

**EVALUASI KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL
PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA
KABUPATEN SERANG**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat
Ujian Sarjana Strata-1 Pada Program Studi Ilmu Administrasi Negara



Disusun oleh :

**ADE KURNIAWAN
NIM 6661072821**

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS SULTAN AGENG TIRTAYASA
SERANG
2012**

PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ade Kurniawan

NIM : 6661072821

Tempat, Tgl Lahir : Serang, 21 Juli 1989

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **EVALUASI KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN SERANG** adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila dikemudian hari skripsi ini terbukti mengandung unsur plagiat, maka gelar kesarjanaan saya bisa dicabut.

Serang, Mei 2012

Ade Kurniawan

LEMBAR PERSETUJUAN

NAMA : ADE KURNIAWAN
NIM : 072821
JURUSAN : ADMINISTRASI NEGARA
JUDUL SKRIPSI : **EVALUASI KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL
KANTOR PADA KEMENTERIAN AGAMA
KABUPATEN SERANG**

Serang, April 2012
Skripsi ini telah disetujui untuk diujikan

Menyetujui,

Pembimbing I

Pembimbing II

Drs. Hasuri Waseh, S.E., M.Si
S.Sos., M.Si

NIP. 132 384 930
NIP.197204072008121002

Deden M. Haris,

Mengetahui,
Dekan Fakultas Sosial dan Ilmu Politik (FISIP)
Universitas Sultan Ageng Tirtayasa

Dr. Agus Sjafari, S.Sos, M.Si
NIP. 1971082005011002

PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS SULTAN AGENG TIRTAYASA

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : ADE KURNIAWAN
NIM : 6661072821
JUDUL SKRIPSI : EVALUASI KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN
SERANG

Telah diuji dihadapan Dewan Penguji Sidang Skripsi di Serang, tanggal
bulan..... tahun..... dan dinyatakan **LULUS/TIDAK LULUS**

Serang, Mei 2012

Ketua Penguji

(Maulana Yusuf, S.Ip., M.Si)
NIP. 197603192005011004

.....

Anggota

(Titi Stiawati, M.Si)
NIP. 197011252005012001

.....

Anggota

(Deden M. Haris, S.Sos., M.Si)
NIP. 197204072008121002

.....

Mengetahui,

Dekan FISIP UNTIRTA

Ketua Program Studi

(Dr. Agus Sjafari, S.Sos, M.Si)
NIP. 1971082005011002

(Rina Yulianti, S. IP., M.Si)
NIP. 197407052006042011

Alhamdulillah Robbil'alamin. . .

Dan sungguh kami akan menguji kalian, sehingga kami mengetahui siapa diantara kalian yang benar-benar berjuang dan bersabar, dan agar kami menyatakan (baik-buruknya) hal ihwalmu."

(Q. S. Muhammad : 31)

Karena Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila kamu telah selesai (dari satu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain, dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap.

(Q. S. Al Insiroh : 5 : 8)

Dengan rasa syukur kepada Allah SWT, Kupersembahkan :

Skripsi ini kupersembahkan kepada kedua orang tua tercinta seumur hidup (Abah dan Mama), kakaku yoni, adikku mutiara tersayang, saudara-saudaraku, seseorang yang terkasih, serta sahabat-sahabat terbaikku...

ABSTRAK

ADE KURNIAWAN, 6661072821. Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, Serang 2012 **"Evaluasi Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Serang"**.

Kata kunci : Evaluasi Kinerja Pegawai Negeri Sipil.

Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) Pegawai Negeri Sipil di instansi pemerintah merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan produktivitas kinerja suatu organisasi atau instansi pemerintah. Oleh karena itu, diperlukan sumber daya manusia yang mempunyai profesionalisme dan kompetensi tinggi karena hal ini akan dapat mendukung peningkatan kinerja Pegawai Negeri Sipil. Evaluasi kinerja adalah suatu metode dan proses penilaian dan pelaksanaan tugas seseorang atau sekelompok orang atau unit-unit kerja dalam satu perusahaan atau organisasi sesuai dengan standar kinerja atau tujuan yang ditetapkan lebih dahulu. Permasalahan yang diambil itu karena: 1) Masih kurangnya kualitas pelayanan terhadap masyarakat di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Serang, 2) Masih adanya Pegawai Negeri Sipil di Kankemenag Kabupaten Serang yang penempatannya tidak sesuai dengan latarbelakang pendidikannya, 3) Masih adanya infrastruktur sarana dan prasarana yang belum memadai di Kankemenag Kabupaten Serang. Permasalahan yang diambil dalam penelitian ini adalah bagaimana pelaksanaan evaluasi oleh pejabat terkait di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Serang terhadap kinerja pegawai negeri sipil yang bekerja di Kantor tersebut. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pelaksanaan Evaluasi oleh pejabat terkait di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Serang terhadap kinerja pegawai negeri sipil yang bekerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Serang. Dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil yang bekerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Serang dan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Untuk menganalisa data peneliti menggunakan uji hipotesis t-test satu sample. Sedangkan untuk teknik pengumpulan data peneliti menggunakan observasi, dokumentasi dan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan kinerja pegawai negeri sipil pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Serang baik karena sesuai dengan hasil perhitungan diperoleh angka $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ($6,64 \geq 0,195$) dan evaluasi kinerja pegawai negeri sipil pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Serang mencapai angka 70% dari angka 65% yang diharapkan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai negeri sipil pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Serang baik. Saran yang dapat dijadikan sebagai masukan dan bahan pertimbangan untuk Kantor Kementerian Agama Kabupaten Serang adalah: 1) Lebih meningkatkan produktifitas dari para pegawai negeri sipil, 2) memberikan sanksi yang tegas kepada para pegawai, 3) Lebih mengefektifkasikan sarana dan prasarana khususnya di Kantor. 4) Sesuaikan penempatan pekerjaan pegawai dengan latar belakang pendidikan pegawai tersebut. 5) Meningkatkan disiplin jam kerja pegawai.

ABSTRACT

ADE KURNIAWAN, 6661072821. *State Administration of Science Studies Program, Faculty of Social and Political Sciences, University of Sultan Ageng Tirtayasa, Serang 2012. "Performance Evaluation of Civil Service at Kantor Kementerian Agama Kabupaten Serang".*

Keywords: Performance Evaluation of Civil Service.

Quality of Human Resources (HR) of Civil Servants in government agencies is one factor to improve the productivity performance of an organization or government agency. Therefore, the necessary human resources that have a high professionalism and competence as this will be able to support the improvement of the performance of Civil Servants. Performance evaluation is a method and process of assessment and implementation of the tasks a person or group of individuals or work units within one company or organization in accordance with performance standards or goals set in advance. Problems that were taken because: 1) Still a lack of quality of service to the public at Kankemenag Kabupaten Serang, 2) Still a civil servant in Kankemenag Kabupaten Serang that their placement does not match to their education background, 3) Still the absence of infrastructure facilities and infrastructure that have not adequate at Kankemenag Kabupaten Serang.

The problems are taken in this research is how the evaluation taken by the relevant officials in the Kankemenag Kabupaten Serang on the performance of civil servants who working in that office. The purpose of this research was to determine the implementation of the evaluation by the relevant officials in the Kankemenag Kabupaten Serang on the performance of civil servants working in the Kankemenag Kabupaten Serang. This research using descriptive method with quantitative approach. The population in this research were all civil servants working in Kankemenag Kabupaten Serang and sampling technique using all of that population. To analyze the data the author used a test of hypothesis one sample t-test. As for the data collection the author used the observation, documentation and questionnaires techniques. The results showed the performance of civil servants at Kankemenag Kabupaten Serang correct as in accordance with the calculation results obtained figures $t_{counting} \geq t_{tabel}$ ($6.64 \geq 0.195$) and performance evaluation of civil servants at Kankemenag Kabupaten Serang reached 70% of the number 65 % is expected. This shows that the performance of civil servants at Kankemenag Kabupaten Serang is good. For the advice that can be used as input and consideration for Kankemenag Kabupaten Serang are: 1) Have to more increases the work productivity of civil servants, 2) Impose tough sanctions and punishment to employees, 3) Have to more streamline facilities and infrastructure, especially in the office. 4) Adjust the placement of employees work with the educational background of the employees. 5) Increase the hours worked by employees disciplined.

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah rabbil'alam, Puji dan syukur kepada Allah SWT atas segala rahmat, taufik dan hidayahnya, kepada keluarga, sahabat, serta tak lupa juga kita yang senantiasa selalu istiqomah dan ikhlas untuk menjadi umatnya. Dan atas berkat rahmat, karunia, dan ridho-Nya pula peneliti dapat menyelesaikan penelitian ini, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan Skripsi dengan judul **Evaluasi Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Serang.**

Hasil penelitian ini tentunya tak lepas dari bantuan banyak pihak yang selalu mendukung peneliti secara moril dan materil. Dalam penyusunan laporan penelitian ini saya mendapat bimbingan dari semua pihak, untuk itu dalam kesempatan ini saya mengucapkan terimakasih kepada :

1. Prof. Dr. Sholeh Hidayat, M.Pd. sebagai Rektor Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.
2. Dr. Agus Sjafari, M.Si. sebagai Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.
3. Kandung Sapto Nugroho, S.Sos., M.Si sebagai Pembantu Dekan I Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.

4. Mia Dwianna W, M. Ikom sebagai Pembantu Dekan II Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.
5. Gandung Ismanto, S.Sos., M.M sebagai Pembantu Dekan III Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.
6. Rina Yulianti, M.Si. sebagai Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Negara sekaligus Dosen pembimbing Akademik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.
7. Anis Fuad, S.Sos sebagai Sekretaris Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.
8. Maulana Yusuf, S.Ip., M.Si, sebagai Penguji I yang telah banyak membimbing dan mengarahkan proses pembuatan proposal skripsi ini sampai pada sidang Skripsi.
9. Titi Stiawati, M.Si, Penguji II yang telah banyak membimbing dan mengarahkan proses pembuatan proposal skripsi ini sampai pada sidang Skripsi.
10. Drs. Hasuri Waseh, S.E.,M.Si. sebagai Dosen Pembimbing I yang telah banyak membimbing dan mengarahkan proses pembuatan proposal skripsi ini sampai pada sidang Skripsi.
11. Deden M Haris, M.Si sebagai Dosen Pembimbing II yang telah banyak membimbing dan mengarahkan proses pembuatan proposal skripsi ini sampai pada sidang Skripsi.

12. Seluruh Dosen dan Staf Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sultan Ageng Tirtayasa yang membekali peneliti dengan ilmu pengetahuan selama perkuliahan..
13. Drs. H. Machdum Bachtiar, M.Pd sebagai Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Serang, yang telah memberikan izin penelitian dan bantuan kepada peneliti untuk mencari data sesuai dengan yang dibutuhkan peneliti.
14. Seluruh Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Serang yang telah banyak memberikan informasi yang dibutuhkan peneliti dalam proses penelitian.
15. Keluarga Tercinta, Abah, Mamah, Mbok Yeni, Neng Tiara, Mbok Lina, Om Imam, Te Santi dan saudara-saudara terdekat serta pendamping hati terima kasih telah memberikan support dan selalu mendo'akan saya.
16. Teman-teman terbangga, Sendi, Sumarni, Evan, Firman, Imat, Tompel, Qinoy, terima kasih atas segala bantuannya
17. Teman-teman seperjuangan terutama kelas G Administrasi Negara Non Reguler, terima kasih teman-teman telah membantu dalam penelitian ini, susah-senang semenjak awal berjumpa sampai saat ini tidak akan terlupakan disepanjang masa.

Penulis menyadari bahwa dalam penelitian ini tentu masih banyak kekurangan dan jauh dari kesempurnaan. Karena itu, dengan rendah hati penulis mengharapkan adanya kritik, saran dan kebaikan untuk penyempurnaan Skripsi ini.

Akhirnya peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih sangat jauh dari sempurna oleh karena itu peneliti mohon maaf jika terdapat kesalahan dalam penelitian ini dan peneliti juga mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi untuk perbaikan penelitian ini dan sebagai referensi untuk penelitian yang selanjutnya.

Serang, April 2012

Penulis

DAFTAR ISI

Halaman

LEMBAR PENGESAHAN	
LEMBAR PERSETUJUAN	
LEMBAR PERNYATAAN ORSINALITAS	
PERSEMBAHAN	
ABSTRAK	
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR	
TABEL.....	vii
DAFTAR	
GAMBAR.....	viii
DAFTAR DIAGRAM.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN.....	x
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	12
1.3. Pembatasan Masalah.....	12
1.4. Perumusan Masalah	13
1.5. Tujuan Penelitian	13
1.6. Kegunaan Penelitian.....	13

1.7.Sistematika Penulisan	14
---------------------------------	----

BAB II DESKRIPSI TEORI

2.1. Deskripsi Teori.....	16
2.1.1. Pengertian Evaluasi.....	16
2.1.2. Kinerja.....	18
2.1.3. Evaluasi Kinerja	24
2.1.4. Organisasi	36
2.1.5. Manajemen Sumber Daya Manusia	39
2.1.6. Evaluasi Kinerja Pegawai Negeri Sipil.....	40
2.2. Kerangka Berfikir	42
2.3. Hipotesis Penelitian.....	47

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Metode Penelitian	48
3.2. Instrumen Penelitian dan Teknik Pengumpulan Data	50
3.2.1 Jenis dan Sumber Data	52
3.2.1.1 Jenis Data	52
3.2.1.2 Sumber Data	53
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data	54
3.3. Populasi dan Sampel Penelitian	55
3.3.1. Populasi.....	55
3.3.2. Sampel.....	56
3.4. Uji Validitas dan Reliabilitas Data.....	57

3.5. Teknik Analisis Data.....	58
3.6. Lokasi dan Jadwal Penelitian	59

BAB IV HASIL PENELITIAN

4.1. Deskripsi Data Objek Penelitian.....	61
4.1.1. Gambar Umum.....	63
4.1.2. Visi dan Misi.....	68
4.1.3. Tugas Pokok dan Fungsi.....	69
4.2. Pengujian Persyaratan Statistik.....	71
4.2.1. Uji Validitas Instrument.....	71
4.2.2. Uji Reabilitas Instrument.....	74
4.3. Deskripsi Data.....	74
4.3.1. Identitas Responden.....	76
4.3.2. Analisis Data.....	78
4.3.3. Deskripsi Analisis Data.....	81
4.4. Pengujian Hipotesis	102
4.5. Interpretasi Hasil Penelitian.....	104
4.6. Pembahasan.....	105

BAB V PENUTUP

5.1. Simpulan.....	108
5.2. Saran.....	109

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

DAFTAR TABEL

	<i>Halaman</i>
3.1. Skoring Item Instrument ..	51
3.2. Kisi-kisi Instrumen	52
3.3. Rencana Kegiatan Penelitian dan Penyusunan Skripsi ..	60
4.6. Hasil Perhitungan Analisis Butir Validitas Instrument	73
4.7. Statistik Reliabilitas Reliability Statistics.....	74

DAFTAR GAMBAR

Halaman

2.1. Kerangka Berfikir	46
------------------------------	----

DAFTAR DIAGRAM

Halaman

4.1. Pegawai Negeri Sipil Kantor Kementerian Agama Kabupaten Serang Berdasarkan Jabatan	63
4.2. Pegawai Negeri Sipil Kantor Kemenag Kabupaten Serang Berdasarkan Golongan Kepangkatan	64
4.3. Pegawai Negeri Sipil Kantor Kemenag Kabupaten Serang Berdasarkan Tingkat Pendidikan	65
4.4. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	65
4.5. Inventaris Kantor Kemenag Kabupaten Serang	66
4.8. Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	76
4.9. Jumlah Responden Berdasarkan Usia.....	77
4.10. Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	78
4.11. Tanggapan Responden Tentang Saya bekerja dengan inisiatif sendiri....	81
4.12. Tanggapan Responden Tentang Tindakan bekerja yang dilakukan Saya bermanfaat bagi Kantor.....	82
4.13. Tanggapan Responden Tentang Saya bekerja di Kantor dengan ketelitian.....	83
4.14. Tanggapan Responden Tentang Saya bekerja di Kantor dengan keikhlasan.....	84
4.15. Tanggapan Responden Tentang Saya memberikan pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan tenggang waktu yang dijanjikan.....	85

4.16. Tanggapan Responden Tentang Proses pengaduan oleh masyarakat ditangani dengan cepat.....	86
4.17. Tanggapan Responden Tentang Saya dapat mencapai target kerja yang telah ditetapkan.....	87
4.18. Tanggapan Responden Tentang Hasil pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan sebelumnya.....	88
4.19. Tanggapan Responden Tentang Latarbelakang pendidikan saya sesuai dengan pekerjaan.....	89
4.20. Tanggapan Responden Tentang Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan arahan dari pimpinan.....	90
4.21. Tanggapan Responden Tentang Saya dapat memahami pekerjaan yang diberikan oleh Pimpinan.....	91
4.22. Tanggapan Responden Tentang Pekerjaan yang ada sesuai dengan kapasitas dan kemampuan saya.....	92
4.23. Tanggapan Responden Tentang Kerjasama tim merupakan pentingnya jalannya sebuah organisasi.....	93
4.24. Tanggapan Responden Tentang Pemimpin dan saya saling memberikan trobosan-trobosan yang baru untuk kemajuan Kantor.....	94
4.25. Tanggapan Responden Tentang Banyaknya permasalahan yang muncul yang berkaitan dengan kerjasama tim.....	95
4.26. Tanggapan Responden Tentang Menurut saya pegawai Kantor sudah dapat di nilai dari segi kreatifitas.....	96

4.27. Tanggapan Responden Tentang Pemimpin selalu memberikan petunjuk teknis kepada pegawainya dalam melaksanakan tugas.....	97
4.28. Tanggapan Responden Tentang Saya dapat memberikan perubahan-perubahan dalam memajukan Kantor.....	98
4.29. Tanggapan Responden Tentang Saya bekerja tanpa menunggu perintah yang diberikan oleh atasan.....	99
4.30. Tanggapan Responden Tentang Memunculkan ide-ide baru pekerjaan yang lebih cepat dan tepat merupakan hal yang selalu saya kerjakan.....	100
4.31. Tanggapan Responden Tentang Segala sesuatu pekerjaan yang di kerjakan saya selalu mempengaruhi kemajuan Kantor Kemenag Kab. Serang.....	101

DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuesioner Penelitian
2. Data hasil Kuesioner
3. Tabel Correlations
4. Tabel Reliability
5. Tabel Product Moment
6. Daftar Riwayat Hidup
7. Struktur Organisasi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Serang
8. Surat Permohonan ijin penelitian dari Fakultas FISIP
9. Surat telah melaksanakan penelitian di Kantor Kementerian Agama
Kabupaten Serang
10. Pedoman Tentang Peraturan Pemerintah
11. Lembar Catatan Bimbingan Skripsi

BAB I

PENDAHULUAN

I.1. Latar Belakang Masalah

Perkembangan yang terjadi di Indonesia selama beberapa tahun terakhir ini mengarah pada tuntutan pelaksanaan pemerintahan yang sesuai dengan cita-cita reformasi. Dengan adanya perkembangan tersebut, pemerintah tidak hanya dituntut untuk dapat memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat, melainkan juga dapat melaksanakan fungsinya secara efektif dan efisien. Tentunya pemerintahan tidak lepas dari tatanan Administrasi Publik, baik secara global maupun nasional administrasi publik dituntut agar dapat menciptakan suatu sistem yang berbasis pada *public service* secara maksimal.

Manusia diciptakan sebagai makhluk sosial, yang saling membutuhkan satu dengan yang lain. Tidak ada manusia yang dapat hidup sendiri dan menyendiri. Manusia di dalam sosialisasinya itu hidup secara berkelompok sebagai suatu masyarakat, yang didalamnya terdapat pula kelompok-kelompok yang lebih kecil.

Sekelompok manusia yang bersifat terpadu dan menyatu sebagai satu kesatuan masyarakat yang besar, disebut sebagai suatu bangsa yang secara bersama-sama mendirikan sebuah Negara. Dalam kelompok besar itu berlangsung kegiatan dalam pemenuhan kebutuhan berbagai bangsa dengan mengupayakan penyelenggaraan pemerintahan. Dalam kondisi seperti ini Negara berfungsi sebagai suatu wadah yang ada dalam suatu organisasi. Sedangkan pemerintahan

yang diselenggarakan berfungsi sebagai alat pelaksanaan kegiatan dengan cara kerjasama, agar tujuan bersama sebagai suatu bangsa dapat dicapai secara efektif dan efisien, terutama dalam memenuhi kebutuhan warga Negara sebagai anggotanya kelompok.

Dewasa ini disadari betapa pentingnya peranan manusia dalam kehidupan berorganisasi, baik dilingkungan organisasi niaga, organisasi sosial, maupun dilingkungan organisasi pemerintahan. Dominannya peranan manusia dalam kehidupan organisasional didasarkan pada kenyataan bahwa manusia bukan saja memiliki berbagai ciri dan kemampuan (seperti akal, rasio, kepribadian) yang tidak dimiliki oleh alat produksi lainnya dalam organisasi, akan tetapi jauh lebih penting dari semua itu adalah karena manusia mempunyai harkat dan martabat yang bukan saja harus diakui, akan tetapi harus dihargai dan bahkan dijunjung tinggi. Hanya dengan demikianlah faktor manusia di dalam organisasi menjadi faktor yang benar-benar mampu memainkan peranan yang dominan dan bahkan menentukan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi yang bersangkutan.

Manusia memiliki peranan penting dalam setiap kegiatan/pekerjaan di suatu organisasi atau instansi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi / instansi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif para pegawainya meskipun alat-alat yang dimiliki suatu instansi begitu canggih. Sarana dan prasarana canggih dan lengkap sekalipun jika dimiliki suatu instansi atau lembaga itu tidak ada manfaatnya bagi instansi atau lembaga tersebut jika peran aktif para pegawainya tidak diikutsertakan.

Pada perkembangannya, semakin banyak tantangan-tantangan baru yang begitu kompleks sehingga sudah menjadi suatu keharusan bahwa betapa pentingnya memiliki kemampuan ataupun sumber daya manusia yang berkualitas. Untuk itu perlu dilakukan upaya-upaya untuk meningkatkan dan mengembangkan kemampuan, pengetahuan serta keterampilan sumber daya manusia. Dalam suatu organisasi atau instansi kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) pegawai merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan produktivitas kinerja suatu organisasi atau instansi. Oleh karena itu, diperlukan sumber daya manusia yang mempunyai profesionalisme dan kompetensi tinggi karena hal ini akan dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai di suatu organisasi atau instansi.

Masalah-masalah sumber daya manusia secara historis dapat ditinjau dari perkembangannya sejak dulu. Bahkan masalah sumber daya manusia yang kelihatannya hanya merupakan masalah intern dari suatu organisasi atau instansi sesungguhnya memiliki hubungan yang erat dengan peri-kehidupan manusia dan masyarakat yang telah menimbulkan berbagai konsepsi tentang sumber daya manusia dan statusnya dalam masyarakat dimana organisasi atau instansi itu berada. Lingkungan kerja yang menyenangkan di dalam suatu organisasi atau instansi sangat penting untuk mendorong tingkat kinerja pegawai yang paling produktif. Dalam interaksi sehari-hari, antara atasan dan bawahan, berbagai asumsi dan harapan lain muncul. Ketika atasan dan bawahan membentuk serangkaian asumsi dan harapan mereka sendiri yang sering agak berbeda, perbedaan-perbedaan ini yang akhirnya berpengaruh pada tingkat kinerja para pegawainya.

