlah sampel yang di ambil sebagai sampel dalam penelitian ini sebanyak 77 orang pegawai yang berada pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau. Dan menggunakan metode teknik incidental sampling untuk masyarakat yang berurusan pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau

### 3.5. Analisa data

Untuk mengetahui kinerja birokrasi pemerintahan pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau, penulis menggunakan metode deskripsif yaitu data yang terkumpul dianalisa dengan menguraikan serta mengaitkan dengan teori-teori yang sesuai



dengan permasalahan yang ada, kemudian akan memberikan interpretasi terhadap hasil yang relevan dan kemudian diambil kesimpulan dan saran.

## BAB IV

### GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

#### 5.1. Sejarah berdirinya Dinas Pendidikan Provinsi Riau

Dinas pendidikan merupakan perangkat daerah yang diserahkan wewenang dan tanggung jawab untuk melaksanakan otonomi daerah, Desentralisasi, Dekonsentrasi dan tugas pembantuan di bidang Pendidikan di Provinsi Riau. Dinas Pendidikan Provinsi Riau mempunyai Visi dan Misi, sebagai berikut:

Visi Dinas Pendidikan Provinsi Riau yaitu:

Terwujudnya lembaga pendidikan di Provinsi Riau yang mampu menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas, beriman dan bertakwa, berbudaya melayu serta memiliki daya saing.

Misi Dinas Pendidikan Provinsi Riau adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan akses pendidikan
2. Meningkatkan mutu pendidikan
3. Mengembangkan pendidikan yang berwawasan keunggulan dan teknologi
4. Meningkatkan manajemen pendidikan
5. Meningkatkan jaringan kerja sama pendidikan secara regional, nasional, maupun internasional
6. Meningkatkan monitoring dan evaluasi

Dinas Pendidikan Provinsi Riau dibentuk pada Tahun 2001 berdasarkan peraturan daerah Provinsi Riau Nomor 16 Tahun 2001 tentang pembentukan, susunan organisasi-organisasi dan tata kerja Dinas Pendidikan. Hal ini dalam rangka pelaksanaan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 dan peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 2000 di Provinsi Riau dipandang perlu untuk membentuk serta menetapkan organisasi dan tata kerja dinas pendidikan yang diserahkan wewenang, tugas dan tanggung jawab menyelenggarakan otonomi daerah, tugas desentralisasi, tugas dekonsentrasi dan tugas pembantu dibidang pendidikan di Provinsi Riau secara berdaya guna dan berhasil guna.

Sebelum otonomi daerah tepatnya sebelum dikeluarkan undang-undang nomor 22 Tahun 1999 tentang pemerintahan daerah, Dinas Pendidikan Provinsi Riau dahulunya adalah kantor wilayah Departemen Pendidikan Provinsi Riau yang merupakan cabang departemen Pendidikan Nasional di Jakarta.

## **5.2. Tugas Pokok Dan Fungsi Dinas Pendidikan Provinsi Riau**

Suatu organisasi baik swasta maupun milik pemerintah pastilah memiliki tugas dan fungsi untuk menjalankan organisasi tersebut, begitu pula dengan Dinas pendidikan. Dinas pendidikan adalah perangkat daerah yang diserahkan wewenang, tugas dan tanggung jawab untuk melaksanakan otonomi daerah, desentralisasi, dekonsentrasi, dan tugas pembantu di daerah.

Adapun tugas pokok Dinas Pendidikan Provinsi Riau adalah:

1. Merumuskan kebijaksanaan pemerintah daerah di bidang pendidikan.

2. Mengkoordinasikan, memadukan, menyelaraskan, dan menyerasikan kebijakan dan kegiatan penyelenggaraan pendidikan di daerah.
3. Menyusun rencana kerja dan program pembangunan bidang pendidikan.
4. Melaksanakan rencana kerja dan program pembangunan bidang pendidikan.
5. Melakukan pemantauan dan evaluasi terhadap pelaksanaan pekerjaan.
6. Membuat laporan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan.
7. Menetapkan kebijakan tentang penerimaan siswa dan mahasiswa dari masyarakat minoritas terbelakang dan atau tidak mampu.
8. Penyediaan bantuan pengadaan buku pelajaran pokok/modul pendidikan untuk taman kanak-kanak, pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan luar sekolah.
9. Mendukung atau membantu penyelenggaraan pendidikan tinggi selain pengaturan kurikulum, akreditasi dan pengangkatan tenaga akademis.
10. Pertimbangan pembukaan dan penutupan perguruan tinggi.
11. Penyelenggaraan sekolah luar biasa dan balai pelatihan dan atau penataan guru.
12. Menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan lingkup tugasnya.
13. Memberikan pelayanan umum dan pelayanan teknis dibidang pendidikan.
14. Melaksanakan pelatihan dibidang pendidikan.
15. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan Gubernur Riau.

Untuk menjalankan tugas pokoknya, Dinas Pendidikan Provinsi Riau mempunyai fungsi:

1. Merumuskan kebijaksanaan
2. Pengambilan keputusan
3. Perencanaan
4. Pengorganisasian
5. Pelayanan umum dan teknis
6. Pengendalian/pengarahan/pembinaan dan bimbingan
7. Pengawasan
8. Pemantauan dan evaluasi
9. Penelitian dan pengkajian
10. Pelaporan

### **5.3. Susunan Dan Organisasi Dinas Pendidikan Provinsi Riau**

Susunan organisasi Dinas Pendidikan Provinsi Riau :

1. Kepala dan Wakil Kepala Dinas
2. Bagian Tata Usaha
3. Sub Dinas pengembangan Taman Kanak-Kanak (TK)
4. Sub Dinas pengembangan Sekolah Dasar (SD)
5. Sub Dinas pengembangan Sekolah Menengah Lanjutan Tingkat Pertama (SLTP)
6. Sub Dinas pengembangan Sekolah Menengah Umum (SMU)
7. Sub Dinas pengembangan Pendidikan Luar Sekolah (PLS) dan Perguruan Tinggi (DIKTI)

8. Sub Dinas Pengawasan Pendidikan
9. Sub Bagian
10. Seksi
11. Balai pengembangan kegiatan belajar (Kepala Balai dan Seksi)
12. Balai Teknologi Pendidikan (Kepala Balai dan Seksi)
13. Balai Pelatihan Guru (Kepala Balai dan Seksi)
14. Kelompok jabatan fungsional.

#### **5.4. Uraian Tugas Bagian, Sub Dinas Dan Balai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau**

##### **1. Bagian Tata Usaha**

Bagian Tata Usaha mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pekerjaan dan kegiatan tata usaha, hubungan masyarakat, umum, keuangan, kepegawaian dan perlengkapan.

Bagian Tata Usaha terdiri dari :

- a. Sub Bagian Administrasi Umum dan Hubungan Masyarakat
- b. Sub Bagian Kepegawaian
- c. Sub Bagian Keuangan
- d. Sub Bagian Perlengkapan
- e. Sub Bagian Perencanaan

## 2. Sub Dinas Pengembangan Taman Kanak-Kanak (TK)

Sub Dinas Pengembangan TK mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pekerjaan dan kegiatan penyediaan bantuan/dukungan pengembangan dan peningkatan fasilitas Taman Kanak-Kanak (TK) sesuai dengan kebijakan Pemerintah Daerah, penyediaan dukungan/bantuan kerjasama antar Kabupaten/Kota dalam rangka peningkatan fasilitas dan mutu pelajaran TK. Sub Dinas Pengembangan Taman Kanak-Kanak (TK) terdiri dari :

1. Seksi Bantuan Sarana TK
2. Seksi Bantuan Prasarana TK
3. Seksi Kurikulum TK dan penyediaan Buku Modul.
4. Sub Dinas Pengembangan Sekolah Dasar (SD)

Sub Dinas Pengembangan sekolah dasar (SD) mempunyai tugas penyelenggaraan urusan pekerjaan dan kegiatan penyediaan bantuan/dukungan pengembangan dan peningkatan fasilitas sekolah dasar, memproses pengadaan bantuan sarana dan prasarana pendidikan sesuai dengan kebijakan pemerintah daerah, penyediaan dukungan/bantuan kerjasama antar kabupaten/kota dalam rangka peningkatan fasilitas dan mutu pendidikan, meenyusun perencanaan teknis pendidikan SD.

Sub Dinas Pendidikan pengembangan Sekolah Dasar (SD) terdiri dari:

- a. Seksi Bantuan Sarana SD Negeri
- b. Seksi Bantuan Prasarana SD Negeri

- c. Seksi Bantuan Sarana SD Swasta
- d. Seksi Bantuan Prasarana SD Swasta
- e. Seksi Kurikulum SD dan Penyediaan Buku Modul.

#### Sub Dinas Pengembangan Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama (SLTP)

Sub Dinas Pengembangan Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama (SLTP) mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pekerjaan dan kegiatan penyediaan bantuan/dukungan pengembangan dan peningkatan fasilitas SLTP, memproses pengadaan bantuan sarana dan prasarana SLTP sesuai dengan kebijakan pemerintah daerah, penyediaan dukungan/bantuan kerja sama antar kabupaten/kota dalam rangka peningkatan fasilitas dan mutu SLTP, menyusun perencanaan teknis pendidikan SLTP.

Sub dinas pengembangan Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama (SLTP) terdiri dari:

- a. Seksi Bantuan Sarana SLTP Negeri
- b. Seksi Bantuan Prasarana SLTP Negeri
- c. Seksi Bantuan Sarana SLTP Swasta
- d. Seksi Bantuan Prasarana SLTP Swasta
- e. Seksi Kurikulum SLTP dan penyediaan buku modul

#### Sub Dinas Pengembangan Sekolah Menengah Umum (SMU)

Sub Dinas pengembangan Sekolah Menengah Umum SMU mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pekerjaan dan kegiatan penyediaan bantuan/dukungan pengembangan dan peningkatan fasilitas SMU, memproses pengadaan bantuan



sarana dan prasana SMU sesuai dengan kebijakan pemerintah daerah, penyediaan dukungan/bantuan kerja sama antar kabupaten/kota dalam rangka peningkatan fasilitas dan mutu SMU, menyusun perencanaan teknis pendidikan SMU.

Sub Dinas pengembangan Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama (SMU) terdiri dari:

- a. Seksi Bantuan Sarana SMU Negeri
- b. Seksi Bantuan Prasarana SMU Negeri
- c. Seksi Bantuan Saran SMU Swasta
- d. Seksi Bantuan Prasarana SMU Swasta
- e. Seksi kurikulum SMU dan penyediaan buku modul
- f. Sub Dinas pengembangan Pendidikan Luar Sekolah (PLS) dan Perguruan Tinggi (DIKTI)

Sub Dinas Pengembangan Pendidikan Luar Sekolah (PLS) dan Perguruan Tinggi (DIKTI) mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pekerjaan dan kegiatan penyediaan bantuan/dukungan pengembangan dan peningkatan fasilitas PLS dan DIKTI, memproses pelaksanaan sesuai dengan kebijaksanaan pemerintah daerah, pendataan Siswa/Mahasiswa dari masyarakat minoritas, terbelakang dan tidak mampu yang perlu mendapat perlakuan khusus, penyediaan dukungan/bantuan kerjasama antara kabupaten/kota dalam rangka peningkatan fasilitas dan mutu PLS dan DIKTI, menyusun perencanaan teknis pendidikan.

