

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kecamatan adalah pembagian wilayah administratif di Indonesia di bawah kabupaten atau kota. Kecamatan terdiri atas desa–desa atau kerurahan–kerurahan. Kecamatan atau sebutan lain adalah wilayah kerja Camat sebagai perangkat daerah Kabupaten atau Kota. Berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) nomor: 19 Tahun 2008, Camat juga berperan sebagai kepala wilayah (wilayah kerja dan tidak memiliki daerah kewenangan), karena ditugasi untuk melaksanakan tugas umum pemerintahan, khususnya tugas-tugas atributif dalam mengkoordinir seluruh instansi pemerintahan di wilayah kerjanya, mengkoordinir penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban, mengkoordinir penegakan peraturan perundang-undangan, membina penyelenggaraan pemerintahan desa/kelurahan, serta melaksanakan tugas pemerintahan yang belum dilaksanakan pemerintahan desa/kelurahan atau instansi pemerintahan lainnya di wilayah kecamatan tersebut.

Dalam konteks otonomi daerah di Indonesia, kecamatan merupakan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten/Kota yang mempunyai wilayah kerja tertentu yang dipimpin oleh seorang Camat. Kecamatan adalah bagian wilayah dari daerah Kabupaten/Kota yang di pimpin oleh Camat. Sehingga dari pengertian tersebut, kedudukan kecamatan merupakan bagian wilayah dari daerah Kabupaten/Kota.

Maksud adanya Kecamatan adalah dalam rangka meningkatkan koordinasi penyelenggaraan pemerintahan, pelayanan publik, dan pemberdayaan masyarakat

desa atau kelurahan. Hal tersebut sesuai dengan ketentuan Ayat (1) pasal 221 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang pemerintahan daerah yang menyatakan: “Daerah Kabupaten/Kota membentuk kecamatan dalam rangka meningkatkan koordinasi penyelenggara pemerintahan, pelayanan publik, dan pemberdayaan masyarakat desa atau kelurahan”.

Kecamatan dipimpin oleh seorang Camat yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati/Wali Kota melalui Sekretaris Daerah (merujuk pada ketentuan Ayat (1) pasal 224 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah). Berdasarkan pengertian ini, maka kedudukan Camat berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati/Wali Kota melalui Sekretaris Daerah.

Pengaturan penyelenggaraan kecamatan baik dari sisi pembentukan, kedudukan, tugas dan fungsinya secara legalistik diatur dengan peraturan pemerintahan. Sebagai perangkat Daerah, Camat mendapatkan pelimpahan kewenangan yang bermakna urusan pelayanan masyarakat. Selain itu kecamatan juga akan mengemban penyelenggaraan tugas-tugas pemerintahan. Camat dalam menjalankan tugasnya dibantu oleh perangkat kecamatan atau para karyawannya dan bertanggung jawab kepada Bupati/Wali Kota melalui Sekretaris Daerah Kabupaten/Kota. Pertanggungjawaban Camat kepada Bupati/Wali Kota melalui Sekretaris Daerah adalah pertanggungjawaban administratif.

Kantor Camat merupakan suatu instansi pemerintahan yang berada di Kecamatan dan dikepalai oleh seorang Camat. Kantor Camat diorganisir untuk

melayani kepentingan masyarakat sehingga roda pemerintahan berjalan dengan baik dan lancar.

Kecamatan Tambusai merupakan salah satu Kecamatan dari 16 kabupaten di Kabupaten Rokan Hulu, yang dipimpin oleh seorang camat dan memiliki pegawai sebanyak 29 pegawai yang terdiri dari pegawai PNS dan Honor.

Pegawai sangat berperan aktif dalam berjalannya suatu organisasi dalam mewujudkan tujuan organisasi, kinerja pegawai juga sangatlah penting dalam organisasi dan dapat dilihat dari daftar kehadiran pegawai di dalam organisasi, juga semangat kerja pegawai dalam menjalankan tugas serta kewajibannya di dalam organisasi seperti yang dilakukan oleh karyawan pada Kantor Camat Tambusi yang selalu aktif dan semangat dalam melakukan pekerjaannya kecuali jika ada hal yang sangat penting sehingga karyawan meninggalkan tugasnya.

