

**ARTIKEL ILMIAH**

**ANALISIS PERBANDINGAN KINERJA PEGAWAI  
DI KANTOR CAMAT KABUPATEN ROKAN HULU  
(STUDI KASUS DI KANTOR CAMAT TAMBUSAI DAN KANTOR  
CAMAT RAMBAH)**

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi Universitas Pasir Pengaraian*



**OLEH :**

**NAMA : FAUZIAH**

**NIM : 1225014**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS PASIR PENGARAIAN  
2016**


**LEMBAR PENGESAHAN ARTIKEL ILMIAH**

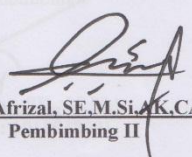
**ANALISIS PERBANDINGAN KINERJA PEGAWAI  
DI KANTOR CAMAT KABUPATEN ROKAN HULU (STUDI KASUS  
KANTOR CAMAT TAMBUSAI DAN KANTOR CAMAT RAMBAH)**

**Karya Ilmiah Ini Dibuat Sebagai Salah Satu Syarat Kelulusan  
Studi Sarjana (S-1) Di Universtas Pasir Pengaraian**

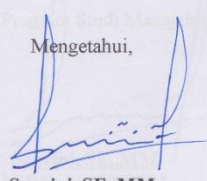
Ditetapkan Dan Disahkan Di Pasir Pengaraian  
Pada Tanggal 19 Agustus 2016

Oleh:

  
**Makmur, SE.,M.MA**  
Pembimbing I

  
**Andi Afrizal, SE.,M.Si.,K.CA**  
Pembimbing II

Mengetahui,

  
**Seprini, SE.,MM**  
Ketua Program Studi

ANALISIS PERBANDINGAN KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT  
KABUPATEN BOKAN BILU (STUDI KASUS KANTOR CAMAT  
PAMBUSAJAN DAN KANTOR CAMAT RAMBAH)

**Surat Pernyataan Sumber Tulisan Artikel Ilmiah**

Saya yang menandatangani surat pernyataan ini:

Nama: : Fauziah

Nim : 1225014

- 1) Menyatakan bahwa Artikel Ilmiah yang saya tulisan benar bersumber dari kegiatan penelitian/perencanaan yang telah dilakukan sendiri oleh penulis bukan oleh pihak lain.
- 2) Naskah ini belum pernah diterbitkan/dipublikasikan dalam bentuk prosiding maupun jurnal sebelumnya.


Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan penuh kesadaran tanpa paksaan pihak manapun juga untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Pasir Pengaraian, 19 Agustus 2016

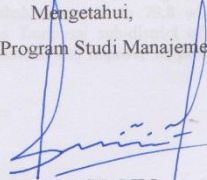
Yang Membuat Pernyataan,

  
**Fauziah**  
NIM: 1225014

Pembimbing

  
**Makmur, SE., M.MA**  
NIDN: 1010038001

Mengetahui,  
Ketua Program Studi Manajemen

  
**Seprini, SE., MM**  
NIDN: 1025097804

# ANALISIS PERBANDINGAN KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT KABUPATEN ROKAN HULU (STUDI KASUS KANTOR CAMAT TAMBUSAI DAN KANTOR CAMAT RAMBAH)

[fauziah1993.f@gmail.com](mailto:fauziah1993.f@gmail.com)

Fauziah, <sup>1)</sup>Makmur, <sup>2)</sup>Andi Afrizal

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pasir Pengaraian

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Perbandingan Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Kabupaten Rokan Hulu (studi kasus kantor camat Tambusai dan kantor camat Rambah). dengan menggunakan Teknik Sampling Jenuh maka diperoleh jumlah sampel sebanyak 51, yaitu seluruh pegawai yang bekerja dikantor Camat Tambusai dan pegawai dikantor Camat Rambah. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan menggunakan teknik pengumpulan data secara observasi, wawancara dan kuesioner. Setelah melakukan penelitian diperoleh hasil perbandingan kinerja pegawai kantor camat Tambusai dan pegawai kantor camat Rambah adalah Baik dalam melayani masyarakatnya. Hal ini dapat dilihat dari hasil pengolahan data hasil rata-rata TCR pada kantor camat Tambusai sebesar 78.3 dengan kategori penilaian Baik, dan hasil rata-rata TCR untuk kantor camat Rambah adalah sebesar 79.8 yang berada pada kategori Baik. Disarankan pada seluruh pegawai kantor camat Tambusai dan pegawai kantor camat Rambah agar selalu mempertahankan dan meningkatkan kinerjanya dalam memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakatnya.

