

# **Analisis Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Negara Regional XII Pekanbaru**

**ASI TRISNA**

Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fisip Universitas Riau

Kampus bina widya km. 12,5 simpang baru panam, pekanbaru 28293, telp/fax (0761) 63277

*Abstract: Employee Performance is the result of the quality and quantity of work achieved by one employee in carrying out their duties in accordance with the responsibilities assigned to him. Employee performance is very important, because a good performance will lead an organization or agency to a predetermined destination. Organizational plan will be achieved by either an organization or agency having employees who have the ability to perform the duties assigned to it and have a high motivation. So it will achieve its intended purpose.*

*Theoretical concepts used in this research is translated TR Mitchell. The indicators used in this study are: Ability Personnel and Employee Work Motivation. The population in this study were all employees of Regional XII BKN Pekanbaru. This study used the Likert technique, the data is processed using the next table were analyzed descriptively.*

*From the results of research on the performance of employees in the State Personnel Board Regional Office XII Pekanbaru, evident from the results of the responses is quite good because employees have the ability to perform a given task and the motivation provided by the leadership.*

***Keywords: Governance Capability, Work Motivation and Employee Performance***

Era globalisasi ini menjalani organisasi pemerintah merupakan suatu tantangan. Tantangan terbesar organisasi pemerintahan adalah bagaimana melaksanakan keberhasilan pembangunan dengan tetap menerapkan komitmen yang tinggi berupa penerapan nilai luhur peradaban bangsa dan prinsip *good governance* dalam mewujudkan cita-cita bangsa dan negara sebagaimana diamanatkan dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945. Untuk mewujudkan hal tersebut dibutuhkan sumber daya manusia untuk menjadi penunjang utamanya.

Organisasi adalah kumpulan orang yang memiliki kompetensi yang berbeda-beda yang saling tergantung satu dengan yang lainnya, yang berusaha untuk mewujudkan kepentingan bersama. Tujuan dibentuknya suatu organisasi adalah untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan organisasi publik maupun organisasi yang berorientasi pada bisnis. Hal ini dapat dicapai dengan memperhatikan SDM dari setiap organisasi tersebut, karena suatu organisasi sangat tergantung pada keberadaannya dan kinerja pegawai di dalam organisasi tersebut.

Organisasi atau instansi sebagai penyelenggara pemerintah harus menaruh perhatian yang lebih serius terhadap peran sumber daya manusianya (pegawai) sebagai salah satu pilar utama untuk mewujudkan *good governance*. Usaha tersebut dapat diciptakan dari peran sumber daya manusia.

Organisasi sesungguhnya hanya mengharapkan prestasi atau kinerja terbaik dari para pegawainya. Namun kinerja itu tidak akan optimal penuh muncul dari pegawai dan bermanfaat bagi organisasi. Namun tanpa adanya laporan kondisi kinerja pegawai, pihak organisasi tidak cukup mampu membuat keputusan yang jernih mengenai pegawai mana yang cukup mampu membuat keputusan yang jernih mengenai pegawai mana yang patut diberi penghargaan dan pegawai mana pula yang harus menerima hukuman selaras dengan pencapaian tinggi rendahnya kinerja pegawai.

Di dalam suatu organisasi terdapat hubungan antara kinerja perorangan (*individual Performance*) dengan kinerja organisasi (*Organization Performance*). Suatu organisasi pemerintah maupun swasta besar maupun kecil dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan harus melalui kegiatan-kegiatan yang digerakkan oleh orang atau sekelompok orang yang aktif berperan sebagai pelaku, dengan kata lain tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena adanya upaya yang dilakukan oleh orang dalam organisasi tersebut.

Kinerja organisasi akan sangat ditentukan oleh unsur pegawainya karena itu dalam mengukur kinerja suatu organisasi sebaiknya diukur dalam tampilan kerja dari pegawainya. Pada dewasa ini manusia sebagai tenaga kerja merupakan inti atau menjadi asset setiap organisasi. Manusiayang akan menentukan peranan sumber daya lainnya yang diikutsertakan dalam setiap proses yang ada dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia menjadi pelaku utama yang menggerakkan tata laksana sebuah institusi, maupun negara. Pemerintahan yang berjalan saat ini juga diisi oleh sumber daya manusia yang tentunya adalah orang-orang yang terpilih. Keberhasilan organisasi publik dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang tersedia.

