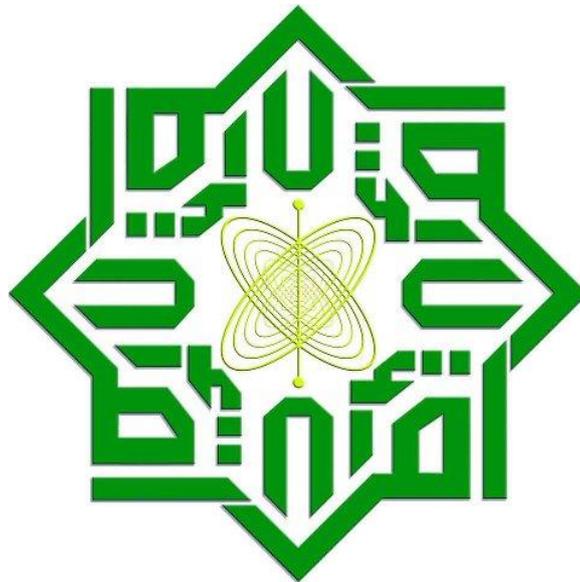


**ANALISIS KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL  
PADA DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN KARIMUN**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Melengkapi Sebagai Syarat  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Administrasi Publik  
Jurusan Administrasi Negara



Disusun Oleh :

**AL JUFFRI**  
**10875004595**

**JURUSAN ADMINISTRASI NEGARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SULTA SYARIF KASIM  
RIAU  
2013**

## **ABSTRAK**

### **ANALISIS KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA KANTOR DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN KARIMUN**

*Al Juffri, 2013*

*Penelitian ini dilaksanakan pada kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karimun Provinsi Kepulauan Riau, hal ini bertujuan untuk mengetahui kinerja pegawai negeri sipil pada Kantor di dinas Pendidikan Kabupaten karimun. Untuk populasi dan sampel peneliti mengambil keseluruhan pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karimun yang berjumlah 52 orang responden.*

*Penelitian ini menggunakan data primer yang diambil dengan menyebarkan kuisisioner kepada seluruh responden yang berjumlah 52 orang dengan cara sensus. Sedangkan analisa yang digunakan adalah deskriptif kualitatif yang diproses dengan menggunakan persentase, data yang bersifat kualitatif akan digambarkan dengan kata-kata atau kalimat yang dipisahkan menurut kategori untuk memperoleh kesimpulan.*

*Dari hasil analisis yang peneliti lakukan dapat dilihat bahwa Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karimun pada taraf cukup baik, hal ini pada semua variabel penelitian yaitu Pengetahuan Tentang Pekerjaan, Kualitas Kerja, Produktivitas, Adaptasi, Inisiatif dan Pemecahan Masalah, Kerjasama, Tanggungjawab dan Kemampuan dalam Berkomunikasi dan Berinteraksi. Berdasarkan kriteria penilaian yang ditetapkan maka dapat disimpulkan bahwa Analisis Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karimun tergolong cukup baik.*

*Hal yang dapat direkomendasikan dalam penelitian ini seperti pengelolaan organisasi yang hanya menekankan pada pendekatan prosedur, tetapi harus disempurnakan melalui perubahan visi dan misi, pendekatan, strategi dan kegiatan operasional agar dapat tercipta kerjasama tim yang prima, hubungan kerja berdasarkan pendekatan partisipasi dan kelompok kerja (teamwork) guna dapat mencapai misi organisasi yang efisiensi, efektif dan menuju ke arah yang lebih baik.*

## SKATA PENGANTAR



Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh  
Asyhaduallailahailallah waasyhaduannamuhammadrrasulullah

Puji dan syukur kita haturkan pada Sang Pencipta, Sang Pemilik diatas segala kesempurnaan makhluk yang tak pernah butuh akan pujian, Sang pemilik kasih dan kelembutan yang tak pernah pudar akan kasih sayangnya sebagaimana ia menebarkan cinta kasihnya di muka bumi, yakni ALLAH SWT Tuhan Semesta alam. Shalawat dan salam kita persembahkan kepada sang revolusioner abadi, baginda Muhammad S.A.W yang mengayungi umat manusia dari tirani dan ketertindasan, serta keluarga dan para sahabatnya yang setia berjuang dijalan Allah SWT.

Semua ini tak terlepas oleh-Nya dan tak terkecuali dalam penyusunan skripsi yang penulis lakukan. Penulisan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi sebagian dari persyaratan-persyaratan guna memperoleh gelar strata (S-1) Jurusan Administrasi Negara Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial pada Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Dengan selesainya karya ilmiah ini, tidak sedikit sumbangan dan jasa penulis terima dari berbagai pihak. Karena selama penelitian ini, sangat banyak kendala dan kesulitan yang penulis temui. Berkat petunjuk dan arahan, bantuan moril dan materil serta kerja sama yang baik dari berbagai pihak, maka kendala dan kesulitan tersebut dapat diatasi.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih pada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini, khususnya kepada :

1. Bapak Rektor UIN SUSKA RIAU dengan segenap Pihak Rektorat Lainnya.
2. Bapak Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial beserta Staff jajaranya.
3. Bapak Afrizal, S.Sos, M.Si selaku Ketua Jurusan Prodi Administrasi Negara.

4. Bapak Muslim, S.Sos, M.Si selaku Pembimbing penulis yang selalu sabar dalam membimbing penulis dan telah memberikan motivasi kepada penulis guna penyelesaian karya ilmiah ini.
5. Ibu Ratna Dewi, S.Sos, M.Si selaku Penasehat Akademis yang telah banyak memberikan motivasi dan ilmu kepada penulis.
6. Bapak dan Ibu selaku dosen Administrasi Negara yang telah memberikan ilmunya kepada penulis sehingga penulis bisa menjadi seperti sekarang ini. Semoga dengan bantuan yang diberikan.
7. Teristimewa untuk Ayahanda Jamal dan Ibunda Sriwati yang senantiasa mendoakan untuk kesuksesan penulis dan yang telah banyak melimpahkan perhatian, dan kasih sayang serta memberikan bantuan moril dan materil sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
8. Terima kasih untuk kakak-kakaku Mbak Jumiati, Mbak Purniati dan Mbak Setiawati, S.Pd, dan Abang-abang iparku Samsul dan Ahmadi serta keponakan ku tersayang Yunar Sulistiarso dan Wan Fazlina (Alm) dan buat seseorang yang sangat spesial dalam hidupku Ira Herliza serta seluruh keluarga tercinta yang telah banyak melimpahkan perhatian, kasih sayang, nasehat, bimbingan dan dorongan baik yang bersifat materi maupun spiritual dan dengan ini semua saya tetap tegar dan tabah dalam menuntut ilmu.
9. Bapak Dinas Pendidikan Kabupaten Karimun serta Bapak dan Ibu pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Karimun, terima kasih atas waktu, kesempatan serta bantuan sehingga Penulis dapat melaksanakan Penelitian ini.
10. Untuk teman-teman baikku Fajar Syahputra, Irwan Indra Saputra, Bayu Febryansyah, Akhmal Nurfalalah, Salihin, Andi Amir, Zulkifli, Bang Agus Widodo dll yang telah banyak memberikan dorongan dan motivasinya serta mendengarkan keluh kesah selama penulis menyelesaikan skripsi serta memberikan masukan bagi penulis.

Penulis senantiasa berdoa agar segala bantuan dan dukungan yang telah diberikan kepada peneliti mendapat imbalan yang setimpal dari Allah SWT baik yang tampak maupun yang tersembunyi sekalipun.

Penulis juga menyadari bahwa penulis masih banyak kekurangan, untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari pembaca agar demi terciptanya suatu Skripsi yang sempurna di masa yang akan datang. Akhirnya penulis berharap semoga penelitian ini bermanfaat bagi kita semua. Semoga ALLAH SWT membalas segala bantuan yang telah di berikan dalam penelitian ini. Amin.

Pekanbaru, Mei 2013

Penulis,

**Al Juffri**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b> .....	i
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	ii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	v
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	vii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Perumusan Masalah .....	9
1.3 Tujuan Penelitian .....	10
1.4 Manfaat Penelitian .....	10
1.5 Sistematika Penulisan .....	11
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	12
2.2 Pengertian Kinerja .....	14
2.3 Manfaat Penilaian Kerja .....	21
2.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	27
2.5 Defenisi Konsep .....	30
2.6 Konsep Operasional .....	30
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Jenis Penelitian .....	34
3.2 Lokasi Penelitian .....	34
3.3 Populasi dan Sampel .....	34
3.4 Jenis dan Sumber Data .....	36
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	36
3.6 Teknik Analisa Data .....	37
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN</b>	
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	38
4.2 Struktur Organisasi dan Uraian Tugas .....	39

**BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

5.1	Data Responden .....	51
5.2	Kelompok Umur dan Tingkat Usia .....	52
5.3	Tingkat Pendidikan .....	53
5.4	Pangkat dan Golongan .....	54
5.5	Hasil Penelitian .....	55

**BAB VI Kesimpulan Dan Saran**

6.1	Kesimpulan .....	112
6.2	Saran.....	113

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

**BIOGRAFI**

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Pengukuran Pencapaian Sasaran 2012.....	5
Tabel 1.2	Tingkat Pendidikan Pegawai Kantor DISDIK.....	7
Tabel 1.3	Absensi Pegawai Bulan Januari-Desember 2012.....	8
Tabel 2.1	Variabel Penelitian.....	31
Tabel 3.1	Populasi dan Sampel.....	34
Tabel 4.1	Tingkat pendidikan Pegawai.....	38
Tabel 4.2	Jumlah Pangkat dan Golongan Pegawai.....	38
Tabel 5.1	Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin.....	51
Tabel 5.2	Karakteristik Berdasarkan Usia.....	52
Tabel 5.3	Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	53
Tabel 5.4	Karakteristik Berdasarkan Pangkat/Golongan.....	54
Tabel 5.5	Tanggapan Responden tentang pengetahuan dalam memahami tugas yang diberikan.....	56
Tabel 5.6	Tanggapan Responden tentang pengetahuan dalam menggunakan peralatan yang mendukung tercapainya tujuan.....	57
Tabel 5.7	Tanggapan Responden tentang pengetahuan memahami perkembangan teknik terbaru.....	58
Tabel 5.8	Tanggapan Responden tentang kemampuan menguasai bidang kerja.....	59
Tabel 5.9	Tanggapan Responden tentang kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.....	60
Tabel 5.10	Gambaran analisis kinerja pegawai negeri sipil pada kantor dinas pendidikan kab. Karimun ditinjau dari aspek pengetahuan tentang pekerjaan.....	61
Tabel 5.11	Tanggapan responden tentang kecermatan pegawai dalam melakukan pekerjaan.....	62
Tabel 5.12	Tanggapan responden tentang membuat keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan.....	63

Tabel 5.13	Tanggapan responden tentang mengambil tindakan yang berhubungan dengan pekerjaan.....	64
Tabel 5.14	Tanggapan responden tentang kemampuan yang dimiliki dalam melaksanakan pekerjaan dengan hasil yang berkualitas .....	65
Tabel 5.15	Tanggapan responden tentang keaktifan pegawai dalam bekerja secara keseluruhan.....	66
Tabel 5.16	Gambaran analisis kinerja pegawai negeri sipil pada kantor dinas pendidikan kab. Karimun ditinjau dari aspek kualitas kerja .....	67
Tabel 5.17	Tanggapan responden tentang menyelesaikan tugas dengan tepat waktu .....	69
Tabel 5.18	Tanggapan responden tentang pekerjaan dikerjakan dengan waktu seefisien mungkin.....	70
Tabel 5.19	Tanggapan responden tentang membagi waktu dalam mengutamakan prioritas pekerjaan, meskipun memiliki kesibukan lain.....	71
Tabel 5.20	Tanggapan responden tentang memberikan hasil pekerjaan secara optimal.....	72
Tabel 5.21	Tanggapan responden tentang pekerjaan yang dikerjakan sudah sesuai dengan hasil yang diinginkan .....	73
Tabel 5.22	Gambaran analisis kinerja pegawai negeri sipil pada kantor dinas pendidikan kab. karimun ditinjau dari aspek produktivitas .....	74
Tabel 5.23	Tanggapan responden tentang menyesuaikan diri dengan segala perubahan dalam lingkungan pekerjaan secara tiba-tiba.....	75
Tabel 5.24	Tanggapan responden tentang menunjukkan hasil kerja yang baik, meskipun dibawah tekanan .....	77
Tabel 2.25	Tanggapan responden tentang menguasai teknologi yang terbaru.....	78
Tabel 2.26	Tanggapan responden tentang menjalankan aturan yang baru, meskipun aturan tersebut belum dikuasai .....	79
Tabel 5.27	Tanggapan responden tentang pegawai bisa menempatkan posisinya dalam bekerja .....	80

Tabel 5.28	Gambaran analisis kinerja pegawai negeri sipil pada kantor dinas pendidikan kab. Karimun ditinjau dari aspek adaptasi .....	81
Tabel 5.29	Tanggapan responden tentang inisiatif dalam memberikan ide-ide yang inovatif.....	82
Tabel 5.30	Tanggapan responden tentang membuat solusi alternatif pada saat pemecahan masalah.....	83
Tabel 5.31	Tanggapan responden tentang mengantisipasi masalah yang mungkin dapat terjadi.....	84
Tabel 5.32	Tanggapan responden tentang penyelesaian tugas dengan cara-cara baru.....	85
Tabel 5.33	Tanggapan responden tentang mengerjakan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan.....	86
Tabel 5.34	Gambaran analisis kinerja pegawai negeri sipil pada kantor dinas pendidikan kab. Karimun ditinjau dari aspek inisiatif dan pemecahan masalah.....	87
Tabel 5.35	Tanggapan responden tentang memelihara hubungan kerjasama yang efektif.....	89
Tabel 5.36	Tanggapan responden tentang kerjasama dapat berpengaruh terhadap hasil kerja.....	90
Tabel 5.37	Tanggapan responden tentang kerjasama dalam memberikan dukungan dan bantuan kepada rekan kerja, meskipun bukan menjadi tanggungjawabnya.....	91
Tabel 5.38	Tanggapan responden tentang bentuk kerjasama antar pegawai secara keseluruhan.....	92
Tabel 5.39	Tanggapan responden tentang bentuk kerjasama pegawai dengan pimpinan.....	93
Tabel 5.40	Gambaran analisis kinerja pegawai negeri sipil pada kantor dinas pendidikan kab. Karimun ditinjau dari aspek kerjasama .....	94
Tabel 5.41	Tanggapan responden tentang kehadiran dengan tepat waktu .....	95
Tabel 5.42	Tanggapan responden tentang sikap mandiri pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.....	96

Tabel 5.43	Tanggapan responden tentang menyelesaikan tugas sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan .....	97
Tabel 5.44	Tanggapan responden tentang mengerjakan pekerjaan dengan penuh rasa tanggung jawab .....	98
Tabel 5.45	Tanggapan responden tentang kesiapan dalam menerima resiko dari pekerjaan yang lebih berat .....	99
Tabel 5.46	Gambaran analisis kinerja pegawai negeri sipil pada kantor dinas pendidikan kab. Karimun ditinjau dari aspek tanggungjawab .....	100
Tabel 5.47	Tanggapan responden tentang kemampuan dalam berkomunikasi dengan jelas, secara lisan maupun tulisan.....	102
Tabel 5.48	Tanggapan responden tentang kemampuan berinteraksi secara efektif dengan rekan kerja .....	103
Tabel 5.49	Tanggapan responden tentang kemampuan pegawai dalam menjaga sikap antara pekerjaan kantor dengan masalah pribadi.....	104
Tabel 5.50	Tanggapan responden tentang kemampuan berkomunikasi dengan pimpinan.....	105
Tabel 5.51	Tanggapan responden tentang kemampuan pegawai dalam memberikan informasi yang terbaru kepada rekan kerja .....	106
Tabel 5.52	Gambaran analisis kinerja pegawai negeri sipil pada kantor dinas pendidikan kab. Karimun ditinjau dari aspek kemampuan dalam berkomunikasi dan berinteraksi .....	107
Tabel 5.53	Rekapitulasi tanggapan responden dari hasil angket mengenai analisis kinerja pegawai negeri sipil pada kantor dinas pendidikan kab. Karimun.....	108

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 4.2 Struktur Organisasi Dinas Pendidikan Kabupaten Karimun .....	50
---	----

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

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

Sebagai unsur aparatur pemerintah, pegawai sekaligus sebagai abdi negara dan abdi masyarakat mempunyai peranan yang sangat penting, yaitu sebagai pemikir, perencana, penggerak partisipasi masyarakat dalam proses pembangunan, menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dengan penuh kesetiaan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 serta sekaligus berperan sebagai pengendali dan pengawas pelaksanaan pembangunan itu sendiri. Dalam hal ini sangat jelas bahwa kedudukan dan peranan pegawai negeri sangat penting, sebagai mana dikemukakan didalam Undang-Undang Kepegawaian No. 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian bahwa dalam rangka usaha mencapai tujuan nasional untuk mewujudkan masyarakat madani yang taat hukum, berperadapan modern, demokratis, makmur, adil, dan bermoral tinggi, diperlukan Pegawai Negeri yang merupakan unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat yang menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata.

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

Kinerja pegawai adalah merupakan sejauh mana pegawai tersebut dapat melaksanakan tugas dengan baik dalam arti kata pelaksanaan tersebut sesuai dengan rencana, sehingga diperoleh hasil yang memuaskan untuk tercapainya kinerja pegawai dengan baik. Maka pegawai dituntut untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas yang mampu melaksanakan tugas sebagai aparatur pemerintah sesuai dengan tugas yang dibebankan. Oleh karena itu, agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus memiliki keinginan yang tinggi untuk mengerjakan serta mengetahui pekerjaannya. Dengan kata lain kinerja individu dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja itu sendiri adalah perasaan individu terhadap pekerjaannya.

Manajemen kinerja memberikan manfaat bukan hanya bagi organisasi, tetapi juga manajer, dan individu. Manfaat manajemen kinerja bagi organisasi antara lain adalah dalam menyesuaikan tujuan organisasi dengan tujuan tim dan individu, memperbaiki kinerja, memotivasi pekerja, meningkatkan komitmen,

mendukung nilai-nilai inti, memperbaiki proses pelatihan dan pengembangan, meningkatkan dasar keterampilan, mengusahakan perbaikan dan pengembangan berkelanjutan, mengusahakan basis perencanaan karier, membantu menahan pekerja terampil untuk tidak pindah, mendukung inisiatif kualitas total dan pelayan pelanggan, dan mendukung perubahan budaya.

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

Sedangkan fenomena kinerja pegawai di lingkungan Dinas Pendidikan belum seperti yang diharapkan, hal ini bisa dilihat dari pegawai yang kurang menanggapi prosedur yang sudah ditetapkan oleh Dinas Pendidikan, sehingga masih banyaknya pegawai yang pada saat jam kerja tidak berada ditempat. Hal ini juga diakibatkan ketidaksesuaian latar belakang pendidikan dengan pekerjaan yang dilakukan, ada pegawai yang berlatarbelakang pendidikan SMA tetapi pekerjaannya mengarsip surat dan secara nyata dapat dilihat dari kondisi-kondisi yang ditemukan sebagai berikut : prosedur administrasi belum berjalan sebagaimana mestinya, penerapan prosedur administrasi proyek yang kurang sesuai dengan ketentuan yang berlaku, pemberian tugas tidak sesuai dengan latar

belakang yang dimiliki pegawai, jadwal pelaksanaan proyek pembangunan yang tidak tepat waktu, adanya keengganan pegawai untuk bekerja lebih optimal.

Berdasarkan pengamatan dilapangan dari segi disiplin waktu bekerja masih ditemukannya pegawai yang kurang memanfaatkan waktu secara baik, hal ini dilihat masih adanya pegawai hadir lewat dari waktu yang telah ditetapkan seharusnya jam masuk kantor adalah pukul 08.00 WIB pagi tetapi hadir pukul 09.00 WIB pagi, begitu juga pada saat jam makan siang dan istirahat pukul 12.00-13.00 WIB tetapi pada kenyataannya masih ditemukannya pegawai yang masuk kembali ke kantor pukul 14.00 WIB bahkan ada juga yang pukul 14.30 WIB. Disamping itu juga pegawai dalam menyikapi pekerjaan lebih kepada cepat selesai, sehingga ditemukannya kurang ketelitian pegawai dan kurangnya kemauan yang kuat dalam mempelajari tugas dan kewajibannya.

Dinas Pendidikan Kab. Karimun sebagai suatu instansi pemerintahan kabupaten yang berhubungan langsung dalam meningkatkan pendidikan yang ada di Kabupaten tersebut, dalam perannya Dinas Pendidikan Kab. Karimun mempunyai tugas penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan menggali minat bakat serta dapat menjadikan Siswa-Siswi yang ada di sekolah-sekolah di Kab. Karimun menjadi berprestasi. Oleh, karena itu pegawai Dinas Pendidikan Kab. Karimun hendaknya dapat meningkatkan kinerjanya agar kualitas pendidikan di Kab. Karimun dari tahun ke tahun terus meningkat.