**Kata Kunci:** *Kinerja Pegawai*

## Abstract

This study aims to determine the Employee Performance Comparison In Rokan Hulu District Office (case study Tambusai sub-district office and the district office Rambah). using saturated sampling technique then obtained a total sample of 51, that all employees who work at the office Head office Head Tambusai and employees Rambah. This study uses quantitative methods and use data collected with observation, interviews and questionnaires. After doing the research results of employee performance comparison Tambusai sub-district office and the district office employees Rambah is Good in serving their communities. It can be seen from the data processing an average yield of TCR at the district office Tambusai of 78.3 with Good ratings category, and the average yield of the TCR to the district office Rambah amounted to 79.8 which is the category Good. Recommended on all employees Tambusai sub-district office and the district office employees Rambah to always maintain and improve its performance in providing good service to the community.

**Keywords:** *Employee Performance*

## **PENDAHULUAN**

### **Latar belakang**

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

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

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

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

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

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

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

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

N O	Kantor Camat Tambusai	Jumlah Pegawai	Kantor Camat Rambah	Jumlah Pegawai
1	Kasi Tata Pemerintahan	6Orang	Kasi Tata Pemerintahan	3 Orang
2	Kasi PMD	3 Orang	Kasi PMD	6 Orang
3	Kasi Trantib	4 Orang	Kasi Trantib	2 Orang
4	Kasubbag Perencanaan	4 Orang	Kasubbag Perencanaan	2 Orang
5	Kasubbag Keuangan	4 Orang	Kasubbag Keuangan	3 Orang
6	Kasubbag Pelayanan Umum	8 Orang	Kasubbag Pelayanan Umum	6 Orang
	<b>Jumlah Pegawai</b>	<b>29 Orang</b>	<b>Jumlah Pegawai</b>	<b>22 Orang</b>

**Sumber Data:** kantor Camat Tambusai dan kantor Camat Rambah.

Untuk mewujudkan sikap pegawai yang baik diperlukan berbagai cara yang dapat dilakukan oleh seorang Camat atau pemimpin suatu organisasi pemerintah, yaitu dengan menggunakan gaya kepemimpinan yang tepat dalam mengatur seluruh anggotanya atau para pegawainya yang berbagai macam karakter untuk bekerjasama mencapai tujuan organisasinya dan meningkatkan kinerja pegawai serta memacu semangat pegawai dalam bekerja dan mencapai tujuan organisasinya masing-masing, sebab berhasil atau tidaknya dan berjalan atau tidaknya sebuah organisasi juga terletak pada kinerja pegawainya.

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

### **Tujuan Penelitian**

Untuk mengetahui kinerja pegawai di Kantor Camat Tambusai. Untuk mengetahui kinerja pegawai di Kantor Camat Rambah. Untuk mengetahui perbandingan kinerja pegawai di Kantor Camat Kabupaten

Rokan Hulu, yaitu Kantor Camat Tambusai dan Kantor Camat Rambah.

oOo

## **LANDASAN TEORI**

### **Pengertian Kinerja**

Menurut Anwar Mangkunegara (2009:67) Kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya untuk mencapai tujuan dari organisasi.

