

**EVALUASI KINERJA PEGAWAI DI KANTOR BADAN
PERPUSTAKAAN DAN ARSIP DAERAH PROVINSI KEPULAUAN RIAU
TAHUN 2013**

Naskah Publikasi



Oleh

**ALI FATONI
NIM : 080563201001**

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN POLITIK
UNIVERSITAS MARITIM RAJA ALI HAJI
TANJUNGPINANG
2014**

SURAT PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Yang bertanda tangan dibawah ini adalah Dosen Pembimbing Skripsi mahasiswa yang disebut dibawah ini :

Nama : ALI FATONI
NIM : 080563201001
Jurusan/Prodi : ILMU ADMINISTRASI NEGARA
Alamat : Jl. KEMBOJA, TANJUNGPINANG
Nomor Telp : 085264564603
Email : ali.bonek@gmail.com
Judul Naskah : **EVALUASI KINERJA PEGAWAI DI KANTOR
BADAN PERPUSTAKAAN DAN ARSIP DAERAH
PROVINSI KEPULAUAN RIAU TAHUN 2013**

Menyatakan bahwa judul tersebut sudah sesuai dengan aturan tata tulis naskah ilmiah dan untuk dapat diterbitkan.

Tanjungpinang, 12 Agustus 2014
Yang menyatakan,

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Ellya Noryadi, M.Si
NIDN. 0704037301

Wahjoe Pangestoeti, M.Si
NIDN. 0713097001

EVALUASI KINERJA PEGAWAI DI KANTOR BADAN PERPUSTAKAAN DAN ARSIP DAERAH PROVINSI KEPULAUAN RIAU TAHUN 2013

ALI FATONI

Mahasiswa Ilmu Administrasi Negara, FISP, UMRAH, ali.bonek@gmail.com

ABSTRAK

Evaluasi Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Perpustakaan Dan Arsip Daerah Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2013. Adapun tujuan penelitian ini adalah mengevaluasi kinerja pegawai yang ada di Kantor Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Kepulauan Riau.

Adapun konsep teori yang peneliti gunakan adalah menurut Mangkunegara (2000:164), kinerja diartikan sebagai "Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif . Dalam penelitian ini tidak mengenal populasi dan sampel melainkan responden. Jumlah responden dalam penelitian ini berjumlah 16 orang. Adapun teknik analisis data yang penulis gunakan adalah analisis kualitatif.

Kesimpulan dalam penelitian ini bahwa berdasarkan hasil wawancara dengan responden dan juga *key informan* serta di dukung dengan hasil observasi secara langsung (pengamatan langsung) dilapangan berkenaan dengan judul Evaluasi Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Perpustakaan Dan Arsip Daerah Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2013 maka di dapati hasilnya pada indikator kualitas cukup baik, disamping itu pada indikator kuantitas berjalan dengan baik dan pada indikator tanggung jawab dapat dikatakan cukup baik.

Kata Kunci: Evaluasi Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Perpustakaan Dan Arsip Daerah Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2013.

**EVALUASI KINERJA PEGAWAI DI KANTOR BADAN PERPUSTAKAAN DAN ARSIP
DAERAH PROVINSI KEPULAUAN RIAU TAHUN 2013**

ALI FATONI

Mahasiswa Ilmu Administrasi Negara, FISP, UMRAH, ali.bonek@gmail.com

ABSTRACT

Evaluation of Employee Performance In The Office Badan Perpustakaan Dan Arsip Daerah Provinsi Kepulauan Riau year 2013. The purpose of this study is to evaluate the performance of existing employees in the Office Badan Perpustakaan Dan Arsip Daerah Provinsi Kepulauan Riau.

The theoretical concepts that researchers use is according Mangkunagara (2000: 164), performance is defined as "The quality and quantity of work is achieved by an employee in carrying out their duties in accordance with the responsibilities assigned to him". This type of research is descriptive qualitative. In this study population, and the sample did not know but the respondent. The number of respondents in this study of 16 people. Data analysis technique that I use is the qualitative analysis.

The conclusion of this study that is based on interviews with respondents and key informants and is supported by the results of direct observation (direct observation) in the field with respect to the title of Employee Performance Evaluation In The Office Badan Perpustakaan Dan Arsip Daerah Provinsi Kepulauan Riau year 2013 then in dapati result in fairly good indicator of quality, in addition to the quantity indicator goes well and the indicator liability can be quite good.

Keywords: Evaluation of Employee Performance in the Office Badan Perpustakaan Dan Arsip Daerah Provinsi Kepulauan Riau year 2013.

A. Latar Belakang

Secara umum dapat dipahami bahwa organisasi direncanakan sebagai suatu wadah tempat bekerjasama antara sesama manusia guna mencapai tujuan yang telah dicita-citakan. Hal itu disebabkan karena tidak ada seorang manusia yang mampu bertahan lama secara sendiri-sendiri dalam memenuhi kebutuhan hidupnya.

