

ANALISIS KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PADA KANTOR DINAS KEHUTANAN DAN PERKEBUNAN KABUPATEN BENGKALIS

Penulis : Rizky Sadri Pratama / Ryvyajeh@rocketmail.com /
085278666226 Dan Drs. H. Zaili Rusli, / 0811759555

Abstract : Civil servant as the big power to improve the produktivitas of organization, the individual as worker at organization or advertasing a worker they have to do their job as good as possible to receive what we want to be. The civil servant mush have a good character in worker. But the fenomena that happen many of civil servant doesnt do their work kindly. Many of them still out side when the working time many of them doesnt have a responsibility to their work. And in this reset the researcher want to know how the analyzing of civil servant worker at forest and plantation officer Bengkalis regency. This research to know the factors effect of civil servant worker at forest and plantation officer Bengkalis useful to requirements research, the research use descriptif kualitatif and the location of this research is Bengkalis regency and rhe civil servant as the informan and in analyzing the data use civil servant worker as the teory and then with other information. From this research we can conclude the civil servant worker at forest and plantation officer Bengkalis doesnt good yet.

Kata Kunci : Analisis, Kinerja Pegawai, Dinas Kehutanan

Sasaran utama dibentuknya organisasi adalah untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan organisasi, baik organisasi publik maupun organisasi yang berorientasi pada bisnis. Hal ini dapat dicapai dengan memperhatikan SDM karena sangat tergantung pada keberadaannya dan kinerja setiap insan sebagai karyawan dalam organisasi tersebut, sebagai mana kita ketahui, bahwa suksesnya pelaksanaan fungsi-fungsi dan tercapainya tujuan adalah bukan hanya disebabkan karena ada uang, barang modal dan alat bantu lainnya, tetapi juga yang terutama motivasi dan disiplin kerja dari seluruh tenaga kerja karyawan organisasi atau perusahaan untuk berperan serta aktif dan produktif dalam proses kegiatan produksi.

Suatu organisasi memerlukan manusia sebagai sumber daya pendukung utama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia yang berkualitas akan turut memajukan organisasi sebagai suatu wadah peningkatan produktivitas kerja. Kedudukan strategis untuk meningkatkan produktivitas

organisasi adalah pegawai, yaitu individu-individu yang bekerja pada suatu organisasi atau perusahaan

Kinerja merupakan sejauh mana pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, dalam arti kata pelaksanaan tugas sesuai dengan rencana, sehingga diperoleh hasil yang memuaskan (tercapainya rencana sesuai dengan tugas yang telah ditetapkan). Untuk tercapainya kinerja pegawai dengan baik, maka pegawai dituntut memiliki SDM yang berkualitas, yang mampu melaksanakan tugas sesuai dengan beban dan tugas yang diberikan. Kinerja organisasi sebagian besar tergantung pada kemauan karyawan untuk menghasilkan sesuatu semakin baik dari waktu ke waktu oleh karena itu karyawan harus dirangsang dan diarahkan untuk melakukan apa yang diinginkan pimpinan dan dikoreksi bila ada yang menyimpang dari tujuan organisasi.

Motivasi bisa dipengaruhi oleh faktor yang ada dalam diri sendiri dan juga faktor diluar lingkungannya, sedangkan perilaku seseorang pada umumnya dimotivasi oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu, dimana setiap orang selalu mengharapkan hasil yang maksimal ketika memasuki suatu organisasi demi memenuhi kebutuhan dan harapannya akan dapat dipenuhi.

Masalah yang sering terjadi dalam organisasi adalah mengapa beberapa karyawan bekerja dengan baik dari pada karyawan yang lain, merupakan suatu pertanyaan yang terus menerus muncul dan selalu dihadapi oleh manajer, ini disebabkan karena masih adanya beberapa pegawai yang kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya dan kurang meningkatkan produktivitas kerjanya, sesuai konsekuensi dari hal tersebut, maka tugas seorang pemimpin menjadi semakin konflik karena disamping harus memperthankan suasana kerja yang kondusif juga harus mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan, serta berusaha agar bawahan mempunyai motivasi yang tinggi untuk menjalankan tugas yang diberikan kepadanya

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. Kinerja adalah tingkat pencapaian atas hasil pelaksanaan tugas tertentu

Untuk meningkatkan dan mencapai suatu hasil kerja yang baik kinerja seharusnya

1. Memahami tanggung jawabnya dalam bekerja, sehingga pegawai merasa bekerja dengan penuh tanggung jawab dan sungguh-sungguh dalam bekerja.