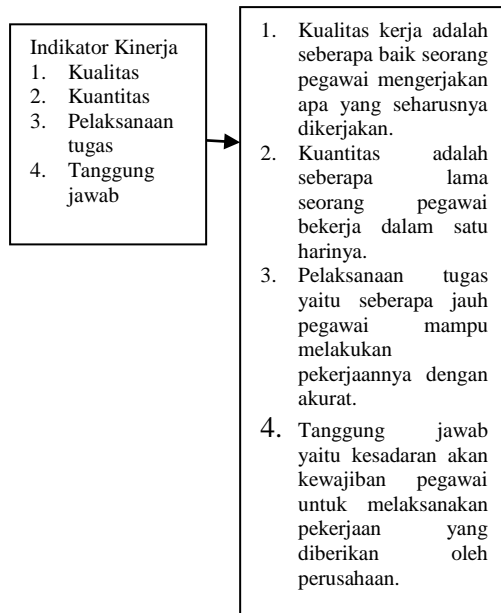
### **Indikator Kinerja**

Terdapat empat indikator kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009: 75) (1)Kualitas, Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. (2) Kuantitas adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing masing. (3) Pelaksanaan tugas.adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan. (4) Tanggung jawabyaitu tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

### **Pengertian Indikator Kinerja Pegawai**

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

## Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

OOo

## METODE PENELITIAN

Metode yang di gunakan adalah metode kuantitatif (Metode yang digunakan adalah metode survei). Populasi dari penelitian ini adalah semua pegawai yang bekerja di kantor camat Tambusai dan pegawai di kantor camat Rambah. Untuk menentukan jumlah sampel maka digunakan teknik sampling jenuh atau sensus yaitu seluruh populasi dijadikan sebagai sampel yaitu sebanyak 51 sampel.

### Jenis dan Sumber Data :

1. Data primer adalah data yang diperoleh dan realita apa yang terjadi di lapangan secara objektif melalui wawancara, observasi dan penyebaran kuisisioner.
2. Data sekunder adalah data yang sudah jadi sebagai hasil penelitian orang lain, namun perlu dianalisa kembali sebagai pelengkap terhadap data primer atau objek yang diteliti. Data ini bisa diperoleh melalui dokumen-dokumen, buku-buku, laporan-laporan atau tulisan ilmiah lainnya.

## Teknik Pengambilan Data:

1. Observasi
2. Wawancara
3. Kuesioner

## Teknik Analisis Data

Dalam menganalisis permasalahan yang akan dibahas penulis menggunakan teknik analisis sebagai berikut yaitu analisis deskriptif kuantitati. Untuk mengetahui tingkat pencapaian responden (TCR) dan kriteria hubungan, digunakan formulasi rumus yang di kembangkan Sugiyono (2010: 74) yaitu sebagai berikut.

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

## Instrumen Penelitian

### Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah item-item yang terkaji dalam kuesioner mampu mengungkapkan dan menggambarkan tentang variabel yang diteliti. Uji validitas menggunakan Metode Moment dengan bantuan SPSS 16. Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ ; maka pernyataan valid.
2. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ ; maka pernyataan tidak valid

Nilai  $r_{tabel}$  berdasarkan tabel nilai  $r$  product moment dengan responden (N) sebanyak 51 responden pada tingkatan signifikansi 0,266.

### Uji Reliabilitas

Adapun penentuan validitas uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui tingkat ketetapan atau presisi suatu ukuran atau alat ukur pengukur. Uji reliabilitas menggunakan bantuan komputer program SPSS 16 dengan kriteria jika *Cronbackh Alpha* ( $\alpha$ )  $> 0.60$ . berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai *Cronbackh Alpha*.

## Teknik Analisa Data

Analisis ini berguna untuk mengetahui pencapaian jumlah responden yang telah kita sebarakan kuesioner dengan menggunakan rumus TCR dan analisis kuantitatif dalam bentuk angka-angka dan dapat dihitung dengan rumus statistik (SPSS).

OOo

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Validitas.