Menyadari begitu pentingnya fungsi dan peranan kinerja pegawai dalam organisasi, maka tidak ada manusia yang dapat terlepas dari profesionalisme dalam bekerja, baik organisasi besar maupun organisasi kecil. Organisasi kecil sifat pekerjaan relatif sederhana, sedangkan organisasi besar seperti Negara atau Pemerintah sifat pekerjaannya luas dan kompleks.

Untuk mewujudkan pekerjaan luas dan kompleks tersebut, salah satu unsur penunjang yang terpenting diperlukan sistem informasi. Salah satu sistem informasi, dokumen dan segala bentuk surat menyurat sebagai pegangan bagi organisasi pemerintah dalam menjalankan aktivitas organisasi dalam pelaksana administrasi pemerintahan, pembangunan dan pelayanan masyarakat.

Dalam setiap organisasi, baik pemerintah maupun swasta untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan diperlukan kinerja pegawai yang memiliki kualitas, kuantitas serta tanggungjawab karena sangat menunjang kecepatan dan ketepatan penyajian informasi dan pelayanan serta dapat membantu semua pihak dalam rangka melancarkan penyelesaian tugas guna mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Sehubungan dengan itu semua, maka peningkatan mutu kinerja pegawai harus didasarkan pada prestasi kerja dan ethos kerja serta penerapan peraturan disiplin dengan dilakukannya evaluasi kinerja pegawai. Oleh karena itu kinerja pegawai harus diselaraskan dengan tugas pokok dan fungsi dalam melaksanakan suatu kegiatan yang sudah ditentukan.

Kinerja pegawai hendaknya direncanakan, dibina, dikendalikan, disempurnakan atau ditata dengan sebaik-baiknya serta diawasi dan selanjutnya dievaluasi agar dapat memberikan masukan untuk kemajuan kinerja pegawai. Apabila tidak ditata sebaik-baiknya akan menjadi kumpulan aktivitas yang tidak efektif dan

efisien. Akibatnya terjadi ketimpangan dalam menjalankan dan melaksanakan tugas dalam suatu organisasi pemerintah maupun swasta, dalam membantu berhasilnya pekerjaan, melainkan sebaliknya merintang, bahkan menyebabkan lambatnya pelaksanaan dalam bekerja.

Evaluasi Kinerja pegawai berfungsi untuk mengetahui kinerja pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan serta menjadi bahan acuan dalam pelaksanaan metode dalam bekerja yang berkesinambungan. Tujuan akhirnya adalah menyederhanakan sistem kerja pegawai agar tingkat kinerja pegawai dapat lebih efektif dan efisien dalam mencapai tujuan kerja.

Terdapat beberapa faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja aparat pemerintah dalam meningkatkan serta memaksimalkan pelayanan publik. Salah satunya adalah kualitas yang terdapat di dalam masing-masing individu. Kualitas kinerja individu yang cukup akan menumbuhkan kualitas dan semangat serta menjaga profesional kinerja pegawai karena mereka dapat bekerja lebih cepat dan tepat serta efektif dan efisien. Sama halnya dengan kuantitas kinerja seorang pegawai

yaitu merupakan suatu hasil dalam pencapaian kinerja pegawai yang mempunyai target dalam bekerja serta harus mempunyai perencanaan sehingga kinerja pegawai dapat berlangsung sesuai target yang diharapkan.

Sejauh ini yang saya lihat kinerja pegawai di Kantor Badan Perpustakaan Dan Arsip Daerah Provinsi Kepulauan Riau belum maksimal dalam melaksanakan tugasnya. Karena berdasarkan pengamatan sementara saya terhadap pegawai Kantor Badan Perpustakaan Dan Arsip Daerah Provinsi Kepulauan Riau masih ditemui pegawai yang tidak berada ditempat tugasnya masing-masing saat jam bekerja. Hal tersebut akhirnya membuat ketidakpuasan terhadap pengunjung serta lambatnya pelaksanaan kinerja pegawai, sehingga kinerja pegawai tersebut dapat dikatakan tidak maksimal. Menurut saya kesalahan-kesalahan ini disebabkan karena dalam pelaksanaan bekerja pegawai tidak ditunjang dengan kualitas, kuantitas serta tanggung jawab dalam diri pegawai tersebut.

Berdasarkan pengamatan terhadap gejala-gejala tersebut, peneliti mengangkat kedalam sebuah usulan penelitian dengan

judul :“EVALUASI KINERJA PEGAWAI
DI KANTOR BADAN PERPUSTAKAAN
DAN ARSIP DAERAH PROVINSI
KEPULAUAN RIAU TAHUN 2013 ”

B. Perumusan Masalah

Sebagaimana diuraikan pada bagian sebelumnya, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini kedalam perumusan masalah sebagai berikut: “Bagaimana evaluasi kinerja pegawai di Kantor Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2013”.