Begitu juga dengan kantor Camat Rambah, yaitu salah satu Kecamatan dari 16 Kecamatan di Kabupaten Rokan Hulu yang terletak di pusat kota yang merupakan Ibu Kota Kabupaten Rokan Hulu. Kantor Camat memiliki tugas yaitu untuk membantu Bupati dalam penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan pembinaan kemasyarakatan serta melaksanakan tugas pemerintah lainnya yang tidak dalam tugas perangkat daerah berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Pegawai sangat berperan penting dalam berjalannya suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut, begitu juga dengan pegawai yang bekerja di Kantor Camat Rambah, karyawan selalu aktif dalam bekerja bertanggung jawab atas tugas-tugas yang diembannya. Setiap pegawai yang bekerja pada setiap instansi atau organisasi pasti memiliki kelebihan dan kekurangan dalam

melakukan pekerjaannya, karena setiap orang atau pegawai memiliki karakteristik atau sifat-sifat yang berbeda juga kemampuan yang berbeda pula.

Kantor Camat Tambusai dan Kantor Camat Rambah Kabupaten Rokan Hulu merupakan organisasi pemerintahan. Dalam kedua instansi pemerintahan ini atau didalam kantor camat ini memiliki pegawai yang berbeda-beda karakter dan kemampuannya dalam bekerja sebagai abdi masyarakatterkhusus di daerahnya masing-masing. Yaitu dapat dilihat dari pembagian kerja masing-masing pegawai dan hasil yang dicapai oleh setiap pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

Berikut ini adalah bagian-bagian tugas atau kerja pegawai dan jumlah pegawai di kantor Camat Tambusai dan di kantor Camat Rambah.

Tabel 1.1
Jumlah pegawai dan pembagian kerja pegawai di kantor Camat Tambusai dan kantor Camat Rambah.

NO	Kantor Camat Tambusai	Jumlah Pegawai	Kantor Camat Rambah	Jumlah Pegawai
1.	Kasi Tata Pemerintahan	6 Orang	Kasi Tata Pemerintahan	3 Orang
2.	Kasi PMD	3 Orang	Kasi PMD	6 Orang
3.	Kasi Trantib	4 Orang	Kasi Trantib	2 Orang
4.	Kasubbag Perencanaan	4 Orang	Kasubbag Perencanaan	2 Orang
5.	Kasubbag Keuangan	4 Orang	Kasubbag Keuangan	3 Orang
6.	Kasubbag Pelayanan Umum	8 Orang	Kasubbag Pelayanan Umum	6 Orang
	Jumlah Pegawai	29 Orang	Jumlah Pegawai	22 Orang

Sumber Data: kantor Camat Tambusai dan kantor Camat Rambah.

Untuk mewujudkan sikap pegawai yang baik diperlukan berbagai cara yang dapat dilakukan oleh seorang Camat atau pemimpin suatu organisasi pemerintah, yaitu dengan menggunakan gaya kepemimpinan yang tepat dalam mengatur seluruh anggotanya atau para pegawainya yang berbagai macam

karakter untuk bekerjasama mencapai tujuan organisasinya dan meningkatkan kinerja pegawai serta memacu semangat pegawai dalam bekerja dan mencapai tujuan organisasinya masing-masing, sebab berhasil atau tidaknya dan berjalan atau tidaknya sebuah organisasi juga terletak pada kinerja pegawainya.

Berdasarkan kondisi-kondisi tersebut maka penulis tertarik melakukan sebuah penelitian dengan judul **“Analisis Perbandingan Kinerja Pegawai di Kantor Camat Kabupaten Rokan Hulu (Studi Kasus pada Kantor Camat Tambusai dan Kantor Camat Rambah)”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang masalah yang telah di sampaikan diatas, maka perumusan masalah yang dapat ditarik adalah.

- a. Bagaimanakah kinerja pegawai di Kantor Camat Tambusai dalam menjalankan tugasnya di dalam organisasinya?
- b. Bagaimanakah kinerja pegawai di Kantor Camat Rambah dalam menjalankan tugasnya di dalam organisasinya?
- c. Bagaimanakah perbandingan kinerja pegawai pada Kantor Camat Tambusai dengan Kantor Camat Rambah?

C. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui kinerja pegawai di Kantor Camat Tambusai.
- b. Untuk mengetahui kinerja pegawai di Kantor Camat Rambah.

- c. Untuk mengetahui perbandingan kinerja pegawai di Kantor Camat Kabupaten Rokan Hulu, yaitu Kantor Camat Tambusai dan Kantor Camat Rambah.

D. Manfaat Penelitian.

a. Bagi Penulis

Dengan penelitian ini penulis dapat mengetahui dan memahami serta menambah wawasan tentang kinerja pegawai di dua Kantor Camat yang berada di Rokan Hulu.

b. Bagi Akademis

Sebagai bahan referensi atau acuan bagi peneliti berikutnya dengan kajian permasalahan yang sama.

c. Bagi Instansi Pemerintahan

Dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan pengambilan keputusan bagi pemimpin untuk mengetahui kinerja pegawai pada Kantor Camat Tambusai dan Kantor Camat Rambah.

E. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan dalam pembahasan nantinya penulis mencoba memaparkan sistematika penulisan dalam penelitian ini yaitu:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini dikemukakan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian.

BAB II : LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

Dalam bab ini dikemukakan mengenai landasan teori dan kerangka konseptual.

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini berisi penjelasan mengenai rangkaian metodologi penelitian yang akan di pergunakan dalam penelitian ini yang meliputi ruang lingkup penelitian, lokasi penelitian, objek penelitian, waktu penelitin, populasi dan sampel, defenisi overasional dan teknik analisis data.

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan mengenai gambaran umum objek penelitian, karakteristik responden, analisis data dan pembahasan.

BAB V: PENUTUP

Bab ini menguraikan mengenai kesimpulan dan saran.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II

LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori

a. Definisi Kinerja

Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*). Standar kinerja adalah tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan, dan merupakan pembandingan (*benchmarks*) atas tujuan atau target yang ingin dicapai, (Wibowo, 2011: 7)

Konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (perindividu) dan kinerja pegawai organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi, sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat. Tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakkan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut, (Harbani Pasolong (2010: 175).

Kinerja merupakan *performance* atau unjuk kerja, kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau unjuk kerja. Kinerja adalah konsep yang bersifat universal yang merupakan efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan bagian karya berdasar standar dan kriteria yang ditetapkan. Menurut Siagian (2003).

Rivai (2011: 554) Kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai peranannya dalam perusahaan.

Kinerja merupakan perilaku manusia dalam suatu organisasi yang memenuhi standar perilaku yang ditetapkan untuk mencapai hasil yang diinginkan. (Jurnal Manajemen. Volume 3, No 2, Mei 2014: 80).

Kinerja pegawai atau karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Kinerja pegawai yaitu berhasil atau tidaknya kinerja yang telah dicapai oleh organisasi tersebut dipengaruhi oleh tingkat kinerja pegawai secara individual maupun secara kelompok. Dengan asumsi semakin baik kinerja pegawai maka mengharapkan kinerja organisasi akan semakin baik. (Jurnal Manajemen. Volume 3, No. 2, Mei 2014: 80).

Menurut Sedarmayanti (2011: 260) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Menurut Gibson, dkk (2004: 355) *Job performance* adalah hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi, efisiensi dan kinerja keefektifan kinerja lainnya. Menurut Payaman Simanjuntak, (2005: 1) Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.

Menurut Anwar Mangkunegara (2009:67) Kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan

tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya untuk mencapai tujuan dari organisasi.

Robbins (2009: 629) mengemukakan “*way of thinking about employee performance is a function of the interaction of ability, motivation, and opportunity*”. Maksud dari definisi tersebut adalah bahwa kinerja karyawan merupakan sebuah fungsi interaksi kemampuan, dan peluang untuk berkinerja.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2014: 9) kinerja adalah hasil kerja yang berkualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan.

Menurut Seprini (2012: 312) kinerja pegawai dalam suatu organisasi merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk satu pekerjaan tertentu secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan sehingga hasil kerja yang dapat dicapai oleh pegawai dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya pencapaian tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum sesuai dengan moral dan etika.