2. Memahami sasaran yang harus dicapai
3. Saling bekerja sama antara sesama pegawai
4. Dan adanya Motivasi yang besar dari atasan juga sangat berpengaruh dalam peningkatan kinerja pegawai .

Oleh karena itu 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 memiliki keinginan yang tinggi untuk menggerakkan serta mengetahui pekerjaannya. Dengan kata lain kinerja individu dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Kepuasan kinerja itu sendiri adalah perasaan individu oleh pekerjaannya. Perasaan ini berupa suatu hasil penelitian mengenai seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan mampu memuaskan kebutuhannya.

Adapun Tugas dan Fungsi Kantor Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kabupaten Bengkulu .

A. Tugas

Dinas Kehutanan dan perkebunan Kabupaten Bengkulu membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan Daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan di bidang perkebunan dan kehutanan.

B. fungsi

1. Merumuskan Kebijakan Teknis di bidang Perkebunan dan kehutanan
2. Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang perkebunan
3. Pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang perkebunan dan kehutanan
4. Pelaksanaan tugas lain yang di berikan oleh Bupati sesuai tugas dan fungsinya
5. Pelaksanaan di bidang perkebunan dan kehutanan sesuai dengan kewenangan yang telah di tetapkan oleh pemerintah serta kebijakan yang telah di tetapkan oleh kepala daerah
6. Pelaksanaan perumusan dan penyusunan rencana dan program pembangunan di bidang perkebunan dan kehutanan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku
7. Pemberian izin usaha dan pengawasan hasil hutan, pengawasan pemanfaatan hasil jasa lingkungan hutan, pemanfaatan pariwisata alam, pengawasan perkebunan, serta pengawasan industry primer perkebunan atas persetujuan kepala daerah

8. Penyelenggaraan inventarisasi dan pemetaan hutan, tata batas hutan, rekonstruksi dan penataan tata batas kawasan hutan produksi dan hutan lindung serta pengelolaan taman hutan raya
9. Pelaksanaan pengolahan rencana tebang hutan, pengaturan hutan rakyat dan hutan milik, serta pengelolaan hasil hutan dan non kayu.
10. Penyelenggaraan konservasi sumber daya alam hayati dan ekosistemnya yang meliputi perlindungan, pengawetan dan pemanfaatan secara lestari di bidang kehutanan.
11. Penyelenggaraan pengaman dan penanggulangan bencana pada kawasan hutan, penetapan kebijakan dalam mendukung pembangunan pengawasan dan pengendalian terhadap penjualan hasil hutan dan tata niaga hasil hutan
12. Pelaksanaan hasil hutan pembaharuan tradisional satwa liar yang tidak dilindungi pada areal baru, serta pelaksanaan penghijauan, konversasi tanah dan air.
13. Penyelenggaraan areal perkebunan yang meliputi penyusunan perwilayahan, desain, konservasi tanah dan air, rehabilitasi serta pemulihan bidang perkebunan
14. Penyelenggaraan produksi, pengolahan, pengendalian mutu hasil perkebunan termasuk pembenihan, pembibitan tanaman perkebunan
15. Penyelenggaraan dan pengawasan terhadap pemantauan lahan, kawasan dan areal perkebunan serta pengembangan lahan sesuai dengan tata ruang dan tata guna pembangunan perkebunan
16. Penyusunan rencana bidang perkebunan termasuk pelaksanaan riset dan teknologi
17. Pelaksanaan administrasi umum yang meliputi ke tatalaksanaan, keuangan, kepegawaian, peralatan dan kelengkapan Dinas
18. Pengelolaan Unit Pelaksana Teknis (UPTD)