Dalam menghadapi dan memecahkan masalah-masalah sumber daya manusia sehari-hari pada hakikatnya setiap atasan / pimpinan di suatu organisasi atau instansi yang mempunyai wewenang tertentu seperti pengangkatan, penempatan, pemindahan, pemanfaatan, pengembangan serta pemberhentian biasanya juga menentukan kebijaksanaan pelaksanaan sendiri. Perumusan dan penetapan kebijaksanaan yang demikian ini pada umumnya tidak terpadu, sehingga sering dirasakan sebagai pencerminan selera pribadi yang tentunya sangat subyektif sifatnya.

Ada yang beranggapan bahwa banyak segi sumber daya manusia diatur atas dasar hak prerogatif pimpinan yang berwenang memutuskan. Keputusan tersebut sering dirasakan oleh pihak-pihak tertentu sebagai sangat subyektif, pilih kasih, *like and dislike*, dan sebagainya. Penetapan suatu kebijakan berupa keputusan tentang orang sering menimbulkan perbedaan persepsi terhadap kebijaksanaan atau keadilan pimpinan kepada bawahannya.

Seiring dengan perkembangannya, pemerintahan sering kali mengabaikan tentang pengelolaan sumber daya manusia yang dimilikinya, kendati sering terdengar isu tentang pentingnya pengelolaan sumber daya manusia dilingkungan pemerintahan, tetapi secara terencana dan terfokus masih belum terlaksana dengan baik oleh pemerintahan maupun individu sebagai pegawai itu sendiri.

Di masa krisis yang melanda saat ini, seharusnya lebih disadari bahwa adanya tuntutan untuk memiliki kemampuan dalam membuat rencana pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas. Karena adanya tantangan-tantangan baru yang begitu kompleks maka merupakan suatu hal yang mendesak

bagi pemerintah untuk melakukan peningkatan dan pengembangan kemampuan, pengetahuan serta keterampilan sumber daya manusia para pegawainya khususnya, sehingga diharapkan akan bisa menghasilkan aparatur pemerintah dalam hal ini Pegawai Negeri Sipil yang memiliki tingkat profesionalisme dan kompetensi yang kompetitif dengan sektor swasta.

Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) Pegawai Negeri Sipil di instansi pemerintah merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan produktivitas kinerja suatu organisasi atau instansi pemerintah. Oleh karena itu, diperlukan sumber daya manusia yang mempunyai profesionalisme dan kompetensi tinggi karena hal ini akan dapat mendukung peningkatan kinerja Pegawai Negeri Sipil.

Dalam implementasinya, pemerintah mengeluarkan peraturan yaitu PP No. 10/1979 yang berisi aturan tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan PNS. Dalam PP No. 10/1979 tersebut misalnya dinyatakan, “Bahwa dalam rangka usaha menjamin obyektivitas dalam pembinaan Pegawai Negeri Sipil berdasarkan sistem karier dan sistem prestasi kerja, dipandang perlu menetapkan Peraturan Pemerintah tentang penilaian pelaksanaan pekerjaan Pegawai Negeri Sipil.” (http://hukum.unsrat.ac.id/pp/pp_10_1979.pdf), Dan sepanjang pengetahuan penulis pula, untuk Penilaian kinerja terhadap Pegawai Negeri Sipil (PNS) termasuk di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Serang selama ini menggunakan DP3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan). Hal ini didasarkan pada PP tersebut di atas.

Dalam Garis-Garis Besar Haluan Negara (GBHN) tahun 1999 tentang arah kebijaksanaan penyelenggaraan Negara dinyatakan untuk “meningkatkan kualitas

aparatur Negara dengan memperbaiki kesejahteraan dan keprofesionalan serta memberlakukan sistem karier berdasarkan prestasi dengan prinsip memberikan penghargaan dan sanksi”. Lebih lanjut dalam pasal 17 ayat (2) UU No. 43 Tahun 1999 dinyatakan bahwa pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam suatu jabatan dilaksanakan berdasarkan prinsip *profesionalisme* sesuai dengan kompetensi, pranata kerja dan jenjang pangkat yang ditetapkan untuk jabatan itu serta syarat obyektif lainnya tanpa membedakan jenis kelamin, suku, agama, ras atau golongan. Pelaksanaan pembinaan pegawai dapat menjadi proses perubahan dari pegawai-pegawai yang tidak terlatih diubah menjadi karyawan-karyawan yang cakap dan karyawan-karyawan sekarang dapat dikembangkan untuk memikul tanggung jawab baru. Untuk mengukur sukses atau tidaknya program yang dilaksanakan maka diperlukan adanya penilaian dan evaluasi secara sistematis.

Penilaian kinerja di lingkungan Pegawai Negeri Sipil dalam system Administrasi Negara Indonesia, mempunyai peran dan kedudukan yang sangat signifikan. Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur utama aparatur pemerintah bertugas melaksanakan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan untuk mencapai tujuan nasional. Kelancaran penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kualitas Pegawai Negeri Sipil. Kedudukan penting Pegawai Negeri Sipil tersebut telah ditegaskan dalam Undang-Undang No. 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, yang dinyatakan bahwa Pegawai Negeri Sipil berkedudukan sebagai unsur aparatur Negara yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil,

dan merata dalam penyelenggaraan tugas Negara, pemerintahan dan pembangunan.

Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur aparatur Negara dan abdi masyarakat, mempunyai peran yang amat penting dalam rangka menciptakan masyarakat madani yang taat hukum, berperadaban modern, demokratis, makmur, adil, dan bermoral tinggi yang menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata, menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dengan penuh kesetiaan kepada Pancasila dan Undang-undang Dasar Tahun 1945. Kesemuanya itu dalam rangka mencapai tujuan yang dicita-citakan oleh bangsa Indonesia.

Agar tugas tersebut dapat dilaksanakan maka dalam suatu instansi pemerintah perlu mempunyai Pegawai Negeri Sipil yang berkemampuan melaksanakan tugas secara profesional dan bertanggung jawab dalam menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan, serta bersih dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN). Sebab Pegawai Negeri Sipil berkedudukan sebagai aparatur Negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas Negara, pemerintahan, dan pembangunan.

Untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas-tugas tersebut, dipandang perlu menetapkan peraturan tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil disebutkan peraturan disiplin adalah peraturan yang mengatur kewajiban, larangan, dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati atau larangan dilanggar oleh seorang Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan tersebut tidak untuk membatasi ruang gerak Pegawai Negeri Sipil tetapi semata-mata untuk memberikan rambu-rambu yang jelas bagi Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Kreatifitas, inovasi dan ide-ide yang membangun serta dapat meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat tetap harus dipupuk serta dikembangkan, dan sumber daya manusia para Pegawai Negeri Sipil pun harus ditingkatkan.

Suatu organisasi atau instansi pemerintahan dalam menghadapi dan menanggulangi persoalan yang berkaitan dengan sumber daya manusia baik atasan atau pimpinan yang memiliki hak ataupun wewenang tertentu seperti pengangkatan, penempatan, pemindahan, pemanfaatan, pengembangan serta pemberhentian biasanya juga menentukan kebijaksanaan pelaksanaan sendiri. Perumusan dan penetapan kebijaksanaan yang demikian ini pada umumnya tidak terpadu, sehingga sering dirasakan sebagai pencerminan selera pribadi yang tentunya sangat subyektif sifatnya. Sehingga hal ini mengakibatkan munculnya anggapan bahwa banyak segi sumber daya manusia diatur atas dasar hak prerogatif pimpinan yang berwenang memutuskan. Keputusan tersebut sering dirasakan oleh pihak-pihak tertentu sebagai sangat subyektif, pilih kasih, *like and dislike*, dan sebagainya.

Dalam suatu organisasi atau instansi pemerintah, penetapan suatu kebijakan berupa keputusan sering menimbulkan perbedaan persepsi terhadap kebijaksanaan atau keadilan pimpinan kepada bawahan, termasuk di dalamnya mengenai penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil yang dilakukan. Padahal perlu diingat bahwa suatu lingkungan kerja yang menyenangkan sangat penting untuk

mendorong tingkat kinerja Pegawai Negeri Sipil yang paling produktif. Dalam interaksi sehari-hari, antara atasan dan bawahan, berbagai asumsi dan harapan lain muncul. Ketika atasan dan bawahan membentuk serangkaian asumsi dan harapan mereka sendiri yang sering agak berbeda, perbedaan-perbedaan ini yang akhirnya berpengaruh pada tingkat kinerja Pegawai Negeri Sipil di organisasi atau instansi pemerintah tersebut.

Suatu kinerja individu pegawai dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan. Kinerja individu pegawai sendiri dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja itu sendiri adalah perasaan individu pegawai terhadap pekerjaannya. Perasaan ini adakalanya berupa suatu hasil penilaian mengenai seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan mampu memuaskan kebutuhannya. Dalam hal ini dibutuhkan suatu evaluasi, yang kemudian dikenal dengan evaluasi/penilaian kinerja. Evaluasi/penilaian kinerja merupakan metode mengevaluasi dan menghargai kinerja yang paling umum digunakan.

Dalam penilaian kinerja melibatkan komunikasi dua arah yaitu antara pengirim pesan dengan penerima pesan antara pengevaluasi atau pengawas/asesor dengan yang dievaluasi sehingga komunikasi dapat berjalan dengan baik. Evaluasi kinerja Pegawai Negeri Sipil dilakukan untuk memberitahukan kepada Pegawai Negeri Sipil tentang apa yang diharapkan pengawas/asesor untuk membangun pemahaman yang lebih baik satu sama lain. Evaluasi kinerja menitikberatkan pada penilaian sebagai suatu proses pengukuran sejauh mana kerja dari orang atau sekelompok orang dapat bermanfaat untuk mencapai tujuan yang ada.

Perlu diketahui bahwa memang evaluasi perlu diarahkan pada inti dari dunia organisasi atau instansi. Sementara itu pada dasarnya inti dari suatu perkantoran atau organisasi adalah kinerja pegawai, sebab melalui proses kinerja pegawai diperkenalkan, di didik dan di latih pada suatu ilmu pengetahuan maupun teknologi melalui berbagai metode sehingga akan mendorong pegawai mengetahui, memahami dan sanggup menerapkan ilmu pengetahuan dan teknologi dalam pekerjaannya di suatu instansi atau organisasi.

Wilayah studi dalam penelitian ini adalah Kantor Kementerian Agama Kabupaten Serang, dalam hal ini Pegawai Negeri Sipil sebagai aparatur pemerintah melalui Kantor Kementerian Agama Kabupaten Serang merupakan ujung tombak sebagai aparatur Negara dan *public service* atau sebagai pelayanan masyarakat ataupun sebagai abdi Negara yang mengemban tugas-tugas Negara dalam pemenuhan kebutuhan masyarakat melalui Kantor Kementerian Agama Kabupaten Serang.

Penilaian kinerja merupakan suatu system formal dan terstruktur yang mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Fokusnya adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang pegawai atau organisasi dan seberapa banyak masyarakat memperoleh manfaat. Performance adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika yang berlaku.

Sepanjang pengamatan penulis, di Instansi Pemerintah khususnya di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Serang masih ditemukan para pegawai yang walaupun sudah berstatus Pegawai Negeri Sipil, tetapi masih belum mempunyai profesionalisme dan kompetensi yang memadai, sarana dan prasarana yang ada terlihat kurang optimal. Selain itu masih ada kendala-kendala menyangkut Pegawai Kantor yang disampaikan oleh Bapak Samsudin, selaku Kepala Subbag TU pada wawancara tanggal 04 Oktober 2011. Kendala utamanya yaitu berasal dari Pegawai Negeri Sipil sebagaimana diketahui PNS merupakan abdi Negara yang baik untuk mengayomi masyarakat, tetapi masih saja belum bisa disebut seperti itu dikarenakan kurangnya disiplin waktu kerja, penempatan pegawai tidak sesuai dengan latarbelakang pendidikannya.

Hal ini dibuktikan dengan masih rendahnya produktivitas pegawai dan ditambah lagi dengan adanya hambatan seperti sulitnya mengukur kinerja pegawai dilingkup instansi pemerintahan khususnya di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Serang karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang heterogen yang dibawa ke dalam organisasi/instansi. Padahal, kebutuhan akan pegawai yang terampil di dalam berbagai bidang itu sudah merupakan tuntutan dunia global yang tidak dapat ditunda.

Berdasarkan uraian di atas, terlihat bahwa pelaksanaan evaluasi kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) oleh instansi pemerintah dalam hal ini seperti oleh Kantor Kementerian Agama Kabupaten Serang merupakan hal yang penting dan strategis, sehingga melalui evaluasi kinerja terhadap Pegawai Negeri Sipilnya

diharapkan dapat mendorong tercapainya efektivitas proses kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Serang.

Bertitik tolak dari latar belakang penelitian tersebut di atas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut, dengan judul: ” **Evaluasi Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Serang** ”.

I.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan pada latar belakang di atas, penulis mengidentifikasi permasalahan dalam beberapa hal, diantaranya adalah :

- 1) Masih kurangnya kualitas pelayanan terhadap masyarakat di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Serang.
- 2) Masih adanya Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Serang yang penempatannya tidak sesuai dengan latarbelakang pendidikannya.
- 3) Masih adanya infrastruktur sarana dan prasarana yang belum memadai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Serang.

I.3. Pembatasan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka yang menjadi titik perhatian pembahasan dalam penelitian ini adalah masalah yang berkenaan dengan pelaksanaan serta tujuan evaluasi terhadap kinerja yang dilakukan oleh pejabat terkait di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Serang terhadap para Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Serang tersebut.

I.4. Perumusan Masalah

Untuk mendapatkan gambaran yang faktual mengenai pelaksanaan serta tujuan evaluasi yang dilakukan oleh pejabat terkait di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Serang terhadap Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Serang tersebut, maka dalam penelitian ini penulis merumuskan masalah yaitu “Bagaimana pelaksanaan evaluasi oleh pejabat terkait di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Serang terhadap kinerja pegawai negeri sipil yang bekerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Serang”.

I.5. Tujuan Penelitian

Tujuan dari pelaksanaan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pelaksanaan Evaluasi oleh pejabat terkait di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Serang terhadap kinerja pegawai negeri sipil yang bekerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Serang.

I.6. Kegunaan Penelitian

1. Teoritis

Penulis berharap dari hasil penelitian ini, secara teoritis dapat berguna sebagai sumbangan saran untuk pengembangan teori-teori mengenai evaluasi kinerja dalam menjalankan fungsi dan perannya.

2. Praktis

Dari hasil penelitian ini penulis berharap, dapat mempunyai kegunaan praktis sebagai berikut :

- 1) Dapat memberikan sumbang saran bagi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Serang, mengenai pelaksanaan evaluasi kinerja Pegawai Negeri Sipil.
- 2) Dapat menambah dan memperluas wawasan ilmu pengetahuan penulis mengenai evaluasi kinerja pegawai khususnya, manajemen dan administrasi pada umumnya.
- 3) Dapat memberikan sumbang saran berupa referensi bagi pembaca yang mungkin berminat untuk penelitian lebih lanjut dan lebih mendalam.

I.7. Sistematika Penulisan

Pada penelitian ini, penulis membagi pembahasan ke dalam lima bab, dan pada setiap bab terdiri dari beberapa sub-bab. Sistematika penulisannya adalah sebagai berikut :

BAB I : Pendahuluan

Pada bab pendahuluan berisi tentang materi dasar yang akan diuraikan pada bab-bab selanjutnya yaitu mengenai masalah dan uraian pembahasannya, yang berisikan latar belakang masalah, identifikasi masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : Deskripsi Teori

Pada bab deskripsi teori dan hipotesis penelitian berisi tentang teori-teori dari beberapa ahli yang relevan terhadap masalah. Setelah memaparkan teori, kemudian membuat hipotesis penelitian yang merupakan jawaban sementara terhadap permasalahan yang diteliti.

BAB III : Metode Penelitian

Pada bab metode penelitian berisi tentang beberapa uraian penjelasan mengenai metode penelitian, instrumen penelitian, populasi dan sampel penelitian, teknik pengolahan dan analisis data, serta waktu dan tempat penelitian tersebut dilaksanakan.

BAB IV : Hasil Penelitian

Pada bab ini dibahas mengenai hasil-hasil yang diperoleh dilapangan yang substansinya memperlihatkan deskripsi mengenai Evaluasi Kinerja beserta permasalahan yang dihadapi dalam kinerja, serta pengujian terhadap hipotesis yang telah ditentukan sebelumnya dan menganalisis hasil yang telah diperoleh.

BAB V : Penutup

Pada bab akhir ini memuat penjelasan mengenai kesimpulan yang diungkapkan secara singkat, jelas dan mudah dipahami, dan saran yang berisi rekomendasi penelitian terhadap tindak lanjut dari sumbangan penelitian terhadap bidang yang diteliti baik secara teoritis maupun secara praktis.

BAB II

DESKRIPSI TEORI DAN HIPOTESIS PENELITIAN

2.1 Deskripsi Teori

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja organisasi akan sangat ditentukan oleh unsur pegawainya karena itu dalam mengukur kinerja suatu organisasi sebaiknya diukur dalam tampilan kerja dari pegawainya.

2.1.1. Pengertian Evaluasi

Sebagai rangkaian dari fungsi pengawasan dalam manajemen adalah penilaian (evaluating). Proses pelaksanaan evaluasi atau penilaian sangat penting dalam proses manajemen, karena dengan evaluasi itulah dapat dipastikan ada atau tidak adanya kemajuan manajemen dalam menuju sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dengan evaluasi yang sistematis dan tepat dapat diketahui adanya kemunduran atau kemajuan organisasi, sehingga dapat dilakukan tindakan tepat untuk mendinamisasikannya.

Taliziduhu Ndraha, dalam bukunya Kybernologi (Ilmu Pemerintahan Baru), mendefinisikan : “Evaluasi adalah proses perbandingan antara standar dengan fakta dan analisis hasilnya”. (2003:201).

Selanjutnya, menurut Payaman J Simanjuntak (2005:105), dikatakan bahwa penilaian (evaluasi) adalah : “ Bagian dari fungsi manajemen yang penting yaitu evaluasi dan pengawasan”.

Dengan demikian kita pun bisa memahami evaluasi/penilaian sebagai suatu proses mengestimasi atau menetapkan nilai, penampilan, kualitas atau status dari beberapa objek, orang atau benda.

Mengacu pada beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan evaluasi adalah serangkaian upaya untuk menilai dan membandingkan sejauhmana kesesuaian antara hasil yang dicapai dengan hasil yang semestinya dicapai.

Evaluasi merupakan salah satu tingkatan didalam proses kebijakan publik, evaluasi adalah suatu cara untuk menilai apakah suatu kebijakan atau program itu berjalan dengan baik atau tidak.

Istilah evaluasi dapat disamakan pula dengan penaksiran (*appraisal*), pemberian angka (*rating*) dan penilaian (*assesment*) atau kata-kata yang menyatakan usaha untuk menganalisis hasil kebijakan dalam arti satuan nilainya. Sedangkan dalam arti yang lebih spesifik, evaluasi berkenaan dengan produksi informasi mengenai nilai atau manfaat hasil kebijakan. Atau juga evaluasi digunakan untuk melihat sejauh mana program-program kebijakan meraih dampak yang diinginkan.

Evaluasi juga memiliki makna penilaian, menurut Andrew F. Sikula (Hasibuan, 2002:97) menjelaskan bahwa “Penilaian ialah suatu proses

mengestimasi atau menetapkan nilai, penampilan, kualitas, atau status dari beberapa obyek, orang atau benda”.

Dengan demikian evaluasi juga merupakan suatu proses untuk menyediakan informasi tentang sejauh mana suatu kegiatan tertentu telah dicapai, bagaimana perbedaan pencapaian itu dengan suatu standar tertentu untuk mengetahui apakah ada selisih di antara keduanya, serta bagaimana manfaat yang telah dikerjakan itu bila dibandingkan dengan harapan-harapan yang ingin diperoleh.

2.1.2. Kinerja

Hasibuan dalam bukunya “ Kinerja Managemen SDM ” menyatakan bahwa, ”kinerja adalah suatu hasil yang didapat dari seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu”. (Hasibuan, 2002:105)

Dari pengertian tersebut, kinerja dapat pula kita artikan sebagai suatu proses yang diarahkan pada pencapaian hasil yang diinginkan. Adapun proses menunjukkan bagaimana pekerjaan terlaksana.

Selanjutnya Husein Umar (2004:76) mengatakan bahwa pengertian kinerja sebagai berikut :

“Kinerja adalah keseluruhan kemampuan seseorang untuk bekerja sedemikian rupa sehingga mencapai tujuan kerja secara optimal dan berbagai sasaran yang telah diciptakan dengan pengorbanan rasio kecil dibandingkan yang secara dengan hasil yang dicapai”.

Berdasarkan pendapat di atas, maka dapat diperoleh gambaran bahwa makna kinerja menunjukkan taraf tercapainya hasil setelah melakukan proses usaha

yang dilakukan secara sistematis. Kerja yang efektif dapat dilakukan melalui sikap mental yang berpandangan bahwa mutu kerja merupakan aspek yang dikedepankan.

Pendapat lain menurut Winardi (2003:118), mengatakan bahwa pengertian kinerja sebagai berikut: “Kinerja yaitu tingkatan hingga dimana tujuan-tujuan dicapai. Dengan demikian kinerja sinonim dengan hasil pekerjaan”.

Dari konsep-konsep yang dikemukakan diatas, maka dapat diperoleh pengertian bahwa kinerja adalah keberhasilan dalam mencapai tujuan tertentu dalam suatu organisasi atau institusi.

Kata kinerja (*performance*) dalam konteks tugas, sama dengan prestasi kerja. Para pakar banyak memberikan definisi tentang kinerja secara umum, diantaranya :

1. Kinerja adalah catatan hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.
2. Kinerja adalah keberhasilan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan
3. Kinerja adalah pekerjaan yang merupakan gabungan dari karakteristik pribadi dan pengorganisasian seseorang.
4. Kinerja adalah apa yang dapat dikerjakan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Ada dua komponen penting yang terkandung di dalam kinerja yaitu :

1. Kompetensi; berarti individu atau organisasi memiliki kemampuan untuk mengidentifikasi tingkat kinerjanya.
2. Produktifitas; kompetensi tersebut diatas dapat diterjemahkan kedalam tindakan atau kegiatan-kegiatan yang tepat untuk mencapai hasil kinerja (outcome).

Seperti yang dikemukakan Husein Umar (2004:260) bahwa kinerja merupakan fungsi dari usaha (*effort*) dengan kemampuan (*abilities*), dimana usaha tersebut dipengaruhi oleh motivasi.

Menurut Husein Umar (1992;32-33) dalam bukunya “Mengapa di Balik Kinerja Kerja Individu” mengemukakan melalui Teori Atribusi bahwa kinerja dipengaruhi berbagai faktor seperti kemampuan dan motivasi. Dan menurutnya, terdapat 2 kategori dasar atribusi yang bersifat internal atau disposisional (dihubungkan dengan sifat-sifat orang), dan yang bersifat eksternal atau situasional (yang dapat dihubungkan dengan lingkungan seseorang).