Untuk lebih mengetahui kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kab. Karimun dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 1.1 Pengukuran Pencapaian Sasaran Tahun 2011**

No	Sasaran	Indikator Sasaran	Target	Realisasi	Pencapaian (%)
1	Pengadaan Meubilair Asrama SMA/MA/SMK Kabupaten Karimun	Tersedianya pengadaan Meubilair Asrama SMA Kab. Karimun	1 kegiatan	1 kegiatan	83,15%
2	Monitoring dan evaluasi pengelolaan administrasi keuangan SMP/SMA/SMK se Kab. Karimun	Sekolah dapat membuat laporan keuangan dengan baik dan benar serta tepat waktu	45 Sekolah	40 Sekolah	88,8%
3	Adanya bangunan perpustakaan dan meubiliar yang memiliki kualitas baik	Terlaksananya pembangunan perpustakaan SD/MI Kab. Karimun	51 Sekolah	50 Sekolah	99%
4	Penambahan ruang kelas sekolah	Adanya pembangunan ruang kelas baru di SMK Negeri 1 Karimun dan SMA Negeri 3 Karimun	3 Paket	3 Paket	76,70%
5	Penyusunan DED Prototipe sarana dan prasarana pendidikan Kab. Karimun	Terselenggaranya kegiatan	1 Kegiatan	1 Kegiatan	94,75%
6	Lomba MIPA SD/SMP Olimpiade Sains	Terseleksinya siswa yang memiliki kompetensi di bidang MIPA	96 Siswa	96 Siswa	100%
7	Wokrshop bedah SKL dan Prediksi UN SMP	Tersusunnya prediksi Soal Ujian Nasional SMP/MTs Tahun ajaran 2010/2011	62 Orang	50 Orang	80,6%
8	Pelatihan pembelajaran tematik bagi Guru SD kelas rendah se-Kabupaten Karimun	Terjadinya dana untuk pelatihan pembelajaran tematik bagi Guru SD kelas rendah Se Kabupaten Karimun	137 Orang	130 Orang	94,8%
9	Pembangunan Pagar Sekolah	Terlaksananya pembangunan pagar	3 Paket	3 Paket	79,68%
10	Sosialisai Bridging course bagi Kepala Sekolah SMP	Terlaksananya kegiatan	71 Orang	65 Orang	91,5%%

11	Kegiatan Sosialisasi Sertifikasi Guru	Tersedianya dana untuk pelaksanaan Sosialisasi Sertifikasi Guru	300 Orang	300 Orang	100%
12	Operasional Tim BOS	Terlaksananya Kegiatan Tim BOS Kabupaten Karimun	1 Kegiatan	1 Kegiatan	92,28%

*Sumber : Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan DISDIK Kab. Karimun 2012*

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bagaimana gambaran kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Pendidikan Kab. Karimun secara umum dapat dilihat dari beberapa aspek dan salah satunya adalah dari Pengukuran Pencapaian Sasaran (PPS) dinas pendidikan pada tahun 2011 ini. Dapat dilihat masih banyaknya target perencanaan yang belum tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Pada kondisi ini diasumsikan bahwa kinerja pegawai dan semangat pegawai dalam melaksanakan tugas dan program pemerintah kurang maksimal dan budaya kerja pula mengakibatkan semakin rendahnya pencapaian target tersebut.

Selanjutnya jenjang pendidikan juga sangat mempengaruhi kinerja seseorang, karena latar belakang ini memiliki dampak yang sangat kuat dalam membentuk sikap dan mental seorang pekerja yang handal ( profesional ) dan pekerja keras. Keaktifannya dalam bekerja bukan berdasarkan pada materi, tetapi sudah diarahkan kepada pembentukan prestasi dan produktivitas. Adapun tingkat pendidikan Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karimun, sebagai berikut :

**Tabel 1.2 Jenjang Pendidikan Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karimun**

No	Jenjang Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	S2	6	11,5%
2	S1	12	23,0%
3	DIII	3	5,7%
4	SMA	31	60%
JUMLAH		52	100%

*Sumber : Sub Bagian Umum dan Kepegawaian DISDIK Kab. Karimun 2012*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa latar belakang pendidikan pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karimun yakni S2 berjumlah 6orang (11,5%) , selanjutnya S1 berjumlah 12orang (23,0%), dan DIII berjumlah 3 orang (5.7%), dan yang terakhir SMA berjumlah 31 orang (60%). Jenjang pendidikan ini tentu berimplikasi pada kinerja serta pemahaman atas pekerjaan yang dijalankan oleh pegawai yang bersangkutan.

Jika dilihat dari latar belakang pendidikan yang dimiliki pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karimun, maka dapat dikatakan cukup baik karena melihat situasi dan kondisi sosial, ekonomi serta persoalan yang terjadi pada masyarakat saat ini sangat kompleks, sehingga sangat diperlukan upaya-upaya untuk memberikan pendidikan dan pelatihan kepada mereka agar dapat bekerja lebih optimal didalam menjalankan roda pemerintahan.

Selain itu tingkat kehadiran pegawai juga merupakan salah satu faktor yang utama dalam pencapaian tujuan dalam suatu organisasi pemerintahan, sebagai gambaran umum dapat dilihat pada data absensi pegawai Dinas Pendidikan Kab. Karimun pada tahun 2011 sebagai berikut :

**Tabel 1.3. Tingkat Absensi Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Kab. Karimun Tahun 2011**

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah hari kerja	Absensi			Jumlah Absensi
				A	I	S	
1	Januari	52	21	5	15	4	24
2	Februari	52	20	0	25	8	33
3	Maret	52	22	7	22	2	31
4	April	52	21	15	12	10	37
5	Mei	52	22	10	20	9	39
6	Juni	52	19	11	17	5	33
7	Juli	52	20	13	10	11	34
8	Agustus	52	22	6	26	7	39
9	September	52	20	3	29	0	32
10	Oktober	52	22	8	19	4	31
11	November	52	22	9	15	3	27
12	Desember	52	20	0	21	14	35

*Sumber : Sub Bagian Umum dan Kepegawaian DISDIK Kab. Karimun 2012*

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa masih adanya pegawai yang absensinya belum optimal dan masih belum sesuai dengan harapan. Hal ini dilihat dari data yang paling tinggi tingkat absensi alfa adalah pada bulan April yaitu 15 tidak masuk kantor tanpa ada alasan yang jelas. Absensi izin yang paling tinggi adalah pada bulan September yaitu 29 pegawai dan tingkat absensi sakit paling tinggi pada bulan Desember yaitu 14. Dengan tingkat absensi yang cukup tinggi tersebut, baik itu dari Alfa, sakit dan izin mengakibatkan jam kerja berkurang. Pada kondisi ini diasumsikan bahwa disiplin pegawai dan sikap pegawai dalam melaksanakan tugas dan program pemerintah kurang maksimal, budaya kerja dan kepuasan kerja yang kurang baik pula mengakibatkan semakin rendahnya tingkat kedisiplinan tersebut.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan menetapkan judul “ *Analisis Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karimun* ”

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan gejala-gejala yang ditemui, maka dapat ditarik perumusan masalah dalam penelitian ini : “*Bagaimana kinerja Pegawai Negeri Sipil pada kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karimun ?*”

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Untuk mengetahui kinerja pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karimun.

### **1.4 Manfaat Penulisan**

1. Sebagai bahan informasi bagi peneliti lain yang mengkaji kinerja pegawai pada masa yang akan datang.
2. Untuk memberikan input atau masukan dalam rangka pengembangan ilmu-ilmu sosial khususnya ilmu administrasi negara sendiri.
3. Penelitian ini dapat menjadi bahan untuk evaluasi kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karimundalam meningkatkan kualitas kinerja supaya lebih baik lagi dimasa mendatang.

## 1.5 Sistematika Penulisan

### BAB I : PENDAHULUAN

Pada BAB ini diuraikan latar belakang masalah perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

### BAB II : TELAAH PUSTAKA

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

### BAB III : METODE PENELITIAN

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

### BAB IV: GAMBARAN UMUM DINAS PENDIDIKAN KAB. KARIMUN

BAB ini penulis mengemukakan tentang sejarah singkat Dinas Pendidikan Kab, Karimun, struktur organisasi dan uraian tugas dinas ini.

### BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

BAB ini berisikan tentang hasil penelitian dan pembahasan yang mencakup kinerja pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Pendidikan Kab. Karimun.

**BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN**

BAB ini merupakan BAB penutup yang menguraikan kesimpulan hasil penelitian dan saran-saran yang berhubungan dengan pembahasan dalam penelitian ini.

## **BAB II**

### **TELAAH PUSTAKA**

#### **2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Adapun pengertian tentang manajemen sumber daya manusia yang ditulis beberapa ahli manajemen yang pada dasarnya memiliki kesimpulan yang sama. Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu manajemen yang menitikberatkan perhatiannya terhadap masalah yang berhubungan dengan kepegawaian dalam sebuah organisasi. Untuk lebih memperjelas pengertian manajemen sumber daya manusia, berikut ini penulis mengemukakan pendapat para ahli :

Edwin B. Fillipo, menyatakan bahwa MSDM adalah Perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan, pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar terciptanya tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Pendapat lain menurut Hadari Nawawi (2003: 42), mengemukakan bahwa MSDM adalah proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi agar potensi fisik dan psikis yang dimiliki berfungsi maksimal bagi tercapainya tujuan perusahaan.

Sedangkan Fustino Cardoso Gomes (2002: 23), memberikan pengertian yang berbeda, bahwa MSDM adalah suatu gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial yang perlu dikembangkan sedemikian rupa sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi dan bagi pengembangan dirinya.

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

Manusia memerlukan organisasi dan sebaliknya organisasi juga memerlukan manusia sebagai motor penggerak, tanpa manusia organisasi tidak berfungsi. Begitupun dengan potensi psikologis yang dimiliki seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya bersifat abstrak dan tidak jelas batasnya.

Dari menurut pendapat beberapa ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa MSDM merupakan serangkaian kegiatan perekrutan, pengembangan, pemeliharaan, serta merupakan sebuah ilmu dan seni mengatur sebuah pemanfaatan sumber daya manusia yang dikelola secara profesional guna mencapai tujuan individu maupun organisasi secara terprogram dan terpadu serta dilaksanakan secara efektif dan efisien agar menghasilkan sumberdaya manusia yang produktif dan berkualitas serta mempunyai etos kerja dan loyalitas yang tinggi.

## **2.2 Pengertian kinerja**

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

bersama. Kinerja merupakan penampilan hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas. Kinerja tersebut dapat ditinjau dari beberapa dimensi yaitu :

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

Kinerja seorang pegawai akan baik jika pegawai mempunyai keahlian yang tinggi, keahlian untuk bekerja, adanya imbalan atau upah yang layak dan mempunyai harapan masa depan. ( Prawirosentono, 1999 ). Menurut Viethzal ( 2004 : 309 ) kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan pelaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuannya.

Menurut Sudarmayanti ( 2003 : 147 ) kinerja ( *performance* ) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, sesuai dengan moral dan

etika. Sedangkan menurut Ruky ( 2004 : 33 ) kinerja (prestasi kerja) adalah kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil, yang dihubungkan dengan misi yang diemban oleh suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan yang diambil.

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

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

1. Pengetahuan, khususnya yang berhubungan dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dalam bekerja. Faktor ini mencakup jenis pendidikan serta pelatihan yang pernah diikuti dibidangnya.
2. Pengalaman, yakni : tidak sekedar berarti jumlah waktu atau lamanya dalam bekerja, tetapi berkenaan dengan substansi yang dikerjakan jika dilaksanakan dalam waktu yang cukup lama akan meningkatkan kemampuan dalam mengerjakan suatu bidang tertentu.
3. Kepribadian, berupa kondisi didalam diri seseorang dalam bekerjasama atau keterbukaan, ketekunan, kejujuran, motivasi kerja dan sikap terhadap pekerjaan.

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

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

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

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

1. Hasil kerja pekerja
2. Proses atau organisasi
3. Terbukti secara konkrit

4. Dapat diukur
5. Dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan

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

Menurut Mangkunegara ( 1998 : 106 ) kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Kinerja individu ini akan tercapai apabila didukung oleh atribut individu, upaya kerja ( *work effort* ), dan dukungan organisasi. Dengan kata lain, kinerja individu adalah hasil :

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

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

M. Manulang ( 1998 : 106 ), mengemukakan kinerja pegawai atau produktivitas kerja dapat dilihat dari :

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

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

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

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

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

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

Perilaku, hasil, dan nilai tambah merupakan variabel yang tidak dapat dipisahkan dan saling tergantung satu sama lainnya. “ Pengukuran kinerja

merupakan bagian dari fungsi pengendalian manajemen karena pengukuran kinerja dapat digunakan untuk melakukan pengendalian aktivitas. Setiap aktivitas harus terukur kinerjanya agar dapat diketahui tingkat efesiensinya dan efektivitasnya” Mahmudi ( 2005 : 64 ).

Sasaran kinerja yang menetapkan adalah spesifik dalam bidang proyek, proses, kegiatan rutin dan inti yang akan menjadi tanggung jawab pegawai ( Foster, 2001 : 6 ). Sasaran kinerja adalah kinerja pegawai, sehingga diperoleh informasi yang akurat tentang kinerja tersebut, apakah memuaskan atau tidak. Unit-unit tingkat bawah mungkin telah menjadi sasaran yang mereka tetapkan, dan sebaliknya mereka yang dipuncak mungkin belum memenuhi sasaran.

Unsur-unsur yang perlu digunakan dalam mengukur kinerja pegawai, menurut Sedarmayanti ( 2001 : 21 ) adalah sebagai berikut :

1. Kekinerjaan, yakni menilai kinerja pegawai dalam mematuhi peraturan yang ada dan mengerjakan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang diberikan oleh atasan.
2. Tanggung jawab, yakni menilai kesediaan pegawai dalam mempertanggungjawabkan pekerjaan dan hasil kerjanya.
3. Kejujuran, yakni menilai kejujuran dalam menjalankan tugas-tugasnya.
4. Kemampuan bekerja sama, yakni menilai kesediaan pegawai dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan pegawai lainnya, sehingga hasil pekerjaan semakin baik.
5. Kesetiaan, yakni menilai kesetiaan pegawai dalam pekerjaan dan jabatannya dalam perusahaan.

6. Ketelitian kerja, yakni menilai ketelitian dalam melaksanakan penyelesaian pekerjaannya.
7. Inisiatif, yakni menilai kemampuan pegawai dalam menciptakan hal-hal yang baru dalam mensukseskan pekerjaannya.
8. Kondisi fisik, yakni menilai stamina pegawai dalam melaksanakan tugasnya.
9. Kepemimpinan, yakni menilai kemampuan pegawai untuk memimpin dan memotivasi orang lain untuk bekerja.
10. Kemampuan mengambil keputusan, yakni menilai kemampuan pegawai dalam mengambil suatu keputusan dalam suatu keadaan.
11. Kecakapan, yakni menilai hasil kerja pegawai baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan.

Dari beberapa pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja atau prestasi kerja yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang yang dinilai hasil kerjanya sehingga terwujudnya sasaran atau target, tujuan dan misi dari organisasi tersebut.

### **2.3 Manfaat Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja adalah proses pengukuran kinerja seseorang. Penilaian kinerja merupakan pengawasan terhadap kualitas personal. Penilaian kinerja ( *performance appraisal* ) pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci ganda mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program penilaian prestasi kerja. Berarti organisasi telah

memanfaatkan secara baik atas SDM ( sumber daya manusia ) yang ada dalam organisasi ( dalam sulistiyani dan Rosidah, 2000 : 223-224 ).

Menurut Handoko ( 2001 ) penilaian kinerja adalah “ proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai kinerja karyawan “. Penilaian kinerja pada umumnya mencakup aspek kuantitatif maupun kualitatif dari kinerja pelaksanaan pekerjaan.

Dalam melaksanakan kegiatan dan hubungan kerja yang baik diperlukan pembinaan agar dalam pelaksanaan pekerjaan tidak terjadi banyak kesalahan dan dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan. Dalam kehidupan suatu organisasi ada beberapa tentang perilaku manusia sebagai sumber daya manusia, yang mendasari pentingnya penilaian kinerja. Menurut Notoadmodjo ( 2003 : 141 ) asumsi tersebut antara lain :

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

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

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

1. Penilaian harus mempunyai hubungan dengan pekerjaan ( *job related* ).  
Artinya system penilaian itu benar-benar menilai perilaku/kerja yang mendukung kegiatan organisasi dimana karyawan itu bekerja.
2. Adanya standar pelaksanaan kerja ( *performance standart* ). Standar pelaksanaan adalah yang dipakai untuk menilai prestasi kerja tersebut.
3. Praktis, system penilaian yang praktis, mudah dipahami dan dimengerti serta digunakan, baik oleh penilai maupun karyawan atau pegawai.

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

1. Perbaikan prestasi kerja
2. Penyesuaian kinerja
3. Keputusan penempatan
4. Kebutuhan latihan dan pengembangan
5. Perencanaan dan pengembangan karir

6. Memperbaiki penyimpangan proses *staffing*
7. Mengurangi ketidakakuratan informasi
8. Memperbaiki kesalahan desain pekerjaan
9. Kesempatan kerja yang adil
10. Membantu menghadapi tantangan eksternal

Selanjutnya secara terperinci prosedur penilaian menurut Sulistiyani dan Rosidah adalah meliputi :

1. Keputusan dibidang kepegawaian berdasarkan system-system penilaian kinerja yang formal dan standar.
2. Proses penilaian hendaknya seragam untuk semua pegawai dalam suatu pegawai.
3. Standar penilaian dikomunikasikan kepada pegawai.
4. Pegawai harus dapat melihat hasil penilaian.
5. Pegawai harus diberi kesempatan untuk tidak menyetujuinya.
6. Panitia diberi petunjuk bagaimana melakukan penilaian secara tepat dan sistematis.
7. Pembuat keputusan kepegawaian diberi informasi tentang hasil-hasil penelitian.

Menurut Heidjrachman dan Husman ( 2002 ) adapun manfaat yang bisa didapat dari penilaian kinerja adalah :

1. Perbaikan kinerja karyawan yaitu sebagai umpan balik bagi karyawan, manajer dan departemen personalia untuk mengoreksi kegiatan-kegiatannya dalam perbaikan kinerja.

2. Penyesuaian kompensasi yaitu membantu pengambil keputusan dalam menentukan upah, kenaikan upah, bonus dan kompensasi lainnya.
3. Keputusan penempatan yaitu kinerja masa lalu menjadi dasar untuk mutasi, promosi, transfer, demosi dan sebagainya.
4. Kebutuhan latihan dan pengembangan yaitu kinerja yang kurang bisa dibenahi dengan cara pelatihan, dari penilaian kinerja dapat ditentukan pelatihan apa yang sesuai dan dibutuhkan.
5. Perencanaan dan pengembangan karir yaitu umpan balik bagi pengambil keputusan mengenai jalur karir yang ada di perusahaan dan keputusan karir lainnya.
6. Penyimpangan proses staffing yaitu prestasi kerja menjadi cermin kuat lemahnya prosedur staffing departemen personalia.
7. Ketidakkuratan informasi yaitu penilaian secara langsung akan memberi data yang lebih akurat untuk analisa jabatan, rencana-rencana sumber daya manusia, atau komponen lain dalam sistem informasi manajemen personalia.
8. Kesalahan desain pekerjaan yaitu desain yang salah bisa mengakibatkan kinerja yang rendah, penilaian kinerja bisa membantu mendiagnosa apakah ada kesalahan desain kerja.
9. Kesempatan kerja yang adil yaitu penilaian kinerja yang akurat akan menjamin keputusan penempatan internal yang tidak diskriminatif.

10. Tantangan eksternal yaitu kinerja rendah yang diakibatkan oleh faktor eksternal sebaiknya diketahui perusahaan, sehingga ada kemungkinan perusahaan dapat membantu penyelesaiannya.

Tujuan penilaian kinerja pada umumnya adalah menghasilkan informasi yang akurat dan sah berkenaan dengan perilaku dan kinerja anggota organisasi.

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

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

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

1. Peningkatan kinerja
2. Kesempatan kerja yang adil
3. Kebutuhan penilaian pekerjaan
4. Penyesuaian kompensasi
5. Keputusan promosi dan demosi
6. Kesalahan desain
7. Penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi

Dari pendapat diatas dapat dianalisa bahwa didalam suatu organisasi sangat diperlukan adanya penilaian kinerja terhadap pegawai, supaya dapat

memberikan manfaat dan tujuan yang bisa dilihat seberapa baik hasil kerja yang dilakukan seorang pegawai.

#### **2.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Kinerja merupakan suatu konstruksi multidimensional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya.

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

1. Kompetensi individu, yaitu kemampuan dan keterampilan melakukan kerja yang mana kemampuan dan keterampilan seseorang dipengaruhi oleh kebugaran fisik, pendidikan, akumulasi pelatihan dan pengalaman kerja.
2. Dukungan Organisasi, yaitu setiap orang tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian penyediaan sarana dan prasarana kerja, pemilihan teknologi dan pengamanan lingkungan kerja termasuk kondisi dan syarat kerja.

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

Mangkunegara ( 2007 : 13 ) mengatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang sebagai berikut :

1. Faktor kemampuan, secara umum ini terbagi menjadi 2 yaitu kemampuan potensi ( *IQ* ) dan kemampuan realiti ( *knowledge* dan *skill* ). Artinya pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata ( IQ 110-120 ) apalagi superior, very superior, gifted dan jenius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.
2. Faktor motivasi yaitu motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif ( *pro* ) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif ( *kontra* ) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi yang dimaksud antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja. Kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

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

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

2. Sarana dan prasarana, lingkungan kerja dari para pegawai pengaruh yang sangat besar terhadap operasional organisasi, dengan demikian suatu yang ada disekitar para pegawai dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Selanjutnya kebersihan, keamanan dan kesalahan kerja merupakan hal-hal yang harus diperhatikan oleh suatu organisasi.
3. Kemampuan SDM, kemampuan SDM yang tinggi dapat mendorong kinerja yang diinginkan.
4. Kuantitasn bahan baku dan bahan pembantu, prosedur pengadaan bahan baku juga akan berpengaruh terhadap tingkat efesiensi dan produktivitas. Gejala itu terlihat apabila terdapat hambatan dalam melakukan pekerjaan.
5. Proses kerja atau Metode kerja, dimaksudkan proses kerja atau metode kerja adalah cara kerja sebuah tim akan melakukan penelitian terhadap kerja yang digunakan dan proses yang dijalankan.

Pemahaman terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas ini sangatlah penting, karena hal tersebut kemudian dapat membuat personalia mampu memilih faktor-faktor peningkatan produktivitas kinerja yang sesuai dengan situasi tertentu.

## **2.5 Defenisi Konsep**

Adapun defenisi konsep dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

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

2. Kinerja pegawai adalah prestasi kerja ( baik atau buruk ) yang diberikan pegawai kepada Dinas Pendidikan Kabupaten Karimun selama menjalankan pekerjaan.
3. Penilaian kinerja adalah proses pengukuran kinerja atau mengevaluasi hasil kerja seseorang. Penilaian kinerja pada umumnya mencakup aspek kuantitatif maupun kualitatif dari kinerja pelaksanaan pekerjaannya.
4. Pegawai yang dimaksud disini adalah Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karimun.