Kantor Dinas Kehutanan dan Perkebunan mempunyai Rencana Strategi

(Renstra kementerian kehutanan)

Renstra Kementerian Kehutanan

Visi : Hutan lestari untuk kesejahteraan masyarakat berkeadilan

Misi :

- a. Memantapkan kepastian status kawasan hutan serta kualitas data dan informasi kehutanan
- b. Meningkatkan pengelolaan hutan produksi lestari (PHPL) untuk memperkuat kesejahteraan rakyat sekitar hutan dan keadilan berusaha
- c. Memantapkan penyelenggaraan perlindungan dan konversi sumberdaya alam
- d. memelihara dan meningkatkan fungsi dan daya dukung daerah aliran sungai (DAS) sehingga dapat meningkatkan optimalisasi fungsi ekologi, ekonomi dan social DAS.
- e. Meningkatkan ketersediaan pupuk teknologi dasar dan terapan serta kompetensi SDM dalam mendukung penyelenggaraan pengurusan hutan secara optimal.
- f. Memantapkan kelembagaan penyelenggaraan tata kelola kehutanan

Ada Pun Fenomena Yang Terjadi Pada Kantor Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kabupaten Bengkalis yaitu :

1. Masih Kurangnya tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan yang dibebankan kepada nya.
2. Kurangnya motivasi dari pemimpin terhadap bawahan/pegawai
3. Masih kurangnya Kerja sama antara para pegawai
4. Masih kurangnya kedisiplinan pegawai

Berdasarkan Fenomena yang terjadi diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Analisis Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kabupaten Bengkalis**”

Perumusan Masalah

Bertitik tolak dari latar belakang masalah yang telah penulis kemukakan oleh karena itu penulis ingin mengetahui masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kabupaten bengkalis

Tujuan

- a. Untuk Mengetahui Kinerja Pegawai yang bertugas Pada Kantor Dinas kehutanan Dan Perkebunan Kabupaten Bengkalis
- b. Untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada kantor Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Bengkalis

Konsep Teori

Pengertian Kinerja atau prestasi kerja yang diberi batasan Maiener dalam (As'ad, 2000 : 46) adalah sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Lebih Tegas Lagt Lawer and Poter menyatakan bahwa kinerja adalah "*succesfull role achievement*" yang diperoleh seseorang dari suatu perbuatannya.

Menurut Prawirasentono (1999:29) Kinerja seorang pegawai akan baik, jika pegawai mempunyai keahlian yang tinggi, kesediaan untuk bekerja, adanya imbalan/upah yang layak dan mempunyai harapan masa depan

Sedangkan Menurut Sanipar (dalam Srimulyono,2001 : 33) mengatakan bahwa kinerja atau prestasi kerja seorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seorang karyawan selama priode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut Hasibuan kinerja (2009:89) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, penggalaman dan kesungguhan waktu,

1. Kemampuan kerja
2. Kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas
3. Peran dan tingkat Motivasi seorang pekerja

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

Ada 5 dimensi yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai menurut, Anwar P. Mangkunegara yaitu :

1. Pengetahuan Tentang pekerjaan

Yaitu kemampuan tentang luasnya pengetahuan tentang luasnya pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya .

2. Kualitas kerja

Yaitu hasil kerja atau kualitas kerja yang dicapai pegawai dilihat dari segi mutu pekerjaannya .

3. Produktivitas

Yaitu. kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya untuk mencapai hasil yang dapat dipertanggung jawabkan

4. Kerjasama

Yaitu sikap yang ditunjukkan seorang pegawai dalam ketersediaan dalam hubungan kerja sama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

5. Tanggung jawab

Yaitu Kemampuan seorang pegawai untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

Metode Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Adapun lokasi penelitian ini dilaksanakan pada kantor Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Bengkalis. Pemilihan lokasi berdasarkan pertimbangan waktu dan biaya penelitian.

2. Informan Penelitian

Informan dalam penelitian ini adalah yang dianggap mengetahui dengan baik tentang Analisis Kinerja Pegawai Kantor Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kabupaten Bengkalis. yang dijadikan informan adalah Pegawai.