Sub Dinas Pendidikan PLS dan DIKTI terdiri atas:

- a. Seksi bantuan PLS
- b. Seksi bantuan DIKTI
- c. Seksi bantuan mahasiswa/siswa khusus
- d. Seksi kurikulum PLS dan penyediaan buku modul

Sub Dinas Pengawasan Pendidikan

Sub dinas pengawasan pendidikan mempunyai tugas menyelenggaraan urusan pekerjaan dan kegiatan pengawasan dan pembinaan terhadap penyelenggara pendidikan serta kinerja aparatur dinas pendidikan dalam rangka meningkatkan pemerataan, pelayanan dan mutu pendidikan, penyediaan dukungan/bantuan kerjasama dalam rangka peningkatan pengawasan pendidikan di daerah.

Sub Dinas Pengawasan terdiri atas:

- a. Seksi pengawasan TK/SD
- b. Seksi pengawasan SLTP/SMU
- c. Seksi pengawasan PLS/Kejurusan
- d. Seksi pengawasan organisasi dan tata laksana pendidikan
- e. Seksi evaluasi dan pelaporan
- f. Balai Pengembangan Kegiatan Belajar (Kepala Balai Dan Seksi)

Balai pengembangan kegiatan belajar mempunyai tugas menyelenggarakan urusan, pekerjaan dan kegiatan yang berkenaan dengan pengembangan program kegiatan belajar.

Balai pengembangan kegiatan belajar terdiri atas:

- a. Seksi Tata Usaha Kegiatan Belajar
- b. Seksi Pengembangan Kegiatan Belajar
- c. Balai Teknologi Pendidikan (Kepala Balai dan Seksi)

Balai pengembangan teknologi pendidikan mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pekerjaan dan kegiatan yang berkenaan dengan teknologi pendidikan di daerah.

Balai Teknologi terdiri dari:

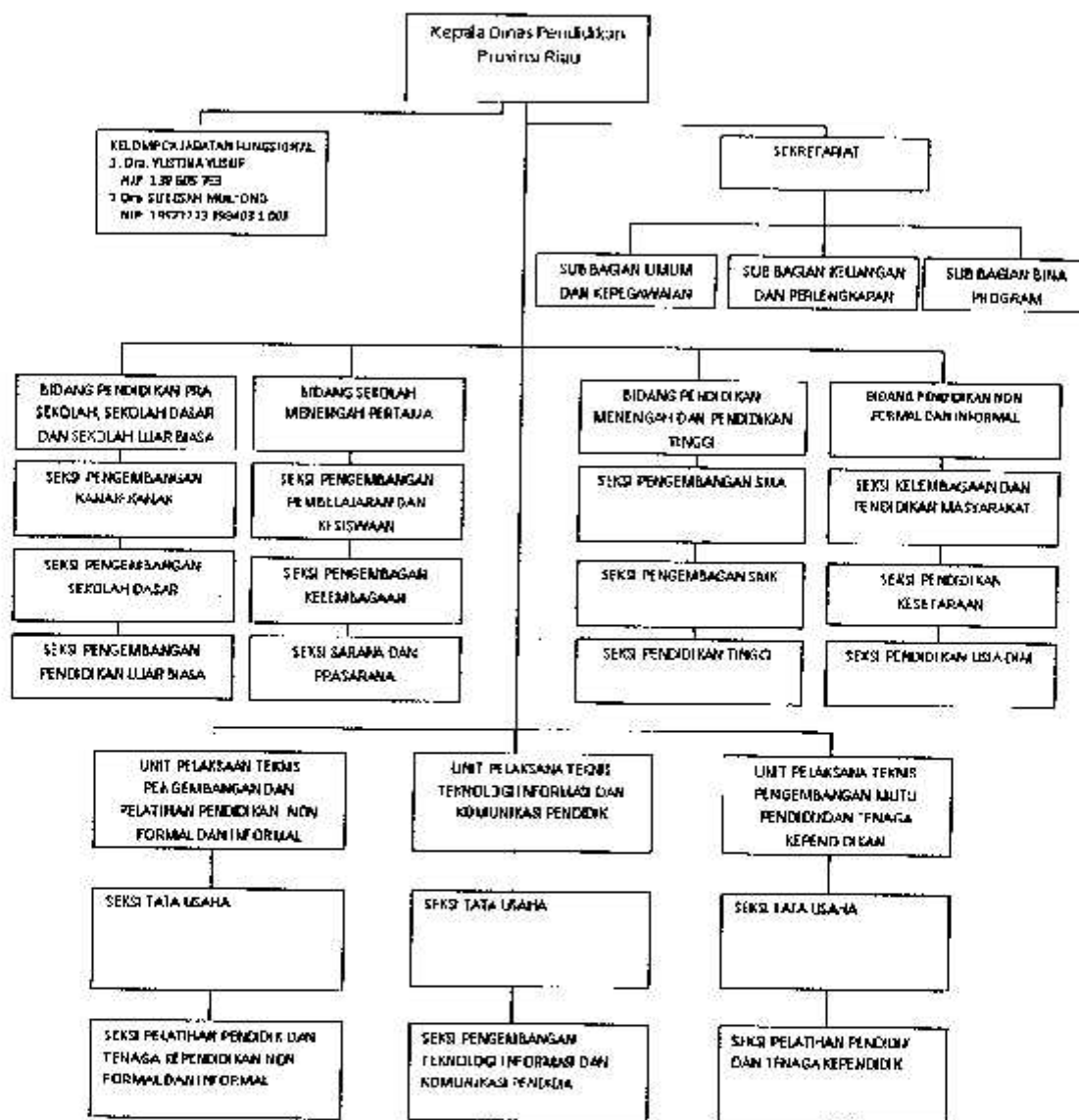
- a. Seksi Tata Usaha
- b. Seksi Pengembangan Teknologi Pendidikan
- c. Balai Pelatihan Guru (Kepala Balai dan Seksi)

Balai pelatihan guru mempunyai tugas menyelenggarakan urusan, pekerjaan dan kegiatan yang berkenaan dengan pelatihan guru dan aparatur pendidikan lainnya.

Balai Pelatihan Guru terdiri dari:

- a. Seksi Tata Usaha
- b. Seksi Pelatihan

## STRUKTUR ORGANISASI DINAS PENDIDIKAN PROVINSI RIAU



Sumber : Dinas Pendidikan Provinsi Riau

## BAB V

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 5.1. Identitas Responden

Untuk meningkatkan kinerja pegawai birokrasi pendidikan di Provinsi Riau tidak terlepas dari Pegawai itu sendiri tanpa adanya upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja sendiri otomatis kinerja pegawai birokrasi pada dinas pendidikan tidak akan berjalan dengan baik.

Pegawai Birokrasi pendidikan sebagai objek dan subjek motorik pendidikan harus keratif dan aktif pada pengembangan dan pembangunan pendidikan serta harus berupaya melestarikan dan mencerminkan kinerja pendidikan yang baik pada masyarakat agar permasalahan pendidikan yang ada di Indonesia dapat di tangani secara berkesinambungan. Oleh karena itu peningkatan kinerja harus terbentuk secara alamiah harus muncul dari setiap pegawai termasuk pegawai pendidikan,

Pada umumnya belum banyak pegawai yang menunjukkan perhatian besar terhadap orientasi kinerja yang aktif demi kesempurnaan tujuan sebuah lembaga yang menaunginya. Di zaman serba tinggi tingkat pemenuhan kebutuhan hidup dan kurangnya peluang kerja untuk menghasilkan uang, pegawai cenderung melakukan kerja dengan pertimbangan imbalan berupa materi, meskipun kerja tersebut merupakan tugas dan tanggung jawab mereka.

Sebelum penulis membahas kinerja birokrasi pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau terlebih dahulu penulis membahas mengenai karakteristik responden dari beberapa segi yang dapat menunjang hasil analisa yaitu sebagai berikut:

#### 5.1.1. Jenis Kelamin Responden

Adapun komposisi jenis kelamin responden yang berasal Dinas Pendidikan Provinsi Riau dan masyarakat pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 5.1. berikut ini:

**Tabel 5.1 Ristribusi Responden Menurut Jenis Kelamin**

No	Nama Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1.	Laki-laki	49	53,26 %
2.	Perempuan	43	46,74 %
Jumlah		92	100 %

*Sumber : Hasil Penelitian Lapangan 2011*

Dari Tabel di atas dapat diketahui bahwa jumlah jenis kelamin yang paling dominan adalah laki-laki yaitu berjumlah 49 orang atau 53, 85%, sementara perempuan hanya berjumlah 43 orang atau 46, 74%. oleh karena itu dapat di ambil suatu kesimpulan bahwa tingkat jenis kelamin laki-laki lebih banyak dari pada perempuan, dengan demikian hal dapat memujang kinerja birokrasi pada Dinas Pendidikan Provinsi yang disebabkan tingkat jam kerja lelaki lebih banyak dan leluasa jika dibandingkan perempuan.

#### 5.1.2. Umur Responden

Adapun komposisi responden berdasarkan umur dapat dilihat pada Tabel 5.2 sebagai berikut:

**Tabel 5.2 Restribusi Responden Menurut Umur**

No	Umur	Jumlah	Persentase (%)
1.	21-30 Tahun	45	49,46%
2.	31-40 Tahun	21	23,08%
3.	41-50 Tahun	18	19,78%
4.	51-60 Tahun	14	15,38%
5.	60 Tahun ke atas	4	3,30%
Jumlah		92	100 %

Sumber : Hasil Penelitian Lapangan 2011

Dari Tabel di atas dapat diketahui bahwa umur responden yang dominan berusia 21-30 tahun. Dimana yang berusia 21-30 tahun berjumlah 45 orang atau 49,46%, yang berusia 31-40 tahun berjumlah 21 orang atau 23,08%, berusia 41-50 tahun berjumlah 18 orang atau 19,78%, berusia 51-60 tahun berjumlah 14 orang atau 15,38%, dan yang berumur 60 tahun berjumlah 4 orang atau 3,30%. Dengan banyak jumlah para responden yang berusia 21-30 tahun menungknkan kinerja karyawan kurang maksimal hal ini disebabkan oleh tenaga kerja muda belum terlalu banyak memiliki pengalaman dan tidak menutup kemungkinan pegawai muda belum mapu bekerja dengan maksimal disebabkan oleh faktor ketekunan dan tanggung jawab.

### 5.1.3. Pendidikan Responden

Adapun komposisi responden menurut pendidikan yang dimiliki oleh para responden dapat dilihat pada Tabel 5.3 berikut ini:

**Tabel 5.3 Restribusi Responden Menurut Pendidikan**

No	Pendidikan Responden	Jumlah	Persentase (%)
1.	SD	2	2,20%
2.	SMP	6	6,50%
3.	SMA	51	54,94%
4.	D3	12	13,18%
5.	S1	13	14,29%
6.	S2	8	8,79%
Jumlah		92	100 %

*Sumber : Hasil Penelitian Lapangan 2011*

Berdasarkan pada Tabel 5.3 dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan sangat didominasi oleh yang berpendidikan SMA. Dimana tamatan SD berjumlah 2 orang atau 2,20%, tamatan SMP berjumlah 6 orang atau 6,50%, tamatan SMA berjumlah 51 orang atau 54,94% , tamatan D3 berjumlah 12 orang 13,18%, tamatan S1 berjumlah 13 orang 14,29%, dan tamatan S2 berjumlah 8 orang atau 8,79%. Dengan Demikian dapat diambil kesimpulan bahwa pendidikan responden rata tamatan SMA. Ini memungkinkan pola kerja dan pemikiran untuk meningkatkan kerja masih harus mendapatkan instruksi dari atasan atau pimpinan sehingga pegawai tidak kreatif.