Keberadaan sumber daya manusia sangat penting sebagai unsur filosofi, yang dapat dipergunakan untuk mendukung kegiatan dalam upaya mengatasi permasalahan. Dari sumber daya yang tersedia dalam organisasi, sumber daya manusia memegang peranan yang sentral dan paling menguntungkan. Dalam hal ini, sumber daya manusia menempati kedudukan yang lebih tinggi dan merupakan faktor yang sangat menentukan untuk tingkat keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi.

Sumber daya manusia yang penting bagi organisasi adalah manusia yang berkedudukan sebagai pegawai. Jelaslah bahwa dalam setiap organisasi peranan sumber daya manusia

sangatlah penting. Pegawai merupakan instrumen pemerintah untuk mewujudkan pelayanan publik yang efisien, efektif, berkeadilan, transparan dan akuntabel. Tanpa sumber daya manusia, pengolahan, penggunaan dan pemamfaatan sumber-sumber lainnya akan menjadi tidak efektif, efisien dan produktif. Dengan demikian tujuan organisasi yang telah ditentukan sebelumnya akan sulit terwujud.

Kinerja organisasi sebagian besar tergantung pada kemauan pegawai untuk menghasilkan sesuatu semakin baik dari waktu ke waktu. Kinerja pegawai adalah sejauh mana pegawai tersebut dapat melaksanakan tugas dengan baik dalam arti kata pelaksanaan tersebut sesuai dengan rencana, sehingga diperoleh hasil yang memuaskan agar tercapainya kinerja pegawai yang baik. Peningkatan kinerja pegawai menjadi titik sentral dari peningkatan persaingan, tidak terkecuali sumber daya manusia pada suatu organisasi. Maka pegawai dituntut untuk memiliki SDM yang berkualitas yang mampu melaksanakan tugas sebagai aparatur sesuai dengan tugas yang dibebankan. Oleh karena itu, agar mempunyai kinerja yang baik seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan serta mengetahui pekerjaannya.

Badan Kepegawaian Negara merupakan lembaga Negara yang bertugas menjalankan roda pemerintahan. Dalam menjalankan roda organisasi Badan Kepegawaian Negara Regional XII mempunyai tugas melaksanakan tugas pemerintahan di bidang manajemen kepegawaian Negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan dalam melaksanakan tugasnya.

Banyaknya tugas dan fungsi BKN seharusnya juga diimbangi dengan pengembangan sumber daya manusianya melalui pendidikan dan pelatihan guna melancarkan segala aktivitas dan meningkatkan kemampuan pegawai dan motivasi kerja pegawai agar meningkatnya kinerja pegawai sehingga tercapainya target BKN Regional XII itu sendiri.

Pengembangan sumber daya manusia serta peningkatan kinerja berbanding lurus dengan tingkat pendidikan pegawai, jumlah pegawai dalam suatu organisasi tentunya akan mempengaruhi maksimalnya suatu pencapaian tujuan serta visi dan misi yang telah ditentukan sebelumnya.

Hakekatnya, manusia bekerja mempunyai tujuan untuk dapat memenuhi segala kebutuhan hidupnya. Namun itu bukan berarti bahwa mereka bekerja semata-mata hanya untuk mendapatkan uang, sebab kebutuhan manusia itu tidak hanya terbatas pada kebutuhan fisik dan biologis saja, dan semua kebutuhan ini perlu dipenuhi. Terpenuhinya semua kebutuhan pekerja maka akan dapat memacu semangat kerja pegawai. Dengan terpacunya semangat kerja pegawai, hal ini akan memotivasi pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai tersebut, serta tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

## **METODE**

Metode penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif analisis, dengan pendekatan kuantitatif.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Namun untuk membantu dalam analisis data, tulisan ini menggunakan metode kuantitatif dan kualitatif. Data yang bersifat kualitatif akan disesuaikan melalui kualifikasi data, yaitu data kualitatif diubah menjadi kuantitatif dengan menggunakan skala. Skala yang digunakan ada tiga, yaitu baik, kurang baik dan tidak baik.