**Tabel 4.9**  
**Validitas variabel kinerja pegawai**  
**(kantor camat Tambusai)**

Item pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Pernyataan 1	0,755	0,266	Valid
Pernyataan 2	0,607	0,266	Valid
Pernyataan 3	0,454	0,266	Valid
Pernyataan 4	0,732	0,266	Valid
Pernyataan 5	0,735	0,266	Valid
Pernyataan 6	0,646	0,266	Valid
Pernyataan 7	0,627	0,266	Valid
Pernyataan 8	0,702	0,266	Valid
Pernyataan 9	0,276	0,266	Valid
Pernyataan 10	0,406	0,266	Valid

Sumber: data primer olahan 2016

**Tabel 4.10**  
**Validitas variabel kinerja**  
**pegawai (kantor camat Rambah)**

Item pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Pernyataan 1	0,355	0,266	Valid
Pernyataan 2	0,750	0,266	Valid
Pernyataan 3	0,750	0,266	Valid
Pernyataan 4	0,352	0,266	Valid
Pernyataan 5	0,861	0,266	Valid
Pernyataan 6	0,633	0,266	Valid
Pernyataan 7	0,825	0,266	Valid
Pernyataan 8	0,699	0,266	Valid
Pernyataan 9	0,878	0,266	Valid
Pernyataan 10	0,750	0,266	Valid

Sumber: data primer olahan 2016

## Hasil Uji Reliabilitas

**Tabel 4.11**  
**Uji reliabilitas kinerja pegawai (**  
**kantor camat Tambusai dan kantor**  
**camat Rambah)**

Variabel	Cronbackh Alpha	$R_{kritis}$	Keterangan
Kantor camat Tambusai	0,745	0,60	Reliabel
Kantor camat Rambah	0,672	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer, 2016

### Deskripsi Kinerja

Kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya untuk mencapai tujuan dari organisasi. Dari hasil kuesioner dapat dideskripsikan tanggapan sebanyak 29 pegawai yang berada pada kantor camat Tambusai memiliki kinerja pegawai yang baik ini dapat di lihat dari hasil perhitungan dengan rumus TCR dengan rata-rata nilai TCR 78.3 yaitu berada dalam kategori Baik. Sedangkan hasil dari kuesioner pada kantor camat Rambah dengan jumlah responden sebanyak 21 pegawai bahwa kinerja pegawai berada pada kategori Baik dengan rata-rata nilai TCR sebesar 79.8.

## PEMBAHASAN

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui perbandingan kinerja dua kantor camat di Kabupaten Rokan Hulu (studi kasus kantor camat Tambusai dan kantor camat Rambah). Berdasarkan hasil data yang peneliti peroleh menunjukkan bahwa kinerja pegawai kantor camat Tambusai dan kantor camat Rambah berada pada kategori Baik. Dengan memiliki kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang baik dalam menjalankan tugasnya masing-masing dalam melayani kepentingan masyarakat.



Berdasarkan dari hasil data yang peneliti peroleh dari penyebaran angket maka ditemukan sebagian item menunjukkan tingkat kinerja yang sama antara kinerja kantor camat Tambusai dan kantor camat Rambah Kabupaten Rokan Hulu, adapun penjelasannya sebagai berikut :

Indikator Kualitas menunjukkan skor rata-rata masing-masing kantor camat adalah 82 dengan kategori yang sama yaitu Sangat Baik. ini menandakan bahwa indikator masuk ke rentang interval Setuju. peneliti mengambil kesimpulan bahwa kinerja pegawai kantor camat Tambusai dan kantor camat Rambah sangat baik dalam memberi pelayanan terhadap masyarakat sebagai tugasnya, hal ini mencerminkan indikator kualitas berpengaruh terhadap kepuasan pelayanan.

Indikator Kuantitas dengan skor rata-rata untuk kantor camat Tambusai adalah 81 dengan kategori Sangat Baik dan untuk kantor camat Rambah adalah 84 dengan kategori sangat baik, ini menunjukkan dalam interval sangat setuju bahwa kuantitas kerja sangat berpengaruh dalam kinerja pegawai untuk menjalankan tugasnya dalam melayani kepentingan masyarakat. hal ini menggambarkan bahwa kepuasan pelayanan sudah bisa terlaksana dengan maksimal.