Wibowo (2011: 136) mendefinisikan kinerja pegawai sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu dengan keahlian tertentu. Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dengan standar yang telah ditentukan (Masrukhin dan Waridin, 2004).

Menurut Siagian (2011: 26), “Kinerja karyawandipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kompensasi, pelatihan karyawan, lingkungan kerja, budaya kerja, kepemimpinan, motivasi, disiplin, kepuasan kerja”.

Sedangkan Anwar Mangkunegara (2005:9) mengatakan bahwa kinerja pegawai atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Istilah kinerja dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia(2007:570) mengandung pengertian sebagai sesuatu yang dicapai atau prestasi yang diperlihatkan. Dalam pengertian lainnya, kinerja sebagai hasil dari istilah prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang.

Berdasarkan pendapat dari para ahli diatas mengenai kinerja menunjukkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan baik dari segi kualitas maupun kuantitas pekerjaannya dan dapat dipertanggungjawabkan sesuai perannya di dalam organisasi atau perusahaan yang meliputi kejujuran, loyalitas, kedisiplinan, kerjasama, tanggung jawab, sikap, kehadiran, kuantitas kerja, kualitas kerja dan disertai dengan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

b. Kriteria Kinerja Pegawai

Menurut Simamora (2004 : 58) Semakin jelas standar kerjanya, makin akurat tingkat penilaian kinerja. Kinerja merupakan keterkaitan unsur motivasi, kemampuan individu, serta faktor organisasi, yang menghasilkan perilaku. Tetapi pada dasarnya tidak semua karyawan mengerti apa yang dilakukannya atau dikerjakannya. Karen bisa jadi standar kinerja tersebut belum pernah disusun. Oleh

karen itu langkah pertama yang dilakukan adalah meninjau standar kinerja yang ada dan menyusun standar kinerja yang baru bila diperlukan.

c. Syarat Indikator Kinerja

Sementara itu syarat indikator kinerja menurut (BPKP) atau Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (2000) adalah sebagai berikut:

1. Spesifik dan jelas, sehingga dapat di pahami dan tidak ada kemungkinan-kemungkinan interpretasi.
2. Dapat di ukur secara obyektif, baik yang bersifat kuantitatif maupun kualitatif, yaitu dua atau lebih yang mengukur indikator kinerja mempunyai kesimpulan sama.
3. Relevan, harus melalui aspek yang relevan.
4. Dapat di capai, penting, dan harus berguna untuk menunjukkan keberhasilan input, output, hasil, manfaat, dan dampak serta proses.
5. Harus fleksibel dan sensitif terhadap perubahan/penyesuaian, pelaksanaan dan hasil pelaksanaan kegiatan.
6. Efektif, data/informasi yang berkaitan dengan indikator kinerja yang bersangkutan dapat di kumpulkan, diolah dan di analisis dengan biaya yang tersedia

d. Indikator Kinerja.

Indikator kinerja atau *performance indicators* adalah ukuran kuantitatif dan atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan.

Terdapat empat indikator kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009: 75)

1. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas

Adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing masing.

3. Pelaksanaan tugas.

Adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

e. Siklus Pengukuran Kinerja

Tahap untuk melakukan pengukuran kinerja Sedarmyanti (2007: 202)

1. Perencanaan strategik.
2. Penetapan indikator kinerja.
3. Pengembangan sistem pengukuran data.
4. Penyempurnaan ukuran kinerja.

5. Pengintegrasian dengan proses manajemen.

f. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Kinerja seseorang pegawai atau karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan, dipengaruhi oleh banyak faktor, baik faktor dari dalam karyawan itu sendiri maupun faktor lingkungan atau organisasi kinerja itu sendiri.

Menurut Gibson yang dikutip Notoatmodjo (2009: 124) faktor-faktor yang menentukan kinerja seseorang dikelompokkan menjadi 3 faktor utama yaitu:

1. Faktor Individu (internal) yang terdiri dari: pemahaman terhadap pekerjaannya, pengalaman kerja, latar belakang keluarga, tingkat sosial ekonomi, dan faktor demografi (umur, jenis kelamin, etnis, dan sebagainya).
2. Faktor Organisasi, (eksternal) terdiri dari: sumber daya manusia, kepemimpinan, desain pekerjaan, struktur organisasi.
3. Faktor Psikologis, yang terdiri dari persepsi terhadap pekerjaan, sikap terhadap pekerjaan, motivasi dalam diri individu masing-masing kepribadian.