C. Tujuan dan Kegunaan

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, penelitian ini bertujuan: Mengevaluasi Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2013.

2. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Menerapkan ilmu yang telah peneliti pelajari khususnya dalam bidang Ilmu Administrasi Negara.

- b. Sebagai bahan masukan, pembandingan bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dengan permasalahan yang sama atau pengembangan dari penelitian ini.
- c. Penelitian ini dapat digunakan oleh instansi sebagai bahan masukan untuk memperbaiki kinerja pegawai dimasa yang akan datang sehingga dapat memberikan pelayanan publik yang memuaskan.

D. Kerangka Teoritis

Sebelum membahas lebih lanjut tentang evaluasi kinerja pegawai, ada baiknya terlebih dahulu dilihat definisi dari administrasi, menurut pendapat Gie (1998:13) definisi “Administrasi adalah merupakan segenap rangkaian kegiatan penataan atau pengaturan terhadap pekerjaan pokok yang dilaksanakan oleh sekelompok orang dalam bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan”.

Suatu kinerja pegawai yang sudah dijalankan perlu dievaluasi agar dapat melihat sejauh mana efektivitas dari kinerja pegawai tersebut dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya dalam

tujuan. Jadi dengan dilakukan evaluasi terhadap kinerja pegawai yang telah dijalankan dapat diketahui kekurangan tingkat pencapaiannya dari kinerja pegawai.

a. Teori evaluasi

Evaluasi merupakan salah satu tahap yang penting dalam proses manajemen, evaluasi yang dilakukan akan berguna dalam memberikan feed back (umpan balik) atas pelaksanaan suatu kegiatan atau program yang telah direncanakan agar pelaksanaan program atau kegiatan tersebut tetap berada pada jalur yang telah ditetapkan sebelumnya, karena itu pelaksanaan evaluasi terhadap program atau kegiatan perlu dilakukan secara rutin, berkesinambungan dan tegas

Evaluasi adalah suatu efektifitas yang dirancang untuk menimbang manfaat program dan kata evaluasi sering digunakan untuk riset evaluasi. Riset evaluasi adalah sebuah bidang aktivitas yang bertujuan untuk mengumpulkan, menganalisis dan menafsirkan informasi, kebutuhan, implementasi serta dampak dari kebijakan umum (Jones, 1991:354).

b. Teori kinerja

Penilaian kinerja karyawan atau dikenal dengan istilah “Performance appraisal”, menurut pendapat Leon dalam Mangkunegara (2000:107) adalah “Suatu proses yang digunakan majikan untuk menentukan apakah seorang pegawai melakukan pekerjaannya sesuai dengan yang dimaksudkan.”

Menurut Handoko (1999:69), mengatakan bahwa penilaian kinerja dapat digunakan untuk:

1. Perbaikan kinerja, umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer dan departemen personalia dapat memperbaiki kegiatan-kegiatan mereka untuk meningkatkan prestasi
2. Penyesuaian-penyesuaian gaji, evaluasi kinerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk gaji lainnya.
3. Keputusan-keputusan penempatan, promosi dan mutasi biasanya didasarkan atas kinerja masa lalu. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap kinerja masa lalu.
4. Perencanaan kebutuhan latihan dan pengembangan, kinerja yang jelek mungkin menunjukkan perlunya latihan. Demikian juga sebaliknya, kinerja yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.
5. Perencanaan dan pengembangan karier, umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karier, yaitu tentang jalur karier tertentu yang harus diteliti.
6. Penyimpangan-penyimpangan proses staffing, kinerja yang baik

atau buruk adalah mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen personalia.

7. Melihat ketidak akuratan informasional, kinerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana sumber daya manusia atau komponen-komponen lain, seperti sistim informasi manajemen. Menggantungkan pada informasi yang tidak akurat dapat menyebabkan keputusan-keputusan personalia yang tidak tepat.
8. Mendeteksi kesalahan-kesalahan desain pekerjaan, kinerja yang jelek mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian prestasi membantu diagnosa kesalahan-kesalahan tersebut.
9. Menjamin kesempatan yang adil, penilaian kinerja yang akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa deskriminasi.
10. Melihat tantangan-tantangan eksternal, kadang-kadang prestasi seseorang dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar lingkungan kerja, seperti keluarga, kesehatan dan masalah-masalah pribadi lainnya. Berdasarkan penilaian kinerja, departemen personalia mungkin dapat menawarkan bantuan. Penilaian kinerja pegawai

merupakan evaluasi yang sistimatis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan. Penilaian adalah proses penaksiran atau penentuan nilai, kualitas, atau status dari beberapa objek, orang ataupun sesuatu.