#### **5.1.4. Jabatan Pekerjaan Responden**

Adapun komposisi responden berdasarkan jabatan yang dimiliki oleh pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau dapat dilihat pada Tabel 5.4 sebagai berikut:



**Tabel 5.4 Restribusi Responden Menurut Status Jabatan**

No	Status Jabatan	Jumlah	Persentase (%)
1.	Pegawai tetap	67	73,62%
2	Pegawai Honor	10	10,99%
	Masyarakat	15	15,39
Jumlah		92	100 %

*Sumber : Hasil Penelitian Lapangan 2011*

Dari tabel di atas dapat dilihat dengan jelas bahwa status jabatan pegawai pada dinas Pendidikan Provinsi Riau masih didominasi oleh pegawai tetap. Dimana 67 orang atau 73,62% pegawai tetap, dan 10 orang atau 10,99% pegawai honor . sementara responden berasal dari kalangan masyarakat berjumlah 15 orang atau 15,39% dari seluruh jumlah sampel.

## **5.2. Analisa Indikator Variabel Penelitian**

Pada penelitian ini yang di jadikan dimensi variabel kinerja dan indikatornya dibagi menjadi dua, yaitu penilaian dari pegawai Pendidikan Provinsi Riau dan penilaian dari masyarakat. Adapun indikator penilaian dari pegawai pendidikan Provinsi Riau dapat dilihat berikut ini:

### **5.2.1. Kesetian**

Adapun yang menjadi indikator pada dimensi variabel kesetian ini dapat dilihat pada Tabel 5.5 berikut ini:

**Tabel 5.5 Indikator Kesetiaan**

No	Item penilaian	AB	B	CB	KB	TB	JLH
1.	kesetiaan para karyawan (pegawai) pada pekerjaan yang mereka kerjakan	21	33	17	5	1	77
2.	kecintaan para pegawai menjalankan Fungsi dan jabatannya	25	35	13	2	2	77
3.	pelaksanaan dan implementasi budaya organisasi dinas pendidikan dibudayakan oleh pegawai	28	38	8	3	2	77
4.	kesetiaan para pegawai dinas pendidikan terhadap lembaga dinas pendidikan provinsi riau	9	35	30	2	1	77

*Sumber : Hasil Penelitian Lupungan 2011*

Pada tabel di atas dapat dijelaskan indikator kesetiaan. Dari 77 responden dan empat item pertanyaan mengenai kesetiaan karyawan atau pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau, dimana rata-rata pernyataan responden mengenai kesetiaan mereka pada Dinas Pendidikan sudah baik.

Pertama, mengenai kesetiaan para karyawan pada pekerjaan yang mereka kerjakan. Dari 77 sampel 21 responden menyatakan kesetiaan para karyawan akan pekerjaan mereka amat baik, 33 responden menyatakan kesetiaan para karyawan akan pekerjaan mereka baik, 17 responden menyatakan kesetiaan para karyawan akan pekerjaan mereka cukup baik, 5 responden menyatakan kesetiaan para karyawan akan pekerjaan mereka kurang baik, dan 1 responden menyatakan kesetiaan para karyawan akan pekerjaan mereka tidak baik. dari pernyataan para responden mengenai kesetiaan mereka terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sudah begitu

baik dengan kata lain item pernyataan ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan atau pegawai birokrasi sudah baik.

Kedua, pernyataan dari 77 responden mengenai kecintaanya (pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau) dalam menjalankan tugas dan jabatan. 25 responden menyatakan kecintaan mereka dalam menjalankan tugas dan jabatan dengan amat baik, 35 responden menyatakan kecintaan mereka dalam menjalankan tugas dan jabatan dengan baik, 13 responden menyatakan kecintaan mereka dalam menjalankan tugas dan jabatan sudah cukup baik, 2 responden menyatakan kecintaan mereka dalam menjalankan tugas dan jabatan masih kurang baik, dan 2 responden menyatakan kecintaan mereka dalam menjalankan tugas dan jabatan tidak begitu baik. Dari pernyataan responden mengenai kecintaan mereka dalam menjalankan tugas dan jabatan dapat ditarik kesimpulan sudah begitu baik.

Ketiga, pernyataan dari 77 responden mengenai pelaksanaan dan implementasi budaya organisasi dinas pendidikan dibudayakan oleh pegawai, di mana, 28 responden menyatakan pelaksanaan dan implementasi budaya organisasi dinas pendidikan dibudayakan oleh pegawai telah dibudayakan dengan amat baik, 38 responden menyatakan pelaksanaan dan implementasi budaya organisasi dinas pendidikan dibudayakan oleh pegawai sudah baik, 8 responden menyatakan pelaksanaan dan implementasi budaya organisasi dinas pendidikan dibudayakan oleh pegawai sudah cukup baik, 3 responden menyatakan pelaksanaan dan implementasi budaya organisasi dinas pendidikan dibudayakan oleh pegawai masih

kurang baik, dan 1 responden menyatakan pelaksanaan dan implementasi budaya organisasi dinas pendidikan dibudayakan oleh pegawai tidak baik sama sekali.

Kecempat, pernyataan dari 77 responden mengenai kesetiaan para pegawai dinas pendidikan terhadap lembaga dinas pendidikan provinsi riau. Di mana, 9 responden menyatakan kesetiaan para pegawai dinas pendidikan terhadap lembaga dinas pendidikan provinsi riau dilakukan dengan amat baik, 35 responden menyatakan kesetiaan para pegawai dinas pendidikan terhadap lembaga dinas pendidikan provinsi riau telah berjalan dengan baik, 30 responden menyatakan kesetiaan para pegawai dinas pendidikan terhadap lembaga dinas pendidikan provinsi riau sudah cukup baik, 2 responden menyatakan kesetiaan para pegawai dinas pendidikan terhadap lembaga dinas pendidikan provinsi riau masih kurang baik dan 1 responden menyatakan kesetiaan para pegawai dinas pendidikan terhadap lembaga dinas pendidikan provinsi riau tidak dilakukan dengan baik.

Dari uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa rata-rata pernyataan responden mengenai pernyataan responden mengenai dimensi variabel kesetiaan telah dilakukan dengan baik. ini berarti kinerja birokrasi pada dinas pendidikan melalui dimensi variabel kesetiaan telah dilakukan dengan baik pula. Hal ini didukung oleh wawancara yang dilakukan peneliti dengan kelompok jabatab fungsional Dinas Provinsi Riau, yaitu Dra. Yustina Yusuf mengatakan kesetiaan sudah baik seperti kesetiaan pegawai dalam melaksanakan pekerjaanya dengan ditunjukkan kelayolitan pegawai yang tinggi, kecintaan karyawan dalam dalam

menjalankan fungsi dan jabatannya dilihat dari sikap profesionalisme dan budaya organisasi yang menjalankan semua peraturan dan tauran yang berlaku di Dinas Pendidikan Provinsi Riau serta adanya sikap yang mencintai intusi pendidikan, yaitu dinas pendidikan.

### 5.2.2. Prestasi Kerja

Adapun yang menjadi indikator Prestasi kerja ini dapat dilihat pada Tabel 5.6 berikut ini:

**Tabel 5.6 Indikator Prestasi kerja**

No	Item Penilaian	AB	B	CB	KB	TB	JLH
1.	tingkat keahlian pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya	26	38	12	3	1	77
2.	pengalaman kerja yang dimiliki oleh pegawai	15	36	15	1	-	77
3.	tingkat pendidikan dan keahlian pegawai	11	34	30	1	1	77
4.	kemampuan kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas	13	46	14	2	2	77

*Sumber : Hasil Penelitian Lapangan 2011*

Pada tabel di atas dapat dilihat dengan jelas mengenai indikator prestasi kerja. Dimana Prestasi kerja karyawan Birokrasi pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau didominasi oleh pernyataan baik.

Pertama, pernyataan dari 77 responden mengenai tingkat keahlian pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Dimana 26 responen menyatakan tingkat keahlian pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya amat baik. 38 responden menyatakan tingkat keahlian pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya telah baik, 12 responden menyatakan tingkat keahlian pegawai dalam melaksanakan

pekerjaannya cukup baik, 3 responden menyatakan tingkat keahlian pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya kurang baik, dan 1 responden menyatakan tingkat keahlian pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya tidak baik. dari pernyataan para responden mengenai tingkat keahlian pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya mereka lakukan sudah begitu baik dengan kata lain item ini menunjukan kinerja karyawan atau pegawai birokrasi sudah baik.

Kedua, pernyataan dari 77 responden mengenai pengalaman kerja yang dimiliki oleh pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau. Dimana 15 responden menyatakan pengalaman kerja yang dimiliki oleh pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau amat baik, 36 responden menyatakan pengalaman kerja yang dimiliki oleh pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau sudah baik, 25 responden menyatakan pengalaman kerja yang dimiliki oleh pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau sudah cukup baik, 1 responden menyatakan pengalaman kerja yang dimiliki oleh pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau masih kurang baik, dan tidak ada satupun responden menyatakan pengalaman kerja yang dimiliki oleh pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau tidak baik.

Ketiga, pernyataan dari 77 responden mengenai tingkat pendidikan dan keahlian pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau, dimana 11 responden menyatakan tingkat pendidikan dan keahlian pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau amat baik, 34 responden menyatakan tingkat pendidikan dan keahlian pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau sudah baik, 30 responden menyatakan

tingkat pendidikan dan keahlian pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau sudah cukup baik, 1 responden menyatakan tingkat pendidikan dan keahlian pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau masih kurang baik, dan 1 responden tingkat pendidikan dan keahlian pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau tidak baik sama sekali.

Keempat, pernyataan dari 77 responden mengenai kemampuan kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas. Dimana 13 responden menyatakan kemampuan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau dalam menyelesaikan tugas-tugas dilakukan dengan amat baik, 46 responden menyatakan kemampuan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau dalam menyelesaikan tugas-tugas sudah dikerjakan dengan baik, 14 responden menyatakan kemampuan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau dalam menyelesaikan tugas-tugas sudah cukup baik, 2 responden menyatakan kemampuan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau dalam menyelesaikan tugas-tugas masih kurang baik, dan 2 responden menyatakan kemampuan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau dalam menyelesaikan tugas-tugas dengan tidak baik.

Dari uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa rata-rata penyataan responden mengenai pertanyaan dimensi variabel prestasi kerja telah dilakukan dengan baik. ini berarti kinerja birokrasi pada dinas pendidikan melalui dimensi variabel prestasi kerja telah dilakukan dengan baik pula.

Baiknya prestasi kerja yang dilakukan oleh pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau menurut hasil wawancara yang dilakukan dengan Dra. Yusnita Yusuf salah seorang kelompok jabatan fungsional mengatakan bahwa prestasi kerja dilihat dari tinggi tingkat keahlian pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang dilakukannya, berpengalaman, tingkat pendidikan yang memadai dan kemampuan kinerja karyawan yang baik.

### 5.2.3. Kejujuran

Adapun yang menjadi indikator pada demensi variabel kejujuran ini dapat dilihat pada Tabel 5.7 berikut ini:

**Tabel 5.7 Indikator Kejujuran**

No	Item Penilaian	AB	B	CB	KB	TB	Jl. H
1.	kejujuran pegawai dalam melaksanakan tugas	4	39	30	3	1	77
2.	penepatan janji yang dilakukuan oleh pegawai	7	43	24	2	1	77
3.	penepatan janji yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan	9	42	23	2	1	77
4.	kejujuran dimiliki oleh pegawai	10	40	23	2	2	77

*Sumber : Hasil Penelitian Lapangan 2011*

Pada tabel di atas dapat dilihat dengan jelas indikator kejujuran. Rata rata responden mengatakan bahwa kejujuran pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau sudah baik.