Menurut Edy Sutrisno. (2011: 80) dalam pembahasan mengenai permasalahan kinerja pegawai maka tidak terlepas dari berbagai macam faktor yang menyertainya, yaitu:

- a. Faktor Kemampuan,

Secar psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan reality (*knowladge + skill*). Artinya pegawai yng memiliki IQ ditas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatan dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebihmudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai-pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja, motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja)

g. Indikator Kinerja Pegawai

Indikator kinerja dipakai untuk aktivitas yang hanya dapat ditetapkan secara lebih kualitalitatif atau dasar perilaku yang dapat diamati. Indiktor kinerja menganjurkan sudut prospektif dari para retrospektif.

Menurut Wirawan (2009: 80) menjelaskan pengembangan dimensi dan indikator instrumen evaluasi kinerja yaitu:

a. Dimensi hasil kerja yang terdiri dari tiga indikator yaitu:

1. Kuantitas hasil kerja
2. Kualitas hasil kerja
3. Efisiensi dalam melaksnakan tugas.

b. Perilaku kerja yang terdiri dari tiga indikator yaitu :

1. Disiplin kerja
2. Inisiatif

3. Ketelitian

c. Sifat pribadi yang terdiri dari tiga indikator yaitu :

1. Kepemimpinan
2. Kejujuran
3. Kreativitas

Wiliam dalam Sedarmayanti. (2009: 52) menyatakan bahwa beberapa organisasi untuk mengetahui tingkat kinerja yang tidak baik adalah dengan menilai beberapa faktor berikut:

1. Faktor organisasi
 - a. Keterlambatan
 - b. Kehadiran
 - c. Pelatihan
 - d. Penurunan Produktivitas
 - e. Perombakan Jadwal
 - f. Peningkatan Tanggung jawab
 - g. Kekeliruan dan Ketidak efisienan
2. Faktor Individu
 1. Pengaruh karier
 2. Pengaruh kemampuan
 3. Pengaruh keluarga
 4. Pengaruh social
 5. Pengaruh psikologi
3. Faktor Sosial

1. Ketidakpuasan klien
2. Hubungan masyarakat
3. Kredibilitas dan abilitas sistem untuk memberikan pelayanan efektif
4. Kekurangan dalam kualitas pelayanan pendidikan
5. Hasil gagal diperoleh sesuai standar prosedur.

Menurut Wibowo (2001: 75) Ada tiga faktor yang menyebabkan seorang karyawan mempunyai kinerja rendah atau kurang memuaskan, yaitu:

1. Kurang mampu. Kinerja karyawan rendah dapat disebabkan oleh kekurangmampuan yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan.
2. Kurang usaha. Kinerja karyawan kurang memuaskan juga bisa disebabkan oleh kurangnya usaha dari karyawan yang bersangkutan. Sebetulnya karyawan tersebut mampu, tetapi kurang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
3. Kondisi yang kurang menguntungkan. Pada situasi dan kondisi yang kurang menguntungkan, dapat saja kinerja karyawan menjadi tidak memuaskan, misalnya terlalu banyak pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu yang terbatas.

B. Penelitian Terdahulu

Sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini, sangat penting untuk mengetahui hasil yang di lakukan oleh penelitian terdahulu, Penelitian terdahulu yang kaitannya dengan Kinerja Pegawai dalam melakukan

sebuah penelitian. Dan sebagai pembanding penelitian di atas, penelitian ini dilampirkan.

- a. Pradana.2012.dalam jurnal Skripsi Manajemen yang berjudul “Analisis Perbandingan Kinerja Antara Pegawai Tetap dan pegawai Alih Daya (*outsourcing*) pada Bagian produksi, PT. Petrokimia kayaku, Gresik”. Skripsi Manajemen.