Berdasarkan pendapat dua ahli diatas, maka dapat dikatakan bahwa penilaian kinerja adalah suatu proses

penilaian kinerja pegawai yang dilakukan pimpinan instansi secara sistimatis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Pemimpin yang menilai kinerja pegawai, yaitu atasan pegawai langsung, dan atasan tak langsung. Disamping itu pula, kepala bagian berhak pula memberikan penilaian prestasi terhadap semua pegawainya sesuai dengan data yang ada.

Pengertian kinerja menurut Mangkunegara (2000:164), kinerja diartikan sebagai "Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya." Sedangkan menurut Nawawi (1997:89), yang dimaksud dengan kinerja adalah "Hasil dari pelaksanaan suatu pekerjaan, baik yang bersifat fisik/mental maupun non fisik/non mental."

E. Konsep Operasional

Yang dimaksud konsep operasional adalah penjabaran lebih lanjut tentang gejala yang diteliti dan dikelompokkan dalam variabel penelitian adapun konsep operasional digunakan untuk mempermudah dalam menjelaskan gejala-gejala yang diteliti, di samping itu juga untuk

menghindari kesalahpahaman dalam pengertian konsep tersebut dengan masalah yang sedang diteliti.

Berdasarkan penjelasan di atas pengukuran terhadap pelaksanaan pengelolaan pengarsipan dapat dilakukan sebagai berikut :

a. Kualitas

Kualitas yaitu merupakan suatu hasil dalam pencapaian kinerja seorang pegawai yang meliputi :

- Ketelitian misalnya dalam bekerja pegawai di Kantor Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2013.
- Kerapian misalnya dalam penampilan pegawai dalam bekerja di Kantor Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah Perovinsi Kepulauan Riau Tahun 2013.

b. Kuantitas

Adanya kuantitas yaitu merupakan suatu hasil dalam pencapain kinerja pegawai yang meliputi :

- Sesuai target apakah pegawai di perpustakaan mempunyai target dalam bekerja

- Adanya ketepatan waktu misalnya dalam bekerja, harus mempunyai perencanaan

c. Tanggung jawab

Tanggung jawab yaitu merupakan suatu penerapan dalam pelaksanaan suatu tugas yang meliputi:

- Disiplin maksudnya kedisiplinan pegawai di Kantor Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2013.
- Mempunyai sifat yang jujur dalam bekerja

F. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah bersifat Deskriptif Kualitatif, yaitu berupaya menggambarkan suatu fenomena yang diteliti secara apa adanya di lapangan. Menurut Nazir (1983:63) menjelaskan bahwa:

“ Penelitian deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status kelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Tujuan penelitian ini adalah untuk membuat

deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antara fenomena yang diselidiki ”.

2. Lokasi Penelitian

Adapun lokasi penelitian adalah di Kantor Badan Perpustakaan Dan Arsip Daerah Provinsi Kepulauan Riau, penulis memandang bahwa masalah tersebut sangat menarik mengingat kinerja pegawai di Kantor Badan Perpustakaan Dan Arsip Daerah Provinsi Kepulauan Riau belum maksimal dalam menjalankan tugasnya.

Alasan penulis mengambil lokasi penelitian ini karena dari pengamat penulis kinerja pegawai di Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Kepulauan Riau kurang sesuai standar dari undang-undang no 43 tahun 1999 tentang kepegawaian.

3. Responden

Dalam hal ini tidak mengenai populasi dan sampel melainkan responden hal ini serupa dengan yang di ungkapkan Sugiono (2010:65) yang menyatakan bahwa, “dalam penelitian kualitatif tidak mengenal populasi dan sampel” Responden dalam hal ini adalah staff bidang ksekretariat di Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah

Provinsi Kepulauan Riau yang berjumlah 15 orang. Dalam hal ini kepala Kantor Badan Perpustakaan Dan Arsip Daerah Provinsi Kepulauan Riau merupakan *Key informan*.

4. Jenis Dan Sumber Data

Data yang dibutuhkan dalam penelitian ini terdiri:

a. Data primer

Data primer yaitu data utama yang terjaring langsung dari responden, berkaitan dengan kinerja pegawai di Kantor Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2013.

b. Data sekunder

Data sekunder yaitu data yang berfungsi sebagai pelengkap, yang bisa diperoleh dari berbagai sumber, seperti data, dan informasi dari key informan serta bahan-bahan laporan atau arsip-arsip surat dan dokumen-dokumen yang tersedia pada instansi terkait. Data sekunder juga dapat berupa majalah, buletin, publikasi dari berbagai organisasi, lampiran-lampiran dari badan-badan resmi seperti kementerian-kementerian, hasil-hasil studi, tesis, hasil survey, studi histories, dan sebagainya. Peneliti menggunakan data sekunder ini untuk memperkuat penelitian dan

melengkapi informasi yang telah dikumpulkan melalui wawancara langsung dengan Kepala Kantor Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Kepulauan Riau sebagai *key informan*.