## **2.5 Konsep Operasional**

Menurut Singarimbun (1995:46) konsep operasional adalah unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana caranya mengukur suatu variabel. defenisi operasional berisi tentang indikator-indikator yang akan digunakan untuk mengukur variabel. Variabel penelitian pada penulisan ini merujuk pada teori Mangkunegara (2005:9) tentang kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Konsep operasionalnya dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

1. pengetahuan tentang pekerjaan adalah kemampuan tentang luas pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.
2. Kualitas kerja adalah hasil kerja/kualitas kerja yang dicapai pegawai dilihat dari segi mutu pekerjaannya.

3. Produktivitas adalah kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya untuk mencapai hasil yang dapat dipertanggungjawabkan.
4. Adaptasi adalah kemampuan seorang pegawai untuk dapat bersikap dalam menghadapi lingkungannya.
5. Inisiatif dan pemecahan masalah adalah kemampuan seorang pegawai untuk melaksanakan tugas-tugas baru dalam memperbesar tanggung jawabnya dan juga mampu memunculkan gagasan-gagasan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
6. Kerjasama adalah sikap yang ditunjukkan seorang pegawai kesediaan dalam hubungan kerjasama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.
7. Tanggungjawab adalah kemampuan seorang pegawai untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.
8. Kemampuan dalam berkomunikasi dan berinteraksi adalah kemampuan yang dimiliki oleh pegawai berhubungan dengan orang lain yang berhubungan dengan tugas yang dibebankan kepadanya.

**Tabel 2.1 Variabel Penelitian**

No	Variabel	Indikator	Sub Indikator
1	Kinerja	1. Pengetahuan Tentang Pekerjaan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pegawai memahami tugas yang diberikan</li> <li>2. Pegawai menggunakan peralatan yang mendukung tercapainya tujuan</li> <li>3. Mengikuti perkembangan tekniker baru</li> <li>4. Tingkat penguasaan bidang kerja pegawai</li> <li>5. Pegawai memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan</li> </ol>
		2. Kualitas kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pegawai menunjukkan kecermatan dalam bekerja</li> <li>2. Pegawai membuat keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan</li> <li>3. Pegawai mengambil tindakan yang berhubungan dengan pekerjaan</li> <li>4. Pegawai melaksanakan pekerjaan dengan hasil yang berkualitas</li> <li>5. Tentang peran aktif pegawai dalam bekerja secara keseluruhan</li> </ol>
		3. Produktivitas	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pegawai menyelesaikan tugas secara tepat waktu</li> <li>2. Pegawai menggunakan waktu dengan seefisien mungkin</li> <li>3. Pegawai menentukan waktu dan mengukur prioritas pekerjaan secara efisien</li> <li>4. Pegawai memberikan hasil pekerjaan secara optimal</li> <li>5. Pekerjaan sesuai dengan hasil yang diinginkan</li> </ol>
		4. Adaptasi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pegawai menyesuaikan diri dengan segala perubahan dalam lingkungan kerja</li> <li>2. Pegawai menunjukkan hasil kerja yang baik meskipun dibawah tekanan</li> <li>3. Pegawai menguasai teknologi yang ada</li> <li>4. Pegawai menjalankan aturan yang baru dalam bekerja</li> <li>5. Pegawai bisa menempatkan posisi dalam bekerja dengan baik</li> </ol>
		5. Inisiatif dan pemecahan masalah	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pegawai menghasilkan ide-ide inovatif</li> <li>2. Membuat solusi alternatif pada saat memecahkan masalah</li> <li>3. Pegawai mengantisipasi masalah yang mungkin dapat terjadi</li> <li>4. Tingkat penyelesaian tugas dengan cara-cara baru oleh pegawai</li> <li>5. Pegawai mengerjakan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan</li> </ol>

		6. Kerjasama	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pegawai dapat memelihara hubungan kerja yang efektif</li> <li>2. Kerjasama pegawai berpengaruh terhadap hasil kerja</li> <li>3. Pegawai memberikan dukungan dan bantuan kepada orang lain</li> <li>4. Bentuk kerjasama antar sesama pegawai secara keseluruhan sudah baik</li> <li>5. Bentuk kerjasama pegawai dengan atasan sudah baik</li> </ol>
		7. Tanggung Jawab	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tentang kehadiran dengan tepat tepat waktu</li> <li>2. Pegawai mempunyai sikap mandiri dalam melaksanakan pekerjaan</li> <li>3. Pegawai dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan batas waktu yang ditentukan</li> <li>4. Mengerjakan pekerjaan dengan penuh rasa tanggungjawab</li> <li>5. Kesiapan pegawai dalam menerima resiko dari pekerjaan yang lebih berat</li> </ol>
		8. Kemampuan dalam berkomunikasi dan berinteraksi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dapat berkomunikasi dengan jelas, secara lisan maupun tulisan</li> <li>2. Dapat berinteraksi secara efektif dengan orang lain dengan berbagai jenis pekerjaan</li> <li>3. Memelihara sikap yang baik dalam segala hubungan antara individu serta dengan pekerjaan</li> <li>4. Tingkat kemampuan pegawai dalam berkomunikasi dengan pimpinan sudah baik</li> <li>5. Tentang memberikan informasi yang terbaru dengan orang lain</li> </ol>

*sumber : Data Olahan Penelitian, 2013*

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis penelitian**

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

Penelitian Kualitatif bertujuan untuk memperoleh informasi-informasi keadaan saat ini dan kaitanya dengan variabel-variabel yang ada pada penelitian ini.

#### **3.2 Lokasi penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karimun pada tahun 2011-2012. Pemilihan lokasi penelitian ini berdasarkan pertimbangan penulis ingin mengetahui Bagaimana Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Karimun.

#### **3.3 Populasi dan Sampel**

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

**Tabel 3.1 Populasi dan Sampel Penelitian**

No	Jenis Populasi	Populasi	Sampel
1.	Kepala Dinas	1	1
2.	Sekretaris	1	1
3.	Kasubag Umum dan Kepegawaian	1	1
4.	Kasubag Perencanaan dan Keuangan	1	1
5.	Kabid Pembinaan Pendidikan Tingkat SMA	1	1
6.	Kabid Pembinaan Pendidikan tingkat TK, SD dan SMP	1	1
7.	Kabid Pembinaan Pendidikan Luar Sekolah dan Olahraga Pelajar	1	1
8.	Kabid Program dan Evaluasi Pendidikan	1	1
9.	Kasi Kurikulum dan ketenagaan	1	1
10.	Kasi Sarana dan Prasarana Pendidikan Menengah Kejuruan	1	1
11.	Kasi PAUD dan Pendidikan Kemasyarakatan	1	1
12.	Kasi Pendidikan kesetaraan dan Olahraga Pelajar	1	1
13.	Kasi program dan Data Pendidikan	1	1
14.	Kasi Evaluasi dan Pelporan	1	1
15.	Kasi Pembinaan Pendidikan TK dan SD	1	1
16.	Kasi Pembinaan Pendidikan SMP	1	1
17.	Pegawai Negeri Sipil ( PNS )	36	36
	<b>Jumlah</b>	<b>52</b>	<b>52</b>

*Sumber : Data Olahan Disdik, Tahun 2012*

Adapun populasi pada penelitian ini adalah pegawai negeri sipil yang bekerja pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karimun yang berjumlah 52 orang. Dan sebagai sampelnya sebanyak 52 orang pegawai negeri sipil.

Guna mendapatkan data yang diperlukan maka penulis menggunakan penarikan sampel dengan menggunakan teknik sensus. Dalam penelitian ini

dilakukan dengan menggunakan metode sensus artinya anggota populasi dijadikan sampel seluruhnya karena jumlahnya sedikit dan dapat dijangkau. Maka penarikan sampel tersebut dengan mengambil dari keseluruhan populasi dikantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karimun.

### **3.4 Jenis dan Sumber Data**

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data primer

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

2. Data sekunder

Yaitu data yang diperoleh dari Dinas Pendidikan Kabupaten Karimun yang berupa : Struktur organisasi, pendidikan pegawai, jumlah pegawai, dan rincian tugas pokok serta fungsi pegawai.

### **3.5 Teknik Pengumpulan Data**

1. Kuesioner

Yaitu dengan membuat daftar pertanyaan atau pernyataan tertulis yang disusun secara sistematis berkaitan dengan variabel penelitian dan kemudian disebarkan kepada pegawai/Responden untuk menjawab.

2. Observasi

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

### 3. Wawancara

Yaitu melakukan tanya jawab langsung pada responden yang dijadikan sampel.

#### **3.6 Teknik Analisis Data**

Analisa yang dilakukan penulis dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan cara Deskriptif kualitatif ( menggambarkan dan memaparkan ) kinerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karimun. Setelah data yang diperlukan diperoleh, maka kemudian data tersebut akan diolah secara kualitatif. Selanjutnya data tersebut dikumpulkan dan data tersebut diklasifikasikan dalam bentuk tabel-tabel persentase dan penjelasan-penjelasan, kemudian hasil dari pembahasan ini dirumuskan suatu kesimpulan. Data yang diperoleh dipaparkan secara deskriptif analitis yaitu suatu analisa yang menggambarkan atau menceritakan secara jelas berdasarkan kenyataan yang ada dilapangan.

#### **3.7 Teknik Pengukuran Data**

Pengukuran Variabel dilakukan dengan Skala Likert yaitu yang digunakan untuk sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan Skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pertanyaan-pertanyaan atau pernyataan ( Sugiono, 2005 : 107 ).

Berdasarkan metode penelitian yang telah dikemukakan diatas maka data informasi yang diperoleh akan dikelompokkan dan dipisahkan sesuai dengan jenisnya dan diberi nilai persentase, disajikan dalam bentuk tabel dan uraian dengan rumus persentase menggunakan rumus sebagai berikut :

Adapun rumusan persentase yang digunakan mengacu pada pendapat yang dikemukakan oleh ( Suharsimi Arikunto,1992:33) sebagai berikut:

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

Keterangan:

P = Persentase alternatif jawaban

F = Frekuensi jawaban responden

N = Jumlah Responden

100 % = Persentase

Setelah ditemukan persentasenya lalu ditafsirkan dengan kalimat yang bersifat kualitatif. Perhitungan dalam persentase dapat dikategori sebagai berikut:

Kelas Interval	Kriteria
76% - 100%	Sangat Baik
51% - 75%	Baik
26% - 50%	Sedang/Cukup Baik
0% - 25%	Kurang/Tidak Baik

## **BAB IV**

### **GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN**

#### **4.1 Gambaran umum lokasi Penelitian**

Dinas pendidikan Kabupaten Karimun yang terletak di jalan Jend. Sudirman Komplek Perkantoran Gedung B Lt. 1. Tg. Balai Karimun ini dibentuk berdasarkan Peraturan daerah Kabupaten Karimun Nomor 5 tahun 2008, Tanggal 16 juli 2008 Tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintahan Kabupaten Karimun.

Dalam susunan organisasinya terdiri dari Kepala Dinas Pendidikan, Sekretaris, yang mana membawahi : Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, Sub bagian Perencanaan dan Keuangan. Untuk menjalankan semua kegiatan yang telah di tentukan dalam peraturan dalam hal ini Kepala Dinas dibentuk oleh empat ( 4 ) bidang yang mana terdiri dari : Bidang Program dan Evaluasi Pendidikan: Seksi Program dan Data Pendidikan, Seksi Evaluasi dan Pelaporan. Bidang Pembinaan Pendidikan Menengah dan Kejuruan, membawahi : Seksi Kurikulum dan Ketenagaan, Seksi Sarana dan Prasarana. Bidang Pembinaan Pendidikan TK, SD dan SMP, membawahi : Seksi Pembinaan Pembinaan TK dan SMP, Seksi Pembinaan Pendidikan SMP. Bidang Pendidikan Luar Sekolah dan Olahraga Pelajar, membawahi : Seksi PAUD dan Pendidikan Kemasyarakatan, Seksi Pendidikan Kesetaraan dan Olahraga Pelajar. Dan juga ada Unit Pelaksanaan Teknis Dinas ( UPTD ) ; Kelompok Jabatan Fungsional yang turut berperan dalam Pelaksanaan tugas tersebut.

**Tabel4.1.1 : Tingkat Pendidikan Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karimun**

No	Jenjang Pendidikan	Jumlah
1	S2	6 orang
2	S1	12 orang
3	DIII	3 orang
4	SMA	31 orang
<b>Jumlah</b>		<b>52 orang</b>

*Sumber : KASUBAG Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Kab. Karimun.*

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan pada kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karimun terdapat 32 orang yang masih tamatan SMA, 3 orang yang tamatan DIII, 12 orang yang berpendidikan S1, dan 6 orang yang berpendidikan S2.

**Tabel 4.1.2 : Jumlah Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karimun**

No	Golongan Pegawai	Jumlah
1	Golongan IV	4 orang
2	Golongan III	15 orang
3	Golongan II	33 orang
<b>Jumlah</b>		<b>52 orang</b>

*Sumber : KASUBAG Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Kab. Karimun.*

Dari tabel diatas dapat bahwa tingkat pendidikan pada kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karimun terdapat 3 orang yang bergolongan IV, 16 orang bergolongan III, dan 33 orang yang bergolongan II.

#### **4.2. Struktur Organisasi dan Uraian Tugas**

Struktur organisasi adalah kerangka antara satuan-satuan organisasinya yang di dalamnya terdapat struktur organisasi, tugas dan wewenang masing-masing mempunyai perencanaan tertentu dalam satu kesatuan yang utuh. Struktur organisasi merupakan hal yang terpenting yang perlu diperhatikan dalam melaksanakan kegiatan. Untuk menjalankan tugas yang telah diberikan, Dinas

Pendidikan Kabupaten Karimun dipimpin oleh Kepala Dinas yang dibantu oleh 1 ( satu ) orang Sekretaris, 2 ( dua ) orang Kepala Sub Bagian, 4 ( empat ) orang Kepala bidang dan 8 ( delapan ) orang Kepala Seksi.

Secara garis besar pelaksanaan tugas pokok masing-masing bagian/bidang adalah sebagai berikut :

### **1. Kepala Dinas**

Kepala Dinas adalah seorang yang mengepalai Dinas Pendidikan Kabupaten karimun yang bertugas membantu Bupati dalam melaksanakan kewenangan Pemerintah Daerah di bidang Pendidikan, yaitu:

- a. Merumuskan perencanaan kebijaksanaan umum dan teknis daerah dalam pelaksanaan koordinasi dan pengendalian di bidang pendidikan.
- b. Melaksanakan teknis operasional di bidang pendidikan.
- c. Melaksanakan pelayanan teknis administrasi ketatausahaan
- d. Melaksanakan pengelolaan UPTD.
- e. Melaksanakan kegiatan lain di bidang pendidikan yang ditugaskan oleh Bupati Karimun.

#### **1.1 Sekretaris Dinas**

Sekretaris membantu dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas dalam melaksanakan tugas pengelolaan teknis administrasi umum, kepegawaian, perencanaan, keuangan dan pelaporan dinas, yaitu:

- a. Melaksanakan teknis pelayanan kesekretariatan dinas.
- b. Melaksanakan pelayanan ketatausahaan surat menyurat kepada seluruh unit organisasi di lingkungan dinas.

- c. Mengelola urusan rumah tangga dinas.
- d. Menyusun perencanaan kegiatan dinas.
- e. Menyusun laporan kegiatan dinas.
- f. Mengelola kegiatan dinas.
- g. Mengelola urusan kepegawaian di lingkungan dinas.
- h. Melaksanakan tugas kedinasan lain di bidang ketatausahaan yang ditugaskan oleh pimpinan.

Sekretaris dinas dalam menjalankan tugasnya dibantu oleh :

- a. Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
- b. Kepala Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan

### **2.1 Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian**

Adapun uraian tugas sebagai berikut :

- a. Menyusun teknis ketatausahaan dinas.
- b. Menyusun surat-menyurat dinas.
- c. Melayani surat-menyurat dinas.
- d. Menyusun kearsipan surat-menyurat dinas.
- e. Melayani kerumahtanggan dinas.
- f. Melayani perlengkapan dinas.
- g. Menghimpun keseluruhan perencanaan unit kerja dilingkungan dinas untuk diajukan kepada bagian kepegawaian.
- h. Menyusun rencana pengembangan karier pegawai dilingkungan dinas.
- i. Melaksanakan pelayanan teknis administrasi kepegawaian dinas.

- j. Memeriksa kenaikan pangkat pegawai dinas.

## **2.2 Tugas Kepala Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan.**

Adapun uraian tugas sebagai berikut :

- a. Menyusun rencana pengelolaan administrasi keuangan dinas dan sekolah.
- b. Melayani keuangan dinas dan sekolah.
- c. Mengkoordinasikan penyusunan keuangan dinas pada bagian keuangan sekretariat.
- d. Memeriksa keseluruhan bukti pengeluaran keuangan dinas.
- e. Menyusun laporan keuangan dinas.
- f. Melakukan penyusunan perencanaan dinas.
- g. Melaksanakan penyusunan laporan kegiatan dinas.
- h. Melakukan koordinasi dengan instansi lain dalam rangka penyusunan program perencanaan dinas.
- i. Melaksanakan tugas perencanaan dan keuangan yang ditugaskan oleh sekretaris.

### **1. Kepala Bidang Program dan Evaluasi Pendidikan.**

Adapun uraian tugas sebagai berikut :

- a. Menyusun rencana teknis pengolahan dan penyajian data serta informasi pendidikan.
- b. Menyusun rencana program pengembangan pendidikan.
- c. Melaksanakan pengolahan dan penyajian data serta informasi pendidikan serta program pendidikan.

- d. Melakukan pengawasan, evaluasi dan pelaporan pengolahan dan penyajian data serta informasi pendidikan program pengembangan pendidikan.
- e. Melakukan kerjasama dan koordinasi program dan evaluasi dengan unit kerja dan instansi lain untuk menunjang program pengembangan pendidikan.
- f. Melaksanakan tugas lain dibidang program dan mutu pendidikan yang ditugaskan oleh pimpinan.

Kepala bidang Program dan Evaluasi Pendidikan dalam melaksanakan tugasnya dibantu oleh :

- a. Kepala seksi program dan data pendidikan
- b. Kepala seksi evaluasi dan pelaporan

### **3.1 Kepala Seksi Program dan Data Pendidikan**

Adapun uraian tugas sebagai berikut :

- a. Menyusun rencana teknis dan pengolahan dan penyajian data dan program pendidikan.
- b. Melaksanakan pengolahan entri data dan program pendidikan.
- c. Melakukan pengawasan, evaluasi dan pengolahan data dan program pendidikan.
- d. Melaksanakan kerjasama dan koordinasi dengan unit kerja dan instansi lain untuk menunjang program dan data pendidikan.
- e. Melaksanakan tugas lain dibidang program dan data pendidikan yang ditugaskan oleh Kepala Bidang Program dan Evalyasi Pendidikan.

### **3.2 Kepala Seksi Evaluasi dan Pelaporan**

Adapun uraian tugas sebagai berikut :

- a. Menyusun rencana dan teknis evaluasi dan pelaporan serta informasi pendidikan.
- b. Menyusun instrumen evaluasi dan pelaporan pendidikan.
- c. Melaksanakan evaluasi program pendidikan.
- d. Menyusun laporan pendidikan dalam bentuk renstra SKPD, renja SKPD, RKA dan LAKIP serta informasi pendidikan.
- e. Melaksanakan pengawasan, evaluasi dan pelaporan serta informasi pendidikan.
- f. Melaksanakan kerjasama dan koordinasi dengan unit kerja dan instansi lain dalam menunjang evaluasi dan pelaporan pendidikan.
- g. Melaksanakan tugas lain dibidang evaluasi dan pelaporan yang ditugaskan oleh Kepala Bidang Program dan Evaluasi Pendidikan.

### **2. Kepala Bidang Pembinaan Pendidikan Menengah dan Kejuruan**

Adapun uraian tugas sebagai berikut :

- a. Menyusun rencana teknis pembinaan disiplin, pengembangan kurikulum, kurikulum lokal, tenaga pendidik serta sarana dan prasarana pendidikan SMA, SMK dan SLB.
- b. Melaksanakan pembinaan disiplin, pengembangan kurikulum, kurikulum muatan lokal dan tenaga pendidikan SMA, SMK dan SLB.
- c. Melaksanakan pengadaan dan pemeliharaan sarana dan prasarana pendidikan SMA, SMK dan SLB.

- d. Melaksanakan evaluasi dan pengawasan pembinaan disiplin, pengembangan kurikulum, tenaga pendidikan dan sarana dan prasarana pendidikan SMA dan SMK.
- e. Menyusun laporan pembinaan disiplin pengembangan kurikulum tenaga pendidikan, sarana dan prasarana pendidikan SMA dan SMK.
- f. Melakukan kerjasama dan koordinasi dengan unit kerja dan instansi lainnya untuk menunjang pengembangan pendidikan SMA/MA dan SMK.
- g. Melaksanakan tugas lain di bidang pengembangan kurikulum, tenaga pendidikan dan sarana dan prasarana pendidikan SMA/MA dan SMK yang ditugaskan oleh pimpinan.

Kepala bidang pembinaan pendidikan menengah dan kejuruan dalam menjalankan tugasnya dibantu oleh :

- a. Kepala seksi kurikulum dan ketenagaan
- b. Kepala seksi sarana dan prasarana pendidikan menengah dan kejuruan

#### **4.1 Kepala Seksi Kurikulum dan Ketenagaan.**

Adapun uraian tugas sebagai berikut :

- a. Menyusun rencana dan petunjuk teknis operasional penataan, pembinaan dan pengembangan kurikulum, kurikulum muatan lokal serta tenaga pendidik SMA dan SMK.
- b. Melakukan pembinaan disiplin, pengembangan kurikulum, kurikulum muatan lokal dan tenaga pendidik SMA dan SMK.

- c. Melaksanakan pengadaan, distribusi dan pengembangan kualifikasi tenaga pendidik SMA dan SMK.