Kinerja yang baik sesungguhnya sering disebabkan secara internal. Pada waktu-waktu demikian seseorang yang menilai kinerjanya sendiri harus memberikan kredit sepenuhnya kepada dirinya sendiri, karenanya menikmati keberhasilan, meningkatkan kepercayaan diri dan harga diri, serta mendapatkan kepuasan yang berhak didapatkan dari pekerjaannya.

Berbicara kinerja berarti kita tidak bisa melupakan kompetensi yang dimiliki oleh pekerja/pegawai. Sedangkan maksud dari kompetensi di dalam manajemen adalah bahwa manajemen seharusnya mementingkan kemampuan dalam argumentasi secara efektif dan efisien, manajemen harus mementingkan analisa kemampuan karyawan sekarang dibandingkan dengan kemampuan karyawan yang akan datang di dalam organisasi. (Stephen P Robbins, 2002:59).

Adapun ciri kompetensi adalah merupakan sekelompok perilaku yang spesifik, dapat dilihat dan dapat diverifikasi; yang secara reliable dan logis dapat dikelompokkan bersama, serta sudah diidentifikasi sebagai hal-hal yang berpengaruh besar terhadap keberhasilan pekerjaan. Jenis-jenis kompetensi ada 3 yaitu :

- 1) Kompetensi organisasi,
- 2) Kompetensi pekerjaan atau teknis dan
- 3) Kompetensi individual Karakteristik mendasar yang dimiliki kompetensi ada lima yaitu : Motif, Traits, Konsep diri, Pengetahuan dan Skill.

Dalam kerangka 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.

Suatu kinerja individu dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan. Kinerja individu sendiri dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja itu sendiri adalah perasaan individu terhadap pekerjaannya. Perasaan ini berupa suatu hasil penilaian mengenai seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan mampu memuaskan kebutuhannya. Dalam hal ini dibutuhkan suatu evaluasi, yang kemudian dikenal dengan penilaian/evaluasi kinerja.

Marihot Tua Efendi Hariandja (2005:52) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang ataupun kelompok orang dalam suatu organisasi baik formal ataupun informal, publik ataupun swasta yang sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Beberapa faktor tersebut lebih difokuskan pada individu yang terlibat didalam organisasi dalam usaha pencapaian kinerja. Faktor-faktor tersebut dijelaskan sebagai berikut :

a. Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of work*)

Yaitu banyaknya beban pekerjaan atau jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai. Diukur dari kemampuan secara kuantitatif didalam mencapai target atau hasil kerja sesuai dengan apa yang dibebankan.

b. Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*)

Merupakan tingkat sejauhmana pekerjaan itu baik atau buruk buat pegawai. Ini dapat dilihat dari segi ketelitian, kerapihan kerja, kecepatan untuk menyelesaikan pekerjaan, keterampilan dan kecekatan pegawai dalam bekerja.

c. Pengetahuan Kerja (*Job Knowledge*)

Merupakan proses penempatan seorang pegawai yang disesuaikan dengan background pendidikan atau keahliannya dalam suatu pekerjaan. Hal ini dapat ditinjau dari kemampuan pegawai dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka

d. Kerjasama Tim (*Team Work*)

Melihat bagaimana seorang pegawai bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Kerjasama tidak hanya sebatas secara vertikal atau kerjasama antar pegawai, akan tetapi kerjasama secara horizontal pun merupakan faktor yang sangat penting dalam kehidupan berorganisasi yaitu dimana pimpinan organisasi dan para pegawainya terjalin suatu hubungan yang kondusif dan menghasilkan suatu hubungan timbal balik yang saling menguntungkan.

e. Kreatifitas (*Creatifity*)

Kemampuan seseorang pegawai dalam menyelesaikan setiap pekerjaannya dengan cara-cara atau inisiatif sendiri dianggap efektif dan efisien serta mampu menciptakan perubahan-perubahan guna untuk melakukan perbaikan demi kemajuan organisasi.

Dari beberapa pendapat para ahli tersebut maka dapat ditafsirkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan suatu tugas yang diberikan atau dibebankan kepadanya untuk mencapai tujuan organisasi. Hasil kerja yang dilakukan pegawai sangat berpengaruh pada kemajuan suatu organisasi.

Dengan demikian dapat pula kita pahami bahwa kinerja pegawai erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi, hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu. Kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan dan keahlian dalam bekerja, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh semangat kerjanya.

2.1.3. Evaluasi Kinerja

Evaluasi kinerja adalah proses penilaian pelaksanaan tugas (*Performance*) seseorang atau sekelompok orang atau unit kerja organisasi atau instansi. Evaluasi kinerja merupakan bagian dari fungsi manajemen yang penting yaitu evaluasi dan pengawasan (*evaluating and controlling*). (Payaman J. Simanjuntak, 2005:105).

Evaluasi kinerja adalah suatu metode dan proses penilaian dan pelaksanaan tugas seseorang atau sekelompok orang atau unit-unit kerja dalam satu perusahaan atau organisasi sesuai dengan standar kinerja atau tujuan yang ditetapkan lebih dahulu. Evaluasi kinerja merupakan cara yang paling adil dalam memberikan imbalan atau penghargaan kepada pekerja.

Evaluasi kinerja juga dapat berarti sebagai penilaian kinerja, dan menurut Payaman J. Simanjuntak (2005:73) mengungkapkan bahwa :

“Penilaian kinerja ialah suatu gambaran yang sistematis tentang kebaikan dan kelemahan dari pekerjaan individu atau kelompok. Meskipun ada diantara masalah teknis (seperti pemilihan format) dan masalah manusianya itu sendiri (seperti resistansi penilai, dan adanya hambatan hubungan antar individu), yang kesemuanya itu tidak akan dapat teratasi oleh penilai kinerja”.

Penilaian kinerja juga memiliki pengertian yaitu sebagai suatu sistem formal dan terstruktur yang mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat

yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Fokusnya adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang karyawan dan apakah ia bisa berkinerja atau lebih efektif pada masa yang akan datang, sehingga karyawan, organisasi, dan masyarakat semuanya memperoleh manfaat. (Wirawan, 2009:33).

Suradji (2009:37) menyebutkan bahwa penilaian kinerja adalah suatu system formal dan terstruktur yang mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran.

Penilaian kinerja menurut Wirawan (2009:394) merupakan suatu sistem formal yang secara berkala digunakan untuk mengevaluasi kinerja individu dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Menurut Robbins yang dikutip oleh Rivai dan Basri dalam bukunya yang berjudul performance appraisal (2011 : 15) menyatakan bahwa ada tiga kriteria dalam melakukan evaluasi/penilaian kinerja individu yaitu:

- (a) Tugas individu.
- (b) Perilaku individu.
- (c) Ciri individu.

Kemudian, hasil evaluasi kinerja individu dapat dimanfaatkan untuk banyak penggunaan, diantaranya :

- 1) Peningkatan kinerja
- 2) Pengembangan SDM
- 3) Pemberian kompensasi

- 4) Program peningkatan produktivitas
- 5) Program kepegawaian
- 6) Menghindari perlakuan diskriminasi

Sedangkan Husein Umar (2004:223) mengungkapkan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu proses yang terdiri dari:

- 1) Identifikasi, yaitu menentukan faktor-faktor kinerja yang berpengaruh terhadap kesuksesan suatu organisasi. Hal ini dapat dilakukan dengan mengacu pada hasil analisa jabatan.
- 2) Pengukuran, merupakan inti dari proses sistem penilaian kinerja. Pada proses ini, pihak manajemen menentukan kinerja pegawai yang bagaimana yang termasuk baik dan buruk. Manajemen dalam suatu organisasi harus melakukan perbandingan dengan nilai-nilai standar atau membandingkan kinerja antar pegawai yang memiliki kesamaan tugas.

Pelaksanaan evaluasi/penilaian kinerja sudah barang tentu memiliki peranan. Wirawan (2009 : 117), dalam bukunya *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, menjelaskan bahwa peranan evaluasi kinerja adalah :

- 1) Pengukur kemajuan
- 2) Alat *planning*,
- 3) Alat perbaikan.

Untuk memperjelas peranan evaluasi di atas, penulis mencoba menguraikannya sebagai berikut :

- 1) Pengukur kemajuan,

Dengan mengadakan evaluasi secara terus menerus, dapatlah diperkirakan apakah tujuan yang telah di targetkan itu dapat tercapai menurut jadwal waktu yang telah ditetapkan. Oleh karena evaluasi merupakan suatu proses penelitian yang menilai sampai dimana “perjalanan” usaha menuju kepada tujuan, maka jelaslah bahwa pada hakekatnya evaluasi itu adalah pengukur kemejuan sampai dimana keberhasilan usaha yang dijalankan selama ini. Dengan ditemukannya hasil ukur kemajuan usaha, maka dapatlah dilakukan langkah-langkah perbaikan dan penyempurnaan, jika dari hasil ukur itu menunjukkan titik-titik kelemahan dan kekurangan, sebaliknya jika hasil ukurannya baik, maka hal itu berguna sebagai bahan untuk mempertahankan prestasi yang dicapai selama ini atau meningkatkan kearah yang lebih baik lagi. Perlu diketahui bahwa jarang ada suatu usaha yang mencapai tujuan 100% dengan sempurna, justru itu evaluasi dan perbaikan itu haruslah ada.

2) *Alat planning*

Hasil evaluasi dapat menimbulkan salah satu dari dua hal, yaitu memuaskan (menggembirakan) ataukah sebaliknya menimbulkan kekhawatiran dan kecemasan. Jika terjadi hal kedua maka dicarilah cara-cara pelaksanaan lain yang lebih sesuai dengan situasi dan kondisi sebenarnya. Mempergunakan cara atau metode lain dengan mempertimbangkan factor-faktor lain yang semua di luar perhitungan,

memerlukan perencanaan ulang/kembali, penyesuaian rencana yang telah ada dengan keadaan dan tuntutan baru.

3) Alat perbaikan

Dalam hal ini yang perlu diuraikan bahwa fungsi evaluasi pada hakikatnya untuk mengadakan perbaikan. Dengan perkataan lain bahwa evaluasi dilakukan karena mengharapkan kemajuan dan peningkatan usaha. Perbaikan tanpa didahului dengan evaluasi tidaklah dapat dilakukan, karena untuk melakukan perbaikan itu haruslah jelas apa yang perlu diperbaiki.

Sebagaimana dalam uraian di atas bahwa kata kinerja dalam konteks tugas, sama dengan prestasi kerja. Oleh karena itu dapat dikatakan pula bahwa evaluasi / penilaian kinerja itu adalah merupakan penilaian terhadap prestasi kerja (penilaian prestasi kerja). Dan penilaian prestasi kerja sendiri adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan ditunjukkan untuk pengembangan.

Veithzal Rivai (2011:226) menyatakan bahwa penilaian prestasi kerja adalah “Suatu pendekatan dalam melakukan penilaian prestasi kerja para pegawai dimana terdapat berbagai faktor seperti :

1. Faktor kelemahan dan kekurangan ;
2. Faktor realistik dan obyektif ;
3. Hasil penilaian mengandung unsur nilai positif, negatif dan kesempatan untuk memahami;
4. Faktor dokumentasi dan arsip kepegawaian;

5. Merupakan bahan pertimbangan dalam setiap keputusan yang diambil menyangkut kepegawaian.

Selain itu, penilaian prestasi kerja di dalamnya terdapat hal hal diantaranya :

- 1) Penilaian dilakukan pada manusia sehingga disamping memiliki kemampuan tertentu juga tidak luput dari berbagai kelemahan dan kekurangan;
- 2) Penilaian yang dilakukan pada serangkaian tolak ukur tertentu yang realistik, berkaitan langsung dengan tugas seseorang serta kriteria yang ditetapkan dan diterapkan secara obyektif;
- 3) Hasil penilaian harus disampaikan kepada pegawai yang dinilai dengan lima maksud:
 - a. Apabila penilaian tersebut positif maka penilaian tersebut menjadi dorongan kuat bagi pegawai yang bersangkutan untuk lebih berprestasi lagi pada masa yang akan datang sehingga kesempatan meniti karier lebih terbuka baginya.
 - b. Apabila penilaian tersebut bersifat negatif maka pegawai yang bersangkutan mengetahui kelemahannya dan dengan sedemikian rupa mengambil berbagai langkah yang diperlukan untuk mengatasi kelemahan tersebut.
 - c. Jika seseorang merasa mendapat penilaian yang tidak obyektif, kepadanya diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan

sehingga pada akhirnya ia dapat memahami dan menerima hasil penilaian yang diperolehnya.

- d. Hasil penilaian yang dilakukan secara berkala itu terdokumentasikan secara rapi dalam arsip kepegawaian setiap pegawai sehingga tidak ada informasi yang hilang, baik yang sifatnya menguntungkan maupun merugikan pegawai bersangkutan;
- e. Hasil penilaian prestasi kerja setiap orang menjadi bahan yang selalu turut dipertimbangkan dalam setiap keputusan yang diambil mengenai mutasi pegawai, baik dalam arti promosi, alih tugas, alih wilayah, demosi maupun dalam pemberhentian tidak atas permintaan sendiri.

Sedangkan yang menjadi tujuan evaluasi/penilaian kinerja sendiri adalah untuk menjamin pencapaian sasaran dan tujuan instansi/organisasi dan juga untuk mengetahui posisi instansi/organisasi dan tingkat pencapaian sasaran instansi/organisasi, terutama untuk mengetahui bila terjadi keterlambatan atau penyimpangan supaya segera diperbaiki, sehingga sasaran atau tujuan tercapai. Pencapaian tujuan yang telah ditetapkan merupakan salah satu tolak ukur kerja individu.

Ada pendekatan ganda terhadap tujuan evaluasi kinerja (penilaian prestasi kerja) tersebut, yaitu sebagai berikut:

- 1) Tujuan Evaluasi

Hasil-hasil penilaian prestasi kerja digunakan sebagai dasar bagi evaluasi reguler terhadap prestasi anggota-anggota organisasi, yang meliputi:

- a. Telaah Gaji. Keputusan-keputusan kompensasi yang mencakup kenaikan merit-pay, bonus dan kenaikan gaji lainnya merupakan salah satu tujuan utama penilaian prestasi kerja.
- b. Kesempatan Promosi. Keputusan-keputusan penyusunan pegawai (*staffing*) yang berkenaan dengan promosi, demosi, transfer dan pemberhentian karyawan merupakan tujuan kedua dari penilaian prestasi kerja.

2) Tujuan Pengembangan

Informasi yang dihasilkan oleh sistem penilaian prestasi kerja dapat digunakan untuk mengembangkan pribadi anggota-anggota organisasi, yang meliputi:

- a. Mengukuhkan Dan Menopang Prestasi Kerja. Umpan balik prestasi kerja (*performance feedback*) merupakan kebutuhan pengembangan yang utama karena hampir semua karyawan ingin mengetahui hasil penilaian yang dilakukan.
- b. Meningkatkan Prestasi Kerja. Tujuan penilaian prestasi kerja juga untuk memberikan pedoman kepada karyawan bagi peningkatan prestasi kerja di masa yang akan datang.
- c. Menentukan Tujuan-Tujuan Progresi Karir. Penilaian prestasi kerja juga akan memberikan informasi kepada karyawan yang dapat

digunakan sebagai dasar pembahasan tujuan dan rencana karir jangka panjang.

- d. Menentukan Kebutuhan-Kebutuhan Pelatihan. Penilaian prestasi kerja individu dapat memaparkan kumpulan data untuk digunakan sebagai sumber analisis dan identifikasi kebutuhan pelatihan.

Sebagaimana kita ketahui bersama bahwa apabila terjadi evaluasi kinerja (penilaian prestasi kerja) maka berarti ada pekerja/pegawai yang menjadi pihak yang dievaluasi. Dan yang menjadi tujuan dan kegunaan penilaian prestasi pegawai sendiri adalah :

- 1) Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa.
- 2) Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana pegawai bisa sukses dalam pekerjaannya.
- 3) Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan di dalam perusahaan.
- 4) Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja, dan peralatan kerja.
- 5) Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi pegawai yang berada di dalam organisasi.

Selain itu perlu diketahui bahwa ada tiga dimensi kinerja yang perlu dimasukkan dalam evaluasi kinerja (penilaian prestasi kerja), yaitu:

- 1) Tingkat kedisiplinan karyawan sebagai suatu bentuk pemenuhan kebutuhan organisasi untuk menahan orang-orang di dalam organisasi, yang dijabarkan dalam penilaian terhadap ketidakhadiran, keterlambatan, dan lama waktu kerja.
- 2) Tingkat kemampuan karyawan sebagai suatu bentuk pemenuhan Kebutuhan organisasi untuk memperoleh hasil penyelesaian tugas yang terandalkan, baik dari sisi kuantitas maupun kualitas kinerja yang harus dicapai oleh seorang karyawan.
- 3) Perilaku-perilaku inovatif dan spontan di luar persyaratan-persyaratan tugas formal untuk meningkatkan efektivitas organisasi, antara lain dalam bentuk kerja sama, tindakan protektif, gagasan-gagasan yang konstruktif dan kreatif, pelatihan diri, serta sikap-sikap lain yang menguntungkan organisasi,

<http://shelmi.wordpress.com/2009/02/27/evaluasi-kinerja/>.

Dalam melaksanakan penilaian prestasi kerja yang baik bukanlah suatu hal yang mudah. Ada berbagai faktor baik eksternal maupun internal yang akan mempengaruhi penilaian terhadap prestasi kerja pegawai. Berbedanya lingkungan dan bentuk organisasi serta kurangnya kemampuan dan motivasi penilai dalam melaksanakan penilaian dapat mempengaruhi penilaian yang dilakukan sehingga bisa mengakibatkan bias dalam penilaian, apalagi ukuran-ukuran yang digunakan bersifat kualitatif. Untuk jelasnya dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) *Lingkungan Eksternal Organisasi;*

Lingkungan sekitar organisasi dari hari ke hari akan terus menempatkan tuntutan-tuntutan terhadap organisasi dan pegawainya untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Lingkungan akan semakin kompetitif dalam berbagai bidang, karena berbagai perubahan yang demikian pesatnya, sehingga adanya kinerja organisasi yang memiliki tingkat keunggulan kompetitif (*competitive advantage*) dan keunggulan komparatif (*comparative advantage*) akan menjadi suatu hal yang sangat penting.

2) *Lingkungan Internal Organisasi;*

Karakteristik masing-masing organisasi itu sendiri juga akan mempengaruhi penilaian kinerja pegawai. Dalam struktur organisasi tersebut akan menentukan siapa yang akan bertanggung jawab untuk menilai. Dalam struktur organisasi yang menghargai rantai komando, sebagaimana dalam organisasi pemerintah, maka yang menjadi atasan langsung pegawailah yang akan melakukan penilaian. Sedangkan dalam struktur yang menghargai komunikasi lateral, seperti dalam beberapa organisasi swasta besar, individu-individu dalam berbagai posisi mungkin juga akan ikut melaksanakan penilaian. Selain itu, iklim organisasi, sifat dan karakter penilainya pun akan ikut mempengaruhi penilaian kinerja tersebut.

Dari beberapa pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa sistem penilaian kinerja/prestasi kerja ialah proses untuk mengukur prestasi kerja pegawai berdasarkan peraturan yang telah ditetapkan, dengan cara

membandingkan sasaran (hasil kerjanya) dengan persyaratan deskripsi pekerjaan yaitu standard pekerjaan yang telah ditetapkan selama periode tertentu. Standard kerja tersebut dapat dibuat baik secara kualitatif maupun kuantitatif.

Menurut Payaman J. Simanjuntak (2005:141), bahwa ada beberapa tahap yang dapat dilakukan dalam evaluasi kinerja yaitu :

- 1) **Tahap pertama**, menghimpun semua informasi yang berkaitan dengan kinerja dimaksud, baik menyangkut kinerja perorangan atau kelompok orang, maupun menyangkut kinerja unit kerja atau kinerja lembaga secara keseluruhan.
- 2) **Tahap kedua**, mendeskripsikan unsur kinerja dari setiap informasi yang dihimpun, sehingga jelas terlihat besaran kinerja sebagaimana termuat dalam informasi tersebut.
- 3) **Tahap ketiga**, membuat kajian atas kinerja, serta membandingkannya dengan tolok ukur atau sasaran yang harus dicapai.
- 4) **Tahap keempat**, menarik kesimpulan dari pelaksanaan penilaian.
- 5) **Tahap kelima**, merumuskan saran-saran tindak lanjut.

Hasil evaluasi kinerja yang diperoleh dengan cara-cara yang baik, yaitu yang memenuhi syarat-syarat evaluasi, akan memberikan kekuatan yang sah bagi unsur-unsur SDM yang terlibat di dalamnya sehingga hasil tersebut bisa menjadi ukuran untuk kelanjutan karier seseorang dalam hal memperoleh penghargaan, promosi, memperoleh jabatan baru atau bahkan sampai pada pemecatan.

2.1.4. Organisasi

Menurut Oliver Sheldon (1923) dalam buku Sutarto (2002:22) Organisasi adalah proses penggabungan pekerjaan yang para individu atau kelompok-kelompok harus melakukan dengan bakat-bakat yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas, sedemikian rupa, memberikan saluran terbaik untuk pemakaian yang efisien, sistematis, positif, dan terkoordinasi dari usaha yang tersedia.

Menurut Chester I. Barnard (1938) dalam buku Sutarto (2002:22) Organisasi adalah suatu system tentang aktivitas-aktivitas kerja sama dari dua orang atau lebih sesuatu yang tak berujud dan tak bersifat pribadi, sebagian besar mengenai hal hubungan-hubungan.

Menurut Dexter Kimball (1947) dalam buku Sutarto (2002:23) Organisasi merupakan bantuan bagi manajemen. Ini mencakup kewajiban-kewajiban merancang satuan-satuan organisasi dan pejabat yang harus melakukan pekerjaan, menentukan fungsi-fungsi mereka dan merinci hubungan-hubungan yang harus di antara satuan-satuan dan orang-orang. Organisasi sebagai suatu aktivitas, sesungguhnya, adalah cara kerja manajemen.

Menurut J. William Schulze (1949) dalam buku Sutarto (2002:23):

Organisasi adalah penggabungan dari orang-orang, benda-benda, alat-alat perlengkapan, ruang kerja dan segala sesuatu yang bertalian dengannya, yang dihimpun dalam hubungan yang teratur dan efektif untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

John M. Pfiffner & S. Owen Lane (1951) :

Organisasi adalah proses menggabungkan pekerjaan yang orang-orang atau kelompok-kelompok harus melakukan dengan kekuasaan yang diperlukan untuk pelaksanaannya, sehingga kewajiban-kewajiban yang dilaksanakan demikian itu memberikan saluran-saluran terbaik bagi penyelenggara usaha yang efisien, teratur, positif dan terkoordinasikan.

Menurut John D. Millet (1954) dalam buku Sutarto (2002:25) Organisasi adalah kerangka struktur dalam mana pekerjaan dari banyak orang dilakukan untuk pencapaian maksud bersama. Sebagai demikian itu adalah suatu system mengenai penugasan pekerjaan di antara kelompok-kelompok orang yang mengkhususkan diri dalam tahap-tahap khusus dari suatu tugas bersama. Organisasi adalah orang-orang yang bekerja sama, dan dengan demikian ini mengandung ciri-ciri dari hubungan-hubungan manusia yang timbul dalam aktivitas kelompok.