5. Teknik Dan Alat Pengumpulan Data

a. Observasi/dokumen

Teknik observasi adalah teknik pengumpulan data melalui pengamatan langsung dan pencatatan yang sistematis terhadap permasalahan yang diteliti dengan dukungan daftar *check list* dan foto dokumentasi.

b. Teknik Wawancara

Yaitu penulis menyusun suatu daftar pertanyaan secara sistematis mengenai kinerja pegawai di Kantor Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2013. Wawancara ini dilakukan dengan memberikan kebebasan menjawab sepanjang yang ia ketahui, tetapi tidak menyimpang dari masalah penelitian. Alatnya adalah pedoman wawancara. Pedoman wawancara ini ditujukan kepada informasi kunci.

G. Teknik Analisa Data

Analisa data dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik Deskriptif Kualitatif, yaitu menganalisa data yang diperoleh di lapangan dalam bentuk kualitatif dan diberikan penjelasan-penjelasan/kesimpulan dengan menggunakan pernyataan-pernyataan atau kalimat yang dapat memberikan gambaran di lapangan tentang evaluasi kinerja pegawai di Badan perpustakaan dan arsip daerah provinsi kepulauan riau. Dengan menggunakan teknik Triangulasi, sebagaimana menurut Lexy J. Moleong (2004:330: hal), Triangulasi adalah teknik pemeriksaan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain. Di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembandingan terhadap data itu.

Evaluasi Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Perpustakaan Dan Arsip Daerah Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2013.

1. Kualitas

Kualitas yaitu merupakan suatu hasil dalam pencapaian kinerja seorang pegawai yang meliputi:

a. Ketelitian

Yaitu adanya Ketelitian dalam bekerja pegawai di Kantor Badan Perpustakaan dan

Arsip Daerah Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2013.

Pada sub indikator ini peneliti mengutip pendapat dari hasil wawancara dengan responden yang dimana 15 orang yang menyatakan iya dengan apakah menurut bapak/ibu ketelitian dalam kinerja pegawai di Badan Perpustakaan Dan Arsip daerah Provinsi Kepulauan Riau sudah diterapkan, pernyataan tersebut dapat dilihat sebagai berikut yang telah dirangkum oleh penulis:

Dari hasil wawancara peneliti kepada lima belas orang responden dalam hal ini 14 staff di Bidang Sekretariat dan 1 kabid di Bidang Skretariat di Badan Perpustakaan Dan Arsip daerah Provinsi Kepulauan Riau tidak termasuk Key informan didapatkan hasil sebagai berikut: ”Berdasarkan hasil wawancara dengan lima belas orang responden yang diwawancarai, rata-rata lima belas responden menjawab bahwa ketelitian dalam kinerja pegawai di Badan Perpustakaan Dan Arsip daerah Provinsi Kepulauan Riau sudah diterapkan, ini dikarenakan setiap pegawai Badan Perpustakaan Dan Arsip daerah Provinsi Kepulauan Riau sudah mengikuti standar yang sudah di tentukan oleh kepala dinas demi tercapainya tujuan yang diinginkan”.

Disamping itu hal ini diperkuat oleh hasil wawancara dengan *key informan* sebagai berikut :
“Saya tidak bisa menilai seseorang begitu saja, tetapi saya yakin dengan adanya pengawasan dan standar yang di berikan kepada stiap bidang maka setiap pegawai akan bekerja sesuai aturan dan bisa bekerja

dengan teliti dlm setiap menghadapi suatu pekerjaan ”.

Dari hasil observasi yang dilakukan oleh penulis dilapangan adalah walaupun tingkat pendidikan mereka rata-rata SLTA, namun mengenai ketelitian setiap pegawai akan melakukan sebaik mungkin sesuai aturan yang berlaku.

Sehingga dapat diambil analisa untuk sub indikator ketelitian dalam kinerja pegawai di badan perpustakaan dan arsip daerah provinsi kepulauan riau sudah diterapkan dapat dikatakan sudah teliti dalam mengerjakan suatu pekerjaan.

b. Kerapian

Yaitu cara berpakaian dalam bekerja.

Pada indikator penyampaian program ini peneliti mengutip pendapat dari hasil wawancara dengan responden yang dimana 15 orang yang menyatakan apakah menurut bapak atau ibu kinerja pegawai di Badan Perpustakaan Dan Arsip daerah Provinsi Kepulauan Riau sudah memiliki kerapian, pernyataan tersebut dapat dilihat sebagai berikut yang telah dirangkum oleh penulis:

Dari jawaban responden (R1,R2,R5,R6,R8,R10,R12,R14) maka dapat disimpulkan bahwa pegawai di Badan Perpustakaan Dan Arsip daerah Provinsi Kepulauan Riau suda memiliki kerapian dalam bekerja.