#### **4.2 Kepala Seksi Sarana dan Prasarana Pendidikan Menengah dan Kejuruan.**

Adapun uraian tugas sebagai berikut :

- a. Merencanakan pelaksanaan petunjuk teknis pengadaan, pemanfaatan dan pemeliharaan sarana dan prasarana pendidikan menengah dan kejuruan.
- b. Melaksanakan pengadaan, pemanfaatan dan pemeliharaan sarana dan prasarana pendidikan menengah dan kejuruan.
- c. Melaksanakan pengawasan, evaluasi dan pelaporan pengadaan, perawatan dan pemanfaatan sarana dan prasarana pendidikan.

#### **3. Kepala Bidang Pembinaan Pendidikan TK, SD dan SMP.**

Adapun uraian tugas sebagai berikut :

- a. Menyusun rencana dan petunjuk teknis pengelolaan dan pengembangan kurikulum, tenaga pendidikan serta sarana dan prasarana pendidikan TK,SD, SMP dan SLB.
- b. Melaksanakan pembinaan disiplin, pengembangan kurikulum, kurikulum muatan lokal, tenaga pendidikan, sarana dan prasarana pendidikan dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan.
- c. Melaksanakan pengawasan pendidikan TK, SD, SMP dan SLB.
- d. Melaksanakan evaluasi secara komprehensif terhadap pembinaan disiplin, pengembangan kurikulum, tenaga pendidikan dan serta

sarana dan prasarana pendidikan TK/RA, SD/MI, SMP/MTs dan SLB.

- e. Menyusun lapoan pengembangan kurikulum, tenaga pendidikan, srana dan prasarana pendidikan TK/RA, SD/MI, SMP/MTs dan SLB.
- f. Melakukan kerjasama dan koordinasi dengan unit kerja dan instansi lainnya untuk menunjang pengembangan pendidikan TK, SD,SMP dan SLB.
- g. Melaksanakan tugas lain di bidang pendidikan TK, SD, SMP dan SLB yang ditugaskan oleh pimpinan.
- h. Melaksanakan tugas kedinasan lain di bidang ketatausahaan yang di tugaskan oleh pimpninan.

Kepala bidang pembinaan pendidikan TK, SD, dan SMP dalam menjalankan tugasnya dibantu oleh :

- a. Kepala seksi pembinaan pendidikan pendidikan TK dan SD
- b. Kepala seksi pembinaan pendidikan SMP

### **5.1 Kepala Seksi Pembinaan Pendidikan TK dan SD**

Adapun uraian tugas sebagai berikut :

- a. Menyusun rencana teknis operasional penataan, pembinaan disiplin, pengembangan kurikulum, kurikulum muatan lokal dan tenaga pendidikan serta sarana dan prasarana pendidikan TK, SD dan SLB.

- b. Melaksanakan pembinaan disiplin, pengembangan kurikulum, kurikulum muatan lokal, manajemen sekolah dan tenaga pendidikan TK, SD dan SLB.
- c. Melaksanakan pengadaan, pemeliharaan sarana dan prasarana pendidikan TK, SD dan SLB.
- d. Melaksanakan pengadaan, distribusi dan pengembangan kualifikasi.

#### **5.2 Kepala Seksi Pembinaan Pendidikan SMP**

Adapun uraian tugas sebagai berikut :

- a. Menyusun rencana teknis operasional penataan, pembinaan disiplin, pengembangan kurikulum, kurikulum muatan lokal dan tenaga pendidik serta sarana dan prasarana pendidikan SMP dan SLB.
- b. Melaksanakan pembinaan disiplin, pengembangan kurikulum, kurikulum muatan lokal, manajemen sekolah dan tenaga pendidikan SMP dan SLB.
- c. Melaksanakan pengadaan, pemeliharaan sarana dan prasarana pendidikan SMP dan SLB.
- d. Melaksanakan pengadaan, distribusi dan pengembangan kualifikasi.

#### **4. Kepala Bidang Pendidikan Luar Sekolah dan Olahraga Pelajar**

Adapun uraian tugas sebagai berikut :

- a. Menyusun rencana dan petunjuk teknis pembinaan dan pengembangan pendidikan luar sekolah dan olahraga pelajar.

- b. Melakukan pembinaan disiplin, pengembangan kurikulum, tenaga pembina dan tutor pendidikan luar sekolah dan olahraga pelajar.
- c. Melaksanakan pengawasan, evaluasi dan pelaporan pembinaan disiplin, pengembangan kurikulum, tenaga pembina dan tutor serta sarana dan prasarana pendidikan luar sekolah dan olahraga pelajar.
- d. Melakukan kerjasama dan koordinasi dengan unit kerja dan instansi lainnya untuk menunjang pengembangan PAUD/kursus, pendidikan kemasyarakatan dan olahraga pelajar.
- e. Melaksanakan tugas lain di bidang pengembangan PAUD/kursus, pendidikan kemasyarakatan dan olahraga pelajar yang ditugaskan oleh pimpinan.

Kepala bidang pendidikan luar sekolah dan olahraga pelajar dalam menjalankan tugasnya dibantu oleh :

- a. Kepala seksi PAUD dan pendidikan kemasyarakatan
- b. Kepala seksi pendidikan kesetaraan dan olahraga pelajar

#### **6.1 Kepala Seksi PAUD dan Pendidikan Kemasyarakatan**

Adapun uraian tugas sebagai berikut :

- a. Merencanakan penataan dan pengembangan kurikulum, tenaga pembina dan tutor pendidikan serta pengadaan dan pemeliharaan sarana dan prasarana pendidikan anak usia dini dan pendidikan kemasyarakatan.
- b. Melakukan pembinaan disiplin, pengembangan kurikulum dan tenaga pembina dan tutor.

- c. Melaksanakan kualifikasi tenaga pembina dan tutor pendidikan anak usia dini dan pendidikan kemasyarakatan.
- d. Melaksanakan pengawasan, evaluasi pelaporan pengembangan kurikulum dan tenaga pembina dan tutor pendidikan anak usia dini.

## **6.2 Kepala Seksi Pendidikan Kesetaraan dan Olahraga Pelajar**

Adapun uraian tugas sebagai berikut :

- a. Menyusun rencana teknis operasional penataan, pembina disiplin, pengembangan kurikulum, tenaga pembina dan tutor serta pengadaan sarana dan prasarana pendidikan kesetaraan dan olahraga pelajar.
- b. Melaksanakan pembinaan disiplin, pengembangan kurikulum, tenaga pembina dan tutor serta pengadaan, pemeliharaan sarana dan prasarana pendidikan kesetaraan dan olahraga pelajar.
- c. Melaksanakan pengawasan, evaluasi dan pelaporan penataan, pembina disiplin, pengembangan kurikulum, tenaga pembina dan tutor serta pengadaan sarana dan prasarana pendidikan kesetaraan.

## BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 5.1 Karakteristik Responden

Adapun data yang diolah dalam penelitian ini adalah data tentang Analisis Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karimun. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil yang bekerja pada kantor dinas pendidikan sebanyak 52 orang. Dari hasil penelitian telah terkumpul sejumlah data yang diperlukan, data identitas responden, dan tanggapan responden tentang variabel analisis kinerja pegawai negeri sipil pada kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karimun.

#### 5.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 5.1 : Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase %
1	Laki-laki	33	63 %
2	Perempuan	19	37 %
<b>Jumlah</b>		<b>52</b>	<b>100 %</b>

*Sumber : Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karimun Tahun 2012*

Dari Tabel 5.1 di atas dapat dilihat Jenis Kelamin responden laki-laki sebanyak 33 orang (63%) dan perempuan sebanyak 19 orang (37%). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai negeri sipil yang bekerja pada kantor dinas pendidikan kabupaten karimun lebih di dominasi oleh laki-laki dibandingkan perempuan.

#### 5.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Faktor usia juga mempunyai hubungan dengan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan maupun aktivitas sehari-hari, keluwesan dan kematangan yang turut menentukan dalam keberhasilan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Selain dari pada itu, usia juga sangat berpengaruh terhadap tingkat kesehatan dan produktivitas seseorang. Semakin tua usia seseorang, cenderung kesehatan akan semakin menurun dan produktivitas kerja juga menurun. Faktor umur juga mempengaruhi seseorang dalam mengambil keputusan dan menentukan pilihan. Semakin tinggi tingkat usia, maka keputusan yang diambil dan pilihan yang akan ditentukan akan semakin baik dengan pemikiran yang matang. Dapat dilihat usia responden yang dikelompokkan kedalam beberapa kelompok usia pada tabel dibawah ini :

**Tabel 5.2 : Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia	Jumlah	Persentase %
1	<20	0	0%
2	21-35	39	75%
3	36-50	12	23%
4	>51	1	2%
<b>Jumlah</b>		<b>52</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karimun Tahun 2012*

Dari tabel diatas, dapat diketahui tidak ada pegawai yang berumur dibawah 20 tahun, pegawai yang berumur 21-35 tahun berjumlah 39 orang (75%), kemudian pegawai yang berumur 36-50 tahun berjumlah 12 orang (23%), dan pegawai yang berumur diatas 51 tahun hanya 1 orang (2%). Dengan demikian dapat dilihat bahwa pegawai negeri sipil yang bekerja pada kantor dinas pendidikan kabupaten karimun lebih didominasi oleh mereka yang berusia antara 21 tahun sampai dengan 35 tahun yakni sebanyak 35 orang (75%).Dapat disimpulkan bahwa dari tingkat usia yang tergolong muda, pegawai bisa melakukan dan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan dengan hasil yang maksimal. Karena faktor usia sangat berpengaruh dengan tingkat kesehatan

dan produktivitas kerja seseorang, semakin tua umur seseorang, cenderung kesehatan akan menurun dan secara otomatis produktivitas kerja pun kurang maksimal.

### 5.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan merupakan salah satu aspek yang mempengaruhi pola pikir dan tingkat keterampilan seseorang dalam bekerja dan juga salah satu bentuk investasi dalam sumberdaya manusia. Tingkat pendidikan seseorang dapat menggambarkan tingkat kemajuan yang mencakup kemampuan untuk menerima, menyerap dan menerapkan pembaharuan yang sifatnya membangun. Semakin tinggi pendidikan pegawai maka akan semakin mudah dan cepat mengikuti perubahan-perubahan yang terjadi.

Pendidikan adalah sarana untuk mengembangkan diri, sebab dengan pendidikan kita dapat mengukur kemampuan seseorang dalam memecahkan masalah. Untuk lebih jelasnya pendidikan responden dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 5.3 : Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase %
1	Sarjana S2	6	11 %
2	Sarjana S1	12	23 %
3	Sarjana DIII	3	6 %
4	Tamatan SMA	31	60 %
<b>Jumlah</b>		<b>52</b>	<b>100 %</b>

*Sumber : Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karimun Tahun 2012*

Dari tabel diatas diketahui tingkat pendidikan pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Kabupaten Karimun, yaitu terdapat 6 orang (11 %) pegawai yang berpendidikan S2, kemudian 12 orang (23 %) tamatan S1 dan diikuti dengan 3

pegawai (6 %) tamatan DIII, serta yang terakhir 31 orang (60 %) pegawai yang tamatan SMA. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan pegawai sudah cukup baik, dimana pegawai yang pendidikannya tinggi mampu memberikan pengarahan bagi pegawai yang belum mengerti sepenuhnya tentang pekerjaan.

#### 5.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pangkat dan Golongan

Sebagaimana telah dinyatakan diatas, konsekuensi penguasaan pegawai terhadap berbagai ilmu pengetahuan yang terangkum melalui tingkat pendidikannya itu berimplikasi pada jabatan yang akan diduduki dalam pangkat dan golongan yang diharapkan, karena setiap umum orang yang bekerja pasti menginginkan kedudukan yang memberikan jaminan dan status sosial yang lebih baik. Untuk lebih jelas mengenai pangkat dan golongan dapat dilihat tabel dibawah ini :

#### 5.4: Karakteristik Responden Berdasarkan Pangkat dan Golongan

No	Pangkat	Golongan	Jumlah	Persentase %
1.	Pembina TK I	IV/b	1	1,9 %
2.	Pembina	IV/a	2	3,8 %
3.	Penata TK I	III/d	3	5,7 %
4.	Penata	III/c	6	11,5 %
5.	Penata Muda TK I	III/b	3	5,7 %
6.	Penata Muda	III/a	5	9,6 %
7.	Pengatur	II/c	2	3,8 %
8.	Pengatur Muda	II/a	26	50 %
9.	Juru TK I	I/d	1	1,9 %
10.	Juru	I/c	3	5,7 %
<b>Jumlah</b>			<b>52</b>	<b>100 %</b>

Sumber : Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karimun Tahun 2012

Dari tabel 5.4 diatas menunjukkan bahwa responden yang bekerja di kantor dinas pendidikan kabupaten karimun lebih dominan mereka yang bekerja dengan golongan II/a yaitu berjumlah 26 orang (50%), kemudian responden yang

memiliki golongan IV/b sebanyak 1 orang (1,9%), yang memiliki Golongan IV/a berjumlah 2 orang (3,8%), yang memiliki Golongan III/d sebanyak 3 orang (5,7%), yang memiliki Golongan III/c sebanyak 6 orang (11,5%), yang memiliki Golongan III/b sebanyak 3 orang (5,7%), yang memiliki Golongan III/a sebanyak 5 orang (9,6%), yang memiliki Golongan II/c sebanyak 2 orang (3,8%), yang memiliki Golongan I/d sebanyak 1 orang (1,9%), dan yang memiliki Golongan I/c sebanyak 3 orang (5,7%).

## **5.2 Hasil Penelitian**

Untuk membahas masing-masing indikator dari variabel kinerja Pegawai negeri sipil pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karimun digunakan ( Quesioner yang disebarakan kepada 52 responden dalam penelitian ini. Pertanyaan-pertanyaan didalam variabel menyangkut tentang analisis kinerja pegawai dengan berdasarkan idikator-indikator yang telah dikemukakan pada Bab II sebelumnya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pembahasan berikut ini :

### **5.2.1 Analisis Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karimun ditinjau dari Aspek Pengetahuan Tentang Pekerjaan**

Adapun gambaran analisis kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karimun ditinjau dari aspek Pengetahuan Tentang Pekerjaan, dapat diketahui dari tanggapan responden penelitian. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat tabel berikut ini :

**Tabel 5.5 : Tanggapan responden tentang pengetahuan dalam memahami tugas yang diberikan**

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat Baik	5	10%
2	Baik	12	23%
3	Cukup Baik	18	34,6%
4	Tidak Baik	16	30,7%
5	Sangat Tidak Baik	1	1,9%
<b>Jumlah</b>		<b>52</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data olahan hasil penelitian tahun 2013*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat tanggapan responden yang menjawab "Sangat Baik" sebanyak 5 orang (10%), responden yang menjawab "Baik" sebanyak 12 orang (23%), dan yang menjawab "Cukup Baik" sebanyak 18 orang (34,6%), kemudian responden yang menjawab " Tidak Baik" sebanyak 16 orang (30,7%), dan yang menjawab "Sangat Tidak Baik" hanya 1 orang (1,9%).

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa responden lebih dominan menjawab cukup baik yaitu sebanyak 18 orang (34,6%). Dengan demikian dapat dianalisa bahwa pegawai belum mampu sepenuhnya memahami tugas yang telah diberikan kepadanya. Hal ini sejalan dengan hasil observasi yang terlihat dimana pegawai masih kebingungan dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Karena masih ada sebagian pegawai sering bertanya mengenai tugas yang diberikan, seperti dalam membuat pelaporan pelaksanaan tugas. Ini akan berdampak pada proses penyelesaian tugas menjadi lamban dan lewat dari batas waktu yang telah ditentukan. sebaiknya pegawai harus bisa memahami tugas yang diberikan kepadanya, agar pekerjaan tersebut dapat dikerjakan tanpa harus memahami tugas terlebih dahulu. Jadi, proses penyelesaian tugas sesuai dengan

batas waktu yang telah ditentukan. Namun dari hasil wawancara kepada Bapak Haris Fadillah selaku kepala dinas pendidikan kabupaten karimun (14 September, 2012), mengatakan bahwa pegawai mampu memahami tugas yang diberikan kepadanya. Disini jelas terlihat bahwa kurangnya pengarahan yang diberikan pimpinan terhadap pegawai sehingga pegawai belum mampu sepenuhnya dalam memahami tugas yang telah diberikan.

**Tabel 5.6 : Tanggapan respondententang pengetahuandalam menggunakan peralatanyang mendukung tercapainya tujuan**

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat Baik	7	13,4%
2	Baik	11	21,1%
3	Cukup Baik	25	48%
4	Tidak Baik	9	17,3%
5	Sangat Tidak Baik	0	0%
<b>Jumlah</b>		<b>52</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data olahan hasil penelitian tahun 2013*

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat tanggapan responden yang menjawab “Sangat Baik” sebanyak 7 orang (13,4%), responden yang menjawab “Baik” sebanyak 11 orang (21,1%), yang menjawab “Cukup Baik” sebanyak 25 orang (48%), yang menjawab “Tidak Baik” sebanyak 9 orang (17,3%), dan tidak ada responden yang menjawab “Sangat Baik” (0%) mengenai pengetahuan dalam menggunakan peralatan pendukung yang ada didalam kantor.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa lebih dominan responden yang menjawab cukup baik, yaitu sebanyak 25 orang (48%). Dengan demikian dapat dianalisa bahwa pegawai belum sepenuhnya memiliki pengetahuan dalam hal menggunakan peralatan pendukung perkantoran seperti komputer, khususnya microsoft excel ataupun microsoft words. Kebanyakan dari mereka hanya mampu

mengetik dokumen dengan format yang telah tersedia dibanding dengan membuat dokumen baru yang belum ada formatnya. Hal ini mengakibatkan proses penyelesaian tugas menjadi lamban dan tahap pencapaian tujuan belum sesuai dengan target yang telah ditentukan. Seharusnya seorang pegawai memiliki pengetahuan dalam mengoperasikan peralatan pendukung yang ada pada instansi tersebut.

**Tabel 5.7 : Tanggapan respondententang pengetahuan dalam memahami perkembangan teknik terbaru**

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat Baik	3	6%
2	Baik	10	19,2%
3	Cukup Baik	15	29%
4	Tidak Baik	22	42,3%
5	Sangat Tidak Baik	2	3,8%
<b>Jumlah</b>		<b>52</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data olahan hasil penelitian tahun 2013*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui tanggapan responden yang menjawab “Sangat Baik” sebanyak 3 orang (6%), yang menjawab “Baik” sebanyak 10 orang (19,2%), dan yang menjawab “Cukup Baik” sebanyak 15 orang (29%), kemudian responden yang menjawab “Tidak Baik” sebanyak 22 orang (42,3%), sedangkan yang menjawab “Sangat Tidak Baik” sebanyak 2 orang (3,8%).

Dari hasil penelitian menunjukan lebih dominan responden yang menjawab tidak baik yaitu sebanyak 22 orang (42,3%). Dengan demikian dapat dianalisa bahwa pegawai butuh waktu untuk memahami dan menguasai teknik terbaru yang dibuat oleh instansi tersebut. Karena sebagian dari pegawai yang belum mampu memahami dan mengikuti perkembangan teknik terbaru seperti

diwajibkan setiap pegawai untuk bisa mengoperasikan program komputer yang terbaru. Hal ini mengakibatkan penyelesaian pekerjaan terhambat. Sebaiknya pegawai harus cepat tanggap terhadap perkembangan teknik terbaru, sehingga tidak ada lagi pegawai yang harus memahami teknik terbaru terlebih dahulu yang justru menghambat proses penyelesaian tugas.

**Tabel 5.8 : Tanggapan respondententang kemampuan dalam menguasai bidang kerja**

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat Baik	8	15,3%
2	Baik	12	23%
3	Cukup Baik	15	29%
4	Tidak Baik	13	25%
5	Sangat Tidak Baik	4	7,6%
<b>Jumlah</b>		<b>52</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data olahan hasil penelitian tahun 2013*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat tanggapan dari responden yang menjawab “Sangat Baik” sebanyak 8 orang (15,3%), yang menjawab “Baik” sebanyak 12 orang (23%), dan yang menjawab “Cukup Baik” sebanyak 15 orang (29%), kemudian yang menjawab “Tidak Baik” sebanyak 13 orang (25%), yang menjawab “Sangat Tidak Baik” sebanyak 4 orang (7,6%).

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa lebih dominan responden yang menjawab cukup baik yaitu, sebanyak 15 orang (29%). Dengan demikian dapat dianalisa bahwa pengetahuan tentang pekerjaan pegawai belum sepenuhnya baik dalam bidang kerjanya, sehingga mengakibatkan tingkat penguasaan bidang kerjanya kurang baik. Sebaiknya pegawai harus bisa menguasai sesuai dengan jabatan dan bidang kerjanya masing-masing, sehingga tidak adanya lagi kebingungan atau harus menguasai bidang kerjanya terlebih dahulu.

**Tabel 5.9 : Tanggapan respondententang kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya**

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat Baik	15	29%
2	Baik	10	19,2%
3	Cukup Baik	19	36,5%
4	Tidak Baik	8	15,3%
5	Sangat Tidak Baik	0	0%
Jumlah		52	100%

*Sumber : Data olahan hasil penelitian tahun 2013*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat tanggapanrespondenyang menyatakan “SangatBaik” sebanyak 15 orang (29%), yang menjawab “Baik” sebanyak 10 orang (19,2%), dan yang menjawab “Cukup Baik” sebanyak 19 orang (36,5%), kemudian yang menjawab “Tidak Baik” sebanyak 8 orang (15,3%), yang menjawab “Sangat Tidak Baik” sebanyak 0 orang (0%).

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa lebih dominan responden yang menjawab cukup baik yaitu sebanyak 19 orang (36,5%) dari 52 orang responden. Dengan demikian dapat dianalisa bahwa pegawai dalam halmemiliki kemampuan menyelesaikan pekerjaannya belum sepenuhnya baik, karena sebagian pegawai menyelesaikan pekerjaannya kurang tepat waktu dan kurang menguasai pekerjaannya. Seharusnya seorang pegawai mempunyai kemampuan dan menguasai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, agar tidak terjadi kesulitan-kesulitan yang mungkin dapat menghambat proses penyelesaian pekerjaan.