Winardi J (2003:20) Pengorganisasian memiliki tiga macam dimensi sebagai berikut :

1. Organisasi itu sendiri memiliki suatu bentuk, suatu konfigurasi yang melukiskan hierarki manajemen dan saluran-saluran komunikasi formal
2. Melalui proses pengorganisasian tugas-tugas dirumuskan atau ditetapkan dan pekerjaan-pekerjaan individual distruktur
3. Sebuah falsafah organisasi mempengaruhi upaya dengan apa koordinasi dicapai.

Samuel B. Certo dalam buku Winardi J (2003:26) mengemukakan pandangan bahwa ada lima macam langkah pokok proses pengorganisasian diantaranya :

1. Melaksanakn refleksi tentang rencana-rencana dan sasaran-sasaran;
2. Menetapkan tugas-tugas pokok;
3. Membagi tugas-tugas pokok menjadi tugas-tugas bagian (subtasks);

4. Mengalokasi sumber-sumber daya dan petunjuk-petunjuk untuk tugas-tugas bagian tersebut;
5. Mengevaluasi hasil-hasil dari strategi pengorganisasian yang diimplementasi.

Edgar H. Schein dalam buku Winardi J (2003:27) seorang psikolog keorganisasian terkenal berpendapat bahwa semua organisasi memiliki empat macam ciri atau karakteristik sebagai berikut :

1. Koordinasi upaya;
“para individu yang bekerja sama dan mengkoordinasi upaya mental atau fisik mereka dapat mencapai banyak hal yang hebat dan menakjubkan.
2. Tujuan umum bersama;
“memberikan anggota organisasi sebuah rangsangan untuk bertindak.
3. Pembagian kerja;
“dengan jalan membagi-bagi tugas kompleks menjadi pekerjaan yang terspesialisasi, maka sesuatu organisasi dapat memanfaatkan sumber daya manusianya secara efisien.
4. Hierarki otoritas;
“apabila ingin dicapai sesuatu hasil melalui upaya kolektif formal, harus ada orang yang diberi otoritas untuk melaksanakan kegiatan, agar tujuan yang diinginkan dilaksanakan secara efektif dan efisien.

Menurut William B. Eddy dalam buku Winardi J (2003:39), organisasi paling umum dalam sejarah umat manusia dapat dilukiskan berupa sebuah limas atau piramida. Pada puncak piramida tersebut, terdapat :

- Pengambilan keputusan;
- Kekuasaan;
- Sumber informasi.

Robert A. Sutermeister dalam buku Winardi J (2003:80), mengemukakan ada sejumlah factor pokok yang mempengaruhi organisasi formal, yaitu :

- Struktur organisasi;
- Iklim kepemimpinan;
- Efisiensi organisasi;
- Kebijakan-kebijakan personalia;
- Komunikasi.

2.1.5. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Ike Kusdyah Rachmawati (2008:14-15) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan penerapan pendekatan SDM dimana secara bersama-sama terdapat dua tujuan yang ingin dicapai, yaitu (1) tujuan untuk perusahaan dan (2) untuk pegawai. Dua kepentingan tujuan tersebut tidak dapat dipisahkan dalam kesatuan kebersamaan yang utuh.

Ada sejumlah prinsip yang harus dipenuhi dalam pendekatan SDM, yaitu sebagai berikut :

- a. Pegawai merupakan unsur investasi efektif yang jika dikelola dan dikembangkan dengan baik akan berpengaruh pada imbalan jangka panjang ke dalam perusahaan dalam bentuk produktivitas yang semakin besar.
- b. Kebijakan, program, dan pelaksanaan harus diciptakan dengan memuaskan kedua pihak, yaitu untuk ekonomi perusahaan dan kebutuhan kepuasan karyawan.

- c. Lingkungan kerja harus diciptakan di mana karyawan terdorong untuk mengembangkan dan memanfaatkan keahliannya semaksimal mungkin.
- d. Program dan pelaksanaan MSDM harus dilaksanakan dalam kebutuhan seimbang antara pemenuhan tujuan perusahaan dan karyawan.

Menurut Hasibuan S.P Malayu (2002:10) MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranantenna kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat.

Flippo B. Edwin (Hasibuan Malayu, 2002:11) Manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian, dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentia pegawai, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, pegawai, dan masyarakat.

Personnel management is the planning organizing, directing and controlling of the procurement, development, compensation, integration, maintenance, and separation of human resources to the end that individual, organizational and societal objectives are accomplished.

2.1.6. Evaluasi Kinerja Pegawai Negeri Sipil

Sebelum berbicara tentang evaluasi kinerja pegawai negeri sipil maka ada baiknya dikemukakan terlebih dahulu tentang apa itu pegawai negeri sipil. Menurut UU Nomor 8 Tahun 1974 j0 UU Nomor 43 tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian dijelaskan pengertian Pegawai Negeri Sipil adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan

negeri, atau diserahi tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Evaluasi / Penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil adalah penilaian secara periodik pelaksanaan pekerjaan seorang Pegawai Negeri Sipil. Dalam penilaian penyelesaian uraian pekerjaan, penilai mempergunakan satandar sebagai alat ukur hasil yang dicapai dan perilaku yang dilakukan, baik di dalam maupun di luar pekerjaan karyawan. Menurut (Hasibuan melayu S.P. 2002:95-96) Unsur-unsur yang dinilai dalam melaksanakan evaluasi atau penilaian pelaksanaan pekerjaan adalah :

- 1) **Kesetiaan**; yang dimaksud dengan kesetiaan adalah penilai mengukur kesetiaan pegawai terhadap pekerjaannya, jabatan, dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan pegawai menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.
- 2) **Prestasi Kerja**; yang dimaksud dengan prestasi kerja adalah penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat di hasilkan pegawai tersebut dari uraian pekerjaannya.
- 3) **Kejujuran** ; Yang dimaksud dengan kejujuran adalah penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain seperti kepada para bawahannya.
- 4) **Ketaatan** ; Yang dimaksud dengan ketaatan adalah kesanggupan seorang Pegawai Negeri Sipil untuk menaati segala peraturan

perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, menaati perintah kedinasan yang diberikan oleh atasan yang berwenang, serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang ditentukan.

- 5) **Kerjasama** ; Yang dimaksud dengan kejujuran adalah penilai menilai kesediaan pegawai berpartisipasi dan bekerjasama dengan karyawan lainnya secara vertikal atau horizontal di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.
- 6) **Kepemimpinan** ; Yang dimaksud dengan kejujuran adalah penilai menilai kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain untuk bekerja secara efektif.
- 7) **Tanggung jawab** ; Tanggung jawab adalah penilai menilai kesediaan pegawai dalam mempertanggungjawabkan kebijaksanaanya, pekerjaan, dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakannya, serta perilaku kerjanya.
- 8) **Prakarsa**; Prakarsa adalah penilai menilai kemampuan berpikir yang orisinal dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberikan alasan, mendapatkan kesimpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.

2.2. Kerangka Berfikir

Menurut Sugiyono (2011:65) Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting.

Suatu instansi, baik instansi pemerintah maupun instansi yang dinamakan perusahaan/yayasan (*foundation*) dalam mencapai tujuan yang ditetapkan harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan oleh sekelompok orang (*group of humanbeing*) yang berperan aktif sebagai pelaku (*actors*) dalam upaya mencapai tujuan instansi/organisasi yang bersangkutan.

Tercapainya tujuan organisasi/instansi dimungkinkan karena upaya para pegawai sebagai pelaku yang terdapat pada instansi/organisasi tersebut. Maka dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang erat antara kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja organisasi/instansi (*institutional performance*) atau kinerja perusahaan (*corporate performance*). Dengan kata lain, kinerja organisasi/instansi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu/perorangan yang bekerja di instansi tersebut.

Dalam hal yang menjadi tujuan penelitian ini, maka kerangka penelitian memasukan teori-teori yang berhubungan dengan masalah penelitian yang akan dijadikan kerangka pemikiran. Dari kerangka berfikir yang telah dibuat, suatu evaluasi dilaksanakan untuk melihat sejauh mana hasil suatu kegiatan atau pekerjaan dalam organisasi yang dilakukannya. Sehubungan dengan usaha-usaha yang dilakukan dalam peningkatan kinerja, maka dengan ini penulis sebutkan beberapa faktor yang menentukan besar kecilnya kinerja suatu instansi menurut Marihot Tua Efendi Hariandja (2005:52) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang ataupun kelompok orang dalam suatu organisasi baik formal ataupun informal, publik ataupun swasta yang sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Beberapa faktor tersebut lebih

difokuskan pada individu yang terlibat didalam organisasi dalam usaha pencapaian kinerja. Faktor-faktor tersebut dijelaskan sebagai berikut :

a. Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of work*)

Yaitu banyaknya beban pekerjaan atau jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai. Diukur dari kemampuan secara kuantitatif didalam mencapai target atau hasil kerja sesuai dengan apa yang dibebankan.

b. Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*)

Merupakan tingkat sejauhmana pekerjaan itu baik atau buruk buat pegawai. Ini dapat dilihat dari segi ketelitian, kerapihan kerja, kecepatan untuk menyelesaikan pekerjaan, keterampilan dan kecekatan pegawai dalam bekerja.

c. Pengetahuan Kerja (*Job Knowledge*)

Merupakan proses penempatan seorang pegawai yang disesuaikan dengan background pendidikan atau keahliannya dalam suatu pekerjaan. Hal ini dapat ditinjau dari kemampuan pegawai dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka

d. Kerjasama Tim (*Team Work*)

Melihat bagaimana seorang pegawai bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Kerjasama tidak hanya sebatas secara vertikal atau kerjasama antar pegawai, akan tetapi kerjasama secara horizontal pun merupakan faktor yang sangat penting dalam kehidupan berorganisasi yaitu dimana pimpinan organisasi dan para pegawainya

terjalin suatu hubungan yang kondusif dan menghasilkan suatu hubungan timbal balik yang saling menguntungkan.

e. Kreativitas (*Creativity*)

Kemampuan seseorang pegawai dalam menyelesaikan setiap pekerjaannya dengan cara-cara atau inisiatif sendiri dianggap efektif dan efisien serta mampu menciptakan perubahan-perubahan guna untuk melakukan perbaikan demi kemajuan organisasi.

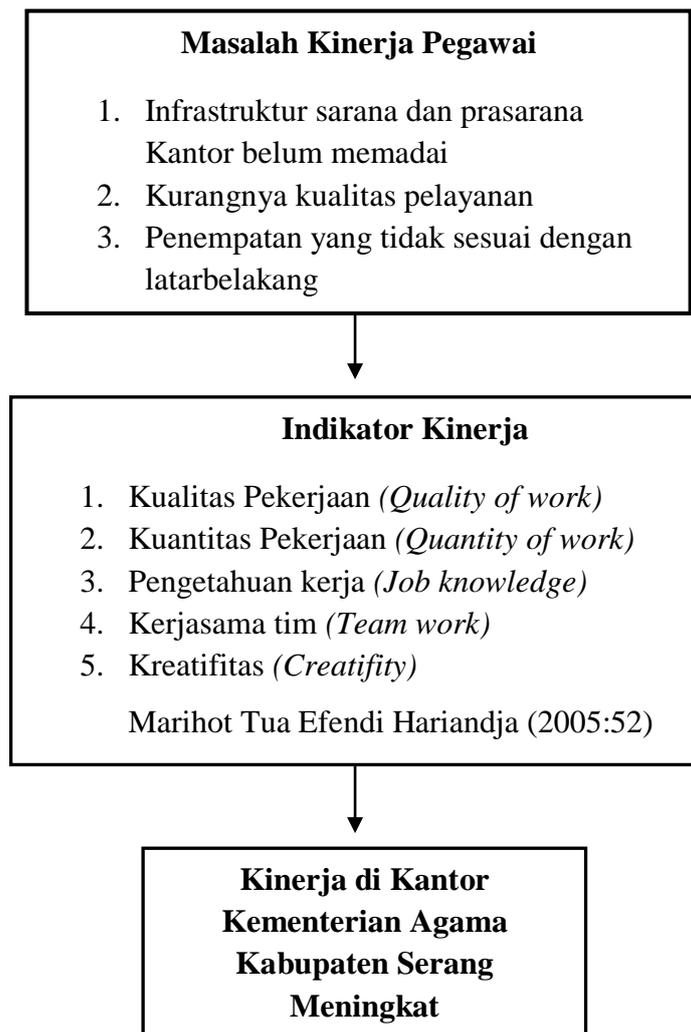
Berdasarkan asumsi diatas kinerja pada hakekatnya adalah suatu hasil kerja yang di pandang sebagai *thing done* dalam suatu organisasi. dimana kinerja pada hakekatnya merupakan suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Pengetahuan dan keterampilan sesungguhnya yang mendasari pencapaian kinerja. Ada beberapa substansial antara pengetahuan dan keterampilan. Konsep pengetahuan lebih berorientasi pada intelegensi, daya fikir dan penguasaan ilmu serta luas sempitnya wawasan yang dimiliki seseorang. Dan selain itu ditunjang oleh kemampuan, sikap dan tingkah laku.

Tercapainya tujuan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Serang juga dimungkinkan karena adanya usaha yang dilakukan pegawai (dalam hal ini Pegawai Negeri Sipil) sebagai pelaku yang terdapat pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Serang tersebut. Maka dapat dikatakan pula bahwa antara kinerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Kementerian Agama Kabupaten Serang

dengan kinerja instansi tersebut memiliki hubungan yang erat tanpa terpisahkan. Dengan kata lain, kinerja Kantor Kementerian Agama Kabupaten Serang sangat dipengaruhi oleh kinerja Pegawai, yang dalam hal ini Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Serang tersebut. Bila kinerja pegawai itu baik maka kemungkinan besar kinerja Kantor Kementerian Agama Kabupaten Serang itu juga akan baik dan begitu pula sebaliknya bila kinerja pegawai itu buruk maka kemungkinan besar kinerja Kantor Kementerian Agama Kabupaten Serang itu juga akan buruk.

Gambar 2.1
Kerangka berpikir



2.3. Hipotesis

Hipotesis yang akan dirumuskan dalam penelitian ini adalah termasuk dalam kategori hipotesis deskriptif. Hipotesis deskriptif menurut Sugiyono (2011:74) adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah deskriptif yaitu yang berkenaan dengan variabel mandiri. Sehingga hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

”Evaluasi Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Serang mencapai angka minimal atau sama dengan 65%”

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Metode Penelitian

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Berdasarkan hal tersebut terdapat empat kata kunci yang perlu diperhatikan yaitu, cara ilmiah, data, tujuan, dan kegunaan. Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan, yaitu rasional, empiris, dan sistematis. Rasional berarti kegiatan penelitian itu dilakukan dengan cara-cara yang masuk akal, sehingga terjangkau dengan penalaran manusia. Empiris berarti cara-cara yang dilakukan itu dapat diamati oleh indera manusia, sehingga orang lain dapat mengamati dan mengetahui cara-cara yang digunakan. Sistematis artinya proses yang digunakan dalam penelitian itu menggunakan langkah-langkah tertentu yang bersifat logis. Data yang diperoleh melalui penelitian itu adalah data empiris yang mempunyai kriteria tertentu yaitu valid. Valid menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Tujuan dari metode penelitian adalah dapat membantu peneliti dalam menghasilkan penelitian yang objektif, dan dapat dipertanggung-jawabkan berdasarkan atas data yang diperoleh. Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono, 2011:1&6). Adapun metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif.

Untuk mengumpulkan atau menghimpun dan menyusun data-data yang diperlukan guna pembahasan selanjutnya, dalam penelitian ini penulis menentukan beberapa langkah penelitian sebagaimana tersebut di bawah ini.

Menurut Suharsimi Arikunto (2010:12) bahwa “penelitian yang dilakukan dengan menjelaskan/menggambarkan variable masa lalu dan sekarang (sedang terjadi), adalah penelitian deskriptif”.

Dengan demikian, mengingat masalah yang penulis teliti adalah masalah atau gejala-gejala yang faktual dan juga terjadi pada masa sekarang (pada saat penelitian dilakukan), maka dalam penelitian ini penulis menggunakan metode deskriptif.

Menurut Suharsimi Arikunto (2010:73) bahwa, metode deskriptif dapat diartikan sebagai prosedur pemecahan masalah yang sedang diselidiki, dengan menggambarkan/melukiskan keadaan objek penelitian pada saat sekarang, berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau sebagaimana adanya. Metode deskriptif memusatkan perhatiannya pada penemuan fakta-fakta (*Fact Finding*) sebagaimana keadaan sebenarnya. Lanjutnya bahwa, “Data atau fakta itu harus bersumber dari gejala-gejala yang terdapat di dalam masalah yang terjadi sekarang (pada saat penelitian dilakukan)”.

Menurut Sugiyono (2011:11) dalam bukunya *Metode Penelitian Administrasi*, menjelaskan bahwa Penelitian deskriptif penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (*independen*) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan antara variabel satu dengan variabel yang lain. Adapun peneliti menggunakan metode penelitian

deskriptif, karena variabel dari penelitian ini bersifat mandiri atau satu variabel, dan hasil penelitian ini nantinya tidak bermaksud untuk dijadikan bahan perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel lainnya. Sementara, digunakan pendekatan metode deskriptif kuantitatif dimaksudkan untuk melakukan eksplorasi dan klarifikasi mengenai masalah yang sedang diteliti, dengan jalan mendeskripsikan variabel yang berkenaan dengan masalah dan unit yang diteliti melalui kuantifikasi.

3.2. Instrumen Penelitian dan Teknik Pengumpulan Data

Instrumen penelitian merupakan penjelasan tentang proses penyusunan dan jenis alat pengumpul data yang digunakan, proses pengumpulan data dan tehnik penentuan kualitas instrument. Dalam penelitian kuantitatif, peneliti akan menggunakan instrument untuk mengumpulkan data, instrument penelitian digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti. Dengan demikian jumlah instrument yang akan digunakan untuk penelitian akan tergantung pada jumlah variabel yang diteliti. Instrument-instrumen penelitian sudah ada yang dibakukan, tetapi masih ada yang harus dibuat peneliti sendiri. Karena instrumen penelitian akan digunakan untuk melakukan pengukuran dengan tujuan menghasilkan data kuantitatif yang akurat, maka setiap instrumen harus mempunyai skala.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah berbentuk kuesioner dengan jumlah variabel sebanyak satu variabel, dan menggunakan skala *Likert* dalam pengukuran jawaban dari para responden. Dengan skala *Likert*, maka variabel yang akan diukur akan dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian, indikator tersebut dijadikan tolak ukur untuk menyusun item-item instrumen dalam bentuk pertanyaan. Jawaban setiap item instrumen memiliki tingkatan nilai dari sangat positif sampai sangat negatif.

Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban dari setiap item instrumen diberi skor, yakni sebagai berikut :

Tabel 3.1
Skoring Item Instrumen

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat Setuju	4
Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Untuk mempermudah dalam menemukan jawaban atas masalah-masalah yang telah diuraikan sebelumnya, berikut peneliti sajikan operasionalisasi variabel dalam bentuk kisi-kisi instrumen yakni sebagai berikut :

Tabel 3.2.
Kisi-kisi Instrumen

Variabel	Indikator	Sub Indikator	No. Item Instrumen
Evaluasi Kinerja Pegawai Negeri Sipil	Kualitas Pekerjaan (<i>Quality of work</i>)	a. Saya memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan cepat b. Saya bekerja dengan inisiatif sendiri c. Tindakan bekerja yang dilakukan saya bermanfaat bagi Kantor	1, 2, 3, 4, 5
	Kuantitas Pekerjaan (<i>Quantity of work</i>)	a. Proses pengaduan oleh masyarakat ditangani dengan cepat b. Saya dapat mencapai target kerja yang telah ditetapkan	6, 7, 8, 9, 10
	Pengetahuan Kerja (<i>Job Knowledge</i>)	a. Saya dapat mengerjakan semua pekerjaan sesuai tupoksi yang ada b. Latarbelakang pendidikan saya sesuai dengan pekerjaan c. Saya dapat memahami pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan	11, 12, 13, 14, 15,
	Kerjasama Tim (<i>Team Work</i>)	a. Pemimpin dan saya saling memberikan trobosan-trobosan yang baru untuk kemajuan Kantor b. Saya dapat memberikan pemecahan masalah apabila teman sesama pegawai mengalami suatu permasalahan	16, 17, 18, 19, 20
	Kreatifitas (<i>Creatifity</i>)	a. Saya dapat memberikan perubahan-perubahan dalam memajukan Kantor b. Saya bekerja tanpa menunggu perintah yang diberikan oleh atasan	21, 22, 23, 24, 25, 26

3.2.1 Jenis dan Sumber Data

3.2.1.1 Jenis Data

Dalam penelitian ini data-data yang diperlukan dibagi dalam dua bagian sebagaimana tersebut di bawah ini, yaitu :

- 1) *Data primer* ; yang dimaksud dengan data primer adalah “Data yang diperoleh langsung dari sumbernya ; diamati dan dicatat untuk pertama

kalinya.” (Marzuki, 1995:55) dan data ini adalah data pokok yang diperlukan penulis dari subjek penelitian.

- 2) **Data sekunder** ; yang dimaksud dengan data sekunder adalah “Data yang bukan diusahakan sendiri pengumpulannya oleh peneliti.” (Marzuki, 1995:56) artinya data-data ini adalah data-data yang diperoleh penulis dari pihak lain atau bukan dari subjek penelitian secara langsung. Atau bisa juga berupa data-data yang diperoleh dari sumber-sumber tertulis, seperti : data-data dari majalah, surat kabar, karangan ilmiah, catatan-catatan, laporan kegiatan, dan dokumen-dokumen lain tentang hal-hal yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

Kemudian, data sekunder juga bisa berupa data-data yang diperoleh penulis dari sumbernya yang dicatat dan diamati pertama kalinya, namun gunanya dalam penelitian yang dimaksud, itu tidak secara langsung. Dengan demikian data-data ini adalah data-data yang merupakan penunjang/sekunder, yang juga dapat dipergunakan dalam penelitian ini.

3.2.1.2. Sumber Data

Data-data yang diperlukan penulis dalam kegiatan penelitian ini tentunya bersumber pada informan penelitian atau sumber data tertentu. Menurut Suharsimi Arikunto (1998:114), “Yang dimaksud dengan sumber data dalam penelitian adalah subjek dari mana data dapat diperoleh.” Secara garis besar yang menjadi informan atau sumber data dalam penelitian ini penulis bagi pula dalam dua bagian, sebagaimana tersebut di bawah ini, yaitu :

- 1) *Sumber primer* ; berkaitan dengan penelitian yang penulis lakukan, sumber primer penulis maksudkan adalah informan atau sumber data yang ada di lapangan, yang dapat memberikan informasi atau data-data secara langsung dan bukan berupa dokumenter. Dan yang menjadi sumber primer disini adalah Pejabat terkait di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Serang, sebagai pihak yang memiliki wewenang untuk melakukan evaluasi terhadap para Pegawai Negeri Sipil di kantor kementerian agama kabupaten serang, sebagai subjek penelitian yang dapat memberikan informasi atau data-data secara langsung berkaitan dengan objek penelitian yang sedang diteliti. Dan yang menjadi sumber primer juga bisa pihak-pihak tertentu yang ada di lapangan, yang dapat memberikan informasi atau data-data secara langsung (sekalipun informasi atau data-data) yang diperoleh darinya itu adalah data-data penunjang/sekunder).
- 2) *Sumber sekunder* ; dalam hal ini penulis maksudkan adalah sumber-sumber data yang berupa dokumenter atau sumber-sumber tertulis. Seperti : majalah, buku-buku, Koran, laporan penelitian, dan sebagainya. Sumber sekunder ini juga diperlukan sebagai penunjang dalam memberikan informasi, keterangan-keterangan, penjelasan-penjelasan, teori-teori dan lainnya yang bersangkutan dengan persoalan yang sedang diteliti.