Sedangkan dari hasil wawancara dengan responden yang lainnya yaitu (R.3,R.4,R.7,R.9,R.11 R.13) tidak termasuk informan kunci dapat simpulkan sebagai berikut:

”Berdasarkan hasil wawancara dengan (R.3,R.4,R.7,R.9,R.11,13) yang diwawancarai, rata-rata responden menjawab bagaimana kinerja pegawai di Badan Perpustakaan Dan Arsip daerah Provinsi Kepulauan Riau sudah memiliki kerapian bisa dikatakan cukup baik”.

Disamping itu hal ini diperkuat oleh hasil wawancara dengan *key informan* sebagai berikut :

“Yang saya lihat, para pegawai di Badan Perpustakaan Dan Arsip daerah Provinsi Kepulauan Riau sudah memiliki kerapian dan mengikuti aturan-aturan yang telah ditentukan dalam bekerja”.

Dari hasil observasi yang dilakukan oleh penulis dilapangan juga

Para pegawai memakai pakaian yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku di kantor Badan Perpustakaan Dan Arsip daerah Provinsi Kepulauan Riau.

Berdasarkan hasil analisis yang penulis lakukan dan berdasarkan jawaban-jawaban dari responden di atas maka dalam indikator kinerja pegawai Badan Perpustakaan Dan Arsip daerah Provinsi Kepulauan Riau sudah bisa dikatakan cukup baik.

2. Kuantitas

Adanya kuantitas yaitu merupakan suatu hasil dalam pencapaian kinerja pegawai yang meliputi:

a. Sesuai target

Yaitu Menjalankan rencana dan pekerjaan tujuan dalam pencapaian hasil kerja yang memuaskan. Pada indikator sesuai target ini peneliti mengutip pendapat

dari hasil wawancara dengan responden dengan pertanyaan menurut bapak/ibu kinerja pegawai di Badan Perpustakaan Dan Arsip daerah Provinsi Kepulauan Riau suda bekerja sesuai target dan dengan hasil jawaban yang hampir sama dari responden sebagai berikut:

Dari hasil wawancara peneliti kepada lima belas orang responden dalam hal ini lima belas staff di bidang skretariatn didapatkan hasil sebagai berikut:

”Berdasarkan hasil wawancara dengan lima belas orang responden yang diwawancarai, rata-rata lima belas responden menjawab bahwa semua pekerjaan yang telah disusun dan yang telah disepakati bersama antar pegawai di stiap bidang sudah sesuai dengan target yang di inginkan yaitu untuk memberikan pelayanan yang maksimal kepada pengunjung”.

Disamping itu hal ini diperkuat oleh hasil wawancara dengan *key informan* sebagai berikut :

“Saya menilai bahwa saat ini pekerjaan yang di berikan ke pada pegawai atau staff di setiap bidang yang ada di Badan Perpustakaan Dan Arsip daerah Provinsi Kepulauan Riau pekerjaan yang dilakukan pasti semua dilakukan sesuai target yang di tentukan”.

Dari hasil observasi yang dilakukan oleh penulis dilapangan juga menyatakan bahwa para pegawai atau staff yang ada di Kantor Badan Perpustakaan Dan Arsip daerah Provinsi Kepulauan Riau apabila di

perintah oleh atasannya maka mereka akan mengerjakan pekerjaan yang telah di perintahkan kepada mereka sesuai target yang telah di tentukan jadi bisa dikatakan pegawai mengerjakan suatu pekerjaan menggunakan target untuk suatu pekerjaan supaya memenuhi target yang di inginkan .

b. Ketepatan waktu

Yaitu ketepatan dalam melakukan pekerjaan . Pada indikator ini peneliti mengutip pendapat dari hasil wawancara dengan responden dimana lima belas orang yang menyatakan sesuai dengan pertanyaan apakah menurut bapak/ibu kinerja pegawai di Badan Perpustakaan Dan Arsip daerah Provinsi Kepulauan Riau sudah tepat waktu dalam bekerja dan dengan hasil jawaban yang hampir sama dari responden sebagai berikut:

Dari hasil wawancara peneliti kepada lima belas orang responden dalam hal ini 15 staf didapatkan hasil sebagai berikut:

”Berdasarkan hasil wawancara dengan lima belas orang responden yang diwawancarai, rata-rata sebelas responden menjawab bahwa dalam melakukan suatu pekerjaan para pegawai telah sesuai dengan aturan kebijakan dalam bekerja yang telah di tentukan ”.

Hal ini diperkuat lagi dengan hasil wawancara *key informan* sebagai berikut :

“Saya rasa sudah sesuai, karena dari setiap pekerjaan yang di berikan semuanya melakukan pada waktu yang telah di tentukan”.

Berdasarkan dari pendapat yang diutarakan di atas maka dapat dianalisa bahwa dalam melakukan pekerjaan para pegawai di Kantor Badan Perpustakaan Dan Arsip daerah Provinsi Kepulauan Riau telah melakukan pekerjaannya dengan tepat waktu.