**Tabel 5.10 : Analisis Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Pendidikan Kab. Karimun ditinjau dari aspek Pengetahuan Tentang Pekerjaan**

Indikator pertanyaan	Sangat Baik		Baik		Cukup Baik		Tidak Baik		Sangat Tidak Baik		Total	
	Org	%	Org	%	Org	%	Org	%	Org	%	Org	%
Pegawai dalam memahami tugas yang diberikan	5	10	12	23	18	34,6	16	30,7	1	1,9	52	100
Pengetahuan pegawai dalam menggunakan peralatan yang mendukung tercapainya tujuan	7	13,4	11	21,1	25	48	9	17,3	-	-	52	100
Pengetahuan dalam memahami perkembangan teknik terbaru	3	6	10	19,2	15	29	22	42,3	2	3,8	52	100
Kemampuan pegawai dalam menguasai bidang kerja	8	15,3	12	23	15	29	13	25	4	7,6	52	100
Kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya	15	29	10	19,2	19	36,5	8	15,3	-	-	52	100
<b>Jumlah</b>	<b>38</b>	<b>73,7</b>	<b>55</b>	<b>105,5</b>	<b>92</b>	<b>177,1</b>	<b>68</b>	<b>130,6</b>	<b>7</b>	<b>13,3</b>	<b>52</b>	<b>500</b>
<b>Rata-rata</b>		<b>14,7</b>		<b>21,1</b>		<b>35,4</b>		<b>26,1</b>		<b>2,66</b>		<b>100</b>

Sumber : Data olahan hasil penelitian tahun 2013

Berdasarkan tabel 5.10 di atas dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan “Sangat Baik” sebesar 14,7%, responden yang menyatakan “Baik” sebesar 21,1%, responden yang menyatakan “Cukup Baik” sebesar 35,4%, sedangkan responden yang menyatakan “Tidak Baik” sebesar 26,1%, dan responden yang menyatakan “Sangat Tidak Baik” sebesar 2,66%. Jika dilihat dari jawaban “Cukup Baik” sebesar 35,4%, dapat disimpulkan bahwa Analisis Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karimun ditinjau dari aspek Pengetahuan Tentang Pekerjaan masih tergolong cukup dan perlu

ditingkatkan lagi, dimana setiap pegawai harus memiliki pengetahuan yang baik sehingga pekerjaan yang diberikan akan dikerjakan dengan hasil yang maksimal.

### 5.2.2 Analisis Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Pendidikan Kab. Karimun ditinjau dari Aspek Kualitas kerja

Adapun gambaran analisis kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karimun ditinjau dari aspek kualitas kerja dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 5.11: Tanggapan respondent tentang kecermatan Pegawai dalam melakukan pekerjaan**

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat Baik	3	5,7%
2	Baik	12	23%
3	Cukup Baik	9	17,3%
4	Tidak Baik	28	53,8%
5	Sangat Tidak Baik	0	0%
<b>Jumlah</b>		<b>52</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data olahan hasil penelitian tahun 2013*

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat tanggapan responden yang menjawab “Sangat Baik” sebanyak 3 orang (5,7%), responden yang menjawab “Baik” sebanyak 12 orang (23%), yang menjawab “Cukup Baik” sebanyak 9 orang (17,3%), kemudian yang menjawab “Tidak Baik” sebanyak 28 orang (53,8%), dan tidak ada responden yang menjawab “Sangat Tidak Baik” (0%).

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa lebih dominan responden yang menjawab tidak baik yaitu sebanyak 28 orang (53,8%). Dengan demikian dapat dianalisa bahwa kurangnya kecermatan pegawai dalam melakukan pekerjaan sehingga masih terdapat kesalahan-kesalahan yang terjadi pada saat melakukan pekerjaan, seperti pengetikan surat-surat dinas. Sejalan dengan hasil observasi terlihat dimana masih ada kesalahan pegawai dalam melakukan pekerjaan yang

dikerjakannya. Hal ini akan berdampak pada kualitas kerja yang dihasilkan kurang maksimal, sebaiknya pegawai harus memperhatikan dan teliti pada saat melakukan pekerjaan. Sehingga pada saat bekerja tidak ada terjadi kesalahan yang membuat kualitas hasil pekerjaan kurang maksimal. Namun dari hasil wawancara dengan dengan Bapak Haris Fadillah selaku kepala dinas pendidikan kabupaten karimun (14 September, 2012) mengatakan bahwa pegawai sangat cermat dalam mengerjakan pekerjaan agar tidak terjadi kesalahan-kesalahan yang membuat pekerjaan menjadi kurang maksimal hasilnya. Disini jelas terlihat bahwa pimpinan kurang memperhatikan dan menekankan pada kualitas kerja dalam bekerja, sehingga pegawai mengerjakan pekerjaan kurang teliti dan cermat dalam mengerjakan pekerjaannya.

**Tabel 5.12 : Tanggapan respondententang membuat keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan**

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat Baik	8	15,3%
2	Baik	15	28,8%
3	Cukup Baik	10	19,2%
4	Tidak Baik	18	34,6%
5	Sangat Tidak Baik	1	1,9%
<b>Jumlah</b>		<b>52</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data olahan hasil penelitian tahun 2013*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat tanggapan dari responden yang menjawab “Sangat Baik” sebanyak 8 orang (15,3%), responden yang menjawab “Baik” sebanyak 15 orang (28,8%), responden yang menjawab “Cukup Baik” sebanyak 10 orang (19,2%), kemudian responden yang menjawab “Tidak Baik” sebanyak 18 orang (34,6%), dan yang menjawab “Sangat Tidak Baik” sebanyak 1 orang (1,9%).

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa lebih dominan responden yang menjawab tidak baik yaitu sebanyak 18 orang (34,6%). Dengan demikian dapat dianalisa bahwa kurangnya pengetahuan pegawaitentang pekerjaan dalam menguasai dan memahami pekerjaansehingga pada saat pegawai membuat keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan kurang tepat sasaran dan belum efektif. Sebaiknya seorang pegawai harus mampu membuat keputusan yang tepat didalam pekerjaan agar pada saat terjadi masalah pada pekerjaan pegawai bisa membuat keputusan guna menyelesaikan permasalahan yang terjadi di dalam pekerjaan.

**Tabel 5.13 : Tanggapan responden tentang mengambil tindakan yang berhubungan dengan pekerjaan**

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat Baik	5	9,6%
2	Baik	14	26,9%
3	Cukup Baik	16	30,7%
4	Tidak Baik	17	32,6%
5	Sangat Tidak baik	0	0%
<b>Jumlah</b>		<b>52</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data olahan hasil penelitian tahun 2013*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui tanggapan responden yang menyatakan “Sangat Baik” sebanyak 5 orang (9,6%), responden yang menjawab “Baik” sebanyak 14 orang (26,9%), responden yang menjawab “Cukup Baik” sebanyak 16 orang (30,7%), kemudian yang menjawab “Tidak Baik” sebanyak 17 orang (32,6%), dan tidak ada responden yang menjawab “Sangat Tidak Baik” (0%).

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa lebih dominan responden yang menjawab tidak baik yaitu sebanyak 17 orang (32,6%). Dengan demikian dapat

dianalisa bahwa kurangnya inisiatif dan ide-ide yang diberikan pegawai, sehingga pada saat pegawai mengambil tindakan yang dapat mempercepat penyelesaian tugas tidak tepat sasaran dan proses penyelesaian tugas menjadi tidak tepat waktu. Sebaiknya seorang pegawai harus memiliki inisiatif yang tinggi dan ide-ide yang kreatif agar dapat mempercepat proses penyelesaian tugas.

**Tabel 5.14 : Tanggapan respondententang kemampuan yang dimiliki dalam melaksanakan pekerjaan dengan hasil yang berkualitas**

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat Baik	7	13,4%
2	Baik	13	25%
3	Cukup Baik	12	23%
4	Tidak Baik	20	38,4%
5	Sangat Tidak Baik	0	0%
<b>Jumlah</b>		<b>52</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data olahan hasil penelitian tahun 2013*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat tanggapan responden yang menyatakan “Sangat Baik” sebanyak 7 orang (13,4%), responden yang menyatakan “Baik” sebanyak 13 orang (25%), responden yang menyatakan “Cukup Baik” sebanyak 12 orang (23%), kemudian responden yang menyatakan “Tidak Baik” sebanyak 20 orang (38,4%), dan tidak ada responden yang menjawab “Sangat Tidak Baik” (0%).

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa lebih dominan responden yang menjawab tidak baik yaitu sebanyak 20 orang (38,4%). Dengan demikian dapat dianalisa bahwa minimnya kemampuan pegawai dalam mengerjakan tugas, sehingga kualitas yang dihasilkan oleh pegawai tidak maksimal. Hal ini sejalan dengan hasil observasi dimana pada saat pegawai menyelesaikan suatu pekerjaan, bahwa pekerjaan yang dikerjakan kurang maksimal dimana keluhan masyarakat

atas kesalahan yang dilakukan oleh pegawai dalam urusan administrasi. Sebaiknya pegawai harus memiliki kemampuan yang baik dalam melakukan suatu pekerjaan agar kualitas yang dihasilkan lebih maksimal. Disini jelas terlihat bahwa kurangnya pimpinan dalam mengontrol kualitas kerja pegawai dan memperhatikan pegawai dalam mengerjakan pekerjaan, sehingga pegawai dalam mengerjakan pekerjaan kurang memperhatikan kualitasnya.

**Tabel 5.15 : Tanggapan respondententang keaktifan pegawai dalam bekerja secara keseluruhan**

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat Baik	6	11,5%
2	Baik	15	28,8%
3	Cukup Baik	19	36,5%
4	Tidak Baik	12	23%
5	Sangat Tidak Baik	0	0%
<b>Jumlah</b>		<b>52</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data olahan hasil penelitian tahun 2013*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat tanggapan responden menyatakan “Sangat Baik” sebanyak 6 orang (11,5%), responden yang menjawab “Baik” sebanyak 15 orang (28,8%), responden yang menjawab “Cukup Baik” sebanyak 19 orang (36,5%), kemudian responden yang menjawab “Tidak Baik” sebanyak 12 orang (23%), dan yang responden yang menjawab “Sangat Tidak Baik” sebanyak(0%).

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa lebih dominan responden yang menjawab cukup baik yaitu sebanyak 19 orang (36,5%). Dengan demikian dapat dianalisa bahwa pegawai sudah cukup mampu dalam berperan aktif terhadap semua pekerjaan yang ada pada instansi tersebut, sehingga pegawai tersebut cukup mampu mengerjakan semua pekerjaan yang ada pada instansi

tersebut. Walaupun masih ada beberapa pegawai yang belum mampu berperan aktif terhadap semua pekerjaan. Disini jelas terlihat bahwa sebaiknya seorang pegawai harus memiliki kecekapan berperan dalam mengerjakan semua pekerjaan yang diberikan kepadanya, agar ketika pegawai diberikan pekerjaan yang bukan dari bidang kerjanya dia mampu mengerjakan pekerjaan tersebut.

**Tabel 5.16 : Analisis Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Pendidikan Kab. Karimun ditinjau dari aspek Kualitas Kerja**

Indikator pertanyaan	Sangat Baik		Baik		Cukup Baik		Tidak Baik		Sangat Tidak Baik		Total	
	Org	%	Org	%	Org	%	Org	%	Org	%	Org	%
Kecermatan pegawai dalam melakukan pekerjaan	3	5,7	12	23	9	17,3	28	53,8	-	-	52	100
Membuat keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan	8	15,3	15	28,8	10	19,2	18	34,6	1	1,9	52	100
Mengambil tindakan yang berhubungan dengan pekerjaan	5	9,6	14	26,9	16	30,7	17	32,6	-	-	52	100
Kemampuan yang dimiliki dalam melaksanakan pekerjaan dengan hasil yang berkualitas	7	13,4	13	25	12	23	20	38,4	-	-	52	100
Keaktifan pegawai dalam bekerja secara keseluruhan	6	11,5	15	28,8	19	36,5	12	23	-	-	52	100
<b>Jumlah</b>	<b>29</b>	<b>55,5</b>	<b>69</b>	<b>132,5</b>	<b>66</b>	<b>126,7</b>	<b>95</b>	<b>182,4</b>	<b>1</b>	<b>1,9</b>	<b>52</b>	<b>500</b>
<b>Rata-rata</b>		<b>11,1</b>		<b>26,5</b>		<b>25,34</b>		<b>36,48</b>		<b>0,38</b>		<b>100</b>

Sumber : Data olahan hasil penelitian tahun 2013

Berdasarkan jumlah rata-rata dari data pada Tabel : 5.16 diketahui bahwa Analisis Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Pendidikan Kab. Karimun ditinjau dari aspek Kualitas Kerja tergolong “Kurang Baik” dimana responden penelitian yang berjumlah 52 orang yang menyatakan “Sangat Baik”

sebesar 11,1%, responden yang menyatakan “Baik” sebesar 26,5%, responden yang menyatakan “Cukup Baik” sebesar 25,34%, sedangkan responden yang menyatakan “Tidak Baik” sebesar 36,48%, dan responden yang menyatakan “Sangat Tidak Baik” sebesar 0,38%. Jika dilihat dari jawaban “Cukup Baik” sebesar 36,48%, dapat disimpulkan bahwa Analisis Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karimun ditinjau dari aspek Kualitas Kerja tergolong “Kurang Baik”. Dimana pegawai dalam bekerja masih belum sepenuhnya menunjukkan kualitas kerja yang baik, sehingga tingkat kecermatan pegawai dalam melakukan pekerjaan belum terlaksana dengan baik. Masih ada pegawai yang mengalami kesulitan dalam mengambil keputusan serta tindakan yang tepat berhubungan dengan pekerjaan dalam hal mempercepat penyelesaian tugas.

### **5.2.3 Analisis Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Pendidikan Kab. Karimun ditinjau dari Aspek Produktivitas**

Adapun gambaran analisis kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kab. Karimun ditinjau dari aspek Produktivitas, dapat diketahui dari tanggapan responden penelitian. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat tabel berikut ini :

**Tabel 5.17 : Tanggapan respondententang menyelesaikan tugas dengan tepat waktu**

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat Tepat	6	11,5%
2	Tepat	11	21,2%
3	Cukup Tepat	14	26,9%
4	Tidak Tepat	21	40,3%
5	Sangat Tidak Tepat	0	0%
Jumlah		52	100%

*Sumber : Data olahan hasil penelitian tahun 2013*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat tanggapan responden yang menjawab “Sangat Tepat” sebanyak 6 orang (11,5%), responden yang menjawab “Tepat” sebanyak 11 orang (21,1%), yang menjawab “Cukup Tepat” sebanyak 14 orang (26,9%), kemudian responden yang menjawab “Tidak Tepat” sebanyak 21 orang (40,3%), dan responden yang menjawab “Sangat Tidak Tepat” sebanyak (0%).

Dari hasil penelitian yang menunjukkan bahwa lebih dominan responden yang menjawab tidak tepat yaitu sebanyak 21 orang (40,3%) dari 52 orang responden. Dengan demikian dapat dianalisa bahwa masih ada beberapa pegawai yang belum bisa menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, sehingga pekerjaan yang diselesaikan tidak tepat waktu dan pengerjaan tugas menjadi terburu-buru karena waktu yang diberikan sudah lewat dari batas yang telah ditentukan. Hal ini mengakibatkan pekerjaan yang dihasilkan kurang maksimal dan kurang cermat dalam pengerjaannya. Namun dari hasil wawancara dengan Bapak Haris Fadillah (14 September, 2012) mengatakan bahwa pegawai sudah cukup baik dalam menyelesaikan tugasnya secara tepat waktu, walaupun masih ada beberapa pegawai yang belum bisa menyelesaikan dengan tepat waktu. Disini jelas terlihat bahwa kurangnya pimpinan dalam menekankan pada pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan harus dengan tepat waktu, sehingga pekerjaan yang dikerjakan pegawai diselesaikan dengan waktu yang lewat dari batas waktu yang telah ditentukan atau kurang tepat waktu dalam tahap penyelesaian pekerjaannya. Sebaiknya pegawai harus bisa mengerjakan pekerjaan dengan baik, walaupun waktu yang diberikan sangat terbatas agar pekerjaan yang dihasilkan baik.

**Tabel 5.18 : Tanggapan respondententang pekerjaan dikerjakan dengan waktu seefisien mungkin**

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat Baik	12	23%
2	Baik	8	15,3%
3	Cukup Baik	10	19,2%
4	Tidak Baik	22	42,3%
5	Sangat Tidak Baik	0	0%
<b>Jumlah</b>		<b>52</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data olahan hasil penelitian tahun 2013*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat tanggapan responden yang menjawab “Sangat Baik” sebanyak 12 orang (23%), responden yang menjawab “Baik” sebanyak 8 orang (15,3%), responden yang menjawab “Cukup Baik” sebanyak 10 orang (19,2%), kemudian responden yang menjawab “Tidak Baik” sebanyak 22 orang (42,3%), dan responden yang menjawab “Sangat Tidak Baik”(0%).

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa lebih dominan responden yang menjawab tidak baik yaitu sebanyak 22 orang (42,3%) dari 52 orang responden. Dengan demikian dapat dianalisa bahwa pegawai tidak bisa memanfaatkan waktu dengan seefisien mungkin, sehingga tingkat pengerjaan pekerjaan mengulur-ulur waktu yang seharusnya selesai dengan tepat waktu dan tidak bisa mengerjakan pekerjaan yang selanjutnya. Sebaiknya seorang pegawai dapat mengerjakan pekerjaan dengan memanfaatkan waktu seefisien mungkin agar pekerjaan tersebut terselesaikan dengan tepat waktu dan dapat mengerjakan pekerjaan selanjutnya.

**Tabel 5.19 : Tanggapan respondententang membagi waktudalam mengutamakan prioritas pekerjaan, meskipun memiliki kesibukan lain**

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat Baik	4	7,6%
2	Baik	13	25%
3	Cukup Baik	15	28,8%
4	Tidak Baik	20	38,4%
5	Sangat Tidak Baik	0	0%
<b>Jumlah</b>		<b>52</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data olahan hasil penelitian tahun 2013*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui tanggapan responden yang menjawab “Seangat Baik” sebanyak 4 orang (7,6%), responden yang menjawab “Baik” sebanyak 13 orang (25%), responden yang menjawab “Cukup Baik” sebanyak 15 orang (28,8%), kemudian responden yang menjawab “Tidak Baik” sebanyak 20 orang (38,4%), dan responden yang menjawab “Sangat Tidak Baik” sebanyak 0 orang (0%).

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa lebih dominan responden yang menjawab tidak baik yaitu sebanyak 20 orang (38,4%) dari 52 orang responden. Dengan demikian dapat dianalisa bahwa terkadang kesibukan diluar dari pekerjaan yang bukan seharusnya menjadi prioritas justru didahulukan. Sehingga pekerjaan yang wajib dikerjakan menjadi terhambat oleh pekerjaan yang bukan menjadi prioritasnya. Sebaiknya kesibukan lain yang bukan menjadi prioritas jangan didahulukan, agar tidak mengganggu pekerjaan yang harus diprioritaskan terlebih dahulu. Karena seorang pegawai harus bisa bersikap profesional terhadap pekerjaan yang seharusnya diprioritaskan terlebih dahulu.

**Tabel 5.20 : Tanggapan respondententang memberikan hasil pekerjaan secara optimal**

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase (%)
1	SangatBaik	7	13,4%
2	Baik	10	19,2%
3	Cukup Baik	16	30,7%
4	Tidak Baik	19	36,5%
5	Sangat Tidak Baik	0	0%
<b>Jumlah</b>		<b>52</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data olahan hasil penelitian tahun 2013*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat dari tanggapan responden yang menjawab “Sangat Baik” sebanyak 7 orang (13,4%), responden yang menjawab “Baik” sebanyak 10 orang (19,2%), responden yang menjawab “Cukup Baik” sebanyak 16 orang (30,7%), kemudian responden yang menjawab “Tidak Baik” sebanyak 19 orang (36,5%), dan yang menjawab “Sangat Tidak Baik” sebanyak(0%).

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa lebih dominan responden yang menjawab tidak baik yaitu sebanyak 19 orang (36,5%) dari 52 orang responden. Dengan demikian dapat dianalisa bahwa kurangnya penguasaan pekerjaan yang diberikan kepada pegawai mengakibatkan pekerjaan yang dihasilkan kurang optimal, sehingga pegawai harus butuh waktu untuk menguasai pekerjaannya terlebih dahulu. Dari observasi peneliti juga terlihat, dimana pegawai belum bisa memberikan hasil yang optimal dengan pekerjaan yang belum dikuasainya, pegawai masih merasa kebingungan dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Sebaiknya pegawai diharapkan bisa memberikan hasil pekerjaan secara optimal dengan pekerjaan yang dikerjakannya serta pegawai harus siap

dengan tugas yang diberikan kepadanya, walaupun pekerjaan tersebut belum dikuasainya.

**Tabel 5.21 : Tanggapan respondententang pekerjaan yang dikerjakan sudah sesuai dengan hasil yang diinginkan**

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat Sesuai	5	9,6%
2	Sesuai	14	26,9%
3	Cukup Sesuai	18	34,5%
4	Tidak Sesuai	13	25%
5	Sangat Tidak Sesuai	2	3,8%
<b>Jumlah</b>		<b>52</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data olahan hasil penelitian tahun 2013*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat tanggapan responden yang menyatakan “Sangat Sesuai” sebanyak 5 orang (9,6%), responden yang menjawab “Sesuai” sebanyak 14 orang (26,9%), responden yang menjawab “Cukup Sesuai” sebanyak 18 orang (34,5%), kemudian responden yang menjawab “Tidak Sesuai” sebanyak 13 orang (25%), dan yang menjawab “Sangta Tidak Sesuai” sebanyak 2 orang (3,8%).

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa lebih dominan responden yang menjawab cukup sesuai yaitu sebanyak 18 orang (34,5%) dari 52 orang responden. Dengan demikian dapat dianalisa bahwa pegawai cukup baik dalam memberikan hasil yang sesuai dinginkan, walaupun masih ada beberapa pegawai yang belum sepenuhnya mampu memberikan hasil kerja sesuai yang diinginkan. Namun hal ini menggambarkan sudah bahwa pegawai cukup baik dalam hal memberikan hasil kerja sesuai yang diinginkan, sebaiknya pegawai lebih meningkatkan lagi produktivitas pekerjaan dengan cermat dan penuh dengan

ketelitian, sehingga pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan hasil yang diinginkan.