Pertama, pernyataan dari 77 responden mengenai kejujuran pegawai dalam melaksanakan tugas. Dimana 4 responden menyatakan kejujuran pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau dalam melaksanakan tugas amat baik. 38 responden



menyatakan kejujuran pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau dalam melaksanakan tugas sudah baik, 30 responden menyatakan kejujuran pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau dalam melaksanakan tugas cukup baik, 3 responden menyatakan kejujuran pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau dalam melaksanakan tugas kurang baik, dan 1 responden menyatakan kejujuran pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau dalam melaksanakan tugas sama sekali tidak baik. dari pernyataan para responden mengenai kejujuran pegawai dalam melaksanakan tugas mereka lakukan sudah begitu baik dengan kata lain indikator ini akan menunjukan kinerja karyawan atau pegawai birokrasi sudah baik.

Kedua, Pernyataan dari 77 responden mengenai pengalaman kerja yang dimiliki oleh pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau. Dimana 7 responden menyatakan pengalaman kerja yang dimiliki oleh pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau dengan amat baik, 36 responden menyatakan pengalaman kerja yang dimiliki oleh pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau sudah baik, 24 responden menyatakan pengalaman kerja yang dimiliki oleh pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau sudah cukup baik, 2 responden menyatakan pengalaman kerja yang dimiliki oleh pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau masih kurang baik, dan 1 responden menyatakan pengalaman kerja yang dimiliki oleh pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau tidak begitu baik. Dari pernyataan responden mengenai pengalaman kerja yang dimiliki oleh pegawai dapat ditarik kesimpulan sudah begitu baik.

Ketiga, pernyataan dari 77 responden mengenai penepatan janji yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan di Dinas Pendidikan Provinsi Riau, dimana 9 responden menyatakan penepatan janji yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan di Dinas Pendidikan Provinsi Riau amat baik, 42 responden menyatakan penepatan janji yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan di Dinas Pendidikan Provinsi Riau sudah baik, 23 responden menyatakan penepatan janji yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan di Dinas Pendidikan Provinsi Riau sudah cukup baik, 2 responden menyatakan penepatan janji yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan di Dinas Pendidikan Provinsi Riau masih kurang baik dan 2 responden menyatakan penepatan janji yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan di Dinas Pendidikan Provinsi Riau tidak baik.

Keempat, Pernyataan dari 77 responden mengenai kejujuran dimiliki oleh pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau. Dimana 10 responden menyatakan kejujuran dimiliki oleh pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau dilakukan dengan amat baik, 40 responden menyatakan kejujuran dimiliki oleh pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau telah berjalan dengan baik, 23 responden menyatakan kejujuran dimiliki oleh pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau sudah cukup baik, 2 responden menyatakan kejujuran dimiliki oleh pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau masih kurang baik, dan 2 responden menyatakan kejujuran dimiliki oleh pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau dengan tidak baik.

Dari uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa rata-rata pernyataan responden mengenai indikator kejujuran telah dilakukan dengan baik. ini berarti kinerja birokrasi pada dinas pendidikan melalui dimensi variabel prestasi kerja telah dilakukan dengan baik pula.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti dengan Dra. Yusnita Yusuf salah seorang kelompok jabatan Fungsional pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau mengatakan kejujuran yang dimiliki oleh pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau sudah baik, hal tersebut menurut Dra. Yusnita Yusuf dapat dilihat dalam melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan sesuai yang diamanakan, penetapan janji berdasarkan perjanjian yang telah dibuat, dan kejujuran yang dimiliki oleh setiap pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau.

#### 5.2.4. Kedisiplinan

Adapun yang menjadi indikator kedisiplinan ini dapat dilihat pada Tabel 5.8 berikut ini:

**Tabel 5.8 Indikator Kedisiplinan**

No	Item Penilaian	AB	B	CB	KB	TB	J.H
1.	tentang kepatuhan pegawai	17	34	20	5	1	77
2.	kedisiplin pegawai dalam penyelesaian tugas	7	45	19	4	2	77
3.	pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dilaksanakan melalui intruksi	6	47	20	2	2	77
4.	ketepatan waktu pegawai	9	33	32	2	1	77

*Sumber : hasil Penelitian Lapangan 2011*

Pada Tabel 5.8 dapat dilihat dengan jelas indikator kedisiplin. Dimana kedisiplin karyawan birokrasi pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau didominasi oleh kedisiplinan yang baik. Rata-rata pernyataan mengenai indikator kedisiplinan sudah baik.

Pertama, pernyataan dari 77 responden mengenai kepatuhan pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau. Dimana 16 responden menyatakan kepatuhan pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau amat baik, 34 responden menyatakan kepatuhan pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau sudah baik, 20 responden menyatakan kepatuhan pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau cukup baik, 5 responden menyatakan kepatuhan pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau kurang baik, dan 1 responden menyatakan kepatuhan pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau tidak baik. dari pernyataan para responden mengenai kepatuhan pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau sudah begitu baik dengan kata lain pernyataan ini akan menunjukan kinerja karyawan atau pegawai birokrasi sudah baik.

Kedua, Pernyataan dari 77 responden mengenai kedisiplin pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau dalam penyelesaian tugas. Dimana 7 responden menyatakan kedisiplin pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau dalam penyelesaian tugas dengan amat baik, 45 responden menyatakan kedisiplin pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau dalam penyelesaian tugas dengan baik, 19 responden menyatakan kedisiplin pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau dalam penyelesaian tugas sudah cukup baik, 4 responden menyatakan kedisiplin pegawai

Dinas Pendidikan Provinsi Riau dalam penyelesaian tugas kurang baik, dan 2 responden menyatakan kedisiplin pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau dalam penyelesaian tugas tidak begitu baik. Dari pernyataan responden mengenai kedisiplin pegawai dalam penyelesaian tugas dapat ditarik kesimpulan sudah begitu baik.

Ketiga, pernyataan dari 77 responden mengenai pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau dilaksanakan melalui intruksi. Dimana 6 responden menyatakan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau dilaksanakan melalui intruksi amat baik, 47 responden menyatakan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau dilaksanakan melalui intruksi bawahan sudah baik, 20 responden menyatakan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau dilaksanakan melalui intruksi sudah cukup baik, 2 responden menyatakan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau dilaksanakan melalui intruksi masih kurang baik, dan 2 responden menyatakan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau dilaksanakan melalui intruksi dilakukan sudah baik.

Keempat, pernyataan dari 77 responden mengenai ketepatan waktu pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau. Dimana 9 responden menyatakan ketepatan waktu pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau dengan amat baik, 33 responden menyatakan ketepatan waktu pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau telah

berjalan dengan baik, 32 responden menyatakan ketepatan waktu pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau sudah cukup baik, 2 responden menyatakan ketepatan waktu pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau masih kurang baik, dan 1 responden menyatakan ketepatan waktu pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau dengan tidak baik.

Dari uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa rata-rata pernyataan responden mengenai indikator kedisiplinan telah dilakukan dengan baik. ini berarti kinerja birokrasi pada dinas pendidikan melalui dimensi variabel prestasi kerja telah dilakukan dengan baik pula.

#### 5.2.5. Tanggung Jawab

Adapun yang menjadi indikator tanggung jawab ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.9 Indikator Tanggung Jawab**

No	Item Penilaian	AB	B	CB	KB	TB	JLH
1.	tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan pekerjaan	2	50	16	2	3	77
2.	tanggung jawab pegawai terhadap hasil kerja	6	50	6	12	3	77
3.	tanggung jawab pegawai terhadap serana dan pra-serana yang dipergunakan dalam melaksanakan pekerjaan	7	43	7	12	2	77
4.	tangun jawab pimpinan terhadap kepemimpinan	8	41	9	17	2	77

*Sumber : Hasil Penelitian Lapangan 2011*

Pada tabel di atas dapat dilihat dengan jelas mengenai indikator tanggung jawab. Dimana tanggung jawab karyawan (pegawai) Birokrasi pada Dinas

Pendidikan Provinsi Riau mengatakan bahwa tanggung jawab yang dilakukan oleh pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau sudah baik.

Pertama, pernyataan dari 77 responden mengenai tanggung jawab pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau. Dimana 6 responden menyatakan tanggung jawab pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau dalam melaksanakan pekerjaan amat baik, 50 responden menyatakan tanggung jawab pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik, 16 responden menyatakan tanggung jawab pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau dalam melaksanakan pekerjaan cukup baik, 2 responden menyatakan tanggung jawab pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau dalam melaksanakan pekerjaan kurang baik, dan 3 responden menyatakan tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan pekerjaan tidak baik. dari pernyataan para responden mengenai tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sudah begitu baik dengan kata lain indikator ini akan menunjukan kinerja karyawan atau pegawai birokrasi sudah baik.

Kedua, Pernyataan dari 77 responden mengenai tanggung jawab pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau terhadap hasil kerja. Dimana 5 responden menyatakan tanggung jawab pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau terhadap hasil kerja amat baik, 50 responden menyatakan tanggung jawab pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau terhadap hasil kerja dengan baik, 6 responden menyatakan tanggung jawab pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau terhadap hasil kerja sudah cukup baik, 12 responden menyatakan tanggung jawab pegawai

Dinas Pendidikan Provinsi Riau terhadap hasil kerja kurang baik, dan 2 responden menyatakan tanggung jawab pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau terhadap hasil kerja tidak begitu baik. Dari pernyataan responden mengenai tanggung jawab pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau terhadap hasil kerja dapat ditarik kesimpulan kinerja birokrasi Dinas Pendidikan Provinsi Riau sudah begitu baik.

Ketiga, pernyataan dari 77 responden mengenai tanggung jawab pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau terhadap serana dan pra-serana yang dipergunakan dalam melaksanakan pekerjaan. Dimana 7 responden menyatakan tanggung jawab pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau terhadap serana dan pra-serana yang dipergunakan dalam melaksanakan pekerjaan dipertanggung jawabkan dengan amat baik, 43 responden menyatakan tanggung jawab pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau terhadap serana dan pra-serana yang dipergunakan dalam melaksanakan pekerjaan sudah baik, 7 responden menyatakan tanggung jawab pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau terhadap serana dan pra-serana yang dipergunakan dalam melaksanakan pekerjaan sudah cukup baik, 12 responden menyatakan tanggung jawab pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau terhadap serana dan pra-serana yang dipergunakan dalam melaksanakan pekerjaan masih kurang baik, dan 2 responden menyatakan tanggung jawab pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau terhadap serana dan pra-serana yang dipergunakan dalam melaksanakan pekerjaan tidak baik.



Keempat, Pernyataan dari 77 responden mengenai tanggung jawab pimpinan terhadap kepemimpinannya. 8 responden menyatakan tanggung jawab pimpinan terhadap kepemimpinannya sangat amat baik, 41 responden menyatakan tanggung jawab pimpinan terhadap kepemimpinannya dengan baik, 9 responden menyatakan tanggung jawab pimpinan terhadap kepemimpinannya sudah cukup baik, 17 responden menyatakan tanggung jawab pimpinan terhadap kepemimpinannya masih kurang baik, dan 2 responden menyatakan tanggung jawab pimpinan terhadap kepemimpinannya tidak baik.

Dari uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa rata-rata pernyataan responden mengenai pertanyaan dimensi variabel tanggung jawab telah dilakukan oleh seluruh pegawai birokrasi pada dinas pendidikan dilakukan dengan baik. ini berarti kinerja birokrasi pada dinas pendidikan melalui dimensi variabel tanggung jawab telah dilakukan dengan baik pula.

Sementara pernyataan masyarakat mengenai indikator kesetiaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.10 Indikator Kesetiaan Distribusi Tangapan Masyarakat

No	Item penilaian	AB	B	CB	KB	TB	JLH
1.	kesetiaan para karyawan (pegawai) pada pekerjaan yang mereka kerjakan	1	2	4	8	1	15
2.	kecintaan para pegawai menjalankan Fungsi dan jabatannya	-	1	5	7	2	15
3.	pelaksanaan dan implementasi budaya organisasi dinas pendidikan dibudayakan oleh pegawai	1	3	2	8	1	15
4.	kesetiaan para pegawai dinas pendidikan terhadap lembaga dinas pendidikan provinsi riau	-	1	8	5	-	15

Sumber: Data Olahan Tahun 2011

Dari tabel di atas terlihat dengan jelas jawaban atau pernyataan masyarakat mengenai kinerja pegawai Dinas pendidikan Provinsi Riau.