3.2.2. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data-data yang dibutuhkan dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik-teknik pengumpulan data sebagai berikut :

- 1) **Kuesioner** ; teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner diberikan kepada subjek penelitian atau sampel yang berisi beberapa pertanyaan yang berkaitan dengan fokus penelitian.
- 2) **Observasi** ; dalam hal ini maksudnya adalah penulis turun langsung ke lokasi penelitian, yaitu ke Kantor Kementerian Agama Kabupaten Serang. Sehingga dengan demikian penulis dapat langsung mengamati gejala-gejala penelitian, dan penulis bisa mendapatkan data-data penelitian yang obyektif (faktual) untuk dijelaskan dalam tulisan ini sebagai hasil dari penelitian yang dilakukan.
- 3) **Studi dokumentasi** ; dalam hal ini maksudnya adalah teknik pengumpulan data yang tidak langsung ditujukan pada subjek penelitian, namun melalui dokumen lain tentang hal – hal yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan. Data-data pendukung dalam penelitian. Data yang diperoleh melalui studi literatur.

3.3. Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, Sugiyono (2011:90). Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua

elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Studi atau penelitiannya juga disebut studi populasi atau studi sensus, Suharsimi Arikunto (2010:173). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil yang berjumlah 107 orang pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Serang.

3.3.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu, Sugiyono (2011:91). Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Dinamakan penelitian sampel apabila kita bermaksud untuk menggeneralisasikan hasil penelitian sampel. Yang dimaksud menggeneralisasikan adalah mengangkat kesimpulan penelitian sebagai suatu yang berlaku bagi populasi, Suharsimi Arikunto (2010:174). Teknik sampling yang digunakan adalah *sampling jenuh* karena sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan karena jumlah populasi relatif kecil, yaitu seluruh Pegawai Negeri Sipil yang berjumlah 107 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.

3.4. Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen

Instrumen penelitian yang baik tentu saja instrumen yang valid, sehingga dapat digunakan untuk pengukuran dalam rangka pengumpulan data. Pada penelitian kali ini, peneliti melakukan pengujian validitas instrumen dengan menggunakan rumus korelasi product moment.

$$r_{xy} = \frac{n\sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{[n\sum x_i^2 - (\sum x_i)^2][n\sum y_i^2 - (\sum y_i)^2]}}$$

Keterangan :

r = Koefisien Korelasi Product Moment

$\sum X$ = Jumlah Skor Dalam Sebaran X

$\sum Y$ = Jumlah Skor Dalam Sebaran Y

$\sum XY$ = Jumlah Hasil Kali Skor X dan Y yang Berpasangan

$\sum X^2$ = Jumlah Skor yang Dikuadratkan dalam Sebaran X

$\sum Y^2$ = Jumlah Skor yang Dikuadratkan dalam Sebaran Y

n = Jumlah Sampel

Sumber : Sugiyono (2011 : 212)

Reliabilitas berasal dari kata dalam bahasa Inggris *rely*, yang berarti percaya, dan *reliable* yang artinya dapat dipercaya. Dengan demikian, reliabilitas dapat diartikan sebagai keterperayaan. Pengujian reliabilitas instrumen dilakukan dengan internal konsistensi dengan menggunakan teknik *Alpha Cronbach* yaitu penghitungan yang dilakukan dengan menghitung rata-rata interkolerasi di antara butir-butir pertanyaan dalam kuesioner, variabel di katakan reliabel jika nilai alphanya lebih dari 0,30. Dengan dilakukan uji reliabilitas maka akan menghasilkan suatu instrumen yang benar-benar tepat/akurat dan mantap. Apabila

koefisien reliabilitas instrumen yang dihasilkan lebih besar berarti instrumen tersebut memiliki reliabilitas yang cukup baik.

Rumus *Alpha Cronbach* adalah sebagai berikut :

$$r_{11} = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(1 - \frac{\sum Si^2}{\sum St^2} \right)$$

Keterangan :

n = jumlah butir

Si² = variabel butir

St² = variabel total

3.5. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah : mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2011:169).

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik deskriptif. Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi serta menyajikan data baik dalam bentuk tabel, grafik, diagram lingkaran, ataupun dalam bentuk pie.

Untuk mengetahui Evaluasi Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Serang maka dalam pengujian hipotesis ini digunakan penulis yaitu **t-test satu sample** dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{\bar{X} - \mu_0}{\frac{S}{\sqrt{n}}}$$

Keterangan:

t = Nilai t yang dihitung

X = Nilai Rata-rata

μ = Nilai yang dihipotesiskan

S = Simpangan Baku

n = Jumlah anggota sampel

Sumber : Sugiyono (2011 : 207)

1. Bila *thitung* < *ttabel*, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, dan
2. Bila *thitung* > *ttabel*, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

3.6. Lokasi dan Jadwal Penelitian

Kegiatan penelitian ini di laksanakan pada bulan September 2011 s/d Mei 2012 di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Serang adalah salah satu dari Kantor Agama Serang Jl. Kagungan No.I.c Kaloran, Telp (0254) 200161 Serang yang ada di daerah Kaloran yang tertarik untuk di teliti.

Penelitian ini dilakukan di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Serang, yang berlokasi di Kabupaten Serang pada awal tahun 2011,

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data Objek Penelitian

Penelitian ini bertempat pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Serang Provinsi Banten. Sebagai instansi vertikal kementerian yang menjalankan urusan agama di Kabupaten Serang, mempunyai tugas melaksanakan tugas dan fungsi Kementerian Agama di wilayah Kabupaten Serang berdasarkan kebijakan Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama Propinsi Banten dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Seiring perkembangan zaman yang demikian pesat, maka tuntutan kebutuhan masyarakat akan pelayanan urusan agama menjadi semakin meningkat. Kementerian Agama dituntut untuk mampu menjawab tantangan tersebut melalui peningkatan kualitas pelayanan dan akselerasi program dan kebijakan strategis yang dilaksanakan secara profesional. Kementerian Agama diharapkan mampu untuk menjamin terpeliharanya nilai-nilai luhur kebangsaan Republik Indonesia sebagai bangsa yang berketuhanan. Tugas besar ini tentu menuntut komitmen seluruh aparatur Kementerian Agama, termasuk aparatur Kantor Kementerian Agama Kabupaten Serang untuk menjadi contoh dan teladan bagi masyarakat di lingkungan masing-masing. Kesadaran akan hal ini menjadi sangat penting mengingat Kementerian Agama memiliki tempat dan kesan tersendiri dimata masyarakat.

Oleh karena itu dalam pelaksanaan tugas dan fungsi yang telah ditetapkan, maka aparatur Kementerian Agama dituntut memiliki integritas yang tinggi, bekerja secara lebih profesional, taat hukum, bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN), rasional dan inovatif, serta menjunjung tinggi etika dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Amanat ini harus dijaga dan dilaksanakan sebaik-baiknya oleh segenap pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Serang, sesuai dengan motto Ikhlas Beramal dan Kode Etik Pegawai Kementerian Agama. Lahirnya Kementerian Agama merupakan jawaban kongkrit atas tuntutan sejarah bangsa. Dan lebih dari itu hal ini merupakan jaminan atas pelaksanaan Pancasila dan UUD 1945, terutama sila Ketuhanan dan pasal 29 dari UUD 1945. Sejak mulanya Kementerian ini bernama Kementerian Agama, kemudian seiring perubahan kebijakan Undang-undang berubah menjadi Departemen Agama dan sekarang kembali menjadi Kementerian Agama, awalnya diusulkan oleh utusan Komite Nasional Indonesia Daerah (KNID) Kepresidenan Banyumas (K.H. Abu Dardiri, H.M. Saleh Suaidy dan M. Sukesu Wirya Saputra) pada sidang pleno Komite Nasional Indonesia Pusat (KNIP) di Jakarta pada tanggal 24-28 November 1945. Usulan mereka disetujui oleh sidang, kemudian keputusan sidang tersebut diproses. Dan pada tanggal 03 Januari 1946, pemerintah mengumumkan berdirinya Kementerian Agama RI dengan Menteri Agamanya yaitu H.M. Rasyidi, BA. Maka dari sejarah singkat itulah, tanggal 03 Januari diperingati sebagai Hari Amal Bhakti (HAB) Kementerian Agama.

4.1.1. Gambaran Umum

A. Keadaan Pegawai dan Fasilitas Kerja

Untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sehari-hari, maka Kantor Kemenag Kabupaten Serang dilaksanakan oleh 107 (seratus tujuh) orang, yang rincian berdasarkan jabatan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.1.
Pegawai Negeri Sipil Kantor Kementerian Agama
Kabupaten Serang Berdasarkan Jabatan

NO	NAMA JABATAN	JUMLAH	PROSENTASE
1.	Kepala Kantor	1 orang	0,93%
2.	Kepala Sub Tata Usaha	1 orang	0,93%
3.	Kepala Seksi	5 orang	4,67%
4.	Staf / Pelaksana	100 orang	93,45%
JUMLAH		107 orang	

Sumber : Penelitian Lapangan, 2011

Berdasarkan diagram 4.1, sesuai dengan hasil prosentase adalah Kepala Kantor 1 orang (0,93%), Kepala Sub TU 1 orang (0,93%), Kepala Seksi 5 orang (4,67%), dan Staf Pelaksana sebanyak 100 orang (93,45%). Kantor Kemenag Kabupaten Serang memiliki jumlah pegawai yang banyak, mulai dari pimpinan sampai dengan staf.

Pegawai Kantor Kemenag Kabupaten Serang yang dirinci berdasarkan Golongan Ruang dan Kepangkatan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.2.
Pegawai Negeri Sipil Kantor Kemenag Kabupaten Serang
Berdasarkan Golongan Kepangkatan

NO	GOLONGAN KEPANGKATAN	JUMLAH	PROSENTASE
1.	VI / a	23 orang	21,49%
2.	III / d	25 orang	23,36%
3.	III / c	13 orang	12,14%
4.	III / b	21 orang	19,62%
5.	III / a	22 orang	20,56%
6.	II / d	-	0%
7.	II / c	-	0%
8.	II / b	2 orang	1,86%
9.	II / a	1 orang	0,93%
JUMLAH		107 orang	

Sumber : Penelitian Lapangan, 2011

Berdasarkan diagram 4.2, sesuai dengan hasil prosentase adalah jumlah pegawai yang golongannya IV/a sebanyak 23 orang (21,49%), pegawai yang golongannya III/d sebanyak 25 orang (23,36%), pegawai yang golongannya III/c sebanyak 13 orang (12,14%), pegawai yang golongannya III/b sebanyak 21 orang (19,62%), pegawai yang golongannya III/a sebanyak 22 orang (20,56%), pegawai yang golongannya II/d tidak ada (0%), pegawai yang golongannya II/c tidak ada (0%), pegawai yang golongannya II/b sebanyak 2 orang (1,86%), pegawai yang golongannya II/a sebanyak 1 orang (0,93%). Pegawai Kantor Kemenag Kabupaten Serang di dominasi paling banyak dengan yang bergolongan III/d, dan paling sedikit bergolongan II/a

Pegawai Negeri Sipil Kantor Kemenag Kabupaten Serang yang dirinci berdasarkan Tingkat Pendidikan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3.
Pegawai Negeri Sipil Kantor Kemenag Kabupaten Serang
Berdasarkan Tingkat Pendidikan

NO	TINGKAT PENDIDIKAN	JUMLAH	PROSENTASE
1.	Sarjana (S.2)	9 orang	8,41%
2.	Sarjana (S.1)	89 orang	83,17%
3.	Setingkat SLTA	9 orang	8,41%
JUMLAH		107 orang	

Sumber : Penelitian Lapangan, 2011

Berdasarkan diagram 4.3, sesuai dengan hasil prosentase adalah jumlah pegawai yang berpendidikan SLTA 9 orang (8,41%), pegawai yang berpendidikan S.1 89 orang (83,17%), dan pegawai yang berpendidikan S.2 9 orang (8,41%). Jadi pegawai Kantor Kemenag Kabupaten Serang di dominasi yang paling banyak status pendidikan S.1 sebanyak 89 orang.

Tabel 4.4.
Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

NO	JENIS KELAMIN	JUMLAH	PROSENTASE
1	Perempuan	26	24,29%
2	Laki-laki	81	75,70%
Jumlah		107	

Sumber : Penelitian Lapangan, 2011

Berdasarkan tabel di atas, dari keseluruhan 107 responden yang ikut berpartisipasi dalam penelitian ini jika dibedakan berdasarkan jenis kelaminnya, responden pria terdapat 81 orang dan responden wanita terdapat 26 orang.

Untuk memperlancar pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Kantor Kemenag Kabupaten Serang, maka inventarisasi atau perlengkapan kerja yang ada adalah sebagai berikut :

Tabel 4.5.
Inventaris Kantor Kemenag
Kabupaten Serang

NO	NAMA BARANG	JUMLAH
1.	Tanah Bangunan Kantor Pemerintahan	12.183 m ²
2.	Pompa Tangan	3 buah
3.	Mini Bus (Penumpang dibawah 14 orang kebawah)	4 buah
4.	Sepeda Motor	51 buah
5.	Cermin Besar (200 x 75 cm)	1 buah
6.	Lemari Penyimpanan	25 buah
7.	Mesin Ketik Manual Portable (11-13 inci)	88 buah
8.	Mesin Ketik Manual Standard (14-16 inci)	51 buah
9.	Mesin Ketik Langewagon (18-27 inci)	12 buah
10.	Mesin Ketik Listrik	1 buah
11.	Mesin Hitung Manual	2 buah
12.	Mesin Hitung Elektronik/Calculator	21 buah
13.	Mesin Stenlis Manual Folio	1 buah
14.	Lemari Besi/Metal	112 buah
15.	Lemari Kayu	165 buah
16.	Rak Besi	8 buah
17.	Rak Kayu	32 buah
18.	Filing Cabinet Besi	58 buah
19.	Filing Cabinet Kayu	3 buah
20.	Brankas	25 buah
21.	Buffet	31 buah
22.	Tabung Pemadam Api	2 buah

23.	Papan Visual/Papan Nama	86 buah
24.	White Board	23 buah
25.	Peta	3 buah
26.	Meja Kerja Besi/Metal	3 buah
27.	Meja Kerja Kayu	374 buah
28.	Kursi Besi/Metal	734 buah
29.	Kursi Kayu	358 buah
30.	Sice	59 buah
31.	Bangku Panjang Kayu	37 buah
32.	Meja Rapat	20 buah
33.	Meja Komputer	3 buah
34.	Meja Telepon	2 buah
35.	Meja Resepsionis	26 buah
36.	Kursi Fiber Glas	9 buah
37.	Jam Elektronik	23 buah
38.	AC Split	1 buah
39.	Kipas Angin	43 buah
40.	Tape Recorder	10 buah
41.	Loudspeaker	2 buah
42.	Microphone	7 buah
43.	Lambang Garuda Pancasila	2 buah
44.	Gambar Presiden dan Wakil Presiden	5 buah
45.	Tiang Bendera	1 buah
46.	Tangga Alumunium	2 buah
47.	Dispenser	6 buah
48.	Mimbar/Podium	1 buah
49.	Gucci	2 buah
50.	Karpet	1 buah
51.	Gordyin/Kray	14 buah
52.	Audio Amplifier	1 buah

53.	Intercom Unit	10 buah
54.	Printer	20 buah
55.	Pesawat Telephone	4 buah
56.	Facsimile	1 buah
57.	Lemari Obat (kaca)	3 buah
58.	Kursi Dorong	127 buah
59.	Meja Opel Model Recal 700	1 buah

Sumber : Penelitian lapangan, 2011

4.1.2. Visi dan Misi

Suatu organisasi atau badan usaha mempunyai visi dan misi yang masing-masing menentukan tujuan yang hendak dicapai dari organisasi atau badan usaha tersebut.

Adapun visi dan misi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Serang sebagai berikut :

Visi

Terwujudnya masyarakat Indonesia yang TAAT BERAGAMA, RUKUN, CERDAS, MANDIRI DAN SEJAHTERA LAHIR BATIN.

(Keputusan Menteri Agama Nomor 2 Tahun 2010).

Misi

- a. Meningkatkan kualitas kehidupan beragama.
- b. Meningkatkan kualitas kerukunan umat beragama.
- c. Meningkatkan kualitas raudhatul athfal, madrasah, perguruan tinggi agama, pendidikan agama, dan pendidikan keagamaan.
- d. Meningkatkan kualitas penyelenggaraan ibadah haji.
- e. Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih dan berwibawa.

(Keputusan Menteri Agama Nomor 2 Tahun 2010).

4.1.3. Tugas Pokok dan Fungsi

A. Struktur Organisasi

Dalam melaksanakan tugas Kantor Kementerian Agama Kabupaten Serang menyelenggarakan fungsi:

- a. Perumusan dan penempatan visi, misi, dan keajaiban teknis dibidang pelayanan dan bimbingan kehidupan beragama kepada masyarakat di Kabupaten/Kota.
- b. Pembinaan, pelayanan, dan bimbingan di bidang kehidupan beragama kepada masyarakat sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- c. Pembinaan, pelayanan, dan bimbingan haji dan umrah, serta zakat dan wakaf.
- d. Pembinaan, pelayanan, dan bimbingan pendidikan agama dan keagamaan.
- e. Pembinaan kerukunan umat beragama.
- f. Pelaksanaan kebijakan teknis di bidang pengelolaan administrasi dan informasi.
- g. Pengoordinasian perencanaan, pengendalian, pelaporan program dan pengawasan.
- h. Pelaksanaan hubungan dengan pemerintah daerah, instansi terkait, dan lembaga masyarakat dalam rangka pelaksanaan tugas Kementerian Agama di Kabupaten Serang.

Susunan Organisasi Kantor :

1) Susunan organisasi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Serang terdiri dari :

- a. Kepala Kantor
- b. Subbagian Tata Usaha
- c. Seksi Mapenda (Madrasah Pendidikan Agama)
- d. Seksi Pekapontren (Pendidikan Keagamaan Pondok Pesantren)
- e. Seksi Urusan dan Penerangan Agama Islam
- f. Seksi Penyelenggaraan Haji dan Umroh
- g. Penyelenggara Zakat dan Wakaf

2) Bagan struktur organisasi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Serang sebagaimana tersebut dalam Lampiran Peraturan ini.

- a. Subbagian Tata Usaha mempunyai tugas melakukan koordinasi perumusan kebijakan, pelayanan dan pembinaan administrasi kepada seluruh satuan organisasi dan/atau satuan kerja di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Serang berdasarkan kebijakan teknis yang ditetapkan oleh Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Serang.
- b. Seksi Mapenda mempunyai tugas melakukan pelayanan dan bimbingan di bidang pengelolaan pendidikan madrasah, pendidikan Agama Islam, pendidikan diniyah dan pondok pesantren, ketenagaan dan system informasi manajemen pendidikan Islam.
- c. Seksi Pekapontren mempunyai tugas melakukan pelayanan dan bimbingan di bidang pengelolaan akreditasi dan izin oprasional pondok pesantren,

verifikasi rehab pondok pesantren, paket A, B, dan C, verifikasi data BOS wajardikdas, verifikasi data guru wajardikdas untuk tunjangan fungsional.

- d. Seksi Urusan dan Penerangan Agama Islam mempunyai tugas melakukan pelayanan dan bimbingan di bidang pengelolaan kepenghuluan dan pembinaan KUA, pembinaan keluarga sakinah, pemberdayaan masjid, pembinaan syariah dan hisab rakyat penyuluhan Agama Islam dan pembinaan majelis taklim, seni budaya, Hari Besar Islam (HBI), musabaqoh dan pengembangan tilawatil Qur'an, kerjasama lembaga keagamaan serta system informasi manajemen urusan Agama Islam.
- e. Seksi Penyelenggaraan Haji dan Umroh mempunyai tugas melakukan pelayanan dan bimbingan di bidang pengelolaan pendaftaran dan sistem informasi haji, pembinaan haji, perjalanan dan dokumen, akomodasi dan Biaya Perjalanan Ibadah Haji (BPIH), serta penyuluhan haji dan umroh.
- f. Penyelenggaraan Zakat dan Wakaf mempunyai tugas melakukan bimbingan dan pelayanan di bidang pengelolaan pemberdayaan zakat, pemberdayaan wakaf serta sistem informasi manajemen penyelenggaraan zakat dan wakaf.

4.2. Pengujian Persyaratan Statistik

4.2.1. Uji Validitas Instrument

Uji Validitas digunakan untuk sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kevaliditasan instrument menggambarkan bahwa suatu instrument benar-benar mampu mengukur variabel-variabel yang akan diukur dalam penelitian serta mampu menunjukkan tingkat kesesuaian antar konsep dan hasil pengukuran.

Rumus uji validitas instrument (Sugiyono, 2011: 212) adalah :

$$r_{xy} = \frac{n\sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{[n\sum x_i^2 - (\sum x_i)^2] [n\sum y_i^2 - (\sum y_i)^2]}}$$

Keterangan :

r = Koefisien Korelasi Product Moment

$\sum X$ = Jumlah Skor Dalam Sebaran X

$\sum Y$ = Jumlah Skor Dalam Sebaran Y

$\sum XY$ = Jumlah Hasil Kali Skor X dan Y yang Berpasangan

$\sum X^2$ = Jumlah Skor yang Dikuadratkan dalam Sebaran X

$\sum Y^2$ = Jumlah Skor yang Dikuadratkan dalam Sebaran Y

n = Jumlah Sampel

Keputusan pada sebuah butir pernyataan dapat dianggap valid hasilnya minimal 0,195. Nilai koefisien product moment tersebut dapat dilihat dari hasil pengolahan data dengan menggunakan program spss versi 16 . untuk lebih jelas dapat dilihat dalam table di bawah ini sebagai berikut :

Tabel 4.6.