Hasil analisis pada penelitian ini,

(1) Kinerja pegawai tetap meliputi kualitas kerja, efektivitas kerja, kemampuan, inisiatif dan komunikasi secara rata-rata tergolong Baik.

Pegawai tetap yang memiliki tingkat kinerja Sangat Baik lebih banyak dibandingkan pegawai tetap yang memiliki tingkat kinerja Cukup.

(2) Kinerja pegawai alih daya meliputi kualitas kerja, efektivitas kerja, kemampuan, inisiatif dan komunikasi secara rata-rata juga tergolong

Baik. Pegawai alih daya yang memiliki tingkat kinerja Cukup lebih banyak dibandingkan pegawai alih daya yang memiliki tingkat kinerja

Sangat Baik. Pada kelompok pegawai alih daya juga masih terdapat pegawai dengan kinerja yang tergolong Buruk, meskipun jumlahnya

sangat sedikit.

(3) Secara keseluruhan kinerja pegawai tetap lebih baik daripada

kinerja pegawai alih daya. Jumlah Pegawai Tetap yang memiliki kriteria kinerja Sangat Baik dan Baik lebih banyak daripada jumlah

pegawai alih daya. Sebaliknya jumlah pegawai alih daya yang memiliki kriteria kinerja Cukup lebih banyak daripada jumlah

pegawai tetap. Selain itu tidak ada pegawai tetap yang tergolong dalam kinerja Buruk dan ada 2 orang pegawai alih daya yang tergolong dalam kinerja Buruk.

- b. Pandansari. 2010. Dalam jurnal Skripsi Manajemen. Dengan judul “ analisis perbandingan kinerja perusahaan sebelum dan sesudah mengadakan *Employee Stock Ownership Progrm* (ESOP) dengan perusahaan yang tidak mengadakan ESOP”.

Penelitian ini menguji dampak dari pengadopsian dari *Employee Stock OwnershipProgram* (ESOP), dengan membandingkan kinerja perusahaan antara sebelum dan sesudah perusahaan mengadopsi ESOP serta membandingkan perusahaan yang mengadopsi ESOP dan tidak mengadopsi.

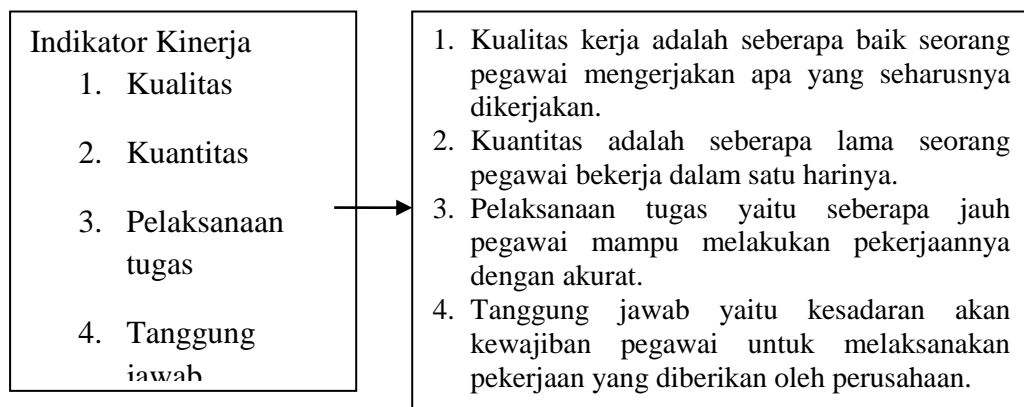
Tujuannya adalah untuk mengetahui perbedaan kinerja perusahaan sebelum dan sesudah mengadopsi ESOP serta mengetahui perbedaan perusahaan yang mengadopsi dan yang tidak mengadopsi ESOP, sehingga hipotesis penelitian ini adalah 1) terdapat perbedaan yang signifikan pada kinerja perusahaan sebelum dan sesudah perusahaan mengadopsi ESOP, 2) terdapat perbedaan yang signifikan pada kinerja keuangan antara perusahaan yang mengadopsi ESOP dan yang tidak mengadopsi ESOP.

Hubungan antara penelitian ini dengan penelitian terdahulu ini yaitu sama-sama membahas mengenai perbandingan variabel kinerja antara dua item yang berbeda untuk diketahui hasilnya.