Pertama, pernyataan masyarakat mengenai kesetiaan para pegawai pada pekerjaan yang mereka kerjakan. Dimana, 1 orang mengatakan kesetiaan para pegawai pada pekerjaan yang mereka kerjakan amat baik, 2 orang mengatakan kesetiaan para pegawai pada pekerjaan yang mereka kerjakan baik, 4 orang mengatakan kesetiaan para pegawai pada pekerjaan yang mereka kerjakan cukup baik, 8 orang mengatakan kesetiaan para pegawai pada pekerjaan yang mereka kerjakan tidak baik, dan 1 responden mengatakan kesetiaan para pegawai pada pekerjaan yang mereka kerjakan sangat tidak baik

Kedua, pernyataan masyarakat mengenai kecintaan para pegawai menjalankan Fungsi dan jabatannya. Dimana, 1 orang mengatakan kecintaan para pegawai menjalankan Fungsi dan jabatannya baik, 5 orang mengatakan kecintaan para

pegawai menjalankan Fungsi dan jabatannya cukup baik, 7 orang mengatakan kecintaan para pegawai menjalankan Fungsi dan jabatannya tidak baik, dan 2 orang mengatakan kecintaan para pegawai menjalankan Fungsi dan jabatannya sangat tidak baik.

Ketiga, pernyataan responden mengenai pelaksanaan dan implementasi budaya organisasi dinas pendidikan dibudayakan oleh pegawai. Dimana , 1 orang mengatakan pelaksanaan dan implementasi budaya organisasi dinas pendidikan dibudayakan oleh pegawai amat baik, 3 orang mengatakan pelaksanaan dan implementasi budaya organisasi dinas pendidikan dibudayakan oleh pegawai baik, 2 orang mengatakan pelaksanaan dan implementasi budaya organisasi dinas pendidikan dibudayakan oleh pegawai cukup baik, 8 orang mengatakan pelaksanaan dan implementasi budaya organisasi dinas pendidikan dibudayakan oleh pegawai tidak baik, dan 1 orang mengatakan pelaksanaan dan implementasi budaya organisasi dinas pendidikan dibudayakan oleh pegawai sangat tidak baik

Dan keempat, pernyataan masyarakat mengenai kesetian para pegawai dinas pendidikan terhadap lembaga dinas pendidikan provinsi riau. Dimana , 1 orangv mengatakan kesetian para pegawai dinas pendidikan terhadap lembaga dinas pendidikan provinsi riau baik, 8 orang mengatakan kesetian para pegawai dinas pendidikan terhadap lembaga dinas pendidikan provinsi riau cukup baik, dan 5 oarang mengatakan kesetian para pegawai dinas pendidikan terhadap lembaga dinas pendidikan provinsi riau tidak baik.

Untuk mengetahui distribusi pernyataan responden mengenai prestasi kerja pegawai pendidikan dapat diamati pada tabel berikut ini;

**Tabel 5.11 Indikator Prestasi Kerja Distribusi Jawaban Masyarakat**

No	Item Penilaian	AB	B	CB	KB	TB	JLH
1.	tingkat keahlian pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya	1	4	4	4	1	15
2.	pengalaman kerja yang dimiliki oleh pegawai	1	6	3	3	-	15
3.	tingkat pendidikan dan keahlian pegawai	-	9	3	1	1	15
4.	kemampuan kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas	2	6	1	3	2	15

*Sumber: Data Olahan Tahun 2011*

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa pernyataan masyarakat mengenai prestasi pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau secara umum mengatakan sudah baik. hal ini dapat dilihat besarnya jumlah distribusi jawaban baik masyarakat mengenai semua item penilaian indikator prestasi kerja.

Selanjutnya untuk mengetahui tanggapan masyarakat mengenai kedisiplinan pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau dapat dilihat pada tabel berikut ini

**Tabel 5.12 Indikator Kejujuran Distribusi Jawaban Masyarakat**

No	Item Penilaian	AB	B	CB	KB	TB	JLH
1.	kejujuran pegawai dalam melaksanakan tugas	1	1	3	9	-	15
2.	penepatan janji yang dilakukan oleh pegawai	-	1	4	7	2	15
3.	penepatan janji yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan	1	1	1	8	3	15
4.	kejujuran dimiliki oleh pegawai	1	4	-	7	2	15

*Sumber: Data Olahan Tahun 2011*

Dari tabel di atas dapat dilihat dengan jelas secara umum tanggapan masyarakat mengenai kejujuran pegawai dinas Pendidikan Provinsi Riau tidak baik, disisi lain untuk mengetahui tanggapan masyarakat mengenai kedisiplinan yang dimiliki oleh pegawai pada dinas Pendidikan Provinsi Riau dapat dilihat pada berikut ini:

**Tabel 5.13 Indikator Kedisiplinan Distribusi Tanggapan Masyarakat**

No	Item Penilaian	AB	B	CB	KB	TB	JLH
1.	tentang kepatuhan pegawai	1	-	-	11	3	15
2.	kedisiplin pegawai dalam penyelesaian tugas	-	2	-	9	3	15
3.	pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dilaksanakan melalui intruksi	-	-	-	13	2	15
4.	ketepatan waktu pegawai	1	3	2	8	-	15

*Sumber: Data Olahan Tahun 2011*

Dari Tabel di atas secara umum dapat digambarkan bahwa pernyataan masyarakat mengenai kedisiplinan yang dimiliki oleh pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau kurang baik, hal ini dibuktikan dengan besarnya jumlah masyarakat mengatakan kurang baiknya kedisiplinan yang dimiliki oleh pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau.

Dan yang terakhir pernyataan masyarakat mengenai tanggung jawab pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau. Ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.13 Indikator Tanggung jawab Distribusi Tangapan Masyarakat

No	Item Penilaian	AB	B	CB	KB	TB	JLH
1.	tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan pekerjaan	2	-	-	9	3	15
2.	tanggung jawab pegawai terhadap hasil kerja	-	-	5	7	3	15
3.	tanggung jawab pegawai terhadap serana dan pra-serana yang dipergunakan dalam melaksanakan pekerjaan	3	-	5	5	2	15
4.	tangun jawab pimpinan terhadap kepemimpinan	1	1	4	7	2	15

Sumber: Data Olahan Tahun 2011

Dari tabel di atas secara umum tergambar mengenai tanggapan masyarakat mengenai tanggung jawab yang dimiliki oleh pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau tidak baik.

### 5.3. Analisa Kinerja Birokrasi Pada Dinas Pendidik Provinsi Riau

Kinerja birokrasi dinas pendidikan provinsi riau pada penelitian ini yang dijadikan pokok penelitian yaitu kesetian, prestasi kerja, kejujuran, kedisiplinan dan tanggung jawab. Adapun hasil dari penelitian ini dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini:

#### 5.3.1. Kesetian

Kesetian pegawai dalam suatu lembaga usaha atau instansi merupakan bagian terpenting karena dengan kesetian dapat membentuk pribadi yang mau bekerja dan berkorban untuk lembaga atau instansi tersebut. Dari hasil penelitian mengenai dimensi variabel kesetian dapat dilihat dari pernyataan-pernyataan responden

mengenai kesetian. Adapun pernyataan tersebut dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini:

**Tabel 5.14** Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kesetian Karyawan pada Pekerjaan Yang Mereka Kerjakan

No.	Keterangan	Jumlah	Persentase %
1.	Sangat Baik	21	27,27%
2.	Baik	33	42,86%
3.	Cukup Baik	17	22,08%
4.	Kurang Baik	5	6,49%
5.	Tidak Baik	1	1,30%
Jumlah		77	100%

*Sumber : Hasil Penelitian Lapangan 2011*

Dari tabel 5.10 di atas dapat dilihat bahwa pernyataan responden mengenai kesetiannya pada pekerjaan Dimana 21 responden atau 27,27% dari jumlah sampel mengatakan kesetian mereka dengan pekerjaan yang mereka kerjakan sudah amat baik, 33 responden atau 42,86% dari jumlah sampel mengatakan kesetian mereka dengan pekerjaan yang mereka kerjakan sudah baik, 17 responden atau 22,08% dari jumlah sampel mengatakan kesetian mereka dengan pekerjaan yang mereka kerjakan sudah cukup baik, 5 responden atau 6,49% dari jumlah sampel mengatakan kesetian mereka dengan pekerjaan yang mereka kerjakan kurang baik, dan 1 responden atau 1,30% dari jumlah sampel mengatakan kesetian mereka dengan pekerjaan yang mereka kerjakan tidak baik.

Besarnya persentase pernyataan baik responden terhadap kesetian mereka dengan pekerjaan yang mereka kerjakan ini menunjukkan kinerja birokrasi pada sudah begitu baik. tapi harus diketahui besarnya persentase mengenai kesetian

mereka dengan pekerjaan yang mereka kerjakan dinilai dari persepsi para pegawai berkaitan saja. Dari pihak lain yang terkait dengan instansi ini belum tentu mengatakan hal yang sama

**Tabel 5.15 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kecintaan Pegawai Menjalankan Fungsi dan Jabatannya**

No.	Keterangan	Jumlah	Persentase %
1.	Sangat Baik	25	32,47%
2.	Baik	35	45,45%
3.	Cukup Baik	13	16,88%
4.	Kurang Baik	2	2,60%
5.	Tidak Baik	2	2,60%
Jumlah		77	100%

*Sumber : Hasil Penelitian Lapangan 2011*

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa pernyataan responden mengenai kecintaan dalam menjalankan fungsi dan jabatannya. Dimana 25 responden atau 32,47% dari jumlah sampel mengatakan kecintaan dalam menjalankan fungsi dan jabatannya sudah amat baik, 35 responden atau 45,45% dari jumlah sampel mengatakan kecintaan dalam menjalankan fungsi dan jabatannya sudah baik, 13 responden atau 16,88% dari jumlah sampel mengatakan kecintaan dalam menjalankan fungsi dan jabatannya sudah cukup baik, 2 responden atau 2,60% dari jumlah sampel mengatakan kecintaan dalam menjalankan fungsi dan jabatannya kurang baik, dan 2 responden atau 2,60% dari jumlah sampel mengatakan kecintaan dalam menjalankan fungsi dan jabatannya tidak baik.

Besarnya persentase pernyataan baik responden terhadap kecintaan dalam menjalankan fungsi dan jabatannya ini menunjukkan kesiapan para pegawai dalam



menjalankan tugas dan tanggung jawab yang mereka jalani dengan demikian akan menunjukan kinerja baik pula.

**Tabel 5.16 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Pelaksanaan dan Implentasi Budaya Organisasi pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau**

No.	Keterangan	Jumlah	Persentase %
1.	Sangat Baik	28	36,36%
2.	Baik	38	49,35%
3.	Cukup Baik	7	9,09%
4.	Kurang Baik	3	3,90%
5.	Tidak Baik	1	1,30%
Jumlah		77	100%

*Sumber : Hasil Penelitian Lapangan 2011*

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa pernyataan responden mengenai Implentasi Budaya Organisasi. Dimana 28 responden atau 36,36% dari jumlah sampel mengatakan Pelaksanaan dan Implentasi Budaya Organisasi pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau sudah amat baik, 38 responden atau 49,35% dari jumlah sampel mengatakan Pelaksanaan dan Implentasi Budaya Organisasi pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau sudah baik, 7 responden atau 9,09% dari jumlah sampel mengatakan Pelaksanaan dan Implentasi Budaya Organisasi pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau cukup baik, 3 responden atau 3,90% dari jumlah sampel mengatakan Pelaksanaan dan Implentasi Budaya Organisasi pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau kurang baik, dan 1 responden atau 1,30% dari jumlah sampel mengatakan Pelaksanaan dan Implentasi Budaya Organisasi pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau tidak baik.