Data kuantitatif diperoleh dari angket yang diedarkan, sedangkan data kualitatif diperoleh melalui wawancara yang berasal dari angket yang dibuat. Tujuan menggabungkan metode ini adalah untuk memberikan penjelasan terhadap konsep atau variabel yang disimpulkan. Penelitian ini dilakukan pada kantor Badan Kepegawaian Negara Regional XII (pekanbaru) yang terletak di jalan Hang Tuah Ujung no. 148 Pekanbaru. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada pada kantor Badan Kepegawaian Negara Regional XII Kota Pekanbaru yang ada pada setiap bagian. Mengingat jumlah populasi yang relatif sedikit, maka peneliti menjadikan seluruh populasi sebagai sampel penelitian, dan dalam hal ini peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus. Data Primer adalah data yang diambil langsung dari hasil pengamatan dan responden penelitian, yang meliputi: Kemampuan pegawai dan Motivasi Pegawai selama jam kerja. Data Sekunder adalah data yang diperoleh dari tempat penelitian yang sudah berupa arsip atau dokumen. Untuk menghimpun data yang diperlukan maka digunakan teknik pengumpulan data. Penelitian Lapangan yaitu mengadakan data penghimpun data dilapangan dengan menggunakan alat pengumpulan. Observasi Tidak Langsung yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung terhadap objek yang diteliti tetapi peneliti tidak terlibat langsung dalam proses kerja didalamnya. Interview (wawancara) yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan tanya jawab secara langsung dengan pegawai yang menjadi sampel penelitian. Angket yaitu mengajukan daftar pertanyaan tertulis yang dilengkapi dengan alternatif-alternatif jawaban pada pihak-pihak yang terkait dalam penelitian. Penelitian Kepustakaan yaitu studi ini dilakukan untuk memperoleh data sekunder yang berguna dalam merumuskan teori dan landasan bagi penganalisaan data primer serta untuk menelaah data melalui literature yang tersedia yang berhubungan objek dan masalah penelitian serta mengadakan study terhadap sejumlah literature yang ada kaitannya dengan judul penelitian. Analisis data yang dilakukan dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan tentang hasil penelitian yang berhubungan dengan kinerja, maka setelah semua data terkumpul dari responden penelitian, maka selanjutnya data diklasifikasikan berdasarkan jeniskan, kemudian data diolah kedalam tabel dan bagan yang kemudian diuraikan dan diberi penjelasan dan pembahasannya serta mudah dipahami untuk mencari makna yang lebih luas sehingga dapat ditarik menjadi sebuah kesimpulan.

## HASIL

Sumber daya manusia menjadi pelaku utama yang menggerakkan tata laksana sebuah institusi, maupun negara. Pemerintahan yang berjalan saat ini juga diisi oleh sumber daya manusia yang tentunya adalah orang-orang yang terpilih. Dengan kata lain, mereka yang dapat duduk menjalankan tugas negara itu adalah orang yang memiliki kapabilitas lebih dari pada yang lain. Dalam hal ini pegawai merupakan sumber daya manusia yang menjadi pelaku utama dalam penggerak suatu institusi pemerintah. Untuk mencapai tujuan yang diharapkan tentunya diperlukan kinerja yang baik dari pegawai tersebut.

Kinerja merupakan suatu gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, visi serta organisasi. Pada dasarnya pengertian kinerja berkaitan dengan tanggung jawab individu atau organisasi dalam menjalankan apa yang menjadi wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja yaitu suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika.

Berdasarkan pendapat TR Mitchel, bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja dapat dirumuskan sebagai berikut:

Performance (kinerja) = Ability (kemampuan) x Motivation (motivasi)

Berdasarkan formula diatas, dapat dilihat bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan dan motivasi.

### 1. Kemampuan Pegawai

Kemampuan: Mampu berarti kuasa (bisa, sanggup) melakukan sesuatu; dapat; berada; kaya; mempunyai harta berlebih. Kemampuan adalah sebuah penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang. Dapat disimpulkan bahwa Kemampuan adalah kapasitas kesanggupan atau kecakapan seorang individu dalam melakukan sesuatu hal atau beragam tugas dalam suatu pekerjaan tertentu.