3. Jenis Dan Sumber Data

Sesuai dengan Tujuan penelitian yang telah ditentukan diatas, maka Data yang diperlukan antara lain:

a. Data Primer

Data yang diperoleh langsung dari responden diperoleh dengan hasil pengamatan penelitian yang berkaitan langsung dengan permasalahan yang dihadapi.

b. Data Sekunder

Data yang berasal dari Kantor Dinas Kehutanan yang bersangkutan yang berhubungan dengan penelitian ini seperti literatur-literatur lampiran data dari kantor dinas kehutanan dan perkebunan kabupaten Bengkalis.

4. Teknik Dan Pengumpulan Data

a. Wawancara/Interview

yaitu mengadakan tanya jawab secara langsung dengan pegawai, dan masyarakat yang terpilih menjadi sampel dalam penelitian ini.

b. Observasi

Peneliti mengadakan pengamatan langsung kelokasi Penelitian untuk memperoleh data yang berkaitan dengan permasalahan Penelitian ini, mengenai Analisis Kinerja Pegawai Pada kantor Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kabupaten Bengkalis

5. Analisis Data

Di dalam analisis data digunakan metode Deskriptif Kualitatif yaitu Mengambarkan teori dengan kondisi objektif yang ditemui di lapangan (Kantor Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Bengkalis) berupa pertanyaan-pertanyaan jawaban dari informan penelitian setelah di analisa ditarik kesimpulan yang merupakan hasil akhir dari penelitan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kinerja merupakan suatu aspek yang sangat dominan didalam setiap lingkungan instansi pemerintah, dikarenakan kinerja sangat diperlukan dalam mencapai suatu tujuan dan sdm yang berkualitas untuk mewujudkan program kinerja yang lebih baik dan profesional di dalam segala bidang sesuai jabatan yang telah di tetapkan

Menurut Mangkunegara dan Anwar Prabu, kinerja diartikan sebagai "Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu maka berdasarkan kesimpulan peneliti memberi kesimpulan kinerja adalah suatu pencapaian atau hasil kerja yang di lakukan seorang pegawai dalam mencapai tujuan yang di inginkan agar terciptanya kinerja yang berkualitas sehingga dapat memberikan hasil yang memuaskan dan tercapainya rencana sesuai dengan tugas yang telah di tetapkan. Untuk melihat kinerja pegawai pada kantor dinas kehutanan dan perkebunan kabupaten bengkalis dapat di ukur berdasarkan teori mangkunegara bahwa kinerja pegawai dapat di ukur dari, Pengetahuan, Kualitas kerja, produktivitas, kerja sama dan tanggung jawab.

1. Pengetahuan

Kemampuan tentang luasnya pengetahuan tentang dan keterampilan yang dimiliki oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya memang sangat perlu di mana dengan adanya pengetahuan yang luas tentang pekerjaan yang di bebaskan kepada pegawai akan lebih memudahkan kinerja dalam bekerja dan menghasilkan imput yang baik sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya .

2. Kualitas kerja

Hasil kerja atau kualitas kerja yang dicapai pegawai dilihat dari segi mutu pekerjaannya kualitas kerja dapat meningkatkan kualitas kerja, begitu juga dengan pegawai kantor dinas kehutanan dan perkebunan kabupaten bengkalis hendak nya menciptakan situasi kerja yang kondusif, produktifitas dan bertanggung jawab terhadap kerjayang telah di bebaskan agar menghasilkan kinerja dan kualitas kerja yang baik.

3. Produktivitas

Yaitu kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya mencapai hasil yang dapat dipertanggung jawabkan, jika pegawai bekerja dengan produktifitas tentu nya akan menghasilkan kinerja yang baik untuk kantor dinas kehutanan dan perkebunan kabupaten bengkalis amun sebaliknya jika pegawai bekerja dengan kurang produktivitas, kurang memahami tentang pekerjaannya, maka akan menghasilkan kinerja yang kurang baik pula.