Besarnya persentase pernyataan baik responden terhadap Pelaksanaan dan Implentasi Budaya Organisasi pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau ini dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya organisasi dinas pendidikan telah berjalan dan implementasi dengan baik.

**Tabel 5.17 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kestian para Pegawai pada Lembaga Dinas Pendidikan Provinsi Riau**

No.	Keterangan	Jumlah	Persentase %
1.	Sangat Baik	9	11,69%
2.	Baik	35	45,45%
3.	Cukup Baik	30	36,96%
4	Kurang Baik	2	2,60%
5	Tidak Baik	1	1,30%
Jumlah		77	100%

*Sumber : Hasil Penelitian Lapangan 2011*

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa pernyataan responden mengenai kesetiaan pada lembaga dinas pendidikan Provinsi Riau. Dimana 9 responden atau 11,69% dari jumlah sampel mengatakan kesetiaan pada lembaga dinas pendidikan Provinsi Riau sudah amat baik, 35 responden atau 45,45% dari jumlah sampel mengatakan kesetiaan pada lembaga dinas pendidikan Provinsi Riau sudah baik, 30 responden atau 36,96% dari jumlah sampel mengatakan kesetiaan pada lembaga dinas pendidikan Provinsi Riau cukup baik, 2 responden atau 2,60% dari jumlah sampel mengatakan kesetiaan pada lembaga dinas pendidikan Provinsi Riau kurang baik, dan 1 responden atau 1,30% dari jumlah sampel mengatakan kesetiaan pada lembaga dinas pendidikan Provinsi Riau tidak baik.

Besarnya persentase pernyataan baik responden terhadap kesetiaan pada lembaga Dinas Pendidikan Provinsi Riau ini dapat ditarik kesimpulan bahwa kesetiaan para pegawai pada lembaga dinas pendidikan Provinsi Riau sudah baik.

### 5.3.2. Prestasi Kerja

Dari hasil penelitian mengenai dimensi variabel prestasi kerja yang dijadikan tolak ukur kinerja birokrasi dinas pendidikan Provinsi Riau sebagai berikut:

**Tabel 5.18 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Tingkat Keahlian Pegawai Dalam Melaksanakan Pekerjaan pada Dinas Pendidikan Prov. Riau**

No.	Keterangan	Jumlah	Persentase %
1.	Sangat Baik	26	33,76%
2.	Baik	38	49,35%
3.	Cukup Baik	12	15,58%
4	Kurang Baik	1	1,30%
5	Tidak Baik	1	1,30%
Jumlah		77	100%

*Sumber : Hasil Penelitian Lapangan 2011*

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa pernyataan responden mengenai Tingkat Keahlian Pegawai Dalam Melaksanakan Pekerjaan pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau. Dimana 26 responden atau 33,76% dari jumlah sampel mengatakan Tingkat Keahlian Pegawai Dalam Melaksanakan Pekerjaan pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau sudah amat baik, 38 responden atau 49,35% dari jumlah sampel mengatakan Tingkat Keahlian Pegawai Dalam Melaksanakan Pekerjaan pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau sudah baik, 12 responden atau 15,58% dari jumlah sampel mengatakan Tingkat Keahlian Pegawai Dalam Melaksanakan Pekerjaan

pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau cukup baik, 1 responden atau 1,30% dari jumlah sampel mengatakan Tingkat Keahlian Pegawai Dalam Melaksanakan Pekerjaan pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau kurang baik, dan 1 responden atau 1,30% dari jumlah sampel mengatakan Tingkat Keahlian Pegawai Dalam Melaksanakan Pekerjaan pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau tidak baik.

Besarnya persentase pernyataan baik responden terhadap Tingkat Keahlian Pegawai Dalam Melaksanakan Pekerjaan pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau ini dapat ditarik kesimpulan bahwa Tingkat Keahlian Pegawai Dalam Melaksanakan Pekerjaan pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau sudah baik.

**Tabel 5.19 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Pengalaman Kerja yang Dimiliki Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau**

No.	Keterangan	Jumlah	Persentase %
1.	Sangat Baik	15	19,48%
2.	Baik	36	46,75%
3.	Cukup Baik	25	32,46%
4	Kurang Baik	1	1,39%
5	Tidak Baik	-	-
Jumlah		77	100%

*Sumber : Hasil Penelitian Lapangan 2011*

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa pernyataan responden mengenai Pengalaman Kerja yang Dimiliki Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau. Dimana 15 responden atau 19,48% dari jumlah sampel mengatakan Pengalaman Kerja yang Dimiliki Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau sudah amat baik, 36 responden atau 46,75% dari jumlah sampel mengatakan Pengalaman Kerja yang dimiliki pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau sudah baik, 25

responden atau 32,46% dari jumlah sampel mengatakan Pengalaman Kerja yang Dimiliki Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau cukup baik, 1 responden atau 1,30% dari jumlah sampel mengatakan Tingkat Keahlian Pegawai Dalam Melaksanakan Pekerjaan pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau kurang baik, dan tidak satupun responden mengatakan Pengalaman Kerja yang Dimiliki Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau tidak baik.

Besarnya persentase pernyataan baik responden mengenai pengalaman kerja yang dimiliki pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau ini dapat ditarik kesimpulan bahwa pengalaman kerja yang dimiliki pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau sudah baik.

**Tabel 5.20 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Tingkat Pendidikan Dan Keahlian Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau**

No.	Keterangan	Jumlah	Persentase %
1.	Sangat Baik	11	14,28%
2.	Baik	34	44,15%
3.	Cukup Baik	30	36,95%
4.	Kurang Baik	1	1,30%
5.	Tidak Baik	1	1,30%
Jumlah		77	100%

*Sumber : Hasil Penelitian Lapangan 2011*

Dari Tabel di atas dapat dilihat bahwa pernyataan responden mengenai tingkat pendidikan dan keahlian pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau, Dimana 11 responden atau 14,28% dari jumlah sampel mengatakan tingkat pendidikan dan keahlian pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau sudah amat baik, 34 responden atau 44,15% dari jumlah sampel mengatakan tingkat pendidikan

dan keahlian pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau sudah baik, 30 responden atau 36,95% dari jumlah sampel mengatakan tingkat pendidikan dan keahlian pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau cukup baik, 1 responden atau 1,30% dari jumlah sampel mengatakan tingkat pendidikan dan keahlian pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau kurang baik, dan 1 responden atau 1,30% dari jumlah sampel mengatakan tingkat pendidikan dan keahlian pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau tidak baik.

Besarnya persentase pernyataan baik responden mengenai tingkat pendidikan dan keahlian pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau ini dapat ditarik kesimpulan bahwa tingkat pendidikan dan keahlian pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau sudah baik.

**Tabel 5.21 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kemampuan Kerja Pegawai Dalam Menyelesaikan Tugas-Tugas di Dinas Pendidikan Provinsi Riau**

No.	Keterangan	Jumlah	Persentase %
1.	Sangat Baik	13	16,88%
2.	Baik	46	59,78%
3.	Cukup Baik	14	18,18%
4.	Kurang Baik	2	2,60%
5.	Tidak Baik	2	2,60%
Jumlah		77	100%

*Sumber : Hasil Penelitian Lapangan 2011*

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa pernyataan responden mengenai kemampuan kerja pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau. Dimana 13 responden atau 16,88% dari jumlah sampel mengatakan kemampuan kerja pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas pada

Dinas Pendidikan Provinsi Riau sudah amat baik, 46 responden atau 59,78% dari jumlah sampel mengatakan tingkat pendidikan dan keahlian pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau sudah baik, 14 responden atau 18,18% dari jumlah sampel mengatakan kemampuan kerja pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau cukup baik, 2 responden atau 2,60% dari jumlah sampel mengatakan kemampuan kerja pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau kurang baik, dan 2 responden atau 2,60% dari jumlah sampel mengatakan kemampuan kerja pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau tidak baik

Besarnya persentase pernyataan baik responden mengenai kemampuan kerja pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau ini dapat ditarik kesimpulan bahwa kemampuan kerja pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas.

### **5.3.3. Kejujuran**

Dari hasil penelitian mengenai dimensi variabel kejujuran yang dijadikan tolak ukur kinerja birokrasi dinas pendidikan Provinsi Riau diuraikan sebagai berikut:

**Tabel 5.22 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kejujuran Pegawai Dalam Melaksanakan Tugas Pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau**

No.	Keterangan	Jumlah	Persentase %
1.	Sangat Baik	4	5,91%
2	Baik	39	50,64%
3.	Cukup Baik	30	36,96%
4	Kurang Baik	3	3,89%
5	Tidak Baik	1	1,30%
Jumlah		77	100%

*Sumber : Hasil Penelitian Lapangan 2011*

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa pernyataan responden mengenai tingkat pendidikan dan keahlian pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau. Dimana 4 responden atau 5,91% dari jumlah sampel mengatakan tingkat pendidikan dan keahlian pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau sudah amat baik, 39 responden atau 50,64% dari jumlah sampel mengatakan tingkat pendidikan dan keahlian pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau sudah baik, 30 responden atau 36,95% dari jumlah sampel mengatakan tingkat pendidikan dan keahlian pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau cukup baik, 1 responden atau 1,30% dari jumlah sampel mengatakan tingkat pendidikan dan keahlian pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau kurang baik, dan 1 responden atau 1,30% dari jumlah sampel mengatakan tingkat pendidikan dan keahlian pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau tidak baik.

Besarnya persentase pernyataan baik responden mengenai tingkat pendidikan dan keahlian pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau ini dapat ditarik



kesimpulan bahwa tingkat pendidikan dan keahlian pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau sudah baik

**Tabel 5.23 Distribusi Jawaban Mengenai Penepatan Janji Yang dilakukan Oleh Pegawai pada Dinas Pendidikan Prov. Riau**

No.	Keterangan	Jumlah	Persentase %
1.	Sangat Baik	7	9,09%
2.	Baik	43	55,84%
3.	Cukup Baik	24	31,16%
4.	Kurang Baik	2	2,60%
5.	Tidak Baik	1	1,30%
Jumlah		77	100%

*Sumber : Hasil Penelitian Lapangan 2011*

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa pernyataan responden mengenai kejujuran pegawai dalam melaksanakan tugas pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau. Dimana 7 responden atau 9,09% dari jumlah sampel mengatakan kejujuran pegawai dalam melaksanakan tugas pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau sudah amat baik, 43 responden atau 55,84% dari jumlah sampel mengatakan kejujuran pegawai dalam melaksanakan tugas pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau sudah baik, 24 responden atau 31,16% dari jumlah sampel mengatakan kejujuran pegawai dalam melaksanakan tugas pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau cukup baik, 2 responden atau 2,60% dari jumlah sampel mengatakan kejujuran pegawai dalam melaksanakan tugas pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau kurang baik, dan 2 responden atau 2,60% dari jumlah sampel mengatakan kejujuran pegawai dalam melaksanakan tugas pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau tidak baik.

Besarnya persentase pernyataan baik responden mengenai kejujuran pegawai dalam melaksanakan tugas pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau ini dapat ditarik kesimpulan bahwa kejujuran pegawai dalam melaksanakan tugas Dinas Pendidikan Provinsi Riau sudah baik.