Kemampuan pegawai sebagai sumber daya manusia dalam suatu organisasi sangat penting arti dan keberadaannya bagi peningkatan produktivitas kerja di lingkungan organisasinya. Secanggih-canggihnya sarana dan prasarana yang dimiliki oleh organisasi, tanpa ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas, dapat diperkirakan organisasi tersebut sulit untuk maju dan berkembang. Pengembangan sumber daya manusia pada hakekatnya adalah dalam rangka meningkatkan kemampuan sehingga dapat dicapai kinerja yang lebih tinggi. Dengan adanya kinerja yang tinggi, maka akan dengan mudah bagi organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Pada penelitian ini Kemampuan Pegawai dilihat berdasarkan indikator indikator sebagai berikut:

#### **A. Pendidikan dan pelatihan yang diterima pegawai**

Pendidikan diartikan sebagai proses pembelajaran bagi individu untuk mencapai pengetahuan dan pemahaman yang lebih tinggi mengenai objek-objek tertentu dan spesifik. Pengetahuan tersebut diperoleh secara formal yang berakibat individu mempunyai pola pikir dan perilaku sesuai dengan pendidikan yang telah diperolehnya.

Berdasarkan Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003, pasal 3 menyebutkan “Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab”.

Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki prestasi kerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya. Pelatihan mengajarkan pegawai baru atau pegawai sekarang berupa pelatihan dasar untuk menjalankan pekerjaan mereka.

Tujuan diadakannya pelatihan adalah untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara professional dengan dilandasi kepribadian dan etika pegawai sesuai dengan kebutuhan instansi. Menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan. Memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman dan pemberdayaan masyarakat. Menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan umum dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik.

Sasaran pelatihan adalah terwujudnya pegawai yang sesuai dengan persyaratan jabatan masing-masing.

Berdasarkan penjabaran diatas dapat diketahui pentingnya pendidikan dan pelatihan yang diterima pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya selama bekerja. Hal ini dapat dilihat dengan beberapa kriteria, yaitu: Latar belakang tingkat pendidikan sesuai dengan bidang pekerjaan dan Pelatihan bertujuan meningkatkan kemampuan. Tingkat pendidikan pegawai sangat berpengaruh terhadap kinerja, karna pegawai yang memiliki pendidikan yang lebih tinggi lebih mudah diarahkan dan memiliki kinerja yang lebih baik.

#### **B. Kemampuan yang dimiliki pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu**

Kemampuan merupakan kesanggupan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Kemampuan pegawai merupakan kesanggupan pegawai dalam mengaplikasikan tugas-tugas secara nyata untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Kemampuan pegawai dala menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan tidak terlepas dari tingkat pendidikan dan pelatihan yang diterima pegawai tersebut. Setiap pegawai hendaknya mengetahui tugas masing-masing karena setiap jabatan telah dijabarkan dalam SOP organisasi dan apa saja yang harus dilakukan. Sehingga pegawai tau apa yang harus didahulukan.

### **C. Kreatifitas dalam mencari solusi untuk mengatasi masalah**

Kreatifitas adalah proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan baru antara gagasan dan konsep baru atau hubungan baru antara gagasan dan konsep yang sudah ada. Didalam suatu organisasi seharusnya memiliki orang-orang yang kreatif dan bisa mengatasi masalah yang ada didalamnya, sehingga apabila ada masalah, orang-orang didalamnya bisa mengatasi hal tersebut. Maka memiliki kreatifitas dalam mencari solusi untuk mengatasi masalah yang muncul agar dapat menjalankan kinerja secara maksimal

## **2. Motivasi Pegawai**

Motivasi adalah faktor yang berperan sebagai motivator terhadap pegawai, yakni yang mampu memuaskan dan mendorong orang untuk bekerja baik. Motivasi seseorang dalam bekerja dapat menempatkan diri sendiri di lingkungan kerja mereka agar dapat meningkatkan sikap yang positif (pro) terhadap lingkungannya sehingga dapat menunjukkan motivasi yang tinggi dalam bekerja. Motivasi merupakan faktor psikologis yang menunjukkan minat individu terhadap pekerjaan, rasa puas dan ikut bertanggung jawab terhadap aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan.

### **A. Kesejahteraan pegawai**

Kesejahteraan pegawai sangat diperlukan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Apabila pegawai sudah menyadari bahwa dirinya sudah mendapatkan hal-hal yang meningkatkan gairahnya maka pegawai tersebut akan bekerja dengan giat dan kinerja pegawai tersebut akan meningkat.