**Tabel 5.22 : Analisis Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Pendidikan Kab. Karimun ditinjau dari aspek Produktivitas**

Indikator pertanyaan	Sangat Baik		Baik		Cukup Baik		Tidak Baik		Sangat Tidak Baik		Total	
	Org	%	Org	%	Org	%	Org	%	Org	%	Org	%
Pegawai dapat menyelesaikan tugas secara tepat waktu	6	11,5	11	21,2	14	26,9	21	40,3	-	-	52	100
Pekerjaan dikerjakan dengan waktu seefesien mungkin	12	23	8	15,3	10	19,2	22	42,3	-	-	52	100
Membagi waktu dalam mengutamakan prioritas pekerjaan, meskipun memiliki kesibukan lain	4	7,6	13	25	15	28,8	20	38,4	-	-	52	100
Memberikan hasil pekerjaan secara optimal	7	13,4	10	19,2	16	30,7	19	36,5	-	-	52	100
Pekerjaan yang dikerjakan sudah sesuai dengan hasil yang diinginkan	5	9,6	14	26,9	18	34,5	13	25	2	3,8	52	100
<b>Jumlah</b>	<b>36</b>	<b>68,9</b>	<b>56</b>	<b>107,5</b>	<b>73</b>	<b>140,1</b>	<b>95</b>	<b>182,5</b>	<b>2</b>	<b>3,8</b>	<b>52</b>	<b>500</b>
<b>Rata-rata</b>		<b>13,7</b>		<b>21,5</b>		<b>28,02</b>		<b>36,5</b>		<b>0,76</b>	<b>52</b>	<b>100</b>

Sumber : Data olahan hasil penelitian tahun 2013

Berdasarkan jumlah rata-rata pada data pada Tabel : 5.22 diketahui bahwa Analisis Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Pendidikan Kab. Karimun ditinjau dari aspek Produktivitas tergolong “Kurang Baik” dimana responden penelitian yang berjumlah 52 orang yang menyatakan “Sangat Baik” sebesar 13%, responden yang menyatakan “Baik” sebesar 21,5%, responden yang menyatakan “Cukup Baik” sebesar 28%, sedangkan responden yang menyatakan “Tidak Baik” sebesar 36,5%, dan responden yang menyatakan “Sangat Tidak

Baik” sebesar 0,76%. Jika dilihat dari jawaban “Tidak Baik” sebesar 36,5%, dapat disimpulkan bahwa Analisis Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Pendidikan Kab. Karimun ditinjau dari aspek Produktivitas tergolong “Kurang Baik”. Dimana masih kurangnya pegawai dalam mengerjakan pekerjaan dengan waktu yang seefisien mungkin sehingga hasil pekerjaan sepenuhnya belum optimal dan belum sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.

#### **5.2.4 Analisis Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Pendidikan Kab. Karimun ditinjau dari Aspek Adaptasi**

Adapun gambaran analisis kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kab. Karimun ditinjau dari aspek Adaptasi, dapat diketahui dari tanggapan responden penelitian. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat tabel berikut ini :

**Tabel 5.23 : Tanggapan respondententang menyesuaikan diri dengan segala perubahan dalam lingkungan pekerjaan secara tiba-tiba**

<b>No</b>	<b>Tanggapan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase (%)</b>
1	Sangat Baik	2	4%
2	Baik	11	21,1%
3	Cukup Baik	13	25%
4	Tidak Baik	26	50%
5	Sangat Tidak Baik	0	0%
<b>Jumlah</b>		<b>52</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data olahan hasil penelitian tahun 2013*

Berdasarkan pada tabel diatas dapat dilihat tanggapan responden yang menjawab “Sangat Baik” sebanyak 2 orang (4%), yang menjawab “Baik” sebanyak 11 orang (21,1%), responden yang menyatakan “Cukup Baik” sebanyak 13 orang (25%), kemudian responden yang menyatakan “Tidak Baik” sebanyak 26 orang (50%), dan responden yang menjawab “Sangat Tidak Baik” (0%).

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa lebih dominan responden yang menjawab tidak baik yaitu sebanyak 26 orang (50%) dari 52 orang responden. Dengan demikian dapat dianalisa bahwa pegawai merasa terbebani dengan segala perubahan lingkungan pekerjaan secara tiba-tiba. Hal ini sejalan dengan hasil observasi peneliti dimana pegawai tidak bisa mengerjakan pekerjaannya dengan baik, disebabkan perubahan lingkungan yang secara tiba-tiba. Sehingga pegawai perlu waktu untuk menyesuaikan perubahan lingkungan pekerjaannya agar dapat melaksanakan pekerjaan tanpa ada rasa terbebani lagi. Seharusnya seorang pegawai bisa beradaptasi dengan baik, baik itu perubahan dalam lingkungan secara tiba-tiba ataupun dibawah tekanan. Karena ini sangat berpengaruh dengan pekerjaan yang akan dikerjakan. Dari hasil wawancara dengan Bapak Haris Fadillah (14 September, 2012) mengatakan bahwa pegawai bisa beradaptasi dengan baik, walaupun sedang terjadi perubahan lingkungan dengan tiba-tiba. Disini jelas terlihat bahwa kurangnya pimpinan dalam memberikan sosialisasi terhadap perubahan lingkungan bagi pegawai, sehingga pegawai belum bisa menerima perubahan lingkungan secara tiba-tiba. Hal ini akan berdampak terhadap kenyamanan pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya.

**Tabel 5.24 : Tanggapan respondententangmenunjukkan hasil kerja yang baik, meskipun dibawah tekanan**

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat Baik	3	6%
2	Baik	10	19,2%
3	Cukup Baik	17	32,6%
4	Tidak Baik	22	42,3%
5	Sangat Tidak Baik	0	0%
<b>Jumlah</b>		<b>52</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data olahan hasil penelitian tahun 2013*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat tanggapan responden yang menjawab “Sangat Baik” sebanyak 3 orang (6%), yang menjawab “Baik” sebanyak 10 orang (19,2%), responden yang menjawab “Cukup Baik” sebanyak 17 orang (32,6%), kemudian responden yang menjawab “Tidak Baik” sebanyak 22 orang (42,3%), dan yang menjawab “Sangat Tidak Baik” (0%).

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa lebih dominan responden yang menjawab tidak baik yaitu sebanyak 22 orang (42,3%) dari 52 orang responden. Dengan demikian dapat dianalisa bahwa pegawai kurang mampu dalam menunjukkan hasil pekerjaan yang optimal, karena tekanan dari atasan mengakibatkan pegawai kurang efektif dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Sehingga membuat pegawai kurang optimal dalam menunjukkan hasil yang dikerjakannya. Sebaiknya seorang pegawai harus bisa mengerjakan dengan baik dan menunjukkan hasil yang optimal, walaupun seorang pegawai berada dalam tekanan dengan situasi dan kondisi yang sedang terjadi pada instansi tersebut.

**Tabel 5.25 : Tanggapan respondententang menguasai teknologi yang terbaru**

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat Baik	3	6%
2	Baik	14	26,9%
3	Cukup Baik	12	23%
4	Tidak Baik	23	44,2%
5	Sangat Tidak Baik	0	0%
<b>Jumlah</b>		<b>52</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data olahan hasil penelitian tahun 2013*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat tanggapan responden yang menjawab “Sangat Baik” sebanyak 3 orang (6%), responden yang menjawab “Baik” sebanyak 14 orang (26,9%), responden yang menjawab “Cukup Baik” sebanyak 12 orang (23%), kemudian responden yang menjawab “Tidak Baik” sebanyak 23 orang (44,2%), dan responden yang menjawab “Sangat Tidak Baik”(0%).

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa lebih dominan responden yang menjawab tidak baik yaitu sebanyak 23 orang (44,2%) dari 52 responden. Dengan demikian dapat dianalisa bahwa pegawai belum mampu menguasai teknologi yang terbaru, sehingga membuat pekerjaan yang seharusnya selesai tepat waktu menjadi terkendala akibat pegawai perlu penguasaan teknologi tersebut. Hal ini sejalan dengan hasil observasi dimana pegawai masih kebingungan dalam menggunakan teknologi yang terbaru. Sebaiknya seorang pegawai harus bisa dan siap menguasai teknologi yang terbaru, meskipun belum dikuasi sama sekali. Karena ini akan dapat mengganggu aktifitas kerja dalam mengerjakan pekerjaan yang dijalannya.

**Tabel 5.26 : Tanggapan respondententang menjalankan aturan yang baru, meskipun aturan baru tersebut belum dikuasai**

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat Baik	6	11,5%
2	Baik	15	29%
3	Cukup Baik	16	30,7%
4	Tidak Baik	15	29%
5	Sangat Tidak Baik	0	0%
<b>Jumlah</b>		<b>52</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data olahan hasil penelitian tahun 2013*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat tanggapan responden yang menjawab “Sangat Baik’ sebanyak 6 orang (11,5%), responden yang menjawab “Baik” sebanyak 15 orang (29%), responden yang menjawab “Cukup Baik” sebanyak 16 orang (30,7%), kemudian responden yang menjawab “Tidak Baik” sebanyak 15 orang (29%), dan responden yang menjawab “Sangat Tidak Baik” sebanyak 0 orang (0%).

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa lebih dominan responden yang menjawab cukup baik yaitu sebanyak 16 orang (30,7%) dari 52 orang responden. Dengan demikian dapat dianalisa bahwa belum sepenuhnya bisa mengikuti aturan baru dalam bekerja, walaupun beberapa pegawai ada yang sudah bisa menguasai. Namun hal ini cukup menggambarkan bahwa pegawai belum memiliki kesadaran yang cukup baik untuk mengikuti peraturan yang baru. Seharusnya pimpinan harus mensosialisasikan dari sebelum peraturan tersebut diterapkan, sehingga ketika peraturan tersebut mulai diterapkan pegawai dapat mengikuti peraturan yang baru dengan baik.

**Tabel 5.27 : Tanggapan respondententang Pegawai bisa menempatkan posisinya dalam bekerja**

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat Baik	9	17,3%
2	Baik	17	32,6%
3	Cukup Baik	14	26,9%
4	Tidak Baik	13	25%
5	Sangat Tidak Baik	0	0%
<b>Jumlah</b>		<b>52</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data olahan hasil penelitian tahun 2013*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat tanggapan responden yang menjawab sebanyak 9 orang (17,3%), responden yang menjawab “Sangat Baik”, responden yang menjawab “Baik” sebanyak 17 orang (32,6%), responden yang menjawab “Cukup Baik” sebanyak 14 orang (26,9%), kemudian responden yang menjawab “Tidak Baik” sebanyak 13 orang (25%), dan responden yang menjawab ‘Sangat Tidak Baik‘ sebanyak 0 orang (0%).

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa lebih dominan responden yang menjawab baik yaitu sebanyak 17 orang (32,6%) dari 52 responden. Dengan demikian dapat dianalisa bahwa pegawai sudah bisa menempatkan posisinya dengan baik didalam lingkungan pekerjaan tanpa ada rasa malu atau canggung. Hal ini sejalan dengan hasil observasi dimana pegawai terlihat sudahbisa menempatkan posisinya dengan baik pada saat melakukan pekerjaan. Sebaiknya seorang pegawai harus lebih baik lagimenempatkan posisinya pada saat bekerja dalam situasi dan kondisi apa pun yang sedang terjadi. Sehingga pada saat bekerjatidak merasa tidak nyaman atau canggung.

**Tabel 5.28 : Analisis Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Pendidikan Kab. Karimun ditinjau dari aspek Adaptasi**

Indikator pertanyaan	Sangat Baik		Baik		Cukup Baik		Tidak Baik		Sangat Tidak Baik		Total	
	Org	%	Org	%	Org	%	Org	%	Org	%	Org	%
Pegawai dapat menyesuaikan diri dengan perubahan dalam lingkungan pekerjaan secara tiba-tiba	2	4	11	21,1	13	25	26	50	-	-	52	100
Pegawai menunjukkan hasil kerja yang baik meskipun dibawah tekanan	3	6	10	19,2	17	32,6	22	42,3	-	-	52	100
Pegawai menguasai teknologi terbaru	3	6	14	26,9	12	23	23	44,2	-	-	52	100
Pegawai menjalankan aturan yang baru, meskipun aturan baru tersebut belum dikuasai	6	11,5	15	29	16	30,7	15	29	-	-	52	100
Pegawai menempatkan posisi dengan baik dalam bekerja	9	17,3	17	32,6	14	26,9	13	25	-	-	52	100
<b>Jumlah</b>	<b>23</b>	<b>44,8</b>	<b>67</b>	<b>128,8</b>	<b>72</b>	<b>138,2</b>	<b>99</b>	<b>190,5</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>52</b>	<b>500</b>
<b>Rata-rata</b>		<b>8,9</b>		<b>25,7</b>		<b>27,6</b>		<b>38,1</b>		<b>-</b>	<b>52</b>	<b>100</b>

Sumber : Data olahan hasil penelitian tahun 2013

Berdasarkan jumlah rata-rata dari data pada Tabel : 5.28 diketahui bahwa Analisis Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Pendidikan Kab. Karimun ditinjau dari aspek Adaptasi tergolong “Kurang Baik” dimana responden penelitian yang berjumlah 52 orang yang menyatakan “Sangat Baik” sebesar (8,9%), responden yang menyatakan “Baik” sebesar (25,7%), responden yang menyatakan “Cukup Baik” sebesar (27,6%), sedangkan responden yang menyatakan “Tidak Baik” sebesar (38,1%), dan responden yang menyatakan “Sangat Tidak Baik” sebesar 0%. Jika dilihat dari jawaban “Tidak Baik” sebesar

(38,1%), dapat disimpulkan bahwa Analisis Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Pendidikan Kab. Karimun ditinjau dari aspek Adaptasi tergolong “Kurang Baik”. Dimana pegawai belum bisa sepenuhnya menyesuaikan diri terhadap perubahan secara tiba-tiba, baik itu berupa aturan yang baru ataupun informasi dan teknologi yang belum mereka kuasai. Namun mereka akan berusaha untuk bisa menyesuaikan dengan secepat-cepatnya dan sebaik-baiknya. Maka dari itu pimpinan perlu memberi pengarahan atau pelatihan terhadap pekerjaan yang akan dilakukan oleh pegawai tersebut, sehingga mereka dapat dengan mudah memahami pekerjaan tersebut dan menyelesaikan pekerjaannya dengan lancar.

#### **5.2.5 Analisis Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Pendidikan Kab. Karimun ditinjau dari Aspek Inisiatif dan Pemecahan Masalah**

Adapun gambaran analisis kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kab. Karimun ditinjau dari aspek Inisiatif dan Pemecahan Masalah, dapat diketahui dari tanggapan responden penelitian. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat tabel berikut ini :

**Tabel 5.29 : Tanggapan respondententang inisiatif dalam memberikan ide-ide yang inovatif**

<b>No</b>	<b>Tanggapan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase (%)</b>
1	Sangat Baik	7	13,4%
2	Baik	20	38,4%
3	Cukup Baik	14	26,9%
4	Tidak Baik	11	21,1%
5	Sangat Tidak Baik	0	0%
<b>Jumlah</b>		<b>52</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data olahan hasil penelitian tahun 2013*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat secara keseluruhan tanggapan responden yang menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 7 orang (13,4%), responden yang menjawab “Setuju” sebanyak 20 orang (38,4%), responden yang menjawab “Cukup Setuju” sebanyak 14 orang (26,9%), kemudian responden yang “Tidak Setuju” sebanyak 11 orang (21,1%) dan responden yang menjawab “Sangat Tidak Setuju” sebanyak 0 orang (0%).

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa lebih dominan responden yang menjawab setuju yaitu sebanyak 20 orang (38,4%) dari 52 orang responden. Dengan demikian dapat dianalisa bahwa pegawai sudah bisa dalam memberikan ide-ide inovatif yang baik, sehingga dapat mempercepat terlaksananya pencapaian tujuan. Sebaiknya pegawai lebih ditingkatkan lagi keaktifan dan kreatifitasnya berpikir dalam memberikan ide-ide inovatif agar tujuan dari instansi tersebut dapat tercapai sesuai yang direncanakan.

**Tabel 5.30 : Tanggapan respondententang membuat solusi alternatif pada saat pemecahan masalah**

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat Baik	5	9,6%
2	Baik	15	28,8%
3	Cukup Baik	19	36,5%
4	Tidak Baik	13	25%
5	Sangat Tidak Baik	0	0%
<b>Jumlah</b>		<b>52</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data olahan hasil penelitian tahun 2013*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat tanggapan responden yang menjawab “Sangat Baik” sebanyak 5 orang (9,6%), responden yang menjawab “Baik” sebanyak 15 orang (28,8%), responden yang menjawab “Cukup Baik”

sebanyak 19 orang (36,5%), kemudian responden yang menjawab “Tidak Baik” sebanyak 13 orang (25%), dan responden yang menjawab “Sangat Tidak Baik” (0%).

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa lebih dominan responden yang menjawab cukup baik yaitu sebanyak 19 orang (36,5%) dari 52 orang responden. Dengan demikian dapat dianalisa bahwa pegawai sudah cukup baik dalam membuat solusi alternatif guna mempercepat penyelesaian masalah yang terjadi, walaupun masih ada beberapa pegawai belum bisa sepenuhnya membuat solusi alternatif. Namun hal ini sedikit membantu pemecahan masalah yang terjadi pada instansi tersebut. Sebaiknya pegawai lebih ditingkatkan lagi dalam memberikan solusi alternatif terhadap masalah yang terjadi, sehingga apabila terjadi lagi masalah dapat teratasi dengan baik dan tujuan dari instansi tercapai sesuai dengan target yang telah ditentukan.

**Tabel 5.31 : Tanggapan respondententang mengantisipasi masalah yang mungkin dapat terjadi**

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat Baik	9	17,3%
2	Baik	11	21,1%
3	Cukup Baik	19	36,5%
4	Tidak Baik	13	25%
5	Sangat Tidak Baik	0	0%
<b>Jumlah</b>		<b>52</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data olahan hasil penelitian tahun 2013*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat tanggapan responden yang menjawab “Sangat Baik” sebanyak 9 orang (17,3%), responden yang menjawab “Baik” sebanyak 11 orang (21,1%), responden yang menjawab “Cukup Baik” sebanyak

19 orang (36,5%), kemudian responden yang menjawab “Tidak Baik” sebanyak 13 orang (25%), dan responden yang menjawab “Sangat Tidak Baik”(0%).

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa lebih dominan responden yang menjawab cukup baik yaitu sebanyak 19 orang (36,5%) dari 52 orang responden. Dengan demikian dapat dianalisa bahwa pegawai sudah cukup baik mengantisipasi dan memahami masalah yang mungkin dapat terjadi, walaupun ada sebagian pegawai yang belum bisa mengantisipasi dan memahami masalah yang mungkin dapat terjadi. Namun hal ini cukup membantu masalah yang akan terjadi pada instansi tersebut. Sebaiknya dalam mengantisipasi masalah yang mungkin dapat terjadi di instansi tersebut pegawai harus lebih memperhatikan atau belajar dari kesalahan-kesalahan yang sebelumnya terjadi, sehingga kedepannya pegawai tidak merasa terkejut atau panik dengan masalah yang dapat terjadi dengan tiba-tiba.

**Tabel 5.32 : Tanggapan respondententang penyelesaian tugas dengan cara-cara baru**

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	8	15,3%
2	Setuju	10	19,2%
3	Cukup Setuju	22	42,3%
4	Tidak Setuju	12	23%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
<b>Jumlah</b>		<b>52</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data olahan hasil penelitian tahun 2013*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat tanggapan responden yang menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 8 orang (15,3%), responden yang menjawab “Setuju” sebanyak 10 orang (19,2%), responden yang menjawab “Cukup Setuju” sebanyak

22 orang (42,3%), kemudian responden yang menjawab “Tidak Setuju” sebanyak 12 orang (23%), dan responden yang menjawab “Sangat Tidak Setuju” (0%).

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa lebih dominan responden yang menjawab cukup setuju yaitu sebanyak 22 orang (43,2%) dari 52 orang responden. Dengan demikian dapat dianalisa bahwa berdasarkan keaktifan pegawai dalam bekerja cukup baik, membuat sebagian pegawai cukup bisa menyelesaikan tugasnya dengan cara-cara baru guna mendukung pencapaian tujuan instansi tersebut. Sebaiknya pegawai harus lebih kreatif dan aktif lagi dalam memberikan cara-cara yang bisa mendukung tercapainya tujuan dari instansi, sehingga target yang dicapai sesuai yang diinginkan.

**Tabel 5.33 : Tanggapan respondententang mengerjakan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan**

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat Baik	4	7,6%
2	Baik	16	30,7%
3	Cukup Baik	14	26,9%
4	Tidak Baik	18	34,6%
5	Sangat Tidak Baik	0	0%
<b>Jumlah</b>		<b>52</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data olahan hasil penelitian tahun 2013*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat tanggapan responden yang menjawab “Sangat Baik” sebanyak 4 orang (7,6%), responden yang menjawab “Baik” sebanyak 16 orang (30,7%), responden yang menjawab “Cukup Baik” sebanyak 14 orang (26,9%), kemudian responden yang menjawab “Tidak Baik” sebanyak 18 orang (34,6%), dan responden yang menjawab “Sangat Tidak Baik” sebanyak 0 orang (0%).

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa lebih dominan responden yang menjawab tidak baik yaitu sebanyak 18 orang (34,6%) dari 52 orang responden. Dengan demikian dapat dianalisa bahwa pegawai dalam mengerjakan pekerjaan selalu menunggu perintah dari atasan, karena waktu yang masih lama dipergunakan oleh pegawai untuk kegiatan yang tidak berhubungan dengan pekerjaan. Sebaiknya pegawai harus memiliki inisiatif dan kesadaran lebih baik lagi agar mengerjakan pekerjaan tanpa harus menunggu perintah dari atasan, sehingga pekerjaan yang selanjutnya dapat dikerjakan.