**Tabel 5.24 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Penepatan Janji Yang Dilakukan Atasan Pada Bawahan Di Dinas Pendidikan Provinsi Riau**

No.	Keterangan	Jumlah	Persentase %
1	Sangat Baik	9	11,68%
2.	Baik	42	54,55%
3.	Cukup Baik	23	29,87%
4	Kurang Baik	2	2,60%
5	Tidak Baik	1	1,30%
Jumlah		77	100%

*Sumber : Hasil Penelitian Lapangan 2011*

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa pernyataan responden mengenai penepatan janji yang dilakukan atasan pada bawahan pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau. Dimana 9 responden atau 11,68% dari jumlah sampel mengatakan penepatan janji yang dilakukan atasan pada bawahan pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau sudah amat baik, 42 responden atau 54,55% dari jumlah sampel mengatakan penepatan janji yang dilakukan atasan pada bawahan pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau sudah baik, 23 responden atau 29,87% dari jumlah sampel mengatakan penepatan janji yang dilakukan atasan pada bawahan pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau cukup baik, 1 responden atau 1,30% dari jumlah sampel mengatakan penepatan janji yang dilakukan atasan pada bawahan pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau kurang baik, dan 1 responden atau 1,30% dari

jumlah sampel mengatakan penepatan janji yang dilakukan atasan pada bawahan pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau tidak baik.

Besarnya persentase pernyataan baik responden mengenai penepatan janji yang dilakukan atasan pada bawahan pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau ini dapat ditarik kesimpulan bahwa penepatan janji yang dilakukan atasan pada bawahan pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau sudah baik.

**Tabel 5.25 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kejujuran Yang Dimiliki Oleh Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau.**

No.	Keterangan	Jumlah	Persentase %
1.	Sangat Baik	10	12,98%
2.	Baik	44	57,14%
3.	Cukup Baik	25	29,87%
4.	Kurang Baik	2	2,60%
5.	Tidak Baik	2	2,60
Jumlah		77	100%

*Sumber : Hasil Penelitian Lapangan 2011*

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa pernyataan responden mengenai kejujuran yang dimiliki oleh pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau. Dimana 10 responden atau 12,98% dari jumlah sampel mengatakan kejujuran yang dimiliki oleh pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau sudah amat baik, 44 responden atau 57,14% dari jumlah sampel mengatakan kejujuran yang dimiliki oleh pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau sudah baik, 25 responden atau 29,87% dari jumlah sampel mengatakan kejujuran yang dimiliki oleh pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau cukup baik, 2 responden atau 2,60% dari jumlah sampel mengatakan kejujuran yang dimiliki oleh pegawai pada Dinas

Pendidikan Provinsi Riau kurang baik, dan 2 responden atau 2,60% dari jumlah sampel mengatakan kejujuran yang dimiliki oleh pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau tidak baik.

Besarnya persentase pernyataan baik responden mengenai kejujuran yang dimiliki oleh pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau ini dapat disimpulkan bahwa kejujuran yang dimiliki oleh pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau sudah baik.

#### 5.3.4. Kedisiplinan

Dari hasil penelitian yang dilakukan mengenai kedisiplin yang dijadikan tolak ukur kinerja diuraikan sebagai berikut:

**Tabel 5.26 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kepatuhan Pegawai Terhadap Aturan Yang Terdapat Di Dinas Pendidikan Provinsi Riau**

No.	Keterangan	Jumlah	Persentase %
1.	Sangat Baik	17	22,07%
2.	Baik	34	44,16%
3.	Cukup Baik	20	25,98%
4.	Kurang Baik	5	6,49%
5.	Tidak Baik	1	1,30
Jumlah		77	100%

*Sumber : Hasil Penelitian Lapangan 2011*

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa pernyataan responden mengenai kepatuhan pegawai terhadap aturan yang terdapat pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau. Dimana 17 responden atau 22,07% dari jumlah sampel mengatakan kepatuhan pegawai terhadap aturan yang terdapat pada Dinas Pendidikan Provinsi

Riau sudah amat baik, 34 responden atau 44,16% dari jumlah sampel mengatakan kepatuhan pegawai terhadap aturan yang terdapat pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau sudah baik, 20 responden atau 25,98% dari jumlah sampel mengatakan kepatuhan pegawai terhadap aturan yang terdapat pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau cukup baik, 5 responden atau 6,49% dari jumlah sampel mengatakan kepatuhan pegawai terhadap aturan yang terdapat pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau kurang baik, dan 1 responden atau 1,30% dari jumlah sampel mengatakan kepatuhan pegawai terhadap aturan yang terdapat pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau tidak baik.

Besarnya persentase pernyataan baik responden mengenai kepatuhan pegawai terhadap aturan yang terdapat pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau ini dapat disimpulkan bahwa kepatuhan pegawai terhadap aturan yang terdapat pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau sudah baik.

**Tabel 5.27 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kedisiplinan Pegawai Dalam Melaksanakan Tugas Di Dinas Pendidikan Provinsi Riau**

No.	Keterangan	Jumlah	Persentase %
1.	Sangat Baik	7	9,09%
2.	Baik	45	58,44%
3.	Cukup Baik	19	24,68%
4.	Kurang Baik	5	6,49%
5.	Tidak Baik	1	1,30%
Jumlah		77	100%

*Sumber : Hasil Penelitian Lapangan 2011*

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa pernyataan responden mengenai kedisiplinan pegawai dalam melaksanakan tugas pada Dinas Pendidikan Provinsi

Riau. Dimana 7 responden atau 9,09% dari jumlah sampel mengatakan kedisiplinan pegawai dalam melaksanakan tugas pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau sudah amat baik, 45 responden atau 58,44% dari jumlah sampel mengatakan kedisiplinan pegawai dalam melaksanakan tugas pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau sudah baik, 19 responden atau 24,68% dari jumlah sampel mengatakan kedisiplinan pegawai dalam melaksanakan tugas pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau cukup baik, 5 responden atau 6,49% dari jumlah sampel mengatakan kedisiplinan pegawai dalam melaksanakan tugas pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau kurang baik, dan 1 responden atau 1,30% dari jumlah sampel mengatakan kedisiplinan pegawai dalam melaksanakan tugas pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau tidak baik.

Besarnya persentase pernyataan baik responden mengenai kedisiplinan pegawai dalam melaksanakan tugas pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau ini dapat ditarik kesimpulan bahwa kedisiplinan pegawai dalam melaksanakan tugas pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau sudah baik.

**Tabel 5.28 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Pekerjaan yang Dilakukan Oleh Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau dilakukan Berdasarkan Instruksi**

No.	Keterangan	Jumlah	Persentase %
1.	Sangat Baik	6	7,79%
2.	Baik	47	61,03%
3.	Cukup Baik	20	25,98%
4.	Kurang Baik	2	2,60%
5.	Tidak Baik	2	2,60%
Jumlah		77	100%

*Sumber : Hasil Penelitian Lapangan 2011*

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa pernyataan responden mengenai pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dinas pendidikan provinsi riau dilakukan berdasarkan instruksi. Dimana 6 responden atau 7,79% dari jumlah sampel mengatakan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dinas pendidikan provinsi riau dilakukan berdasarkan instruksi pada sudah dikerjakan dengan amat baik, 47 responden atau 61,03% dari jumlah sampel mengatakan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dinas pendidikan provinsi riau dilakukan berdasarkan instruksi sudah baik, 20 responden atau 25,98% dari jumlah sampel mengatakan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dinas pendidikan provinsi riau dilakukan berdasarkan instruksi cukup baik, 2 responden atau 2,60% dari jumlah sampel mengatakan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dinas pendidikan provinsi riau dilakukan berdasarkan instruksi kurang baik, dan 2 responden atau 2,60% dari jumlah sampel mengatakan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dinas pendidikan provinsi riau dilakukan berdasarkan instruksi tidak baik.

Besarnya persentase pernyataan baik responden mengenai pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dinas pendidikan provinsi riau dilakukan berdasarkan instruksi. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dinas pendidikan provinsi riau dilakukan berdasarkan instruksi sudah baik.

**Tabel 5.29 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Ketepatan Waktu Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau**

No.	Keterangan	Jumlah	Persentase %
1.	Sangat Baik	9	11,68%
2.	Baik	33	42,86%
3.	Cukup Baik	32	41,56%
4.	Kurang Baik	2	2,60%
5.	Tidak Baik	1	1,30%
Jumlah		77	100%

*Sumber : Hasil Penelitian Lapangan 2011*

Dari tabel 5.25 di atas dapat dilihat bahwa pernyataan responden mengenai ketepatan waktu pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau. Dimana 9 responden atau 11,68% dari jumlah sampel mengatakan ketepatan waktu pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau sudah amat baik, 33 responden atau 42,86% dari jumlah sampel mengatakan ketepatan waktu pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau sudah baik, 32 responden atau 41,56% dari jumlah sampel mengatakan ketepatan waktu pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau cukup baik, 2 responden atau 2,62% dari jumlah sampel mengatakan ketepatan waktu pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau kurang baik, dan 1 responden atau 1,30% dari jumlah sampel mengatakan ketepatan waktu pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau tidak baik.

Besarnya persentase pernyataan baik responden mengenai ketepatan waktu pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa ketepatan waktu pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau sudah baik.



### 5.3.5. Tanggung Jawab

Dari hasil penelitian yang dilakukan yang berkaitan dengan tanggung jawab yang dapat dijabarkan tolak ukur kinerja birokrasi dijelaskan pada uraian berikut ini:

**Tabel 5.30 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Tanggung Jawab Pegawai Dalam Melaksanakan Pekerjaan Di Dinas Pendidikan Provinsi Riau**

No.	Keterangan	Jumlah	Persentase %
1.	Sangat Baik	6	7,79%
2.	Baik	50	64,94%
3.	Cukup Baik	16	20,77%
4.	Kurang Baik	2	2,60%
5.	Tidak Baik	3	3,90%
Jumlah		77	100%

*Sumber : Hasil Penelitian Lapangan 2011*

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa pernyataan responden mengenai tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan pekerjaan di Dinas Pendidikan Provinsi Riau. Dimana 6 responden atau 7,79% dari jumlah sampel mengatakan tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan pekerjaan di Dinas Pendidikan Provinsi Riau sudah amat baik, 50 responden atau 64,94% dari jumlah sampel mengatakan tanggung jawab yang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan di Dinas Pendidikan Provinsi Riau sudah baik, 16 responden atau 20,77% dari jumlah sampel mengatakan tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan pekerjaan di Dinas Pendidikan Provinsi Riau cukup baik, 2 responden atau 2,60% dari jumlah sampel mengatakan tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan pekerjaan di

Dinas Pendidikan Provinsi Riau kurang baik, dan 3 responden atau 3,90% dari jumlah sampel mengatakan tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan pekerjaan di Dinas Pendidikan Provinsi Riau tidak baik.

Besarnya persentase pernyataan baik responden mengenai tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan pekerjaan di Dinas Pendidikan Provinsi Riau ini dapat ditarik kesimpulan bahwa tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan pekerjaan di Dinas Pendidikan Provinsi Riau sudah baik.

**Tabel 5.31 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Tanggung Jawab Pegawai Terhadap Hasil Kerja Di Dinas Pendidikan Provinsi Riau**

No.	Keterangan	Jumlah	Persentase %
1.	Sangat Baik	6	7,79%
2.	Baik	50	64,94%
3.	Cukup Baik	6	7,79%
4.	Kurang Baik	12	15,58%
5.	Tidak Baik	3	3,90%
Jumlah		77	100%

*Sumber : Hasil Penelitian Lapangan 2011*

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa pernyataan responden mengenai tanggung jawab pegawai terhadap hasil kerja Dinas Pendidikan Provinsi Riau. Dimana 6 responden atau 7,79% dari jumlah sampel mengatakan tanggung jawab pegawai terhadap hasil kerja Dinas Pendidikan Provinsi Riau sudah amat baik, 50 responden atau 64,94% dari jumlah sampel mengatakan tanggung jawab pegawai terhadap hasil kerja pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau sudah baik, 6 responden atau 7,79% dari jumlah sampel mengatakan tanggung jawab pegawai terhadap hasil

kerja Dinas Pendidikan Provinsi Riau cukup baik, 12 responden atau 15,58% dari jumlah sampel mengatakan tanggung jawab pegawai terhadap hasil kerja Dinas Pendidikan Provinsi Riau kurang baik, dan 3 responden atau 3,90% dari jumlah sampel mengatakan tanggung jawab pegawai terhadap hasil kerja pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau tidak baik.