Sedangkan Indikator Pelaksanaan Tugas dengan skor rata-rata untuk kantor camat Tambusai yaitu sebesar 80 dengan kategori Baik dan untuk kantor camat Rambah adalah sebesar 84 dengan kategori Sangat Baik. ini menunjukkan dalam interval setuju bahwa kepuasan pelayanan bisa dikatakan baik dengan melaksanakan tugas demi kepentingan masyarakat.

Untuk Indikator Tanggung Jawab dengan skor rata-rata untuk kantor camat Tambusai adalah sebesar 70 dengan kategori Baik dan untuk kantor camat Rambah sebesar 69 dengan kategori Baik. Ini juga menunjukkan dalam kategori setuju bahwa tanggung jawab sangat dibutuhkan dalam kinerja pegawai dalam memenuhi tanggung jawabnya dalam

memberikan pelayanan yang baik bagi masyarakat dengan menjalankan peraturan kantor. hal ini mencerminkan kepuasan masyarakat sudah tercapai dengan menjalankan keempat indikator kinerja dalam menjalankan tugas sebagai pegawai.

oOo

## **Kesimpulan**

Setelah penulis membahas data pada teori-teori dari hasil penelitian yang dilakukan berdasarkan dari kuesioner maka diperoleh kesimpulan bahwa:

1. Tanggapan responden terhadap indikator-indikator kinerja pegawai untuk Indikator Kualitas dari kedua kantor camat adalah Sangat Baik, ini dapat diketahui dari rata-rata TCR untuk kantor camat Tambusai yaitu sebesar 82 dengan kategori Sangat Baik, dan kinerja pegawai pada kantor camat Rambah yaitu nilai rata-rata TCR sebesar 82 dengan kategori Sangat Baik.
2. Tanggapan responden terhadap indikator kinerja pegawai untuk Indikator Kuantitas dari kedua kantor camat adalah Sangat Baik, hal ini dapat diketahui dari rata-rata TCR untuk kantor camat Tambusai yaitu sebesar 81 dengan kategori Sangat Baik, dan kinerja pegawai pada kantor camat Rambah yaitu nilai rata-rata TCR sebesar 84 dengan kategori Sangat Baik.
3. Tanggapan responden pada indikator kinerja pegawai untuk Indikator Pelaksanaan Tugas dari kedua kantor camat adalah baik dan sangat baik, dapat dilihat dari rata-rata TCR untuk kantor camat Tambusai yaitu sebesar 80 dengan kategori Baik, dan kinerja pegawai dengan indikator Pelaksanaan Tugas pada kantor camat Rambah yaitu rata-rata TCR sebesar 84 dengan kategori Sangat Baik.
4. Dari tanggapan responden terhadap indikator kinerja pegawai pada Indikator Tanggung Jawab dari kedua kantor camat adalah sama-sama baik, ini dapat dilihat dari rata-rata TCR

untuk kantor camat Tambusai yaitu sebesar 70 dengan kategori Baik, dan pada kantor camat Rambah yaitu dengan rata-rata TCR sebesar 69 dengan kategori Baik.

5. Dari keseluruhan nilai rata-rata TCR dari kedua kantor camat di kabupaten Rokan Hulu tersebut dapat disimpulkan bahwa perbandingan kinerja pegawai dikantor camat Tambusai dan dikantor camat Rambah adalah tidak ada perbedaan karena berada pada kategori sama-sama Baik dalam menjalankan tugasnya masing-masing di dalam organisasinya.

Dari data yang diperoleh pada teori-teori yang dilakukan berdasarkan tujuan penelitian maka penulis memperoleh kesimpulan bahwa:

- a. Kinerja pegawai pada kantor camat Tambusai adalah Baik, hal ini diketahui dari hasil perhitungan TCR dengan menggunakan empat indikator kinerja yaitu kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dengan nilai sebesar 78.3 dengan kategori Baik.
- b. Kinerja pegawai pada kantor camat Rambah adalah Baik, hal ini diketahui dari hasil perhitungan TCR dengan menggunakan empat indikator kinerja yaitu kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dengan nilai sebesar 79.8 dengan kategori Baik.
- c. Perbandingan kinerja pegawai antara kantor camat Tambusai dan kantor camat Rambah yaitu tidak ada perbedaan dengan melihat dari perhitungan nilai rata-rata TCR dengan nilai skor 78.3 pada kantor camat Tambusai dan 79.8 dikantor camat Rambah dengan kategori sama-sama Baik.