Hasil Perhitungan Analisis Butir Validitas Instrument

No. Instrumen	r _{-hitung}	r _{-tabel}	Keterangan
1	0,123	0,195	TIDAK VALID
2	0,219	0,195	VALID
3	0,236	0,195	VALID
4	0,415	0,195	VALID
5	0,473	0,195	VALID
6	0,364	0,195	VALID
7	0,294	0,195	VALID
8	0,133	0,195	TIDAK VALID
9	0,213	0,195	VALID
10	0,320	0,195	VALID
11	0,069	0,195	TIDAK VALID
12	0,274	0,195	VALID
13	0,353	0,195	VALID
14	0,317	0,195	VALID
15	0,216	0,195	VALID
16	0,403	0,195	VALID
17	0,103	0,195	TIDAK VALID
18	0,243	0,195	VALID
19	0,251	0,195	VALID
20	0,113	0,195	TIDAK VALID
21	0,404	0,195	VALID
22	0,433	0,195	VALID
23	0,213	0,195	VALID
24	0,257	0,195	VALID
25	0,378	0,195	VALID
26	0,316	0,195	VALID

Sumber : Data yang diolah 2012

Untuk mengetahui apakah signifikan atau tidak, maka r hitung tersebut perlu dibandingkan dengan nilai r tabel, jika r hitung lebih besar dari pada r tabel maka perbedaan dan signifikan, sehingga instrumen dinyatakan valid. Berdasarkan tabel uji validitas diketahui bahwa instrumen nomor 1, 8, 11, 17, dan 20 adalah

instrumen yang tidak valid yang sudah dibuktikan dengan nilai r hitung $\leq r$ tabel pada taraf signifikansi 5 %. Dengan kata lain memiliki tingkat kesalahan 5%. artinya kelima instrument tersebut dihilangkan dan tidak perlu diganti karena indikator sudah terulur dari instrumen lainnya. Adapun item pernyataan yang lainnya semuanya valid sehingga selanjutnya bisa diujikan dalam pengujian reliabilitas.

4.2.2. Uji Reliabilitas Instrument

Guna menjaga kendala dari sebuah instrument atau alat ukur maka peneliti melakukan uji reliabilitas, dimana instrument atau alat ukur maka peneliti melakukan uji reliabilitas, dimana instrument yang dilakukan uji reliabilitas adalah instrument yang dinyatakan valid, sedangkan instrument yang dinyatakan tidak valid maka tidak bisa dilakukan uji reliabilitas. Dalam pengukuran reliabilitas dapat menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan spss 16. Suatu variabel dikatakan reliable jika nilai alphanya lebih dari 0,30.

Tabel 4.7.
Statistik Reliabilitas
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.585	21

4.3. Deskripsi Data

Dalam penelitian ini, peneliti ingin menjelaskan dan menggambarkan kondisi yang ada di lapangan, terkait dengan penelitian ini yang bersifat deskriptif dengan menggunakan data kuantitatif berupa angka-angka yang dijadikan sebagai

symbol untuk mengetahui seberapa besar kualitas kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Serang.

Selain untuk mengetahui penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Serang, hasil dari survey dan kuesioner akan menunjukkan indikator yang berpengaruh kuat terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil, kemudian hasilnya akan digunakan oleh peneliti untuk melihat persepsi pegawai mengenai kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Serang.

Selain hal tersebut di atas, dari hasil penelitian ini akan menjadi bahan pertimbangan untuk meningkatkan dan memacu semangat bagi kinerja Pegawai Negeri Sipil dalam hal memperbaiki kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Serang. Jika penilaian pegawai Kantor itu sendiri tentang Pegawai Negeri Sipil sudah sesuai dengan harapan masyarakat maka kinerja pegawai Kantor dapat dikatakan memuaskan, jika pengelolaan yang diberikan oleh pihak Kantor Kemenag Kab. Serang belum sesuai harapan masyarakat, maka akan menimbulkan kekecewaan dan ketidakpuasan masyarakat pada pihak Kantor tersebut, dalam hal ini Kantor Kementerian Agama Kabupaten Serang.

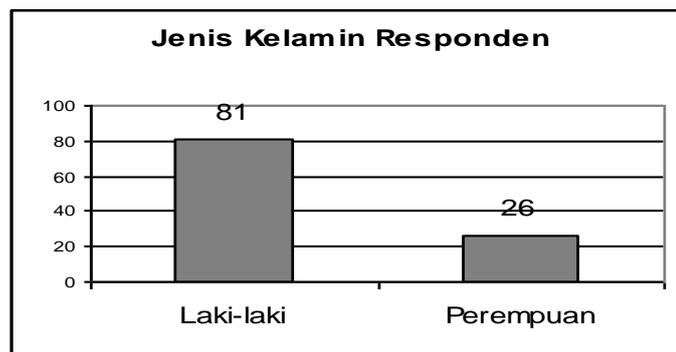
Penilaian terhadap pelayanan berkualitas dapat dilakukan dengan melihat cara kerja yang dilakukan aparat/pegawai yang berhubungan langsung dengan guru-guru/masyarakat. Misalnya pegawai dibidang Haji, Urais, dan Mapenda yang berurusan langsung dengan masyarakat/guru sekolah se-Kabupaten Serang, dengan demikian masyarakat dapat melihat dan merasakan secara langsung cara

kerja dari Pegawai Negeri Sipil yang ada di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Serang.

4.3.1. Identitas Responden

Dalam Skripsi ini yang berjudul Evaluasi Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Serang, yang menjadi Responden dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil Kantor Kementerian Agama Kabupaten Serang yakni 107 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah *sampling jenuh* karena sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan karena jumlah populasi relatif kecil, yaitu seluruh Pegawai Negeri Sipil yang berjumlah 107 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Dalam mengisi kuesioner, responden diminta untuk memberikan identitas diri sebagai penunjang data, dimana identitas diri meliputi Jenis Kelamin, Usia dan Pendidikan Terakhir.

Gambar 4.8.
Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

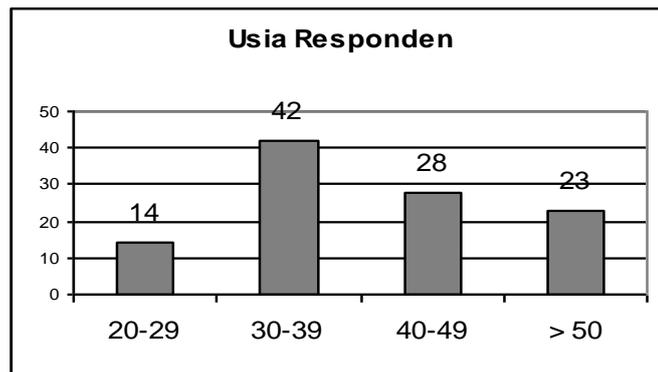


Sumber : Pengolahan data 2012

Berdasarkan diagram 4.8. maka dapat diketahui jumlah responden sebanyak 107 terdiri dari 81 laki-laki dan 26 perempuan. Jumlah responden diatas.

Dengan demikian jumlah responden laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan jumlah perempuan yang ada di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Serang.

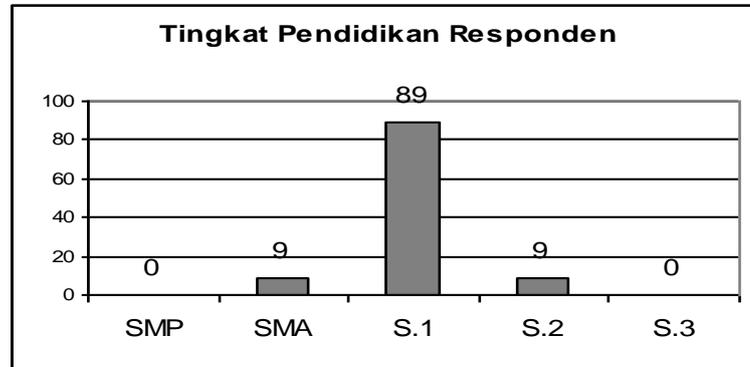
Gambar 4.9.
Jumlah Responden Berdasarkan Usia



Sumber : Pengolahan data 2012

Berdasarkan gambar 4.9. maka dapat diketahui jumlah satuan, dimana 107 identitas responden berdasarkan tingkat usia diperoleh dengan rincian tingkat usia bahwa responden memiliki usia yang bervariasi, mulai dari usia 20 tahun hingga usia 50 tahun keatas. Komposisi variasi usia responden dengan rincian tingkat usia 20-29 tahun sebanyak 14 orang dari keseluruhan sampel, tingkat usia 30-39 tahun sebanyak 42 orang dari keseluruhan sampel, tingkat usia 40-49 tahun sebanyak 28 orang dari keseluruhan sampel dan untuk usia 50 tahun keatas sebanyak 23 orang dari keseluruhan sample. Dari tabel di atas terlihat bahwa frekuensi terbesar responden jika dipersentasikan berada pada rentang usia 30-39 tahun sebesar 42 persen, sedangkan frekuensi terkecil responden berada pada rentang usia 20-29 tahun keatas yaitu sebanyak 14 persen. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas Pegawai Negeri Sipil yang dijadikan sampel oleh peneliti ialah usia produktif .

Gambar 4.10.
Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir



Sumber : Pengolahan data 2012

Berdasarkan gambar 4.10 maka dapat diketahui berdasarkan jumlah satuan, dimana dari 107 responden berdasarkan jenjang pendidikan diperoleh dengan rincian pendidikan SMP tidak ada dari keseluruhan sample, pendidikan SMA sebanyak 9 orang dari keseluruhan sample, pendidikan S-1 sebanyak 89, pendidikan S-2 sebanyak 9 orang dari keseluruhan sample, dan pendidikan S-3 tidak ada dari keseluruhan sample. Dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan responden didominasi oleh responden yang berlatar belakang S-1 sebesar 83,1 %, sehingga dapat diketahui bahwa latar belakang pendidikan responden yang didominasi pendidikan S-1.

4.3.2 Analisis Data

Dalam hal ini terdapat satu variabel. Dengan menggunakan teori Marihot Tua Efendi Hariandja (2005:52). Dalam teorinya terdapat 5 indikator kinerja yang kemudian di uraikan dalam kuesioner, yaitu :

f. Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of work*)

Yaitu banyaknya beban pekerjaan atau jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai. Diukur dari kemampuan secara kuantitatif didalam mencapai target atau hasil kerja sesuai dengan apa yang dibebankan.

g. Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*)

Merupakan tingkat sejauhmana pekerjaan itu baik atau buruk buat pegawai. Ini dapat dilihat dari segi ketelitian, kerapihan kerja, kecepatan untuk menyelesaikan pekerjaan, keterampilan dan kecekatan pegawai dalam bekerja.

h. Pengetahuan Kerja (*Job Knowledge*)

Merupakan proses penempatan seorang pegawai yang disesuaikan dengan background pendidikan atau keahliannya dalam suatu pekerjaan. Hal ini dapat ditinjau dari kemampuan pegawai dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka

i. Kerjasama Tim (*Team Work*)

Melihat bagaimana seorang pegawai bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Kerjasama tidak hanya sebatas secara vertikal atau kerjasama antar pegawai, akan tetapi kerjasama secara horizontal pun merupakan faktor yang sangat penting dalam kehidupan berorganisasi yaitu dimana pimpinan organisasi dan para pegawainya terjalin suatu hubungan yang kondusif dan menghasilkan suatu hubungan timbal balik yang saling menguntungkan.

j. Kreatifitas (*Creatifity*)

Kemampuan seseorang pegawai dalam menyelesaikan setiap pekerjaannya dengan cara-cara atau inisiatif sendiri dianggap efektif dan efisien serta mampu menciptakan perubahan-perubahan guna untuk melakukan perbaikan demi kemajuan organisasi.

Skala yang dipakai dalam kuesioner adalah skala likert, pilihan jawaban dalam angket terdiri dari 4 item yang memiliki option berbeda tetapi pointnya sama antara pernyataan satu sampai dengan dua puluh satu, yaitu option A bernilai 1, option B bernilai 2, option C bernilai 3 , option D bernilai 4. Maka semakin tinggi nilai yang diperoleh, semakin efektif pula kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Serang. Pemaparan tanggapan dari masing-masing variabel digambarkan dalam bentuk diagram, disertai pemaparan dan kesimpulan hasil jawaban dari pernyataan yang diajukan melalui kuesioner kepada responden, yaitu 107 responden.

Selanjutnya peneliti akan mendeskripsikan data dari hasil observasi penulis melalui wawancara dan penyebaran kuesioner kepada Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Serang, untuk mengetahui tanggapan mereka mengenai sejauh mana Kinerja Pegawai Negeri Sipil dalam hal ini dirinya dan pegawai lainnya yang ada di Kantor tersebut, adapun lebih lengkapnya peneliti menguraikannya dalam bentuk diagram disertai pemaparan dan kesimpulan hasil jawaban dari pernyataan yang diajukan melalui kuesioner kepada responden.

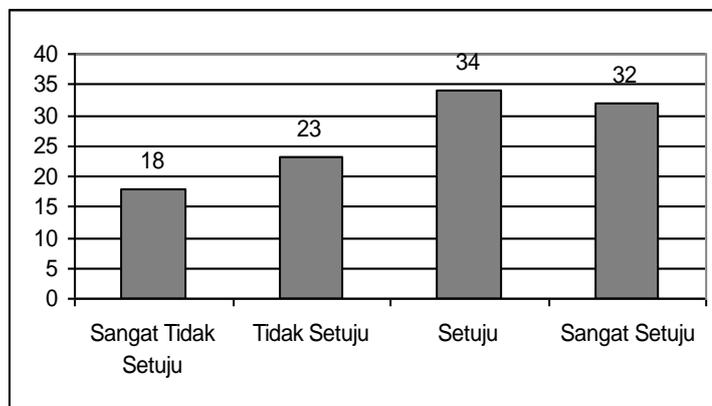
4.3.3 Deskripsi Analisis Data

4.3.3.1 Pernyataan yang berkaitan dengan Kualitas Pegawai Negeri Sipil

Indikator pertama yang berkaitan dengan kualitas pegawai, indikator ini terdiri dari 4 (empat) pernyataan di antaranya sebagai berikut : *Pertama*, Saya bekerja dengan inisiatif sendiri. Didapatkan data hasil penelitian :

Gambar 4.11.

Jawaban responden mengenai Kualitas Pegawai Negeri Sipil. Didapatkan data hasil penelitian



Sumber : pengolahan data tahun 2012 (kuesioner no.1)

Berdasarkan diagram 4.11, sesuai dengan hasil kuesioner yang dilakukan bahwa jawaban responden untuk pertanyaan tersebut adalah yang menjawab sangat tidak setuju 18 responden (16,8%), tidak setuju 23 responden (21,4%), menjawab setuju 34 responden (31,7%), menjawab sangat setuju 32 responden (29,9 %).

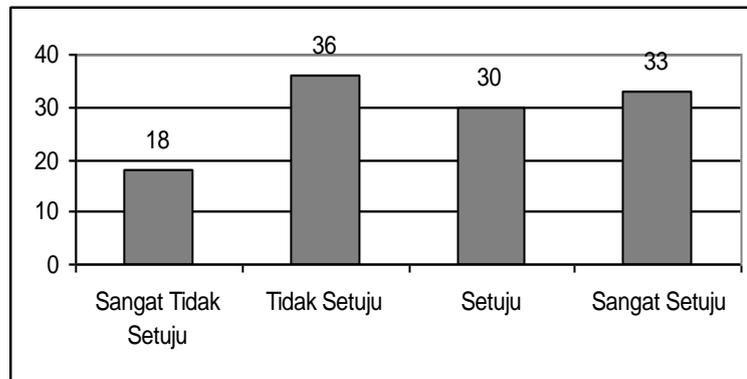
Dari hasil jawaban di atas sangat tidak setuju merupakan jawaban terbanyak, yang berarti bahwa. Pegawai bekerja dengan inisiatif sendiri. Hal ini memungkinkan bahwa responden memiliki anggapan Pegawai bekerja dengan menunggu perintah atasan dan jika di beri pekerjaan oleh atasannya pegawai akan bekerja.

Kedua, Tindakan bekerja yang dilakukan Saya bermanfaat bagi Kantor.

Didapatkan data hasil penelitian :

Gambar 4.12.

Jawaban responden mengenai Kualitas Pegawai Negeri Sipil. Didapatkan data hasil penelitian



Sumber : Pengolahan data, 2012 (kuesioner no.2)

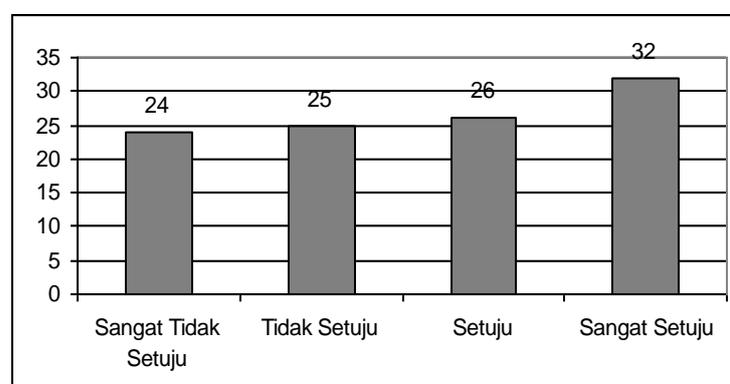
Berdasarkan diagram 4.12, sesuai dengan hasil kuesioner yang dilakukan bahwa jawaban responden untuk pertanyaan tersebut adalah yang menjawab sangat tidak setuju 18 responden (16,8%), tidak setuju 36 responden (33,6%), menjawab setuju 20 responden (18,6%), menjawab sangat setuju 33 responden (30,8%).

Dari hasil jawaban di atas tidak setuju merupakan jawaban terbanyak, yang berarti bahwa, Kinerja Pegawai Kantor tidak sepenuhnya bermanfaat untuk Kantor. Hal ini memungkinkan bahwa responden menilai Pegawai yang masih bekerja kurang baik terutama demi Kantornya.

Ketiga, Saya bekerja di Kantor dengan ketelitian. Didapatkan data hasil penelitian :

Gambar 4.13.

Jawaban responden mengenai Kualitas Pegawai Negeri Sipil. Didapatkan data hasil penelitian



Sumber : Pengolahan data, 2012 (kuesioner no.3)

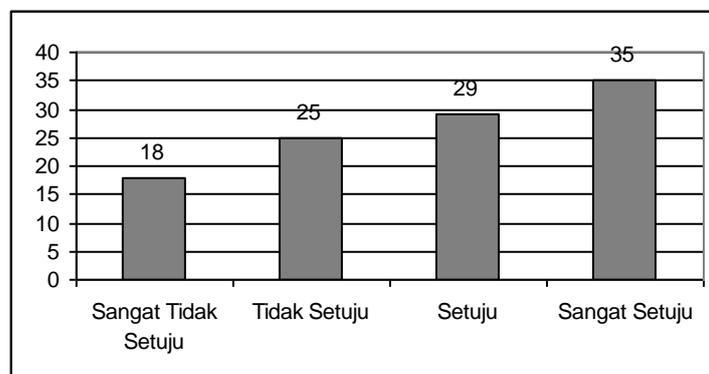
Berdasarkan diagram 4.13, sesuai dengan hasil kuesioner yang dilakukan bahwa jawaban responden untuk pertanyaan tersebut adalah yang menjawab sangat tidak setuju 24 responden (22,4%), tidak setuju 25 responden (23,3%), menjawab setuju 26 responden (24,2%), menjawab sangat setuju 32 responden (29,9%).

Dari hasil jawaban di atas tidak setuju merupakan jawaban terbanyak, yang berarti bahwa, Kinerja Pegawai Kantor kurang ketelitian. Hal ini memungkinkan bahwa responden menilai Pegawai dalam bekerja tidak memeriksa kembali hasil pekerjaannya sehingga menimbulkan kesalahan.

Keempat, Saya bekerja di Kantor dengan keikhlasan. Didapatkan data hasil penelitian :

Gambar 4.14.

Jawaban responden mengenai Kualitas Pegawai Negeri Sipil. Didapatkan data hasil penelitian



Sumber : Pengolahan data, 2012 (kuesioner no.4)

Berdasarkan diagram 4.14, sesuai dengan hasil kuesioner yang dilakukan bahwa jawaban responden untuk pertanyaan tersebut adalah yang menjawab sangat tidak setuju 18 responden (16,8%), tidak setuju 35 responden (32,7%), menjawab setuju 29 responden (27,1%), menjawab sangat setuju 25 responden (23,3%).

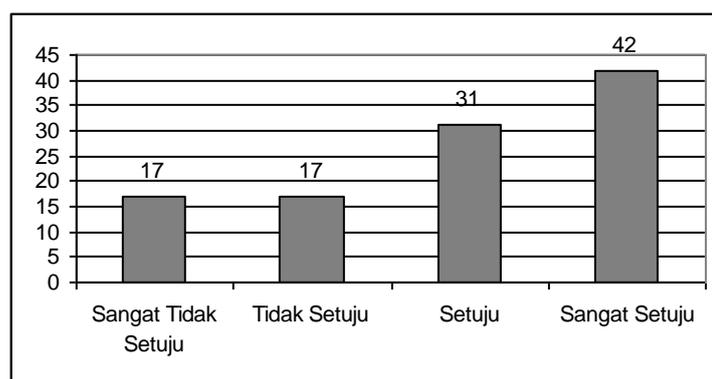
Dari hasil jawaban di atas tidak setuju merupakan jawaban terbanyak, yang berarti bahwa, sebagian Pegawai bekerja kurang ikhlas. Hal ini memungkinkan bahwa responden menilai sebagian Pegawai yang masih bekerja dengan tidak baik karena keikhlasan dalam bekerjanya tidak ada.

4.3.3.2 Pernyataan yang berkaitan dengan Kuantitas Pegawai Negeri Sipil

Hasil Jawaban Responden, terdapat empat pernyataan yang berhubungan dengan indikator Kuantitas. *Pertama*, Saya memberikan pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan tenggang waktu yang dijanjikan. Didapatkan data penelitian :

Gambar 4.15.

Jawaban responden mengenai Kuantitas Pegawai Negeri Sipil. Didapatkan data hasil penelitian



Sumber : Pengolahan data, 2012 (kuesioner no.1)

Berdasarkan diagram 4.15, sesuai dengan hasil kuesioner yang dilakukan bahwa jawaban responden untuk pertanyaan tersebut adalah yang menjawab sangat tidak

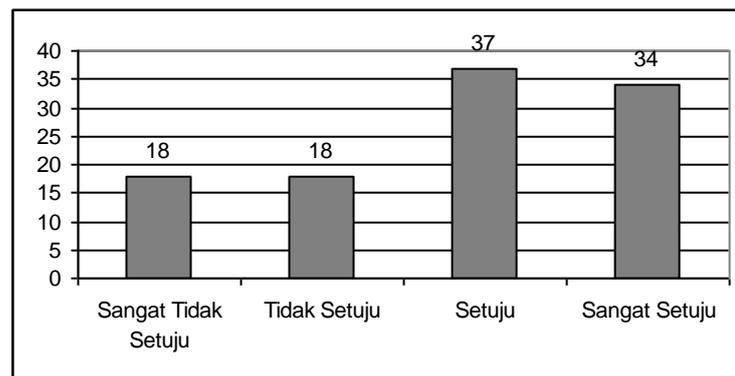
setuju 17 responden (15,8%), tidak setuju 17 responden (15,8%), menjawab setuju 31 responden (28,9%), menjawab sangat setuju 42 responden (39,2%).

Dari hasil jawaban di atas tidak setuju merupakan jawaban terbanyak, yang berarti bahwa, Pegawai memberikan pelayanan kepada masyarakat belum sesuai dengan tenggang waktu yang dijanjikan. Dari hasil jawaban tersebut dapat dijabarkan mayoritas responden menyatakan hasil kerja pegawai masih lambat sehingga telatnya pelayanan terhadap masyarakat.

Kedua, Proses pengaduan oleh masyarakat ditangani dengan cepat. Didapatkan data hasil penelitian :

Gambar 4.16.