C. Kerangka Konseptual

Berikut ini dikemukakan pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini untuk memahami kinerja pegawai pada organisasi pemerintahan di Kantor Camat Tambusaidan Kantor Camat Rambah khususnya tentang Perbandingan Kinerja Pegawai Dua Kantor Camat di Rokan Hulu.

Untuk kepentingan penelitian ini, kinerja karyawan dipandang sebagai hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi. Ukuran-ukuran kinerja karyawan ini meliputi kualitas kerja dan kuantitas kerja. Kinerja karyawan selain di pengaruhi oleh gaya kepemimpinan, lingkungan organisasi, juga karakteristik sesama pegawai. Kinerja pegawai akan berpengaruh terhadap kinerja organisasi pelayanan Kantor Camat terhadap masyarakat. Dari uraian singkat tersebut maka penulis menjabarkan kerangka pikir yang akan dijadikan sebagai berikut:



Anwar Mangkunegara (2009: 67)

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan suatu ide untuk mencari fakta yang harus dikumpulkan. Hipotesis adalah suatu pernyataan sementara atau dugaan yang paling memungkinkan yang masih harus dicari kebenarannya. Hubungan antar variabel dalam penelitian ini memiliki hipotesis sebagai berikut:

H0 : Adanya Perbedaan Kinerja Pegawai Kantor Camat Tambusai dengan Kinerja Pegawai Kantor Camat Rambah..

H1 : Tidak adanya Perbedaan Kinerja Pegawai Kantor Camat Tambusai dengan Kinerja Pegawai Kantor Camat Rambah.

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

A. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif (metode survey). Metode survey adalah suatu metode dengan cara mengambil contoh data dari

suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok.

B. Waktu Penelitian

Waktu yang digunakan dalam penelitian ini adalah dari bulan Maret sampai bulan Juli 2016 hingga selesainya proses skripsi. Penelitian ini dilaksanakan dengan mengumpulkan data, wawancara, observasi dan melaporkannya kedalam sebuah bentuk hasil penelitian berupa laporan Proposal.

C. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Sugiyono(2008:115) mengemukakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dalam hal ini populasi penelitian adalah seluruh pegawai yang berada di Kantor Camat Tambusai yaitu berjumlah 29 pegawai dan di Kantor Camat Rambah berjumlah 22 pegawai, dengan jumlah seluruh populasi adalah 51 pegawai. Sehingga seluruhnya dijadikan responden dan teknik pengambilan sampelnya yaitu secara metode sensus yaitu seluruh populasi dijadikan sampel.

c. Sampel

Sugiyono (2009) mengemukakan bahwa “Teknik Sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel”. Mengingat populasi yang dijadikan objek penelitian sebanyak 51 orang, maka teknik sampling yang diambil adalah sampling jenuh atau sensus.

Pengertian dari sampling jenuh atau sensus adalah menurut Sugiyono (2008: 122) adalah Sampling Jenuh atau Sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Berdasarkan dari penelitian tersebut, maka dapat diketahui bahwa sampling jenuh atau sensus teknik penentuan sampel dengan menggunakan semua anggota populasi, dengan demikian sampel yang digunakan pada penelitian ini sama dengan jumlah populasi yaitu sebanyak 51 sampel.

D. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan Sumber Data terbagi menjadi 2 (dua) yaitu:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh dan realita apa yang terjadi di lapangan secara objektif melalui wawancara, observasi dan penyebaran kuisisioner.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang sudah jadi atau data yang sudah ada sebagai hasil penelitian orang lain, namun perlu dianalisa kembali sebagai pelengkap terhadap data primer atau objek yang diteliti. Data ini bisa diperoleh melalui dokumen-dokumen, buku-buku, laporan-laporan atau tulisan ilmiah lainnya.

E. Teknik Pengumpuln Data.

Proses pengambilan data yang dilakukan dalam penelitian ini memalau beberapa tahapan dalam penelitian menurut Sugiyono (2008: 63) yaitu antara lain:

1. Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung pada obyek yang diteliti sehingga diperoleh gambaran yang jelas mengenai masalah yang dihadapi.
2. Wawancara adalah metode untuk mendapatkan data dengan cara melakukan tanya jawab secara langsung dengan pihak-pihak yang bersangkutan guna mendapatkan data dan keterangan yang menunjang analisis dalam penelitian.
3. Kuesioner adalah pengumpulan data dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian.

F. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan unsur-unsur yang memberikan bagaimana cara mengukur suatu variabel sehingga dengan pengukuran tersebut dapat diketahui indikator-indikator apa saja sebagai pendukung untuk dianalisa dari variabel tersebut dalam penelitian ini. Seperti dalam kerangka pemikiran dan hipotesis yang telah dikemukakan dan terungkap di dalam tujuan penelitian, maka variabel dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut.

Tabel 3.1
Indikator pengukuran kinerja

Definisi Variabel	Indikator	Skala pengukuran
-------------------	-----------	------------------

<p>Kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya untuk mencapai tujuan dari organisasi.</p> <p>Menurut Anwar Mangkunegara (2009: 67)</p>	<p>a. Kualitas</p> <p>b. Kuantitas</p> <p>c. Pelaksanaan tugas</p> <p>d. Tanggung jawab</p>	<p>Likert</p>
--	---	---------------

Sumber Data: Anwar Mangkunegara. 2009

Untuk mengarahkan pengumpulan data yang bersifat kuantitatif, dalam penelitian dirumuskan sejumlah definisi operasional berikut ini. Kinerja pegawai diukur dengan menggunakan indikator yang berdasarkan penilaian pegawai yang bersangkutan yang terdiri dari :

- a. Ketepatan hasil kerja karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan pekerjaannya.
- b. Ketelitian hasil kerja karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan pekerjaannya.
- c. Kerapihan hasil kerja karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan pekerjaannya.
- d. Keberhasilan kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya.
- e. Jumlah atau beban kerja karyawan yang dapat terselesaikan.
- f. Ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan tugasnya.

G. Instrument Penelitian

Pada penelitian kuantitatif ini peneliti akan menggunakan instrument untuk mengumpulkan data. Dengan demikian jumlah instrumen yang akan digunakan untuk penelitian akan tergantung pada jumlah variabel yang diteliti. Karena instrumen penelitian ini akan digunakan untuk melakukan pengukuran dengan tujuan menghasilkan data kuantitatif yang akurat, maka setiap item pertanyaan harus mempunyai skala.

Dalam penelitian ini untuk mengukur perbandingan kinerja pegawai kantor Camat Tambusai dengan kantor Camat Rambah peneliti menggunakan Skala Likert yaitu digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Jawaban untuk setiap item instrument yang menggunakan Skala Likert mempunyai gradasi dari yang sangat Positif sampai yang sangat Negatif yang dapat berupa kata-kata seperti berikut:

Tabel 3.2
Keterangan Skor Jawaban Skala Likert.

NO	Pilihan Jawaban	Skor Jawaban
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Ragu-Ragu	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

H. Teknik Analisis Data

Dalam menganalisis permasalahan yang akan dibahas penulis menggunakan teknik analisis sebagai berikut yaitu analisis deskriptif kuantitatif.

Analisis ini bertujuan untuk mendeskripsikan sekilas hasil responden penelitian, nilai rata-rata (mean) masing-masing item pertanyaan dan total item. Disamping itu analisis ini digunakan untuk mengetahui pencapaian responden terhadap penyebaran jawaban responden atas item pertanyaan yang digunakan. Dengan demikian akan tergambar persentase dan kegiatan pencapaian responden tersebut.

Untuk mengetahui tingkat pencapaian responden (TCR) dan kriteria hubungan, digunakan formulasi rumus yang di kembangkan Sugiyono (2010: 74) yaitu sebagai berikut.

$$TCR = \frac{\text{Skor rata - rata}}{\text{SkorMaksimum}} \times 100\%$$

Tabel 3.3
Klasifikasi Tingkat Capaian / Kesesuaian Responden.

Tingkat Capaian Responden (%)	Kriteria
100-81	Sangat Baik
80-61	Baik
60-41	Cukup Baik
40-21	Kurang Baik
20-0	Sangat Tidak Baik

Sumber Data: Sugiyono (2004: 137)