#### A. Saran

1. Secara garis besar kinerja pegawai antar dua kantor camat tersebut dalam mengerjakan pekerjaan yang seharusnya dikerjakan sudah berada pada kategori Baik, namun perlu

ditingkatkan kembali untuk menciptakan kinerja yang sangat baik dalam melayani kepentingan masyarakat untuk menciptakan masyarakat yang baik.

2. Dari hasil keempat indikator kinerja pegawai yaitu kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pada kantor camat Tambusai sudah baik, maka diharapkan kepada seluruh pegawai kantor camat Tambusai untuk dapat mempertahankannya dan meningkatkan lebih baik lagi dalam melayani kepentingan masyarakat guna menjaga nama baik kantor camat Tambusai supaya masyarakat merasa puas akan pelayanan yang diberikan kepadanya demi kepentingan bersama.
3. Begitu juga dengan hasil keempat indikator kinerja pegawai yaitu kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pada kantor camat Rambah sudah baik, maka diharapkan kepada seluruh pegawai kantor camat Rambah untuk dapat mempertahankannya dan meningkatkan lebih baik lagi dalam melayani kepentingan masyarakat guna menjaga nama baik kantor camat Rambah supaya masyarakat merasa puas akan pelayanan yang diberikan kepadanya demi kepentingan bersama.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Asis, Agustiani. 2014. *Pengaruh Kualitas Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Bontang Selatan*. Jurnal Ilmu Pemerintahan.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Dharma Surya. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Hidayah Taupik. 2014. *Strategi Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Kepenuhan*. Pasir Pengaraian: Skripsi Manajemen.

- Maharani P, Ghea. 2010. *Analisis Perbandingan Kinerja Perusahaan Sebelum Dan Sesudah Mengadakan Employee Stock Ownership Program (ESOP) Dan Perusahaan Yang Tidak Mengadakan ESOP*. Jurnal Manajemen (Online).
- Masrayani. 2015. *Pengaruh Koordinasi Pimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Bangun Purba Kabupaten Rokan Hulu*. skripsi manajemen.
- Pradana Bayu Wisnu. 2012. *Analisis Perbandingan Kinerja Antara Pegawai Tetap dan pegawai alih daya (outsourcing) pada Bagian produksi, pt. Petrokimia kayaku, gresik*. Skripsi Manajemen (Online).
- Pasolong, Harbani. 2010. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2011. *Metodologi Penelitian*. Bandung: Mandar Maju. Online.
- Seprini. 2012. *Jurnal Ilmiah Cano Ekomonos Vol. 2, Rokan Hulu – Riau: Fakultas Ekonomi universitas Pasir Pengaraian*.
- Siagian, Sondang P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Alfabeta. Online.
- Suhardi, Suni, Syafei. 2013. *Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Bunguran Tengah Kabupaten Natuna*. JurnalAdministrasiNegara. (Online).
- Sulaiman, Mukhlis, Amri. 2014. *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Gaya Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Serta Dampaknya Pada Kinerja Sekretariat Daerah Kabupaten Pidie jaya”*. Jember: Jurnal Manajemen.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta
- Syahmidun. 2014. *Pengaruh Kedisiplinn Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Bina Marga Dan Pengairan Bagian UPTD Kabupaten Rokan Hulu*. pasir pengraian: Skripsi Manajemen.
- Tampi Gina Sheelsia. 2013. *Kepemimpinan dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya Terhadap Organization Citizenship Behavior”*. Jurnal Manajemen (Online).
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Yuniarsih, dan Suwaanto. 2013. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Bandung: Alfabet.