Jawaban responden mengenai Kuantitas Pegawai Negeri Sipil. Didapatkan data hasil penelitian



Sumber : Pengolahan data, 2012 (kuesioner no.2)

Berdasarkan diagram 4.16, sesuai dengan hasil kuesioner yang dilakukan bahwa jawaban responden untuk pertanyaan tersebut adalah yang menjawab sangat tidak

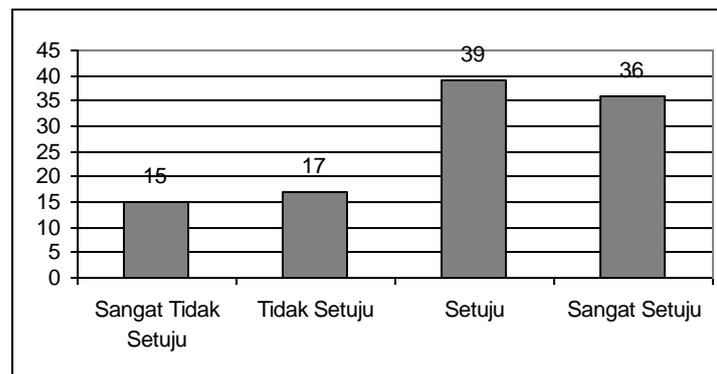
setuju 18 responden (16,8%), tidak setuju 18 responden (16,8%), menjawab setuju 37 responden (34,5%), menjawab sangat setuju 34 responden (31,7%).

Dari hasil jawaban di atas tidak setuju merupakan jawaban terbanyak, yang berarti bahwa, Proses pengaduan oleh masyarakat tidak cepat ditangani dengan Pegawai Kantor. Hal ini memungkinkan beberapa responden memiliki anggapan bahwa Pegawai Kantor lambat dalam bekerja dan kurang begitu tahu apa yang dimaksud masyarakat.

Ketiga, Saya dapat mencapai target kerja yang telah ditetapkan. Didapatkan data hasil penelitian :

Gambar 4.17.

Jawaban responden mengenai Kuantitas Pegawai Negeri Sipil. Didapatkan data hasil penelitian



Sumber : Pengolahan data, 2012 (kuesioner no.3)

Berdasarkan diagram 4.17, sesuai dengan hasil kuesioner yang dilakukan bahwa jawaban responden untuk pertanyaan tersebut adalah yang menjawab sangat tidak setuju 15 responden (14,0%), tidak setuju 17 responden (15,8%), menjawab setuju 39 responden (36,4%), menjawab sangat setuju 36 responden (33,6%).

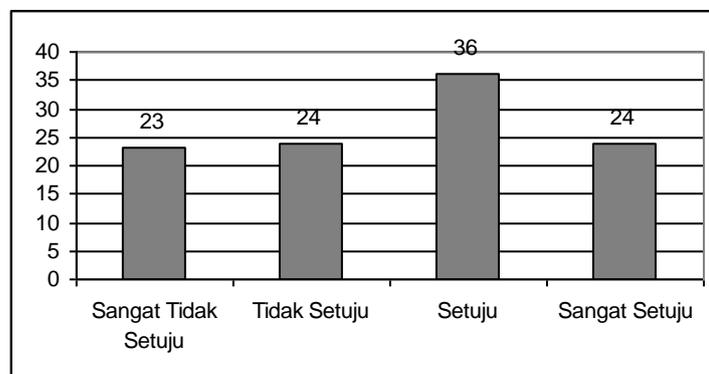
Dari hasil jawaban di atas sangat tidak setuju merupakan jawaban terbanyak, yang berarti bahwa, Pegawai belum dapat mencapai target kerja secara maksimal. Hal ini memungkinkan beberapa responden memiliki anggapan bahwa beberapa Pegawai Kantor kurang berpengalaman.

Keempat, Hasil pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan sebelumnya.

Didapatkan data hasil penelitian :

Gambar 4.18.

Jawaban responden mengenai Kuantitas Pegawai Negeri Sipil. Didapatkan data hasil penelitian



Sumber : Pengolahan data, 2012 (kuesioner no.4)

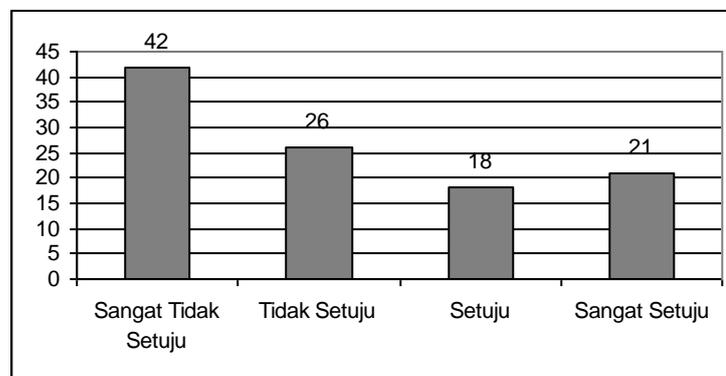
Berdasarkan diagram 4.18, sesuai dengan hasil kuesioner yang dilakukan bahwa jawaban responden untuk pertanyaan tersebut adalah yang menjawab sangat tidak setuju 23 responden (21,4%), tidak setuju 24 responden (22,4%), menjawab setuju 36 responden (33,6%), menjawab sangat setuju 24 responden (22,4%).

Dari hasil jawaban di atas tidak setuju merupakan jawaban terbanyak, yang berarti bahwa, Hasil kerja pegawai belum sepenuhnya sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini memungkinkan beberapa responden memiliki anggapan bahwa Pegawai Kantor mempelajarinya lagi dengan baik akan tetapi pegawai percaya terhadap pekerjaannya itu benar.

4.3.3.3. Pernyataan yang berkaitan dengan Pengetahuan Kerja Pegawai Negeri Sipil

Hasil Jawaban Responden, terdapat empat pernyataan yang berhubungan dengan indikator Pengetahuan Kerja Pegawai. *Pertama*, Latarbelakang pendidikan saya sesuai dengan pekerjaan. Didapatkan data hasil penelitian :

Gambar 4.19.
Jawaban responden mengenai Pengetahuan Kerja Pegawai Negeri Sipil.
Didapatkan data hasil penelitian



Sumber : Pengolahan data, 2012 (kuesioner no.1)

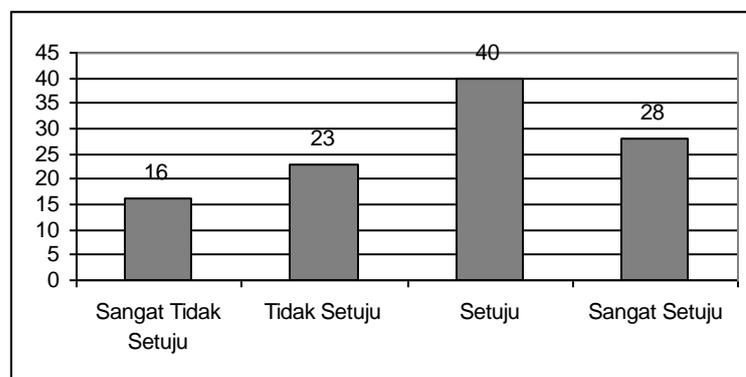
Berdasarkan diagram 4.19, sesuai dengan hasil kuesioner yang dilakukan bahwa jawaban responden untuk pertanyaan tersebut adalah yang menjawab sangat tidak setuju 42 responden (39,2%), tidak setuju 26 responden (24,2%), menjawab setuju 18 responden (16,8%), menjawab sangat setuju 21 responden (19,6%).

Dari hasil jawaban di atas sangat tidak setuju merupakan jawaban terbanyak, yang berarti bahwa, Latarbelakang pendidikan yang dimiliki pegawai tidak sesuai dengan pekerjaan yang di berikan kepadanya. Hal ini memungkinkan beberapa responden memiliki anggapan bahwa sebagian Pegawai tidak menguasai pekerjaan yang ia miliki sekarang dikarenakan ilmu/kemampuan yang dimilikinya tidak serasi dengan latarbelakangnya.

Kedua, Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan arahan dari pimpinan. Didapatkan data hasil penelitian :

Gambar 4.20.

Jawaban responden mengenai Pengetahuan Kerja Pegawai Negeri Sipil.
Didapatkan data hasil penelitian



Sumber : Pengolahan data, 2012 (kuesioner no.2)

Berdasarkan diagram 4.20, sesuai dengan hasil kuesioner yang dilakukan bahwa jawaban responden untuk pertanyaan tersebut adalah yang menjawab sangat tidak setuju 16 responden (14,9%), tidak setuju 23 responden (21,4%), menjawab setuju 40 responden (37,3%), menjawab sangat setuju 28 responden (26,1%).

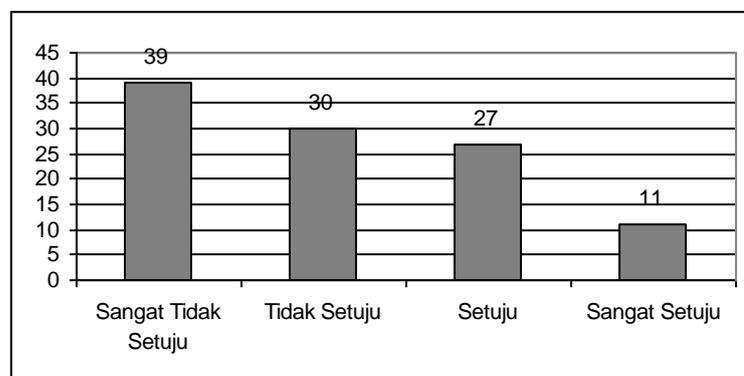
Dari hasil jawaban di atas sangat tidak setuju merupakan jawaban terbanyak, yang berarti bahwa, sebagian pegawai merasa pekerjaan yang dikerjakannya belum sesuai dengan apa yang dimaksud pimpinan. Hal ini memungkinkan beberapa responden memiliki anggapan bahwa pekerjaan yang dilakukan pegawai terkadang tidak sesuai dengan keinginan pimpinan.

Ketiga, Saya dapat memahami pekerjaan yang diberikan oleh Pimpinan.

Didapatkan data hasil penelitian :

Gambar 4.21.

Jawaban responden mengenai Pengetahuan Kerja Pegawai Negeri Sipil.
Didapatkan data hasil penelitian



Sumber : Pengolahan data, 2012 (kuesioner no.3)

Berdasarkan diagram 4.21, sesuai dengan hasil kuesioner yang dilakukan bahwa jawaban responden untuk pertanyaan tersebut adalah yang menjawab sangat tidak setuju 39 responden (36,4%), tidak setuju 30 responden (28,0%), menjawab setuju 27 responden (25,2%), menjawab sangat setuju 11 responden (10,2%).

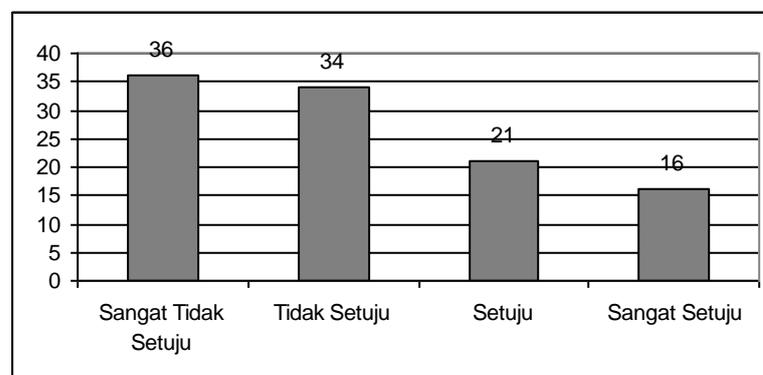
Dari hasil jawaban di atas sangat tidak setuju merupakan jawaban terbanyak, yang berarti bahwa, sebagian pegawai kurang memahami pekerjaan yang diberikan oleh Pimpinannya. Hal ini memungkinkan beberapa responden memiliki anggapan bahwa pekerjaan yang ia lakukan tidak sesuai dengan kemampuan pegawai itu sendiri.

Keempat, Pekerjaan yang ada sesuai dengan kapasitas dan kemampuan saya.

Didapatkan data hasil penelitian :

Gambar 4.22.

Jawaban responden mengenai Pengetahuan Kerja Pegawai Negeri Sipil.
Didapatkan data hasil penelitian



Sumber : Pengolahan data, 2012 (kuesioner no.4)

Berdasarkan diagram 4.22, sesuai dengan hasil kuesioner yang dilakukan bahwa jawaban responden untuk pertanyaan tersebut adalah yang menjawab sangat tidak setuju 36 responden (33,6%), tidak setuju 34 responden (31,7%), menjawab setuju 21 responden (19,6%), menjawab sangat setuju 16 responden (14,9%).

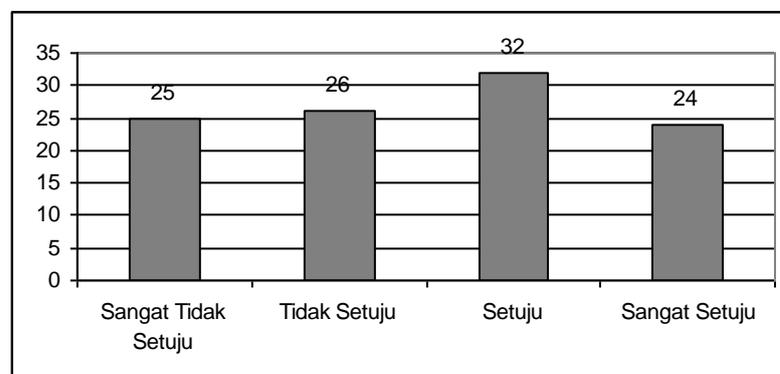
Dari hasil jawaban di atas sangat tidak setuju merupakan jawaban terbanyak, yang berarti bahwa, sebagian Pegawai beranggapan pekerjaan yang ia miliknya sekarang tidak sesuai dengan kemampuannya. Hal ini memungkinkan beberapa responden memiliki anggapan bahwa ilmu pegawai tidak sesuai dengan pekerjaan yang ia kerjakan yang akhirnya pekerjaan pegawai itu sendiri memiliki kesalahan.

4.3.3.4. Pernyataan yang berkaitan dengan Kerjasama Tim Pegawai Negeri Sipil.

Hasil Jawaban Responden, terdapat tiga pernyataan yang berhubungan dengan indikator Kerjasama Tim. *Pertama*, Kerjasama tim merupakan pentingnya jalannya sebuah organisasi. Didapatkan data penelitian :

Gambar 4.23.

Jawaban responden mengenai Kerjasama Tim Pegawai Negeri Sipil. Didapatkan data hasil penelitian



Sumber : Pengolahan data, 2012 (kuesioner no.1)

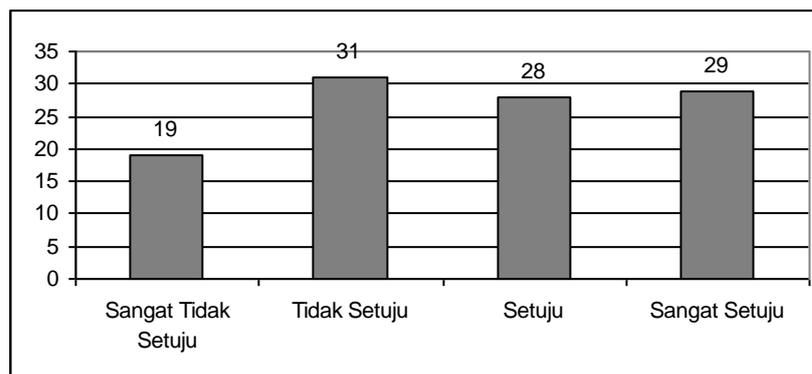
Berdasarkan diagram 4.23, sesuai dengan hasil kuesioner yang dilakukan bahwa jawaban responden untuk pertanyaan tersebut adalah yang menjawab sangat tidak setuju 25 responden (23,3%), tidak setuju 26 responden (24,2%), menjawab setuju 32 responden (29,9%), menjawab sangat setuju 24 responden (22,4%).

Dari hasil jawaban di atas setuju merupakan jawaban terbanyak, yang berarti bahwa, menurut pegawai kantor memilih penting sekali dengan adanya kerjasama tim didalam Kantor/organisasi, Hal ini memungkinkan beberapa responden memiliki anggapan bahwa perlunya kerjasama tim untuk mewujudkan/menyelesaikan pekerjaan yang baik.

Kedua, Pemimpin dan saya saling memberikan trobosan-trobosan yang baru untuk kemajuan Kantor. Didapatkan data penelitian :

Gambar 4.24.

Jawaban responden mengenai Kerjasama Tim Pegawai Negeri Sipil. Didapatkan data hasil penelitian



Sumber : Pengolahan data, 2012 (kuesioner no.2)

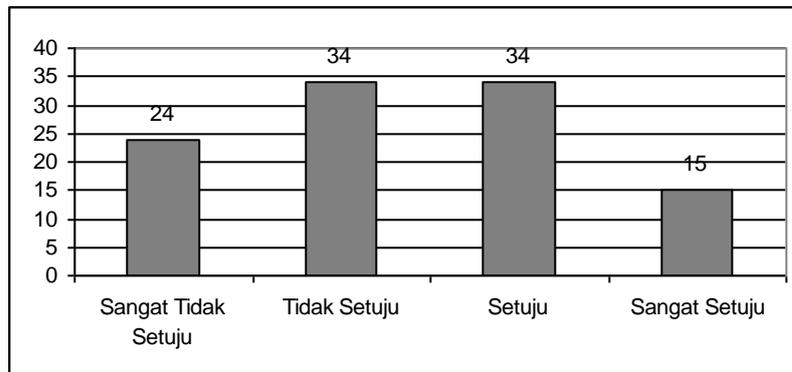
Berdasarkan diagram 4.24, sesuai dengan hasil kuesioner yang dilakukan bahwa jawaban responden untuk pertanyaan tersebut adalah yang menjawab sangat tidak setuju 19 responden (17,7%), tidak setuju 31 responden (28,9%), menjawab setuju 28 responden (26,1%), menjawab sangat setuju 29 responden (27,1%).

Dari hasil jawaban di atas sangat tidak setuju merupakan jawaban terbanyak, yang berarti bahwa, sebagian pegawai kantor tersebut dengan pemimpin jarang sekali dengan berdiskusi dengan atasannya, Hal ini memungkinkan beberapa responden memiliki anggapan bahwa atasan jarang berdiskusi dengan bawahannya atau sebaliknya bawahan jarang berdiskusi dengan atasannya sehingga bekerja dengan apa adanya/mengikuti arus saja tanpa memberikan suatu hal yang baru.

Ketiga, Banyaknya permasalahan yang muncul yang berkaitan dengan kerjasama tim. Didapatkan data penelitian :

Gambar 4.25.

Jawaban responden mengenai Kerjasama Tim Pegawai Negeri Sipil. Didapatkan data hasil penelitian



Sumber : Pengolahan data, 2012 (kuesioner no.3)

Berdasarkan diagram 4.25, sesuai dengan hasil kuesioner yang dilakukan bahwa jawaban responden untuk pertanyaan tersebut adalah yang menjawab sangat tidak setuju 24 responden (22,4%), tidak setuju 34 responden (31,7%), menjawab setuju 34 responden (31,7%), menjawab sangat setuju 15 responden (14,0%).

Dari hasil jawaban di atas tidak setuju dan setuju merupakan jawaban yang sama besarnya, yang berarti bahwa, banyaknya permasalahan yang muncul yang berkaitan dengan kerjasama tim di dalam Kantor tersebut sebagian orang dapat

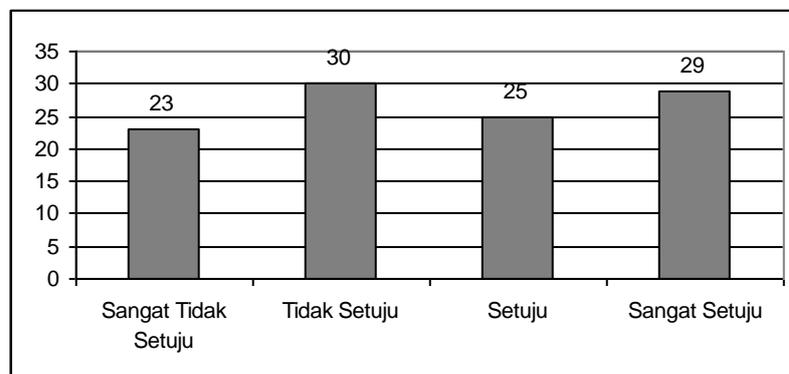
mengakui/tidak mengakui. Hal ini memungkinkan beberapa responden memiliki anggapan bahwa jarang menimbulkan permasalahan didalam kerjasama tim di Kantor tersebut.

4.3.3.5. Pernyataan yang berkaitan dengan Kreatifitas Pegawai Negeri Sipil.

Hasil Jawaban Responden, terdapat enam pernyataan yang berhubungan dengan indikator kreatifitas. *Pertama*, Menurut saya pegawai Kantor sudah dapat di nilai dari segi kreatifitas. Didapatkan data penelitian :

Gambar 4.26.

Jawaban responden mengenai Kreatifitas Pegawai Negeri Sipil. Didapatkan data hasil penelitian



Sumber : Pengolahan data, 2012 (kuesioner no.1)

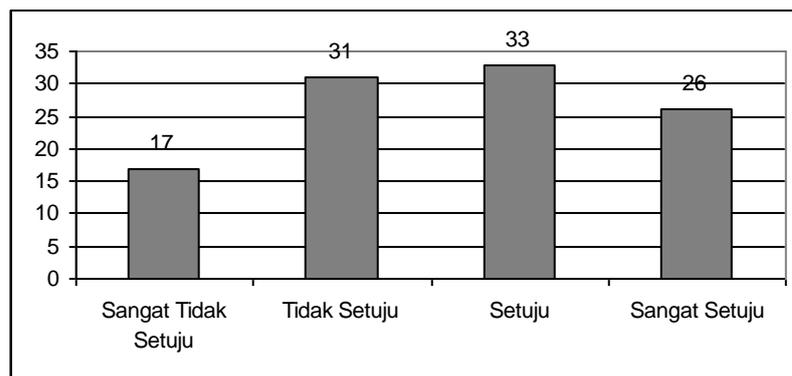
Berdasarkan diagram 4.26, sesuai dengan hasil kuesioner yang dilakukan bahwa jawaban responden untuk pertanyaan tersebut adalah yang menjawab sangat tidak setuju 23 responden (21,4%), tidak setuju 30 responden (28,0%), menjawab setuju 25 responden (23,3%), menjawab sangat setuju 29 responden (27,1%).

Dari hasil jawaban di atas tidak setuju merupakan jawaban terbanyak, yang berarti bahwa, sebagian pegawai mengakui dirinya belum dapat di nilai dari segi kreatifitas, hal ini karena pegawai tersebut sebagian banyak yang kurang mahir dalam pekerjaannya karena keahlian ia tidak tepat dengan tupoksi yang ia punya.

Kedua, Pemimpin selalu memberikan petunjuk teknis kepada pegawainya dalam melaksanakan tugas. Didapatkan data penelitian :

Gambar 4.27.