**Tabel 5.34 : Analisis Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Pendidikan Kab. Karimun ditinjau dari aspek Inisiatif dan Pemecahan Masalah**

Indikator pertanyaan	Sangat Baik		Baik		Cukup Baik		Tidak Baik		Sangat Tidak Baik		Total	
	Org	%	Org	%	Org	%	Org	%	Org	%	Org	%
Inisiatif pegawai dalam memberikan ide-ide yang inovatif	7	13,4	20	38,4	14	26,9	11	21,1	-	-	52	100
Membuat solusi alternatif pada saat pemecahan masalah	5	9,6	15	28,8	13	25	19	36,5	-	-	52	100
Pegawai dapat mengantisipasi masalah yang mungkin dapat terjadi	9	17,3	11	21,1	19	36,5	13	25	-	-	52	100
Penyelesaian tugas dengan cara-cara baru	8	15,3	10	19,2	22	42,3	12	23	-	-	52	100
Mengerjakan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan	4	7,6	14	26,9	16	30,7	18	34,6	-	-	52	100
<b>Jumlah</b>	<b>24</b>	<b>63,2</b>	<b>70</b>	<b>134,4</b>	<b>84</b>	<b>161,4</b>	<b>73</b>	<b>140,2</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>52</b>	<b>500</b>
<b>Rata-rata</b>		<b>12,6</b>		<b>26,8</b>		<b>32,2</b>		<b>28,0</b>		<b>-</b>	<b>52</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data olahan hasil penelitian tahun 2013*

Berdasarkan jumlah rata-rata dari data pada Tabel : 5.34 diketahui bahwa Analisis Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Pendidikan Kab.

Karimun ditinjau dari aspek Inisiatif dan Pemecahan Masalah tergolong “Cukup Baik” dimana responden penelitian yang berjumlah 52 orang yang menyatakan “Sangat Baik” sebesar 12,6%, responden yang menyatakan “Baik” sebesar 26,8%, responden yang menyatakan “Cukup Baik” sebesar 32,2%, sedangkan responden yang menyatakan “Tidak Baik” sebesar 28,0%, dan responden yang menyatakan “Sangat Tidak Setuju” sebesar 0%. Jika dilihat dari jawaban “Cukup Baik” sebesar 32,2%, dapat disimpulkan bahwa Analisis Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Pendidikan Kab. Karimun ditinjau dari aspek Inisiatif dan Pemecahan Masalah tergolong “Cukup Baik”. Dimana pegawai sudah cukup baik dalam memiliki inisiatif dan pemecahan masalah, sehingga pegawai cukup bisa dalam mengantisipasi dan memahami permasalahan yang mungkin terjadi dengan mencari solusi alternatif, selain itu juga pegawai melakukan pekerjaan tanpa perintah dari atasan

#### **5.2.5 Analisis Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Pendidikan Kab. Karimun ditinjau dari Aspek Kerjasama**

Adapun gambaran analisis kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kab. Karimun ditinjau dari aspek Kerjasama, dapat diketahui dari tanggapan responden penelitian. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat tabel berikut ini :

**Tabel 5.35 : Tanggapan respondententang memelihara hubungan kerja yang efektif**

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat Baik	8	15,3%
2	Baik	23	44,2%
3	Cukup Baik	10	19,2%
4	Tidak Baik	11	21,1%
5	Sangat Tidak Baik	0	0%
<b>Jumlah</b>		<b>52</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data olahan hasil penelitian tahun 2013*

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat tanggapan responden yang menjawab “Sangat Baik” sebanyak 8 orang (15,3%), responden yang menjawab “Baik” sebanyak 23 orang (44,2%), responden yang menjawab “Cukup Baik” sebanyak 10 orang (19,2%), kemudian responden yang menjawab “Tidak Baik” sebanyak 11 orang (21,1%), dan responden yang menjawab “Sangat Tidak Baik” (0%).

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa lebih dominan responden yang menjawab baik yaitu sebanyak 23 orang (44,2%) dari 52 orang responden. Dengan demikian dapat dianalisa bahwa tingkat kerjasama yang terjalin sudah baik, baik itu dengan pimpinan ataupun sesama pegawai tidak adanya terjadi perbedaan pendapat dan kesalahpahaman dalam bekerja. Sebaiknya hubungan kerjasama yang terjalin antara pegawai dengan pimpinan maupun sesama pegawai saat ini harus tetap dijaga dan lebih ditingkatkan lagi agar tujuan dari instansi tersebut dapat tercapai dengan baik. Dari hasil wawancara dengan Bapak Haris Fadillah (14 September, 2012) mengatakan bahwa tingkat kerjasama dan hubungan yang dilakukan antara pegawai dengan pimpinan atau sesama pegawai sudah baik, tidak adanya terjadi kesalahpahaman atau tidak

sependapat. Disini jelas terlihat bahwa pimpinan sudah memberikan pengarahan atau memprioritaskan dalam menjalin hubungan kerjasama yang baik, agar pekerjaan yang dijalannya bisa selesai dengan target dan bisa bekerjasama dengan instansi yang lain atau organisasi luar.

**Tabel 5.36 : Tanggapan respondententang kerjasama berpengaruh terhadap hasil kerja**

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	12	23%
2	Setuju	18	34,6%
3	Cukup Setuju	13	25%
4	Tidak Setuju	9	17,3%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
<b>Jumlah</b>		<b>52</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data olahan hasil penelitian tahun 2013*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat tanggapan responden yang menjawab “Sangat Setuju” 12 orang (23%), responden yang menjawab “Setuju” sebanyak 18 orang (34,6%), responden yang menjawab “Cukup Setuju” sebanyak 13 orang (25%), kemudian responden yang menjawab “Tidak Setuju” sebanyak 9 orang (17,3%), dan responden yang menjawab “Sangat Tidak Setuju” (0%).

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa lebih dominan responden yang menjawab setuju yaitu sebanyak 18 orang dari 52 orang responden. Dengan demikian dapat dianalisa bahwa kerjasama yang dilakukan antara pegawai dengan pimpinan maupun sesama pegawai dapat berpengaruh terhadap hasil kerja yang baik, karena apabila hubungan kerjasama tidak baik maka hasil yang dikerjakan tidak akan maksimal dan tujuan tidak akan tercapai. Sebaiknya kerjasama yang dilakukan pegawai dengan pimpinan maupun sesama pegawai harus saling dijaga

keharmonisannya dan ditingkatkan lagi, karena ini akan berdampak dengan pada hasil kerja, produktivitas dan kualitas kerja yang dikerjakan serta tujuan yang ingin dicapai.

**Tabel 5.37 : Tanggapan respondententang kerjasama dalam memberikan dukungan dan bantuan kepada rekan kerja, meskipun bukan menjadi tanggungjawabnya**

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat Baik	6	11,5%
2	Baik	12	23%
3	Cukup Baik	19	36,5%
4	Tidak Baik	15	28,8%
5	Sangat Tidak Baik	0	0%
<b>Jumlah</b>		<b>52</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data olahan hasil penelitian tahun 2013*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat tanggapan responden yang menjawab “Sangat Baik” sebanyak 6 orang (11,5%), responden yang menjawab “Baik” sebanyak 12 orang (23%), responden yang menjawab “Cukup Baik” sebanyak 19 orang (36,5%), kemudian responden yang menjawab “Tidak Baik” sebanyak 15 orang (28,8%), dan responden yang menjawab “Sangat Tidak Baik”(0%).

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa lebih dominan responden yang menjawab cukup baik yaitu sebanyak 19 orang (36,5%) dari 52 orang responden. Dengan demikian dapat dianalisa bahwa bahwa pegawai dalam memberikan dukungan sesama pegawai sudah terjalin cukup baik dan dalam hal memberikan bantuan terhadap rekan kerja walaupun bukan menjadi tanggungjawabnya terjalin juga cukup baik. Karena dukungan dan bantuan yang dilakukan guna untuk mempercepat penyelesaian tugas dan mencapai tujuan dari instansi tersebut. Sebaiknya pegawai harus lebih ditingkatkan lagi dalam memberikan dukungan

dan bantuan terhadap rekan kerjanya, agar tujuan dari instansi tersebut dapat tercapai dengan baik dan sesuai yang diinginkan.

**Tabel 5.38 : Tanggapan respondententang bentuk kerjasama antar pegawai secara keseluruhan**

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat Baik	10	19,2%
2	Baik	20	38,4%
3	Cukup Baik	8	15,3%
4	Tidak Baik	14	26,9%
5	Sangat Tidak Baik	0	0%
<b>Jumlah</b>		<b>52</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data olahan hasil penelitian tahun 2013*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat tanggapan responden yang menjawab “Sangat Baik” sebanyak 10 orang (19,2%)., responden yang menjawab “Baik” sebanyak 20 orang (38,4%), responden yang menjawab “Cukup Baik” sebanyak 8 orang (15,3%), kemudian responden yang menjawab “Tidak Baik” sebanyak 14 orang (26,9%), dan responden yang menjawab “Sangat Tidak Baik”(0%).

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa lebih dominan responden yang menjawab baik yaitu sebanyak 20 orang (38,4%) dari 52 orang responden. Dengan demikian dapat dianalisa bahwa sesama pegawai sudah menunjukkan kerjasama yang baik dengan secara keseluruhan. Bekerjasama dengan rekan kerja yang bukan satu tim untuk memberikan bantuan, walaupun itu bukan bagian dari tugasnya. Hal ini sejalan dengan hasil observasi dimana kerjasama yang dilakukan sesama pegawai sudah terjalin dengan baik, terlihat dari pegawai membantu rekan kerjanya agar pekerjaan tersebut dapat terselesaikan dengan cepat. Sebaiknya

bentuk kerjasama yang dilakukan pegawai agar tetap dipertahankan dan ditingkatkan lagi, agar kedepannya bisa menjadi lebih baik lagi.

**Tabel 5.39 : Tanggapan respondententang bentuk kerjasama pegawai dengan pimpinan**

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat Baik	6	11,5%
2	Baik	22	42,3%
3	Cukup Baik	17	32,6%
4	Tidak Baik	7	13,4%
5	Sangat Tidak Baik	0	0%
<b>Jumlah</b>		<b>52</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data olahan hasil penelitian tahun 2013*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat tanggapan responden yang menjawab “Sangat Baik” sebanyak 6 orang (11,5%), responden yang menjawab “Baik” sebanyak 22 orang (42,3%), responden yang menjawab “Cukup Baik” sebanyak 17 orang (32,6%), dan responden yang menjawab “Tidak Baik” sebanyak 7 orang (13,4%), kemudian responden yang menjawab “Sangat Tidak Baik” (0%).

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa lebih dominan responden yang menjawab baik yaitu sebanyak 22 orang (42,3%) dari 52 orang responden. Dengan demikian dapat dianalisa bahwa hubungan kerjasama yang dilakukan pegawai dengan pimpinan sudah terjalin dengan baik, hal ini sejalan dengan observasi peneliti dimana pada saat pegawai membutuhkan tanda tangan persetujuan dari pimpinan, pimpinan berada ditempatnya. tidak adanya kesenjangan antara pegawai dengan pimpinan. Sebaiknya hubungan kerjasama pegawai dengan pimpinan tetap dijaga dan lebih ditingkatkan lagi, agar dapat mencapai visi dan misi dari instansi tersebut.

**Tabel 5.40 : Analisis Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Pendidikan Kab. Karimun ditinjau dari aspek Kerjasama**

Indikator pertanyaan	Sangat Baik		Baik		Cukup Baik		Tidak Baik		Sangat Tidak Baik		Total	
	Org	%	Org	%	Org	%	Org	%	Org	%	Org	%
Memelihara hubungan kerja yang efektif	8	15,3	23	44,2	10	19,2	11	21,1	-	-	52	100
Kerjasama berpengaruh terhadap hasil kerja	12	23	18	34,6	13	25	9	17,3	-	-	52	100
Membeikan dukungan dan bantuan kepada rekan kerja	6	11,5	12	23	19	36,5	15	28,8	-	-	52	100
Bentuk kerjasama antar pegawai secara keseluruhan	10	19,2	20	38,4	8	15,3	14	26,9	-	-	52	100
Bentuk kerjasama pegawai dengan pimpinan	6	11,5	22	42,3	17	32,6	7	13,4	-	-	52	100
<b>Jumlah</b>	<b>42</b>	<b>80,5</b>	<b>95</b>	<b>182,5</b>	<b>67</b>	<b>128,6</b>	<b>56</b>	<b>107,5</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>52</b>	<b>500</b>
<b>Rata-rata</b>		<b>16,1</b>		<b>36,5</b>		<b>25,7</b>		<b>21,5</b>		<b>-</b>	<b>52</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data olahan hasil penelitian tahun 2013*

Berdasarkan jumlah rata-rata dari data pada Tabel : 5.40 diketahui bahwa Analisis Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Pendidikan Kab. Karimun ditinjau dari aspek Kerjasama tergolong “Sudah Baik” dimana responden penelitian yang berjumlah 52 orang yang menyatakan “Sangat Baik” sebesar 16,1%, responden yang menyatakan “Baik” sebesar 36,5%, responden yang menyatakan “Cukup Baik” sebesar 25,7%, sedangkan responden yang menyatakan “Tidak Baik” sebesar 21,5%, dan responden yang menyatakan “Sangat Tidak Baik” sebesar 0%. Jika dilihat dari jawaban “Baik” sebesar 36,5%, dapat disimpulkan bahwa Analisis Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Pendidikan Kab. Karimun ditinjau dari aspek Kerjasama tergolong “Baik”. Dimana pegawai telah melakukan hubungan kerja yang efektif dengan sesama

pegawai maupun dengan pimpinan, sehingga kerjasama tersebut berdampak pada hasil kerja yang baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai mempunyai kemampuan untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

### **5.2.6 Analisis Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Pendidikan Kab. Karimun ditinjau dari Aspek Tanggung Jawab**

Adapun gambaran analisis kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kab. Karimun ditinjau dari aspek Tanggung Jawab, dapat diketahui dari tanggapan responden penelitian. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat tabel berikut ini :

**Tabel 5.41 : Tanggapan respondententang kehadiran dengan tepat waktu**

<b>No</b>	<b>Tanggapan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase (%)</b>
1	Sangat Baik	8	15,3%
2	Baik	15	28,8%
3	Cukup Baik	18	34,6%
4	Tidak Baik	10	19,2%
5	Sangat Tidak Baik	1	1,9%
<b>Jumlah</b>		<b>52</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data olahan hasil penelitian tahun 2013*

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat tanggapan responden yang menjawab “Sangat Baik” sebanyak 8 orang (15,3%), responden yang menjawab “Baik” sebanyak 15 orang (28,8%), responden yang menjawab “Cukup Baik” sebanyak 18 orang (34,6%), kemudian responden yang menjawab “Tidak Baik” sebanyak 10 orang (19,2%), dan responden yang menjawab “Sangat Tidak Baik” sebanyak 1 orang (1,9%).

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa lebih dominan responden yang menjawab cukup baik sebanyak 18 orang (34,6%) dari 52 orang responden. Dengan demikian dapat dianalisa bahwa kehadiran pegawai pada saat jam kerja sudah mulai cukup baik, pegawai mulai datang tepat waktu. Hal ini sejalan dengan observasi dimana para pegawai sudah datang jam 07:00 WIB dan mengikuti apel pagi. Walaupun ada sebagian pegawai yang datang tidak tepat waktu dan tidak mengikuti apel pagi, namun hal ini menunjukkan bahwa pegawai sudah mulai bertanggungjawab dalam segi kehadiran secara terhadap waktu. Sebaiknya pegawai harus lebih ditingkatkan lagi dan disiplin dari segi kehadirannya pada saat jam kerja.

**Tabel 5.42 : Tanggapan respondententang sikap mandiri pegawai dalam melaksanakan pekerjaan**

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat Baik	5	9,6%
2	Baik	21	40,3%
3	Cukup Baik	12	23%
4	Tidak Baik	13	25%
5	Sangat Tidak Baik	1	1,9%
<b>Jumlah</b>		<b>52</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data olahan hasil penelitian tahun 2013*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat tanggapan responden yang menjawab “SangatBaik” sebanyak 5 orang (9,6%), responden yang menjawab “Baik” sebanyak 21 orang (40,3%), responden yang menjawab “Cukup Baik” sebanyak 12 orang (23%), kemudian responden yang menjawab “Tidak Baik” sebanyak 13 orang (25%), dan responden yang menjawab “Sangat Tidak Baik” sebanyak 1 orang (1,9%).

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa lebih dominan responden yang menjawab baik yaitu sebanyak 21 orang (40,3%) dari 52 orang responden. Dengan demikian dapat dianalisa bahwa dalam mengerjakan pekerjaan pegawai mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, walaupun pegawai belum begitu mengerti dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya, namun pegawai memiliki tanggungjawab agar pekerjaan tersebut bisa terselesaikan meskipun harus memahami dan bertanya dengan rekan kerjanya. Dari hasil wawancara dengan Bapak Haris Fadillah (14 September, 2012) mengatakan bahwa pegawai memiliki sikap mandiri yang baik dalam bekerja dan mengerti dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Disini jelas terlihat bahwa pimpinan dalam menerapkan pegawai harus memiliki sikap mandiri terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya sudah baik, sehingga pegawai mengerjakan pekerjaan tersebut dengan rasa tanggungjawab meskipun pegawai tersebut belum begitu mengerti dan memahami atas pekerjaan yang diberikan kepadanya.

**Tabel 5.43 : Tanggapan respondententang menyelesaikan tugas sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan**

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat Sesuai	6	11,5%
2	Sesuai	9	17,3%
3	Cukup Sesuai	23	44,2%
4	Tidak Sesuai	14	26,9%
5	Sangat Tidak Sesuai	0	0%
<b>Jumlah</b>		<b>52</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data olahan hasil penelitian tahun 2013*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat tanggapan responden yang menjawab “Sangat Sesuai” sebanyak 6 orang (11,5%), responden yang menjawab “Sesuai”

sebanyak 9 orang (17,3%), responden yang menjawab “Cukup Sesuai” sebanyak 23 orang (44,2%), kemudian responden yang menjawab “Tidak Sesuai” sebanyak 14 orang (26,9%), dan responden yang menjawab “Sangat Tidak Sesuai” (0%).

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa lebih dominan responden yang menjawab cukup sesuai yaitu sebanyak 23 orang (44,2%) dari 52 orang responden. Dengan demikian dapat dianalisa bahwa pegawai sudah cukup bisa menyelesaikan tugas dengan batas waktu yang telah ditentukan, walaupun masih ada beberapa pegawai yang menyelesaikan tugas lewat dari batas waktu yang telah diberikan kepadanya. Namun hal ini menggambarkan bahwa pegawai sudah cukup baik dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan batas waktu yang telah ditentukan. Sebaiknya pegawai lebih ditingkatkan lagi terhadap tanggungjawab dengan waktu penyelesaian tugas yang telah diberikan kepadanya, sehingga pekerjaan tersebut dapat terselesaikan dengan tepat waktu.

**Tabel 5.44 : Tanggapan respondententang mengerjakanpekerjaandengan penuh rasa tanggungjawab**

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat Baik	8	15,3%
2	Baik	11	21,1%
3	Cukup Baik	17	32,6%
4	Tidak Baik	15	28,8%
5	Sangat Tidak Baik	0	0%
<b>Jumlah</b>		<b>52</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data olahan hasil penelitian tahun 2013*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat tanggapan responden yang menjawab “Sangat Baik” sebanyak 8 orang (15,3%), responden yang menjawab “Baik” sebanyak 11 orang (21,1%), responden yang menjawab “Cukup Baik”

sebanyak 17 orang (32,6%), kemudian responden yang menjawab “Tidak Baik” sebanyak 17 orang (28,8%), dan responden yang menjawab “Sangat Tidak Baik” (0%).

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa lebih dominan responden yang menjawab cukup baik yaitu sebanyak 17 orang (32,6%) dari 52 orang responden. Dengan demikian dapat dianalisa bahwa pegawai sudah cukup baik bertanggungjawab dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya, ini terlihat dari pegawai yang mengerjakan pekerjaan dan menyelesaikan dengan rasa tanggungjawab dan dengan batas waktu yang telah ditentukan, meskipun belum begitu menguasai dan mengerti dengan pekerjaan yang diberikan. Sebaiknya pegawai lebih meningkatkan akan rasa tanggungjawab terhadap pekerjaan agar kedepannya lebih baik lagi.

**Tabel 5.45 : Tanggapan respondententang kesiapan dalam menerima resiko dari pekerjaan yang lebih berat**

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat Baik	7	13,4%
2	Baik	9	17,3%
3	Cukup Baik	16	30,7%
4	Tidak Baik	20	38,4%
5	Sangat Tidak Baik	0	0%
<b>Jumlah</b>		<b>52</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data olahan hasil penelitian tahun 2013*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat tanggapan responden yang menjawab “Sangat Baik” sebanyak 7 orang (13,4%), responden yang menjawab “Baik” sebanyak 9 orang (17,3%), responden yang menjawab “Cukup Baik” sebanyak 16 orang (30,7%), kemudian responden yang menjawab “Tidak Baik”

sebanyak 20 orang (38,4%), dan responden yang menjawab “Sangat Tidak Baik” (0%).

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa lebih dominan responden yang menjawab tidak baik yaitu sebanyak 20 orang (38,4%) dari 52 orang responden. Dengan demikian dapat dianalisa bahwa kemampuan pegawai akan tanggungjawab yang masih belum sepenuhnya baik, sehingga membuat pegawai belum mampu menerima pekerjaan yang lebih berat tanggungjawabnya. Karena ini akan sangat berpengaruh terhadap resiko yang akan dihadapinya, dengan demikian target yang akan dicapai tidak sesuai dengan yang direncanakan. Sebaiknya pegawai harus siap menerima setiap pekerjaan meskipun berat, karena resiko dari sebuah pekerjaan adalah tanggungjawab seorang pegawai.