### **B. Lingkungan kerja yang kondusif**

Lingkungan kerja yang baik akan menumbuhkan gairah kerja pegawai, sehingga tercipta kinerja yang tinggi. Sedangkan apabila lingkungan kerja yang tidak kondusif maka kinerja pegawai juga akan rendah. Lingkungan kerja yang kondusif dipengaruhi oleh Perasaan aman dalam melakukan pekerjaan, hubungan yang erat dengan semua pegawai, peraturan ditempat kerja yang membuat bekerja lebih baik dan perhatian yang diberikan pimpinan.

### **C. Promosi dan penghargaan (reward)**

Promosi atau dalam bahasa Inggris promotion berarti kemajuan, kenaikan pangkat atau peningkatan. Promosi mempunyai dua tujuan utama. Bagi organisasi, promosi merupakan suatu metode untuk menyesuaikan tenaga kerjanya dengan kebutuhan yang berubah. Sedangkan dipandang dari sudut pegawai, promosi merupakan suatu alat pembentukan moral yang sangat berguna. Apabila dilihat dari tujuan promosi diatas dapat diketahui bahwa sangat penting memberikan promosi kepada pegawai, hal ini akan sangat memotivasi pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai pada suatu instansi atau organisasi.

Penghargaan adalah sesuatu yang diberikan pada perorangan atau kelompok jika mereka melakukan suatu yang membanggakan di bidang tertentu. Dengan adanya penghargaan akan membuat seseorang lebih termotivasi untuk melakukan sesuatu yang lebih dari yang biasanya.

Penghargaan akan meningkatkan gairah pegawai dalam bekerja sehingga akan meningkatkan kinerja pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan.

Dalam memotivasi pegawai hal yang diperlukan adalah dengan memberikan penghargaan dan promosi, sehingga pegawai bergairah dan bersemangat dalam bekerja. Dengan demikian akan meningkatkan kinerja pegawai selama bekerja, dan akan dengan mudah tercapainya tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

### 3.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dikantor Badan Kepegawaian Negara Regional XII Kota Pekanbaru

Untuk mendapatkan sebuah kesimpulan dan hasil yang konkrit, maka konsep-konsep tersebut dioperasionalkan dan agar memperoleh gambaran yang diinginkan. **Rekapitulasi Tanggapan Responden**

Berikut ini adalah rekapitulasi tanggapan responden yang disajikan oleh penulis berdasarkan hasil olahan kuisioner dari enam kriteria yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Negara Regional XII Pekanbaru.

#### A. Rekapitulasi tanggapan Responden terhadap Kemampuan

Kemampuan adalah potensi yang dimiliki oleh seseorang berupa kecerdasan dan pengetahuan yang sudah ada sejak orang tersebut dilahirkan yang kemudian diasah melalui pendidikan baik itu formal, maupun jenjang non formal yang kemudian diaplikasikan dalam dunia kerja. Terdapat hal-hal mengindikasikan kemampuan seorang pegawai. Hal ini dapat dilihat pada pelaksanaan suatu pekerjaan. Untuk dapat melihat secara jelas hal tersebut dapat dilihat pada rekapitulasi data berikut ini:

**Tabel 3.7**

**Rekapitulasi tanggapan responden terhadap Kemampuan Pegawai**

No	Indikator	Alternatif Jawaban		
		B	KB	TB
1	Pendidikan dan pelatihan yang diterima pegawai	51%	17%	32%
2	Kemampuan yang dimiliki pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	46%	54%	
3	Kreatifitas dalam mencari solusi untuk mengatasi masalah kerja	23%	49%	28%
Persentase		38%	43%	18%

Sumber : Data Olahan (BKN Kanreg XII 2012)

Dari tabel 3.7 diatas dapat dilihat bahwa untuk Kemampuan Pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Negara Regional Kota Pekanbaru, dengan indikator Pendidikan dan pelatihan yang diterima pegawai tanggapan responden yang berada pada skala baik sebanyak 51%, untuk skala Kurang baik 17%, dan untuk skala tidak baik sebanyak 32%. Namun, hasil terbanyak berada pada skala “baik” yakni sebanyak 51% responden yang memberikan tanggapannya, artinya untuk subindikator Pendidikan dan pelatihan yang diterima pegawai sudah berada pada kategori baik.