4. Kerjasama

Yaitu sikap yang ditunjukkan seorang pegawai dalam ketersediaan dalam hubungan kerja sama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, di lihat dari pegawai selama peneliti meneliti terlihat ke kompakn yang terjadi antara sesama pegawai mereka saling bantu membantu terhadap pekerjaan yang telah di bebaskan kepada nya , indicator kerjasama ini merupakan indicator yang penting karena dengan adanya kerja sama yang baik tentu nya juga akan menimbulkan situasi kerja yang kondusif dan tentu nya akan menghasilkan kinerja yang baik pula.

5. Tanggung jawab

Yaitu Kemampuan seorang pegawai untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebaskan kepadanya sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Peneliti mengamati selama peneliti meneliti bahwasanya tanggung jawab yang di miliki oleh pegawai kurang , dalam arti kurangnya tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaannya faktor ini juga merupakan salah satu yang mempengaruhi kualitas kinerja pegawai pada kantor dinas kehutanan dan perkebunan kabupaten bengkalis.

Faktor-faktor yang memengaruhi kualitas kinerja pegawai pada kantor Dinas kehutanan dan perkebunan kabupaten bengkalis.

Dari hasil penelitian yang dilakukan terhadap kualitas kinerja pada pegawai kantor dinas kehutanan dan didukung juga dengan hasil wawancara dengan kepala dinas kehutanan kabupaten bengkalis.faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai kantor dinas kehutanan adalah :

1. Kurangnya pengetahuan

Pengetahuan adalah hal yang sangat penting dalam setiap pekerjaan,tanpa adanya pengetahuan yang tinggi kualitas/hasil dari sesuatu pekerjaan tidak akan maksimal, karena dengan adanya pengetahuan yang tinggi terhadap pekerjaan,maka akan menimbulkan suatu ide-ide yang baru yang menunjang penyelesaian kinerja dan tentunya akan menghasilkan suatu tujuan organisasi yang baik.menurut peneliti bahwa masih ada beberapa pegawai yang sepertinya kurang memiliki pengetahuan terhadap pekerjaannya itu disebabkan karena latar belakang pegawai tidak sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan setiap hari,dan menurut peneliti tidak harus semua pekerjaan itu sesuai dengan latar belakang tamatan kita, namun dengan adanya keinginan belajar dan berpengetahuan yang tinggi kita dapat mengetahui sesuatu yang sebelumnya tidak kita ketahui.

2. Kurangnya tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan faktor yang sangat penting sekali bagi setiap individu karena dengan adanya rasa tanggung jawab maka kita lebih berhati-hati lagi dengan melakukan sesuatu, begitu juga dengan pekerjaan jika adanya rasa tanggung jawab yang tinggi tentunya individu itu sendiri lebih serius lagi dalam bekerja, dan menurut peneliti selama meneliti dikantor dinas kehutanan ini masih terdapat pegawai yang kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.sering terlihat pegawai yang masuk kantor dan keluar kantor saat jam kerja dan ada juga beberapa pegawai yang tidak masuk kantor dengan alasan sakit dan izin.padahal dia sebenarnya tidak sakit,ini contoh tingkah laku pegawai seperti ini tentunya akan mempengaruhi kinerjanya,memang kantor dinas kehutanan ini berfungsi tidak hanya bekerja dikantor,akan tetapi sering juga kelapangan.namun menurut aturan setiap pagi para pegawai harus mengisi absen dikantor dahulu,meskipun jadwal kerja mereka hari itu kelapangan.tapi terkadang mereka tidak bertanggung jawab dengan pekerjaan yang telah diberikan.seharusnya selesaikan pekerjaan yang telah diberikan,baru diselesaikan tugas yang dilapangan.

3. Pengawasan dan motivasi

Peran seorang pemimpin sangat berperan sekali dalam kinerja pegawai, karena jika seorang pemimpin sering member pengawasan dan motivasi tentunya seorang pegawai akan selalu bersemangat dalam bekerja dan mematuhi aturan-aturan yang berlaku guna mencapai tujuan tertentu. Namun yang terjadi pada kantor dinas kehutanan dan perkebunan masih ada pegawai yang ditempatkan jabatannya tidak sesuai kemampuan dan pengetahuannya makanya banyak terjadi kinerja kurang baik, dan banyak tugas yang tidak selesai. Tetapi masih kurangnya pengawasan dan motivasi dari pemimpin, sehingga menyebabkan kurang bersemangatnya pegawai dalam bekerja dan kurang disiplin pegawai. Pemimpin seharusnya selalu mengontrol pegawai dan selalu beri motivasi agar pegawai tersebut bekerja dengan semangat, dan ditempatkan sesuai jabatan dan kemampuan pegawai tersebut. Hingga tercapai visi dan misi, tujuan yang diinginkan.