3. Tanggung jawab

Yaitu manfaat atau kegunaan yang diperoleh oleh pegawai di Kantor Badan Perpustakaan Dan Arsip daerah Provinsi Kepulauan Riau dalam bekerja. Pengukurannya dapat dilihat, yaitu:

a. Kedisiplinan

Yaitu meningkatnya kedisiplinan pegawai di Kantor Badan Perpustakaan Dan Arsip daerah Provinsi Kepulauan Riau Pada indikator tingkat keberhasilan program ini peneliti mengutip pendapat dari hasil wawancara dengan responden yang dimana lima belas orang yang setuju dengan adanya kedisiplinan pegawai di Kantor Badan Perpustakaan Dan Arsip daerah Provinsi Kepulauan Riau ini, apakah menurut bapak/ibu kinerja pegawai di Kantor Badan Perpustakaan Dan Arsip daerah Provinsi Kepulauan Riau sudah disiplin dalam bekerja, pernyataan tersebut dapat dilihat dari lima belas orang responden berikut ini:

Dari hasil wawancara lima belas orang responden, maka memang benar bahwa dengan adanya peraturan kedisiplinan pegawai, sekarang malah lebih disiplin dari sebelumnya.

Disamping itu hal ini diperkuat oleh hasil wawancara dengan *key informan* sebagai berikut :

“Saya rasa lebih disiplin dikarenakan kami melakukan apel setiap paginya itu lebih bisa melihat kedisiplinan pegawai di Badan Perpustakaan Dan Arsip daerah Provinsi Kepulauan Riau walaupun ada satu atau dua orang yang masi telat itu pun di karenakan faktor cuaca dan macetnya jalan.”

Adapun paparan pendapat mengenai indikator tentang kedisiplinan pegawai di kantor Badan Perpustakaan Dan Arsip daerah Provinsi Kepulauan Riau maka dapat dianalisa bahwa sudah cukup baik.

b. Kejujuran

Yaitu kejujuran pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan di Kantor Badan Perpustakaan Dan Arsip daerah Provinsi Kepulauan Riau. Pada indikator tingkat kejujuran ini peneliti ingin melihat apakah kejujuran dalam bekerja para pegawai sudah dalam melakukannya atau belum. Untuk mengetahui kejujuran pegawai maka peneliti mengutip hasil wawancara kepada enam belas responden yang dimana terdiri dari lima belas staff di bidang skretariat, 1 orang key informan. Dari hasil jawaban yang didapati oleh penulis dan diolah kembali oleh penulis dengan kesimpulan dari lima belas orang responden mengatakan jujur, menurut bapak/ibu kinerja pegawai di Badan Perpustakaan Dan Arsip daerah Provinsi Kepulauan Riau sudah jujur dalam bekerja. Hasil jawaban tersebut dapat dilihat sebagai berikut:

“Berdasarkan jawaban yang penulis rangkum dengan menggunakan rata-rata jawaban dari responden yaitu iya jujur, karena setiap pegawai rata-rata tingkat

kejujurannya sudah pernah di test dengan memberi kewenangan dalam bekerja”.

Hal ini ditambah lagi dengan jawaban *key informan* yang mana sangat sejalan dengan jawaban-jawaban di atas yaitu:

“Iya jujurr, sejauh ini saya melihat para pegawai sangat jujur dalam melakukan pekerjaannya karna hasil dri persentase kita tingkat kejujuran pegawai di atas nilai rata-rata”.

Berdasarkan uraian tanggapan responden diatas mengenai indikator tingkat kejujuran pegawai dalam bekerja maka dapat dianalisa, bahwa program kinerja pegawai di Kantor Badan Perpustakaan Dan Arsip daerah Provinsi Kepulauan Riau sudah jujur dalam bekerja dan dapat dikatakan cukup baik.

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis terhadap indikator yang ditampilkan, berkenaan dengan judul Evaluasi Kinerja Pegawai di Kantor Badan Perpustakaan Dan Arsip Daerah Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2013 maka mendapatkan hasil sebagai berikut:

1. Bahwa pada indikator kualitas yang merupakan ketelitian dalam Kantor Badan Perpustakaan Dan Arsip daerah Provinsi Kepulauan Riau sudah

diterapkan dapat dikatakan sudah teliti dalam mengerjakan suatu pekerjaan. indikator kinerja pegawai di Kantor Badan Perpustakaan Dan Arsip Daerah Provinsi Kepulauan Riau sudah bisa dikatakan cukup baik.

2. Disamping itu pada indikator kuantitas yang merupakan langkah-langkah atau tahapan yang dilakukan menggunakan target dalam bekerja itu sudah dilakukan dan semua pekerjaan sesuai target yang telah ditentukan, dan mereka bekerja dengan tepat waktu yang telah ditentukan.
3. Setelah itu pada indikator tanggung jawab yang merupakan indikator tentang kedisiplinan pegawai di Kantor Badan Perpustakaan Dan Arsip Daerah Provinsi Kepulauan Riau maka dapat dianalisa bahwa sudah cukup baik. kejujuran pegawai dalam bekerja maka dapat dianalisa, bahwa program kinerja pegawai di Kantor Badan Perpustakaan Dan Arsip Daerah Provinsi Kepulauan Riau sudah jujur dalam bekerja dan dapat dikatakan cukup baik.