Untuk indikator Kemampuan yang dimiliki pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, sebanyak 46% memberikan tanggapan baik dan 54% responden memberikan tanggapan kurang baik. Namun skor tertinggi berada pada skala kurang baik yaitu sebanyak 54%, berarti bahwa pegawai kurang mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Untuk indikator Kreatifitas dalam mencari solusi untuk mengatasi masalah kerja, sebanyak 23% responden memberikan tanggapan baik, 49% responden memberikan tanggapan kurang baik dan 28% responden memberikan tanggapan tidak baik. Skala tertinggi berada pada skala kurang baik, berarti pegawai kurang memiliki kreatifitas dalam mencari solusi untuk mengatasi masalah kerja.

Dari hasil rekapitulasi yang disajikan pada tabel diatas dapat dilihat bahwa ranking tertinggi berada pada skala kurang baik yaitu pada skala 43%.Hal ini menandakan bahwa pegawai BKN Regional XII memiliki kemampuan kurang baik.Pada tabel diatas dapat dilihat pada indikator pendidikan dan pelatihan berada pada skala tertinggi yaitu 51%.Hal ini secara tidak langsung mengindikasikan bahwa pendidikan dan pelatihan sangat diperlukan untuk meningkatkan kemampuan pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai selama bekerja.

## **B. Rekapitulasi tanggapan responden terhadap Motivasi**

Motivasi adalah dorongan untuk meningkatkan semangat dan gairah seseorang dalam melakukan sesuatu.Ada banyak faktor yang mempengaruhi seseorang untuk meningkatkan semangatnya dalam bekerja sehingga dapat tercapai hasil yang optimal.Berikut ini adalah rekapitulasi tanggapan responden terhadap Motivasi.

**Tabel 3.8**

### **Rekapitulasi tanggapan responden terhadap Motivasi**

No	Indikator	Alternatif Jawaban		
		B	KB	TB
1	Kesejahteraan Pegawai	33%	52%	15%
2	Lingkungan Kerja yang Kondusif	39%	28%	33%
3	Promosi dan Penghargaan	17%	83%	
Persentase		34%	50%	16%

Sumber : Data Olahan (BKN Kanreg XII 2012)

Berdasarkan tabel 3.8 diatas dapat dilihat bahwa untuk Motivasi Pegawai selama bekerja di Kantor Badan Kepegawaian Negara Regional Kota Pekanbaru, dengan indikator kesejahteraan pegawai, responden memberikan tanggapan baik sebanyak 33%, untuk tanggapan kurang baik sebanyak 52% dan ada 15% responden yang memberikan tanggapan tidak baik. Skala tertinggi berada pada skala kurang baik, berarti kesejahteraan pegawai kurang diperhatikan.

Untuk indikator lingkungan kerja yang kondusif, terdapat 39% tanggapan baik, ada 28% tanggapan kurang baik dan sebanyak 33% tanggapan tidak baik. Dalam hal ini berarti lingkungan kerja sudah mampu memotivasi pegawai dalam meningkatkan kinerja selama ini.

Sedangkan untuk indikator Promosi dan penghargaan, ada 17% responden yang memberikan tanggapan baik dan 83% responden yang memberikan tanggapan kurang baik. Dalam hal ini pegawai kurang mendapatkan promosi dan penghargaan selama bekerja.

Berdasarkan rekapitulasi tabel diatas diketahui bahwa ranking tertinggi untuk motivasi pegawai berada pada skala kurang baik, berarti dalam hal ini pegawai kurang mendapat motivasi dari instansi tempat bekerja. Dilihat dari tabel diatas bahwa yang sangat mempengaruhi dalam memotivasi pegawai adalah lingkungan kerja yang kondusif, hal ini dapat dilihat dari tanggapan yang diberikan responden sebanyak 39%.

### **1. Rekapitulasi tanggapan responden mengenai analisis kinerja pegawai pada kantor Badan Kepegawaian Negara Regional XII Pekanbaru**

Untuk mempermudah proses penarikan kesimpulan maka penulis menyajikan rekapitulasi tangga responden berdasarkan hasil dari semua rekapitulasi semua indikator kinerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Negara Regional XII Pekanbaru.