**Tabel 5.46 : Analisis Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Pendidikan Kab. Karimun ditinjau dari aspek Tanggungjawab**

Indikator pertanyaan	Sangat Baik		Baik		Cukup Baik		Tidak Baik		Sangat Tidak Baik		Total	
	Org	%	Org	%	Org	%	Org	%	Org	%	Org	%
Kehadiran pegawai dengan tepat waktu	8	15,3	15	28,8	18	34,6	10	19,2	1	1,9	52	100
Sikap mandiri pegawai dalam melaksanakan pekerjaan	5	9,6	21	40,3	12	23	13	25	1	1,9	52	100
Pegawai dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan	6	11,5	9	17,3	23	44,2	14	26,9	-	-	52	100
Mengerjakan pekerjaan dengan penuh rasa tanggungjawab	8	15,3	11	21,1	15	28,8	17	32,6	-	-	52	100
Kesiapan dalam menerima resiko dari pekerjaan yang lebih berat	7	13,4	9	17,3	16	30,7	20	38,4	-	-	52	100
<b>Jumlah</b>	<b>34</b>	<b>65,1</b>	<b>65</b>	<b>124,8</b>	<b>84</b>	<b>161,3</b>	<b>74</b>	<b>142,1</b>	<b>2</b>	<b>3,8</b>	<b>52</b>	<b>500</b>
<b>Rata-rata</b>		<b>13,0</b>		<b>24,9</b>		<b>32,2</b>		<b>28,4</b>		<b>0,76</b>	<b>52</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data olahan hasil penelitian tahun 2013*

Berdasarkan jumlah rata-rata dari data pada Tabel : 5.46 diketahui bahwa Analisis Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Pendidikan Kab. Karimun ditinjau dari aspek Tanggung Jawab tergolong “Kurang Baik” dimana responden penelitian yang berjumlah 52 orang yang menyatakan “Sangat Baik” sebesar 13,02%, responden yang menyatakan “Baik” sebesar 24,9%, responden yang menyatakan “Cukup Baik” sebesar 32,2%, sedangkan responden yang menyatakan “Tidak Baik” sebesar 28,4%, dan responden yang menyatakan “Sangat Tidak Baik” sebesar 0,76%. Jika dilihat dari jawaban “Cukup Baik” sebesar 32,2%, dapat disimpulkan bahwa Analisis Kinerja Pegawai Negeri Sipil

pada Kantor Dinas Pendidikan Kab. Karimun ditinjau dari aspek Tanggung Jawab tergolong “CukupBaik”. Dimana tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sudah berjalan dengan baik, terlihat pegawai yang menyadari tanggung jawabnya terhadap pekerjaan yang diberikan serta kesadaran pegawai dalam hal menghargai waktu ataumulau disiplin.

### **5.2.7 Analisis Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Pendidikan Kab. Karimun ditinjau dari Aspek Kemampuan dalam berkomunikasi dan berinteraksi**

Adapun gambaran analisis kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kab. Karimun ditinjau dari aspek Kemampuan dalam berkomunikasi dan berinteraksi, dapat diketahui dari tanggapan responden penelitian. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat tabel berikut ini :

**Tabel 5.47 : Tanggapan responden tentang kemampuan dalam berkomunikasi dengan jelas, secara lisan maupun tulisan**

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat Baik	10	19,2%
2	Baik	11	21,1%
3	Cukup Baik	17	32,6%
4	Tidak Baik	14	26,9%
5	Sangat Tidak Baik	0	0%
<b>Jumlah</b>		<b>52</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data olahan hasil penelitian tahun 2013*

Berdasarkan data tabel diatas dapat dilihat tanggapanyang menjawab “Sangat Baik” sebanyak 10 orang (19,2%), responden yang menjawab “Baik” sebanyak 11 orang (21,1%), responden yang menjawab “Cukup Baik” sebanyak 17 orang (32,6%), kemudian responden yagn mejawab “Tidak Baik” sebanyak 14 orang (26,9%), dan responden yang menjawab “Sangat Tidak Baik” (0%).

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa lebih dominan responden yang menjawab cukup baik yaitu sebanyak 17 orang (32,6%) dari 52 orang responden. Dengan demikian dapat dianalisa bahwa pegawai dalam berkomunikasi sudah terjalin cukup baik, ini terlihat dari komunikasi pegawai yang cukup jelas secara lisan maupun tulisan dapat menciptakan kerjasama yang baik. Sebaiknya pegawai agar lebih mampu dalam berkomunikasi, sehingga dapat tercipta kerjasama yang lebih baik lagi. Dari hasil wawancara dengan Bapak Haris Fadillah (14 September, 2012) mengatakan bahwa pegawai dalam segi berkomunikasi sudah baik dan jelas secara tulisan maupun lisan dan proses pekerjaan berjalan dengan lancar tidak terjadinya kesalahan dalam berkomunikasi.

**Tabel 5.48 : Tanggapan responden tentang kemampuan berinteraksi secara efektif dengan rekan kerja**

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat Baik	12	23%
2	Baik	13	25%
3	Cukup Baik	17	32,6%
4	Tidak Baik	10	19,2%
5	Sangat Tidak Baik	0	0%
<b>Jumlah</b>		<b>52</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data olahan hasil penelitian tahun 2013*

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat tanggapan responden yang menjawab “Sangat Baik” sebanyak 12 orang (23%), responden yang menjawab “Baik” sebanyak 13 orang (25%), responden yang menjawab “Cukup Baik” sebanyak 17 orang (32,6%), kemudian responden yang menjawab “Tidak Baik” sebanyak 10 orang (19,2%), dan responden yang menjawab “Sangat Tidak Baik” (0%).

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa lebih dominan responden yang menjawab cukup baik yaitu sebanyak 17 orang (32,6%) dari 52 orang responden. Dengan demikian dapat dianalisa bahwa pegawai cukup bisa berinteraksi dengan lingkungan secara baik, karena pegawai cukup mampu berkomunikasi sesama pegawai dan pimpinan dalam hal menjalin hubungan kerjasama.

**Tabel 5.49 : Tanggapan responden tentang kemampuan pegawai dalam menjaga sikap antara pekerjaan kantor dengan masalah pribadi**

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat Baik	2	4%
2	Baik	13	25%
3	Cukup Baik	15	29%
4	Tidak Baik	21	40,3%
5	Sangat Tidak Baik	1	1,9%
<b>Jumlah</b>		<b>52</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data olahan hasil penelitian tahun 2013*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat tanggapan responden yang menjawab “Sangat Baik” sebanyak 2 orang (4%), responden yang menjawab “Baik” sebanyak 13 orang (25%), responden yang menjawab “Cukup Baik” sebanyak 15 orang (29%), kemudian responden yang menjawab “Tidak Baik” sebanyak 21 orang (40,3%), dan responden yang menjawab “Sangat Tidak Baik” sebanyak 1 orang (1,9%).

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa lebih dominan responden yang menjawab tidak baik yaitu sebanyak 21 orang (40,3%) dari 52 orang responden. Dengan demikian dapat dianalisa bahwa pegawai belum mampu menjaga sikap dengan baik, sehingga masalah pekerjaan dengan masalah pribadi menjadi campur aduk hal ini akan mempengaruhi interaksi dan komunikasi dengan pegawai

lainnya. Sebaiknya pegawai lebih profesional dalam menghadapi masalah pekerjaan dengan masalah pribadi, dengan demikian pegawai mampu berkomunikasi dan berinteraksi dengan baik dan masalah pribadi tidak mengganggu pada saat mengerjakan pekerjaan pegawai bisa dengan fokus.

**Tabel 5.50 : Tanggapan respondententang kemampuan berkomunikasi dengan pimpinan**

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat Baik	7	13,4%
2	Baik	18	34,6%
3	Cukup Baik	11	21,1%
4	Tidak Baik	16	30,7%
5	Sangat Tidak Baik	0	0%
<b>Jumlah</b>		<b>52</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data olahan hasil penelitian tahun 2013*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat tanggapan responden yang menjawab “Sangat Baik” sebanyak 7 orang (13,4%), responden yang menjawab “Baik” sebanyak 18 orang (34,6%), responden yang menjawab “Cukup Baik” sebanyak 11 orang (21,1%), kemudian responden yang menjawab “Tidak Baik” sebanyak 16 orang (30,7%), dan responden yang menjawab “Sangat Tidak Baik” (0%).

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa lebih dominan responden yang menjawab baik yaitu sebanyak 18 orang (34,6%) dari 52 orang responden. Dengan demikian dapat dianalisa bahwa pegawai dalam berkomunikasi dengan pimpinan sudah baik, terlihat pada saat pimpinan mengontrol ke ruangan-ruangan melihat pegawai dalam menjalankan pekerjaannya serta membicarakan kendala-kendala yang dihadapi pegawai dalam melaksanakan tugas. tentang pekerjaan

akan dikerjakan. Hal ini harus dipertahankan agar keharmonisan dikantor tetap terjalin dengan baik dan lebih meningkatkan kinerja tentunya.

**Tabel 5.51 : Tanggapan respondententang kemampuan dalam memberikan informasi yang terbaru kepada rekan kerja**

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat Baik	9	17,3%
2	Baik	8	15,3%
3	Cukup Baik	21	40,3%
4	Tidak Baik	14	26,9%
5	Sangat Tidak Baik	0	0%
<b>Jumlah</b>		<b>52</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data olahan hasil penelitian tahun 2013*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat tanggapan responden yang menjawab “Sangat Baik” sebanyak 9 orang (17,3%), responden yang menjawab “Baik” sebanyak 8 orang (15,3%), responden yang menjawab “Cukup Baik” sebanyak 21 orang (40,3%), kemudian responden yang menjawab “Tidak Baik” sebanyak 14 orang (26,9%), dan responden yang menjawab “Sangat Tidak Baik” (0%).

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa lebih dominan responden yang menjawab cukup baik yaitu sebanyak 21 orang (40,3%). Dengan demikian dapat dianalisa bahwa pegawai dalam memberikan informasi dengan rekan kerja cukup baik seperti dalam memberikan informasi tentang beasiswa pegawai dalam melanjutkan ke jenjang pendidikan lebih tinggi lagi. Sebaiknya pegawai dalam memberikan informasi dengan rekan kerja lebih ditingkatkan lagi agar kedepannya tidak ada pegawai yang tidak mengetahui informasi-informasi terbaru.

**Tabel 5.52 : Analisis Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Pendidikan Kab. Karimun ditinjau dari aspek Kemampuan dalam Berkomunikasi dan Berinteraksi**

Indikator pertanyaan	Sangat Baik		Baik		Cukup Baik		Tidak Baik		Sangat Tidak Baik		Total	
	Org	%	Org	%	Org	%	Org	%	Org	%	Org	%
Kemampuan pegawai berkomunikasi dengan jelas, secara lisan atau tulisan	10	19,2	11	21,1	17	32,6	14	26,9	-	-	52	100
Pegawai mampu berinteraksi secara efektif dengan rekan kerja	12	23	13	25	17	32,6	10	19,2	-	-	52	100
Kemampuan dalam menjaga sikap antara pekerjaan kantor dengan masalah pribadi	2	4	13	25	15	29	21	40,3	1	1,9	52	100
Kemampuan pegawai dalam berkomunikasi dengan pimpinan	7	13,4	18	34,6	11	21,1	16	30,7	-	-	52	100
Kemampuan pegawai dalam memberikan informasi yang terbaru kepada rekan kerja	9	17,3	8	15,3	21	40,3	14	26,9	-	-	52	100
<b>Jumlah</b>	<b>40</b>	<b>76,9</b>	<b>63</b>	<b>121</b>	<b>81</b>	<b>155,6</b>	<b>75</b>	<b>144</b>	<b>1</b>	<b>1,9</b>	<b>52</b>	<b>500</b>
<b>Rata-rata</b>		<b>15,3</b>		<b>24,2</b>		<b>31,1</b>		<b>28,8</b>		<b>0,38</b>	<b>52</b>	<b>100</b>

Sumber : Data olahan hasil penelitian tahun 2013

Berdasarkan jumlah rata-rata dari data pada Tabel : 5.53 diketahui bahwa Analisis Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Pendidikan Kab. Karimun ditinjau dari aspek Kemampuan dalam berkomunikasi dan berinteraksi tergolong “Cukup Baik” dimana responden penelitian yang berjumlah 52 orang yang menyatakan “Sangat Baik” sebesar 15,3%, responden yang menyatakan “Baik” sebesar 24,2%, responden yang menyatakan “Cukup Baik” sebesar 31,1%, sedangkan responden yang menyatakan “Tidak Baik” sebesar 28,8%, dan

responden yang menyatakan “Sangat Tidak Baik” sebesar 0,38%. Jika dilihat dari jawaban “Cukup Baik” sebesar 31,1%, dapat disimpulkan bahwa Analisis Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Pendidikan Kab. Karimun ditinjau dari aspek Kemampuan dalam berkomunikasi dan berinteraksi tergolong “Cukup Baik”. Dimana kemampuan pegawai dalam berkomunikasi dengan jelas dan tepat secara lisan maupun tulisan, dalam berinteraksi secara efektif dengan pegawai lainnya dan dengan berbagai jenis pekerjaan, serta pegawai sudah sedikit bisa bersikap profesional dan proporsional terhadap pegawai dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pada penjelasan-penjelasan kedelapan (8) indikator yang telah dijelaskan diatas, maka selanjutnya penulis membuat tabel rekapitulasi dari Analisis Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Pendidikan Kab. Karimun sebagai berikut :

**Tabel 5.53 : Rekapitulasi tanggapan responden dari hasil angket mengenai Analisis Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Pendidikan Kab. Karimun**

Indikator penelitian	Sangat Baik	Baik	Cukup Baik	Tidak Baik	Sangat Tidak Baik	Total
	%	%	%	%	%	%
Pengetahuan tentang pekerjaan	14,7	24,5	30,3	27,7	2,66	100
Kualitas kerja	11,1	26,5	25,3	36,4	0,38	100
Produktivitas	13,7	21,5	28,0	36,5	0,76	100
Adaptasi	8,9	25,7	27,6	38,1	-	100
Inisiatif dan pemecahan masalah	12,6	26,8	32,2	28,0	-	100
Kerjasama	16,1	36,5	25,7	21,5	-	100
Tanggungjawab	13,0	24,9	32,2	28,4	0,76	100
Kemampuan dalam berkomunikasi dan berinteraksi	15,3	24,2	31,1	28,2	0,38	100
<b>Jumlah</b>	<b>105,4</b>	<b>210,6</b>	<b>254,1</b>	<b>223,4</b>	<b>4,94</b>	<b>800</b>
<b>Rata-rata</b>	<b>13,1</b>	<b>26,3</b>	<b>31,7</b>	<b>29,7</b>	<b>0,61</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data olahan hasil penelitian tahun 2013*

Dari tabel diatas dapat diketahui rekapitulasi tanggapan responden dari hasil angket (*Quisioner*) penelitian mengenai Analisis Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karimun bahwa :

1. Pengetahuan Tentang Pekerjaan. Berdasarkan Rekapitulasi tanggapan responden pada tabel 5:53 dapat diketahui bahwa pengetahuan tentang pekerjaan dinyatakan cukup baik, yaitu sebesar 30,3%. Dengan demikian pegawai mampu melaksanakan tugas yang diberikan, baik dengan menggunakan peralatan maupun informasi yang dapat mendukung tercapainya tujuan dari Instansi tersebut.
2. Kualitas Kerja. Berdasarkan Rekapitulasi tanggapan responden pada tabel 5:53 dapat diketahui bahwa kualitas kerja dinyatakan kurang baik, yaitu sebesar 36,4%. Dengan demikian, kurangnya tingkat ketelitian pegawai dalam mengerjakan tugas, sehingga menyebabkan kualitas yang dihasilkan belum sesuai dengan target yang diinginkan.
3. Produktivitas. Berdasarkan rekapitulasi tanggapan responden pada tabel 5:53 dapat diketahui bahwa produktivitas dinyatakan kurang baik, yaitu sebesar 36,6%. Dengan demikian pegawai belum optimal dalam melaksanakan tugas seefisien mungkin, hal ini sangat berdampak negatif terhadap lamanya waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.
4. Adaptasi. Berdasarkan rekapitulasi tanggapan responden pada tabel 5:53 dapat diketahui bahwa adaptasi pegawai dinyatakan kurang baik, yaitu sebesar 38,1%. Dengan demikian pegawai tidak mampu

menyesuaikan diri dengan perubahan secara tiba-tiba dalam lingkungan kerjanya, baik itu berupa aturan yang baru ataupun informasi dan teknologi yang belum mereka kuasai, karena pegawai perlu waktu untuk menyesuaikan diri agar dapat memberikan hasil yang lebih baik.

5. Inisiatif dan pemecahan masalah. Berdasarkan rekapitulasi tanggapan responden pada tabel 5:53 dapat diketahui bahwa inisiatif dan pemecahan masalah dinyatakan cukup baik, yaitu sebesar 32,2%. Dengan demikian pegawai mampu mengantisipasi dan menyelesaikan permasalahan yang dapat terjadi kedepannya.
6. Kerjasama. Berdasarkan rekapitulasi tanggapan responden pada tabel 5:53 dapat diketahui bahwa kerjasama pegawai dinyatakan sudah baik, yaitu sebesar 36,5%. Dimana pegawai maupun atasan telah melakukan kerjasama yang efektif dan kerjasama yang dilakukan tersebut berpengaruh positif terhadap hasil kerja. Kerena pegawai mempunyai kemampuan untuk bekerjasama dalam menyelesaikan setiap tugas yang diberikan.
7. Tanggung jawab. Berdasarkan rekapitulasi tanggapan responden pada tabel 5:53 dapat diketahui bahwa tanggung jawab pegawai dinyatakan cukup baik, yaitu sebesar 32,2%. Dimana pegawai mampu menghargai jam kerja serta disiplin dalam melaksanakan tugas, hal ini tentunya akan berpengaruh terhadap hasil kerja.

8. Kemampuan dalam berkomunikasi dan berinteraksi. Berdasarkan rekapitulasi tanggapan responden pada tabel 5:53 dapat diketahui bahwa kemampuan dalam berkomunikasi dan berinteraksi dinyatakan cukup baik, yaitu sebesar 31,1%. Dimana pegawai mampu berkomunikasi dengan jelas dan tepat secara lisan maupun tulisan, sehingga mempermudah proses pekerjaan.

Jadi akumulasi keseluruhan Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karimun dari 8 indikator terdapat 3 indikator yang belum terlaksana dengan dengan baik. Dengan demikian dapat diketahui bahwa Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karimun tergolong Cukup Baik.

## **BAB VI**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **6.1 Kesimpulan**

Dari hasil analisa penelitian yang telah peneliti uraikan diatas, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

- 6.1.1 Analisis Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada kantor Dinas Pendidikan Kab. Karimun ditinjau dari aspek Pengetahuan Tentang Pekerjaan tergolong cukup baik.
- 6.1.2 Analisis Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Pendidikan Kab. Karimun ditinjau dari aspek Kualitas Kerja tergolong kurang baik.
- 6.1.3 Analisis Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Pendidikan Kab. Karimun ditinjau dari aspek produktivitas tergolong kurang baik.
- 6.1.4 Analisis Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Pendidikan Kab. Karimun ditinjau dari aspek adaptasi tergolong kurang baik.
- 6.1.5 Analisis Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Pendidikan Kab. Karimun ditinjau dari aspek Inisiatif dan Pemecahan Masalah tergolong cukup baik.
- 6.1.6 Analisis Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Pendidikan Kab. Krimun ditinjau dari aspek Kerjasama tergolong sudah baik.
- 6.1.7 Analisis Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Pendidikan Kab. Karimun ditinjau dari aspek Tanggungjawab tergolong cukup baik.
- 6.1.8 Analisis Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Pendidikan Kab. Karimun ditinjau dari aspek Kemampuan dalam Berkomunikasi dan Berinteraksi tergolong cukup baik.

6.1.9 Analisis Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Pendidikan Kab. Karimun yang terdiri dari 8 indikator yaitu Pengetahuan Tentang Pekerjaan, Kualitas Kerja, Produktivitas, Adaptasi, Inisiatif dan Pemecahan Masalah, Kerjasama, Tanggungjawab dan Kemampuan dalam Berkomunikasi dan Berinteraksi. Jadi, berdasarkan kriteria penilaian yang ditetapkan maka dapat disimpulkan bahwa Analisis Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karimun tergolong **Cukup Baik.**

## 6.2 Saran

- 6.2.1 Disarankan kepada Pegawai yang bekerja pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karimun terutama pada Kualitas Kerja, Adaptasi dan Produktivitas agar dapat lebih dikembangkan dan ditingkatkan lagi, sehingga untuk kedepannya dapat menjadi lebih baik lagi.
- 6.2.2 Disarankan kepada Pimpinan Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karimun agar dapat memberikan pendidikan dan pelatihan kepada pegawai yang kinerjanya masih rendah, menegakkan sanksi bagi pegawai yang melanggar peraturan, mengadakan evaluasi dan penilaian kinerja pegawai.
- 6.2.3 Disarankan kepada peneliti selanjutnya agar dapat meneliti lebih baik lagi dengan judul yang sama dan lebih sempurna dari peneliti sebelumnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Febryansyah, Bayu. 2012. *Skripsi Kinerja Birokrasi Pemerintahan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karimun (Studi Kasus di Kecamatan Karimun)*. Pekanbaru. UIN SUSKA RIAU
- Fitri dayana, Elsa. 2012. *Skripsi Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Pendapatan Provinsi Riau*. Pekanbaru. UIN SUSKA RIAU
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian*, Jakarta : Rineka Cipta
- \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_. 2010. *Prosedur Penelitian ( Suatu Pendekatan Praktik)*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*” Edisi Revisi ”. Bumi Aksara, Jakarta.
- Henry, Nicholas. 1995. *Administrasi Negara dan Masalah-masalah Publik*, Jakarta : rajawali Press.
- Mahmudi, 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. UPP AMP YPKN. Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung, Refika Aditama.
- Manulang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1996.
- Notoadmodjo, Soekidjo, 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Rhineka Cipta.
- Prawirosentono, Suyadi, 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia* :
- Ruky, Ahmad S, 2004. *Sistem Manajemen Kinerja*, Jakarta, PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Sedarmayanti, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*., Bandung, Mandar Maju.
- Simanjuntak, Payaman, 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, Jakarta : LPFE UI.
- Sugiyono Prof, 2007. *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung : Alfabeta.
- Sulistiyani, Ambar Teguh, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Graha Ilmu.

Sianipar, MM, 2000. *Perencanaan Peningkatan Kinerja*, LAN.

Siagian S.P, 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Jakarta : PT. Asdi Mahasatya.

Sinungan, Muchdarsyah. 2003 *Produktivitas Apa Dan Bagaimana*. Jakarta, Bumi Aksara.