Besarnya persentase pernyataan baik responden mengenai tanggung jawab pegawai terhadap hasil kerja pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau ini dapat ditarik kesimpulan bahwa tanggung jawab pegawai terhadap hasil kerja pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau sudah baik.

**Tabel 5.32 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Tanggung Jawab Pegawai Terhadap Saran Dan Praserana Yang Digunakan Di Dinas Pendidikan Provinsi Riau**

No.	Keterangan	Jumlah	Persentase %
1.	Sangat Baik	7	9,09%
2.	Baik	43	55,84%
3.	Cukup Baik	7	9,09%
4.	Kurang Baik	12	15,58%
5.	Tidak Baik	2	2,60%
Jumlah		77	100%

*Sumber : Hasil Penelitian Lapangan 2011*

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa pernyataan responden mengenai tanggung jawab pegawai terhadap saran dan praserana yang digunakan Dinas Pendidikan Provinsi Riau. Dimana 7 responden atau 9,09% dari jumlah sampel mengatakan tanggung jawab pegawai terhadap saran dan praserana yang digunakan Dinas Pendidikan Provinsi Riau sudah amat baik, 43 responden atau 55,84% dari

jumlah sampel mengatakan tanggung jawab pegawai terhadap saran dan praserana yang digunakan Dinas Pendidikan Provinsi Riau sudah baik, 7 responden atau 9,09% dari jumlah sampel mengatakan tanggung jawab pegawai terhadap saran dan praserana yang digunakan Dinas Pendidikan Provinsi Riau cukup baik, 12 responden atau 15,58% dari jumlah sampel mengatakan tanggung jawab pegawai terhadap saran dan praserana yang digunakan Dinas Pendidikan Provinsi Riau kurang baik, dan 2 responden atau 2,60% dari jumlah sampel mengatakan tanggung jawab pegawai terhadap saran dan praserana yang digunakan Dinas Pendidikan Provinsi Riau tidak baik.

Besarnya persentase pernyataan baik responden mengenai tanggung jawab pegawai terhadap saran dan praserana yang digunakan Dinas Pendidikan Provinsi Riau ini dapat ditarik kesimpulan bahwa tanggung jawab pegawai terhadap saran dan praserana yang digunakan Dinas Pendidikan Provinsi Riau sudah baik.

**Tabel 5.33 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Tanggung Jawab Pemimpin Terhadap Kepemimpinnya di Dinas Pendidikan Prov. Riau**

No.	Keterangan	Jumlah	Persentase %
1.	Sangat Baik	8	10,38%
2.	Baik	41	53,28%
3.	Cukup Baik	9	11,68%
4.	Kurang Baik	17	22,07%
5.	Tidak Baik	2	2,60%
Jumlah		77	100%

*Sumber : Hasil Penelitian Lapangan 2011*

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa pernyataan responden mengenai tanggung jawab pemimpin terhadap kepemimpinannya pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau. Dimana 8 responden atau 10,38% dari jumlah sampel mengatakan tanggung jawab pemimpin terhadap kepemimpinannya pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau sudah amat baik, 41 responden atau 53,28% dari jumlah sampel mengatakan tanggung jawab pemimpin terhadap kepemimpinannya pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau sudah baik, 9 responden atau 11,68% dari jumlah sampel mengatakan tingkat tanggung jawab pemimpin terhadap kepemimpinannya Dinas Pendidikan Provinsi Riau cukup baik, 17 responden atau 22,07% dari jumlah sampel mengatakan tanggung jawab pemimpin terhadap kepemimpinannya pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau kurang baik, dan 2 responden atau 2,60% dari jumlah sampel mengatakan tanggung jawab pemimpin terhadap kepemimpinannya pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau tidak baik

Besarnya persentase pernyataan baik responden mengenai tanggung jawab pemimpin terhadap kepemimpinannya pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau ini dapat ditarik kesimpulan bahwa tanggung jawab pemimpin terhadap kepemimpinannya pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau sudah baik.

Dari hasil penelitian dimensi variabel kesetiaan, prestasi kerja, kejujuran, kedisiplinan dan tanggung jawab rata-rata pernyataan setiap item pertanyaan didominasi oleh jawaban baik hal ini kemungkinan dipengaruhi oleh responden yang dijadikan sampel adalah pegawai dinas pendidikan sehingga pertanyaan yang

dijawab yang hanya mewakili nilai positif atau kelebihan-kelebihannya saja padahal masih banyak negatif dan kelemahan-kelemahan pada dinas pendidikan.

## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **6.1. Kesimpulan**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui kinerja birokrasi pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau dan untuk mengetahui faktor yang mendukung dan faktor penghambat kinerja birokrasi pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau.

Berdasarkan analisis yang dilakukan pada bagian sebelumnya diambil beberapa kesimpulan sebagai penutup bahasan dari penelitian ini:

1. Kesetiaan pegawai (karyawan) Dinas Pendidikan Provinsi Riau yang diamati dari kesetiaan pada pekerjaan, kecintaan dalam menjalankan fungsi dan jabatannya, pelaksanaan dan implementasinya budaya organisasi yang dibudayakan oleh pegawai, dan kesetiaan pada lembaga (instansi) sudah baik hal ini dibuktikan rata-rata pernyataan responden mengatakan baik, sementara tanggapan masyarakat mengenai hal kesetiaan pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau yang diamati dari kesetiaan pada pekerjaan, kecintaan dalam menjalankan fungsi dan jabatannya, pelaksanaan dan implementasinya budaya organisasi yang dibudayakan oleh pegawai, dan kesetiaan pada lembaga (instansi) tidak baik.
2. Hasil penelitian Prestasi Kerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau yang diamati dari keahlian pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, pengalaman

kerja, tingkat pendidikan dan keahlian pegawai, dan kemampuan kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas sudah cukup baik hal ini dibuktikan dengan rata-rata pernyataan responden yang menyatakan prestasi kerja pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau Sudah baik ditain sisi, tanggapan masyarakat mengenai Prestasi Kerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau yang diamati dari keahlian pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, pengalaman kerja, tingkat pendidikan dan keahlian pegawai, dan kemampuan kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas secara umum masyarakat mengatakan tidak baik.

3. Kejujuran pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau yang dinilai dari kejujuran dalam melaksanakan tugas, penepatan janji, penepatan janji atasan pada bawahanya, dan kejujuran yang dimiliki sudah baik. hal ini dibuktikan dengan rata-rata pernyataan responden yang menyatakan kejujuran pegawai dinas pendidikan sudah baik sebaliknya persepsi masyarakat mengenai kejujuran pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau yang dinilai dari kejujuran dalam melaksanakan tugas, penepatan janji, penepatan janji atasan pada bawahanya, dan kejujuran yang dimiliki secara umum masyarakat tidak baik.
4. Kedisiplinan pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau yang jadi penilai penelitian ini adalah kepatuhan terhadap atauran yang ada, kedisiplinan dalam menyelesaikan tugas, pekerjaan yang dilaksanakan melataui instruksi dan ketepatan waktu sudah baik. sedangkan secara umum tanggapan masyarakat



mengenai Kedisiplinan pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau yang jadi penilai penelitian ini adalah kepatuhan terhadap atauran yang ada, kedisiplinan dalam menyelesaikan tugas, pekerjaan yang dilaksanakan melalui instruksi dan ketepatan waktu tidak baik.

5. Tanggung Jawab pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau yang dicermati pada penelitian ini adalah tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan, tanggung jawab terhadap hasil kerja, tanggung jawab terhadap sarana dan pra sarana yang dipergunakan dalam melaksanakan pekerjaan, dan tanggung jawab terhadap kepemimpinan yang dipimpin sudah tetapi pernyataan itu berlawanan dengan tanggapan responden, secara umum masyarakat mengatakan bahwa Tanggung Jawab pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau dalam melaksanakan pekerjaan, tanggung jawab terhadap hasil kerja, tanggung jawab terhadap sarana dan pra sarana yang dipergunakan dalam melaksanakan pekerjaan, dan tanggung jawab terhadap kepemimpinan yang dipimpin kurang baik.

## 6.2. Saran

Walau kesetian, prestasi kerja, kejujuran, kedisiplinan dan tanggung jawab pegawai sudah baik tetapi Dinas Pendidikan Provinsi Riau harus lebih meningkatkan:

1. Kualitas kesetian agar dinas pendidikan Provinsi Riau mendapat kepercayaan

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Syukur, M., *Aspek Kepemimpinan Dalam Birokrasi (pengembangan Kemampuan Administrasi Dalam menunjang Pembangunan Nasional*, Persadi ujung pandang, 1999.
- Anwar Prabu, Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya : Bandung, 2005
- Dale Timple, *seri manajemen Sumber Daya Manusia : Kinerja Performance*, PT. Gramedian, jakarta, 2005
- Gibson, dkk., *Organisasi: perilaku, struktur dan Proses*, Binarupa Aksara, Jilid I & II, Jakarta, 2001.
- Hasibuan, S.P. Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara : Jakarta, 2006.
- Karhi, S, Nisjar, *Beberapa Catatan Tentang Good Governance*, *Jurnal Administrasi & Pembangunan*, Edisi Khusus, Vol. I, No. 2, LP3ES, Jakarta, 2001.
- LAN, *Konsep Pengembangan Tentang Pelayanan Prima*, Jakarta, 1999
- Martin, Albrow, *Birokrasi*, PT.Tiara Wavana Yogya, Yogyakarta, 1999.
- Martini Huseini, Lubis, Hari, S.B, , *Teori Organisasi (suatu pendekatan Makro)*, Pusat Antara Universitas Ilmu-ilmu Sosial, UI, 2003
- Osborne, David, ted, Gaebler, *Mewirusahaakan Birokrasi Mentransformasikan Semangat Wirausaha ke Dalam Sektor Publik*, PT. Pustaka Binaman Pressindo, jakarta, 1999.
- PERSADI, *Pembangunan Administrasi di Indonesia*, Jakarta, 2000.
- Rivai, Ryaas, *Pembangunan Pemerintahan Indonesia Memasuki Abad 21*, *Jurnal Administrasi & Pembangunan*, Edisi Khusus, Vol. I, No. 2, LP3ES, Jakarta, 2002.
- Rivai, Veithzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo; Jakarta, 2004
- Rahmayuni, *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Peningkatan Kinerja Aparatur Daerah Pada Kantor Walikota Bukit Tinggi*, Koleksi Pustaka Unri: Pekanbaru, 2004

- Senge, Peter, M., *The Fifth Discipline (The Art and Practice of the Learning Organization)*, Doubleday Dell Publishing Group, 2000.
- Sudarmayanti, *Good Governance*, CV. Mander Maju : Bandung, 2003
- Toha, Miñah, *Perspektif Perilaku Birokrasi (Dimensi-Dimensi Prima Ilmu Administrasi Negara)*, Ed I, Rajawali Press, Jakarta, 2005.
- Umar, Huscin, *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004.
- William, S., Richard, *Performance Management: Perspectives on Employee Performance*, International Thomson Business Press, London, 1998.