**Tabel 3.9**

#### **Rekapitulasi tanggapan responden mengenai kinerja pegawai pada kantor Badan Kepegawaian Negara Regional XII Pekanbaru**

<b>No</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>B</b>	<b>KB</b>	<b>TB</b>
1	Kemampuan	38%	43%	18%
2	Motivasi	34%	50%	16%
Total Persentase		36 %	47%	17 %

Sumber : Data Olahan (BKN Kanreg XII 2012)

Dari hasil rekapitulasi indikator-indikator tersebut dapat dilihat bahwa, tanggapan responden memiliki variasi. Untuk kemampuan pegawai, responden memberikan skala baik sebanyak 38%, ada 43% responden memberikan tanggapan Kurang baik dan 18% responden memberikan tanggapan tidak baik. Dari rekapitulasi diatas dapat dilihat bahwa kemampuan pegawai masih berada pada skala kurang baik.

Untuk motivasi pegawai, responden memberikan tanggapan sebanyak 36% untuk skala baik, ada 50% memberikan tanggapan kurang baik dan 16% responden memberikan tanggapan tidak baik. Dari data diatas dapat dilihat bahwa pegawai kurang mendapat motivasi dari instansi atau tempat pegawai bekerja.

Kesimpulan dari hasil rekapitulasi diatas bahwa kinerja pegawai kurang baik, hal tersebut dapat dilihat dari kemampuan pegawai dan motivasi yang diterima pegawai selama bekerja di Kantor Badan Kepegawaian Negara Regional XII, namun perlu dilakukan evaluasi guna kemajuan proses kinerja pegawai dimasa yang akan datang.

## **SIMPULAN**

Kinerja pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Negara Regional XII Pekanbaru, secara keseluruhan berjalan kurang baik hal ini dikarenakan kurangnya kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan, hal ini disebabkan kurang ada kesesuaian antara latar belakang pendidikan pegawai dengan bidang pekerjaan yang diterima oleh pegawai. Serta kurang adanya motivasi yang diberikan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Akibatnya kinerja pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Negara Regional XII Pekanbaru kurang maksimal sehingga akan mempengaruhi organisasi dalam pelaksanaan fungsinya dalam tugas-tugas pemerintahan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai selama melaksanakan tugasnya di Kantor Badan Kepegawaian Negara Regional XII Pekanbaru diukur melalui faktor Kemampuan dan Motivasi. Faktor kemampuan yaitu pendidikan dan pelatihan yang diterima pegawai, Kemampuan yang dimiliki pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan Kreatifitas dalam mencari solusi untuk mengatasi masalah. Faktor motivasi yaitu Kesejahteraan pegawai, Lingkungan kerja yang kondusif serta Promosi dan penghargaan.

Badan Kepegawaian Negara Regional XII Pekanbaru diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan meningkatkan kemampuan pegawai melalui pendidikan dan pelatihan yang dapat meningkatkan kreatifitas pegawai dalam melakukan pekerjaan. Serta Badan Kepegawaian Negara Regional XII Pekanbaru diharapkan dapat memberikan motivasi kepada pegawai berupa kesejahteraan serta penghargaan dan promosi sehingga pegawai lebih bersemangat dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan serta bisa lebih meningkatkan kinerjanya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akdon. 2009. *Strategi Management For Educational Management*. Bandung: Alfabeta.
- Darma, Surya. 2005. *Manajemen Kinerja: Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Hendry, Simamora. 2004. *Manajmen Sumber Daya Manuusia*. Jakarta: SPIE YKPN.
- Malthis, Robert L dan J.H Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Rafika Aditama.
- Pangabean, Mutiara S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pasolong, Harbani. 2008. *Teori administrasi Publik*. Bandung: Alafabeta.
- Prawirosentono, Suyadi. 2008. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Rasul. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik dan Bisnis*. Volume I, Nomor I, Pekanbaru September 2003.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajmen Sumber Daya Manuusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Jakarta: Raja Grafindi Persada.
- Robbins, Stephen P. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Ruky, Achmad S. 2004. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: Gramedia Pustaka utama.
- Saduwastiono. 2002. *Penyelenggaraan Pemerintah Daerah* . Jakarta: Bumi Aksara.
- Satoto, Sukamto. 2004. *Pengaturan Eksistensi dan Fungsi Badan Kepegawaian Negara*. Yogyakarta: Hanggar Kreator.
- Sedarmayanti. 2003. *Good Governance*. Bandung : Mandar Maju
- Siagian, Sondang P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono.2008. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosida. 2003. *Manajmen Sumber Daya Manuusia Konsep Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Jakarta: .
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wibisono, Dermawan. 2006. *Manajemen Kinerja: Konsep, Desain dan Teknik Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: Erlangga.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.