Jawaban responden mengenai Kreatifitas Pegawai Negeri Sipil. Didapatkan data hasil penelitian



Sumber : Pengolahan data, 2012 (kuesioner no.2)

Berdasarkan diagram 4.27, sesuai dengan hasil kuesioner yang dilakukan bahwa jawaban responden untuk pertanyaan tersebut adalah yang menjawab sangat tidak setuju 17 responden (15,8%), tidak setuju 31 responden (28,9%), menjawab setuju 33 responden (30,8%), menjawab sangat setuju 26 (24,2%).

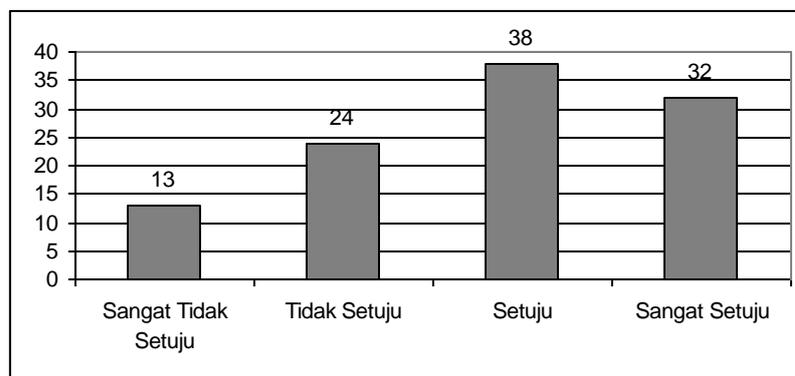
Dari hasil jawaban di atas tidak setuju merupakan jawaban terbanyak, yang berarti bahwa, sebagian pegawai berpendapat pemimpin jarang memberikan petunjuk teknis kepada bawahannya dalam melaksanakan tugas-tugas Kantor, hal ini karena pimpinan dan bawahan sudah tau apa yang harus ia kerjakan sehingga menurutnya bawahan tidak perlu di berikan petunjuk teknis lagi.

Ketiga, Saya dapat memberikan perubahan-perubahan dalam memajukan Kantor.

Didapatkan data penelitian :

Gambar 4.28.

Jawaban responden mengenai Kreativitas Pegawai Negeri Sipil. Didapatkan data hasil penelitian



Sumber : Pengolahan data, 2012 (kuesioner no.3)

Berdasarkan diagram 4.28, sesuai dengan hasil kuesioner yang dilakukan bahwa jawaban responden untuk pertanyaan tersebut adalah yang menjawab sangat tidak setuju 13 responden (12,1%), tidak setuju 24 responden (22,4%), menjawab setuju 38 responden (35,5%), menjawab sangat setuju 32 (29,9%).

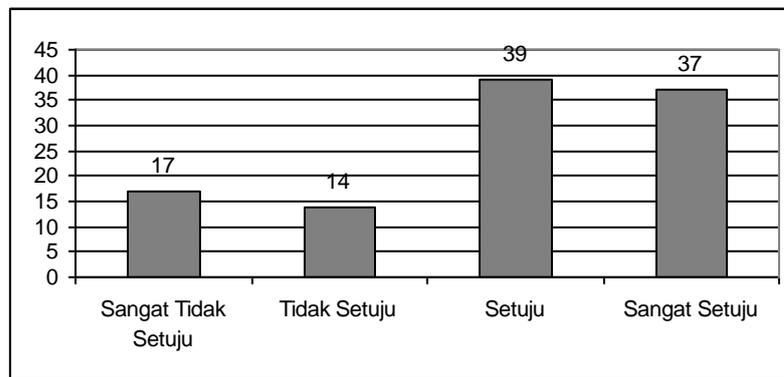
Dari hasil jawaban di atas sangat tidak setuju merupakan jawaban terbanyak, yang berarti bahwa, sebagian pegawai Kantor berpendapat tentang dirinya dan pegawai lainnya dalam memberikan perubahan-perubahan kemajuan Kantor belum dapat menghasilkannya. Hal itu di karenakan oleh faktor pengalaman yang belum banyak di kuasainya.

Keempat, Saya bekerja tanpa menunggu perintah yang diberikan oleh atasan.

Didapatkan data penelitian :

Gambar 4.29.

Jawaban responden mengenai Kreatifitas Pegawai Negeri Sipil. Didapatkan data hasil penelitian



Sumber : Pengolahan data, 2012 (kuesioner no.4)

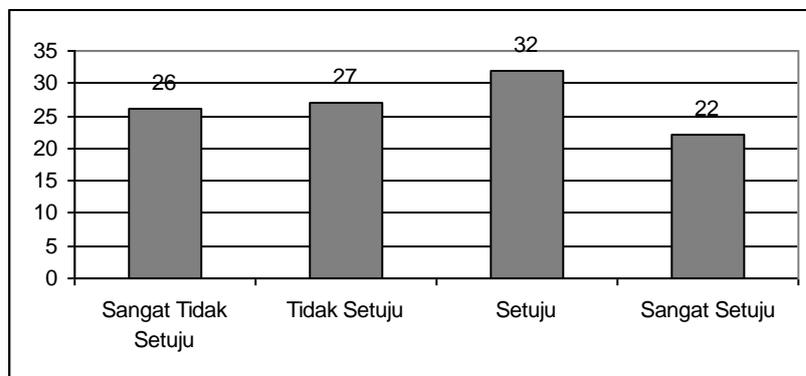
Berdasarkan diagram 4.29, sesuai dengan hasil kuesioner yang dilakukan bahwa jawaban responden untuk pertanyaan tersebut adalah yang menjawab sangat tidak setuju 17 responden (15,8%), tidak setuju 14 responden (13,0%), menjawab setuju 39 responden (36,4%), menjawab sangat setuju 37 (34,5%).

Dari hasil jawaban di atas sangat tidak setuju merupakan jawaban terbanyak, yang berarti bahwa, sebagian pegawai biasanya bekerja menunggu perintah dari atasannya, hal ini karena jika ia tidak ada kerjaan ia hanya duduk dan mengobrol-ngobrol dengan sesama rekan kerjanya, akibatnya kurangnya kesadaran pegawai yang harus di bina lagi.

Kelima, Memunculkan ide-ide baru pekerjaan yang lebih cepat dan tepat merupakan hal yang selalu saya kerjakan. Didapatkan data penelitian :

Gambar 4.30.

Jawaban responden mengenai Kreatifitas Pegawai Negeri Sipil. Didapatkan data hasil penelitian



Sumber : Pengolahan data, 2012 (kuesioner no.5)

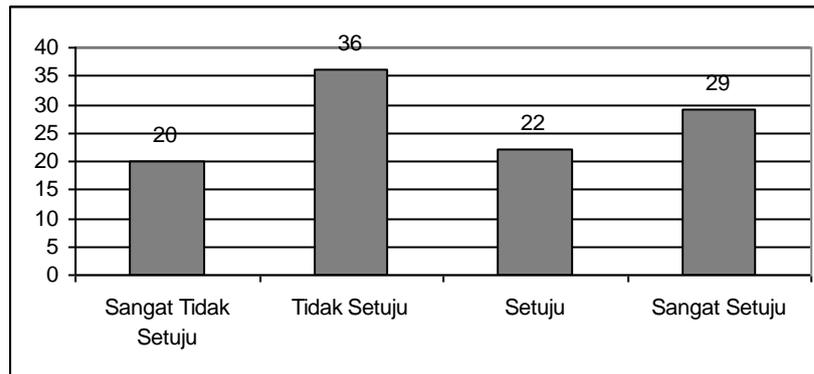
Berdasarkan diagram 4.30, sesuai dengan hasil kuesioner yang dilakukan bahwa jawaban responden untuk pertanyaan tersebut adalah yang menjawab sangat tidak setuju 26 responden (24,2%), tidak setuju 27 responden (25,2%), menjawab setuju 32 responden (29,9%), menjawab sangat setuju 22 (20,5%).

Dari hasil jawaban di atas setuju merupakan jawaban terbanyak, yang berarti bahwa, sebagian pegawai ahli dalam memunculkan ide-ide pekerjaan, hal ini karena pegawai tersebut mendukung dengan latarbelakangnya terhadap pekerjaan yang sekarang di kuasainya.

Keenam, Segala sesuatu pekerjaan yang di kerjakan saya selalu mempengaruhi kemajuan Kantor Kemenag Kab. Serang. Didapatkan data penelitian :

Gambar 4.31.

Jawaban responden mengenai Kreatifitas Pegawai Negeri Sipil. Didapatkan data hasil penelitian



Sumber : Pengolahan data, 2012 (kuesioner no.6)

Berdasarkan diagram 4.31, sesuai dengan hasil kuesioner yang dilakukan bahwa jawaban responden untuk pertanyaan tersebut adalah yang menjawab sangat tidak setuju 20 responden (18,6%), tidak setuju 36 responden (33,6%), menjawab setuju 22 responden (20,5%), menjawab sangat setuju 29 (27,1%).

Dari hasil jawaban di atas tidak setuju merupakan jawaban terbanyak, yang berarti bahwa, sebagian pegawai belum merasakan pekerjaan yang di kerjakan selalu mempengaruhi kemajuan Kantor, hal ini karena semua manusia mempunyai kelebihan dan kekurangan, selain itu pegawai Kantor tidak individu dalam mempengaruhi kemajuan Kantor Kemenag Kab. Serang tetapi selalu bersama-sama terutama dalam satu bidang.

4.4 Pengujian Hipotesis

Hipotesis yang peneliti ajukan dalam penelitian yang berjudul Evaluasi Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Serang ini adalah sebagai berikut ;

" Evaluasi Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Serang nilai yang dihipotesiskan adalah kurang dari atau sama dengan 65% "

Pengujian hipotesis yang akan peneliti lakukan dalam penelitian ini menggunakan rumus t-test satu sampel. Adapun perhitungan pengujian hipotesis adalah melalui tahap-tahap sebagai berikut ;

- a. Skor ideal yang harus diperoleh dalam jawaban-jawaban dari pernyataan-pernyataan yang diajukan dalam bentuk kuesioner untuk mengetahui Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Serang. Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian adalah sebagai berikut :

$$4 \times 107 \times 21 = 8988$$

Keterangannya adalah 4 = nilai tertinggi dari setiap pilihan jawaban pernyataan yang diajukan pada responden (kriteria penelitian skor ini adalah berdasarkan pada skala likert), 107 = jumlah sampel yang dijadikan responden dalam penelitian ini, dan 21 = jumlah pernyataan yang diajukan kepada responden dalam kuesioner (jumlah item responden). Rata-rata dari skor ideal penelitian tersebut adalah $8988 : 107 = 84$. Sedangkan untuk skor penelitian adalah sebesar 6362.

Dengan demikian nilai Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Serang adalah $6362 : 8988 = 0,707$ maka dalam persentase menjadi 70%. Sehingga Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Serang sudah sedikit tercapai 65%.

1. Dalam variabel penelitian tentang Evaluasi Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Serang nilai yang dihipotesiskan adalah kurang dari atau sama dengan 65% ($0,65 \times 84 = 54,6$) Hipotesis statistiknya dapat dirumuskan sebagai berikut :

- ✓ H_0 untuk memprediksikan μ_0 lebih rendah atau sama dengan 65% dari skor ideal.
- ✓ H_a untuk memprediksi lebih tinggi dari 65% dari skor ideal / yang diharapkan.

Dari hal ini, maka :

$$H_0 : \mu \geq 65\% \geq 0,65 \times 84 = 54,6$$

$$H_a : \mu < 65\% < 0,65 \times 84 = 54,6$$

2. Pengujian hipotesis menggunakan rumus t-test satu sampel adalah sebagai berikut :

$$\text{Diketahui : } \bar{X} = \frac{6362}{107} = 59,45$$

$$\mu_0 = 54,6$$

$$s = 7,611$$

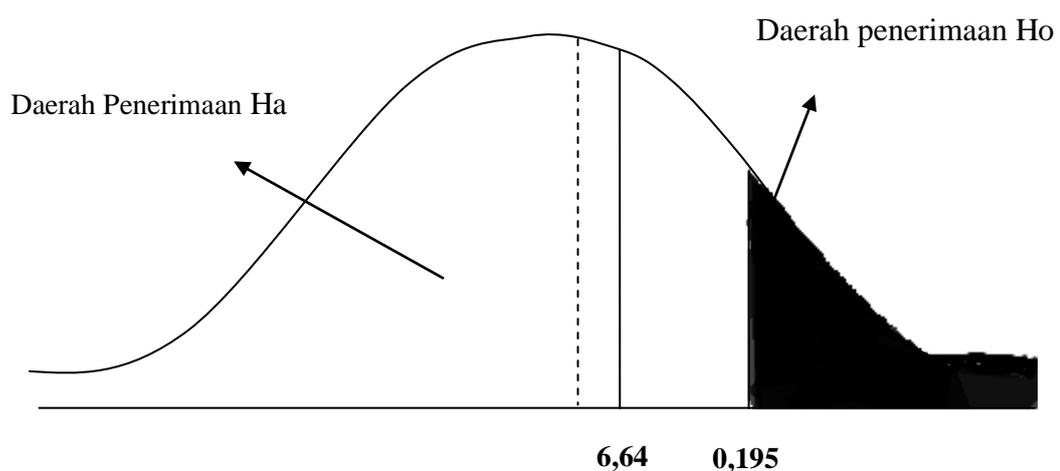
$$n = 107$$

$$\text{Jawab ; } t = \frac{59,45 - 54,6}{\frac{7,611}{\sqrt{107}}}$$

$$t = \frac{4,85}{0,73}$$

$$t = 6,64$$

Harga t hitung tersebut selanjutnya dibandingkan dengan harga t table dengan derajat kebebasan (dk) = $n - 1 = 107 - 1 = 106$ dengan taraf kesalahan $\alpha = 5\%$ untuk uji satu pihak kiri maka harga t tablenya yaitu 0,195 , karena harga t-hitung lebih besar dari t-tabel ($6,64 \geq 0,195$) dan jatuh pada penerimaan Ha, maka hipotesis kerja (Ha) diterima dan hipotesis nol (Ho) ditolak. Harga 6,64 terletak pada daerah penerimaan Ha. Berikut adalah gambar kurva daerah penerimaannya.



4.5. Interpretasi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, hal yang paling penting dan diutamakan adalah menjawab rumusan masalah yang telah dibuat oleh peneliti diawal penelitian.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut di atas, kita dapat melihatnya dari hasil penghitungan dengan menggunakan seperti dalam perhitungan *t-test* satu sampel. Berdasarkan penghitungan pada pengujian hipotesis *t-test* satu variabel didapatkan bahwa ternyata *t*-hitung lebih besar dari *t*-tabel, dan hal itu dapat diartikan bahwa H_a diterima, karena mencapai 70% dari angka minimal 65%. Hasil ini didapat dari hasil bagi antara skor penelitian dengan skor ideal $6362 : 8988 = 0,707$ maka dalam prosentase menjadi 70%.

Sehingga interpretasi yang tepat untuk menjawab rumusan masalah yang menjadi substansi dari penelitian ini adalah Evaluasi Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Serang adalah baik. Karena sesuai dengan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan adalah hasil *t*-hitung lebih besar dari *t*-tabel ($6,64 \geq 0,195$), hal ini berarti H_a diterima.

4.6. Pembahasan

Dari pembahasan yang telah memaparkan tentang pengujian hipotesis menjelaskan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari data tersebut dijelaskan bahwa “Evaluasi Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Serang” sudah mencapai angka 70%, artinya Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Serang baik.

Untuk pembahasan, penulis menjawab rumusan masalah pada bab sebelumnya yang dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Sejauh ini kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Serang berjalan dengan baik, karena masih ada pegawai kantor yang produktif dan kreatif dalam bekerja di dalam kantor, itu terjadi karena pegawai terampil. Berdasarkan hasil penelitian dan penghitungan hipotesis diketahui bahwa hipotesis yang peneliti ajukan mencapai target, karena ternyata hasil penelitian menunjukkan bahwa Evaluasi Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Serang lebih besar dari 65% atau mencapai 70%. Hal ini membuktikan bahwa Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Serang berjalan dengan baik. Baik dalam kinerja pegawai, partisipasi masyarakat, sarana dan prasarana, komunikasi koordinasi, maupun tingkat kecukupan sumber daya manusia dalam menunjang kinerja Kantor Kementerian Agama Kabupaten Serang. Hasil itu didapat dari perhitungan dalam analisis variabel penelitian dengan diawali mencari skor ideal.
2. Dalam mencari skor ideal dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :
 $4 \times 107 \times 21 = 8988$, dimana :
 - ✓ 4 adalah skor tertinggi jawaban responden
 - ✓ 107 adalah jumlah responden, dan
 - ✓ 21 adalah jumlah kuesioner

Sedangkan nilai skor ideal adalah sebesar 6362 (lihat lampiran tabel distribusi data). Skor penelitian adalah jumlah total nilai seluruh pernyataan yang dijawab oleh seluruh responden. Oleh karena itu, nilai Kinerja Pegawai Negeri

Sipil pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Serang dapat dihitung sebagai berikut = $6362 : 8988 = 0,707$ maka dalam prosentase menjadi 70%.

Maka berdasarkan pada bahasan sebelumnya menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima karena dari perhitungan data yang terkumpul dapat diketahui bahwa nilai analisis Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Serang adalah lebih besar dari 65% atau mencapai 70%.

BAB V

PENUTUP

5.1. Simpulan

Setelah menganalisa pada pembahasan kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Serang, maka kesimpulan yang berhasil didapatkan sebagai hasil penelitian adalah sebagai berikut: Berdasarkan hasil penelitian bahwa Evaluasi Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Serang dapat dinilai baik dari yang diharapkan. Dalam hal ini skor ideal yang diperoleh adalah $4 \times 107 \times 21 = 8988$. (4 merupakan nilai tertinggi dari item pertanyaan yang ada, 107 merupakan jumlah responden yang ada, dan 21 merupakan jumlah item pertanyaan yang ada). Sedangkan skor hasil penelitian berdasarkan data yang terkumpul adalah 6362. Dengan demikian Evaluasi Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Serang adalah jumlah data yang terkumpul dibagi skor ideal yaitu $6362 : 8988 = 0,707$ atau 70%.

Hasil evaluasi kinerja pegawai oleh pejabat terkait di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Serang sudah dapat di bilang baik, karena hasil dari peneliti yang diteliti menggunakan indikator kinerja yang mengukur tentang baik buruknya pegawai dalam bekerja di pengaruhi oleh faktor seperti ; a) Kualitas pegawai, b) kuantitas pegawai, c) pengetahuan kerja pegawai, d) kerja sama tim, dan e) kreatifitas pegawai. Dan hasil dari indikator tersebut Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Serang dapat di nilai baik dalam hal kinerja.

Pemaparan tersebut diatas peneliti simpulkan dari hasil penelitian selama di lapangan yaitu di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Serang.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian yang berjudul “Evaluasi Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Serang, maka peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Sebaiknya dalam hal kualitas pelayanan di Instansi khususnya Kantor Kementerian Agama Kabupaten Serang dapat memberikan suatu perbedaan yang lebih optimal dan di nomor satukan, tentunya beda dengan pelayanan instansi-instansi lain, sehingga masyarakat merasa puas dan senang atas apa yang di layani oleh pegawai Kantor.
2. Dalam hal perekrutan pegawai, lebih dilihat lagi dari latar belakang pendidikan pegawainya sehingga dapat sesuai dengan penempatan pekerjaan pegawai, selain itu pegawai dapat merasa enjoy dan menguasai pekerjaannya karena sesuai dengan keahliannya.
3. Segala kekurangan didalam infrastruktur sarana dan prasarana khususnya di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Serang dapat di optimalkan sesuai dengan kebutuhan Kantor dan pegawainya, karena sarana dan prasarana Kantor sangat menunjang dengan pekerjaan pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : PT. RINEKA CIPTA
- Chadwick, A. Bruce. dkk. 1991. *Metode Penelitian Ilmu Pengetahuan Sosial*. Semarang : IKIP Semarang Press
- Fernanda, Desi. 2009. *Etika Organisasi Pemerintah*. Jakarta : Lembaga Administrasi Negara
- Hariandja Marihot Tua Efendi. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT Grasindo
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2002. *Managemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi I)*. Jakarta : Bumi Aksara
- Hessel, Nogi .S. Tangkulisan. 2005. *Managemen Publik*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka
- Istijanto. 2008. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. GRAMEDIA PUSTAKA
- Mangkuprawira, Sjafri. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Marzuki. 1995. *Metodologi Riset*. Yogyakarta : PT HANINDITA Offset
- Moleong, J. Lexy. 1999. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : PT. REMAJA ROSDAKARYA
- Rachmawati Kusdyah Ike. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CV. Andi Offset
- Rivai, Veithzal. 2011. *Performance Appraisal*. Jakarta : PT. RAJAGRAFINDO PERSADA

- Robbins P. Stephen. 2002. *Teori Organisasi – Struktur, Desain & Aplikasi*. Jakarta : Arcan
- Sedarmayanti. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. REFIKA ADITAMA
- Silalahi Ulber. 2010. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung : Refika Aditama
- Simanjuntak, J. Payaman. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta : Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta
- Supriyadi, Gering dan Guno. Tri. 2009. *Budaya Kerja Organisasi Pemerintah*. Jakarta : Lembaga Administrasi Negara
- Suradji. 2009 *Manajemen Kepegawaian Negara*. Jakarta : Lembaga Administrasi Negara
- Sutarto. 2002. *Dasar-dasar Organisasi*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press
- Umar, Husein. 2004. *Evaluasi Kinerja Perusahaan*. Jakarta : PT. GRAMEDIA PUSTAKA
- Winardi J. 2003. *Teori Organisasi dan Pengorganisasian*. Jakarta : PT. RAJA GRAFINDO PERSADA
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat

Dokumen :

Dokumen Surat Edaran Peraturan Pemerintah Nomor: 02/SE/1980 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil

Dokumen Peraturan Menteri Agama RI tentang pembentukan Kantor Departemen Agama

Dokumen Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor : 10 Tahun 1979 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil

Dokumen Surat Edaran Nomor : Kw.28.1/2/KP.04.1/2311/2011 tentang Ketentuan Pelaksanaan Jam Kerja Pegawai Negeri Sipil Dilingkungan Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Banten

Sumber lain :

http://hukum.unsrat.ac.id/pp/pp_10_1979.pdf (tanggal di akses, 23/06/2011, 16:25) tentang PP Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan PNS (Presiden RI)

<http://shelmi.wordpress.com/2009/02/27/evaluasi-kinerja/>. (tanggal di akses, 21/07/2011, 12:07) tentang Evaluasi Kinerja Pegawai

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

a. Identitas Pribadi

Nama : Ade Kurniawan
NIM : 6661072821
Tempat, Tanggal Lahir : Serang, 21 Juli 1989
Agama : Islam
Alamat : Jl. Trip Jamaksari Komp. Bungur Indah gang
kenari III No. 60 Serang Banten 42118

b. Nama Orang Tua

Nama Ayah : Drs. H. Munji, M.Si
Nama Ibu : Hj. Neneng Nurhayati

c. Riwayat Pendidikan

SD : SDN Cinanggung Serang (1995-2001)
SMP : SMPN 1 Cipocok Jaya (2001-2004)
SMA : MAN 2 Serang (2004-2007)
Perguruan Tinggi : Universitas Tirtayasa (2007-2012)