Kesimpulan dan Saran

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan tentang analisis kinerja pegawai pada kantor dinas kehutanan dan perkebunan kabupaten bengkalis maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan antara lain.

1. Dari indikator pengetahuan yaitu masih kurangnya pengetahuan pegawai tentang kinerjanya, sehingga menghasilkan kinerja yang kurang baik.
2. Kualitas kerja, dari indikator kualitas kerja untuk mencapai kinerja yang baik tentunya dengan menciptakan kualitas kerja yang baik pula namun ditemukan selama peneliti mengamati kinerja pegawai kantor dinas kehutanan dan perkebunan dinilai belum baik,
3. Produktifitas dari indikator produktifitas yaitu kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan masih terlihat belum baik dimana pegawai terlihat kurang tanggung jawab.
4. Kerjasama dari indikator kerjasama terlihat pegawai pada kantor dinas kehutanan ini baik dimana pegawai selalu bekerjasama dalam bekerja dengan tegas dan kompak, dari tingkah laku pegawai ini terlihat dapat disimpulkan tentang kerjasama pegawai yang baik.
5. Tanggung jawab dari indikator tanggung jawab yaitu kemampuan seorang pegawai untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan tanggung jawab pada pegawai kantor dinas kehutanan dan perkebunan dinilai belum baik, dimana masih adanya beberapa pegawai yang kurang tanggung jawab terhadap pekerjaannya, faktor ini juga menyebabkan kurang baiknya kinerja pegawai pada kantor dinas kehutanan kabupaten bengkalis.

Dari hasil penelitian yang dilakukan terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas kehutanan ini ditemukan beberapa faktor yang mempengaruhinya yaitu faktor kurangnya pengetahuan, kurangnya tanggung jawab, dan kurangnya pengawasan, motivasi dari pemimpin sehingga pegawai bekerja tidak baik dan tidak mematuhi peraturan yang berlaku pada kantor dinas kehutanan kabupaten bengkalis

B. Saran

Dari hasil penelitian dan pembahasan mengenai kualitas kinerja pegawai pada kantor dinas kehutanan dan perkebunan kabupaten bengkalis. Penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Meningkatkan sumberdaya dan meningkatkan kualitas kerja melalui pelatihan – pelatihan yang bisa membangun kinerja pegawai yang lebih baik menciptakan kemampuan pegawai yang lebih maksimal dan perilaku pegawai lebih menaati aturan sehingga menghasilkan kinerja yang baik.
2. Untuk dapat menghasilkan kinerja yang baik pada kantor dinas kehutanan kabupaten bengkalis, maka peran serta pengawasan dari seorang pimpinan juga merupakan hal yang sangat perlu untuk memotivasi pegawai agar lebih giat dan bertanggung jawab dalam bekerja sehingga tidak ada lagi pegawai yang berperilaku sewenang-wenang dan tentunya akan menciptakan sumber daya manusia yang produktif dan menghasilkan kinerja yang baik

Daftar Pustaka

- As,ad, (2000). “ *Manajemen Personalia* “ PT. Gramedia, Jakarta
- Prawisento, Suryadi, (1999). “ *Manajemen Sumber Daya Manusia : Kebijakan Kinerja Karyawan Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia*”. Yogyakarta : BPFE.
- Sianipar, MM, (2000). “ *Perencanaan Peningkatan Kinerja*”. LAN,
- Hasibuan, Malayu S.P. (2009). “*Manajemen Sumberdaya Manusia*”. Jakarta: Pt. Bumi Aksara
- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2005). “ *Evaluasi Kinerja SDM* “, Bandung: PT. Refika Aditama,