B. Saran-Saran

Adapun saran-saran yang dapat disampaikan dari hasil penelitian ini mengenai evaluasi kinerja pegawai di Kantor Badan Perpustakaan Dan Arsip Daerah Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2013 agar berlangsung secara lebih optimal, maka perlu diperhatikan beberapa hal, seperti :

1. Diharapkan staff yang rata-rata kelulusan SLTA bisa meningkatkan dan bisa menyesuaikan supaya nantinya bisa lebih baik lagi.
2. Kepada kepala bidang yang ada di Kantor Badan Perpustakaan Dan Arsip Daerah Provinsi Kepulauan Riau bisa menerima apabila nantinya di beri masukan dari pegawai dikarenakan untuk meningkatkan kinerja pegawai kedepannya.

Diharapkan di Kantor Badan Perpustakaan Dan Arsip Daerah Provinsi Kepulauan Riau bisa mempertahankan kinerjanya yang cukup baik ini dan bisa lebih baik supaya bisa menjadi percontohan dari dinas-dinas yang ada di Provinsi Kepulauan Riau.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU-BUKU

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Hadi, Muhammad. 2010. *Problematika Zakat Profesi dan Solusinya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- J . Paul Peter. *Consumer Behavior, Perilaku Konsumen dan Strategi Pemasaran*. Jakarta: Gelora Aksara Pratam.
- Kotler, Philip. 2002. *Manajemen Pemasaran di Indonesia : Analisis, Perencanaan, Implementasi dan Pengendalian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moenir, AS. 2006. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Moleong, Lexy J. 2007. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- . 2011. *Metodelogi Penelitian Kualitatif (cetakan ke-29)*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mulyana, Deddy. 2001. *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Napitupulu. 2007. *Seri Ilmu Pemerintahan: Menakar Urgensi Otonomi Daerah: Solusi Atas Ancaman Desintegrasi*. Jakarta: Alumni.
- Pedoman Teknik Penulisan Usulan Penelitian dan Skripsi serta Ujian Sarjana Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan UMRAH
- Qardawi, Yusuf. 2011. *Hukum Zakat*. Jakarta: Mitra Kerjaya Indonesia.
- Rakhmat, Jalaluddin. 2012. *Psikologi Komunikasi. Edisi kedua puluh delapan*. Bandung : Rosdakarya
- Ratminto dan Atik Septi Winarsih. 2005. *Manajemen Pelayanan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sarwono, Sarlito. 2002. *Pengantar Psikologi Umum*. Jakarta : Rajawali Press
- Sevilla, Consuelo G. et. al. 2007. *Research Methods*. Rex Printing Company. Quezon City
- Siagian. P. Sondang. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, Lijan Poltak dkk. 2011. *Reformasi Pelayanan Publik: Teori, Kajian dan Implementasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Subur, Alex. 2003. *Psikologi Umum*. Bandung: Pustaka Setia
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supranto. 2006. *Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Surjadi. 2012. *Pengembangan Kinerja Pelayanan Publik*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Thoha, Miftah, 1998. *Perilaku Organisasi-Konsep Dasardan Aplikasinya*. PT. Grafindo Persada : Jakarta

- Tim Bahasa BP. 1999. *Kamus Besar Bahasa Indonesia: Edisi Revisi*. Jakarta: Balai Pustaka
- Tjiptono, Fandy. 2001. *Strategi Pemasaran: Edisi Pertama*. Yogyakarta: Andi Offset
- _____. 2007. *Strategi Pemasaran: Edisi Pertama*. Yogyakarta: Andi Offset
- Vincent Gaspersz. 2008. *Total Quality Management*. Jakarta: Gramedia
- Walgito, Bimo. 2003. *Psikologi Sosial*. Yogyakarta : C.V Andi Offset
- Waluyo. 2007. *Manajemen Publik (Konsep, Aplikasi dan Implementasinya dalam Pelaksanaan Otonomi Daerah)*. Bandung: Mandar Maju
- Widodo, Hertanto, Ak dan Teten Kustiawan, Ak. 2001. *Akuntansi & Manajemen Keuangan untuk Organisasi Pengelola Zakat*. Bandung: Percetakan Asy Syaamil Press & Grafika.
- Yamit, Zulian. 2004. *Manajemen Kualitas Produk dan Jasa*. Ekonesia : Yogyakarta

DOKUMEN :

- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik
- Undang- Undang Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 1999 tentang pengelola zakat.
- Keputusan Menteri Negara Aparatur Negara No. 63 Tahun 2003 tentang Pelayanan Umum.