

**ANALISIS KINERJA PEGAWAI
DI KANTOR KECAMATAN MEDAN BARU KOTA MEDAN**

T E S I S



Oleh :

MIMMY FARIDAH

NPM. 021801047

**PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK
UNIVERSITAS MEDAN AREA
M E D A N**

2005

**ANALISIS KINERJA PEGAWAI
DI KANTOR KECAMATAN MEDAN BARU KOTA MEDAN**

T E S I S

Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Magister Administrasi Publik
Pada Program Pascasarjana Magister Administrasi Publik



Oleh :

MIMMY FARIDAH

NPM. 021801047

**PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK
UNIVERSITAS MEDAN AREA
M E D A N**

2005

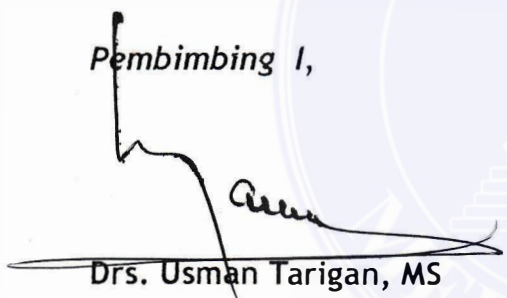
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK
UNIVERSITAS MEDAN AREA

HALAMAN PERSETUJUAN

Tesis ini telah disetujui untuk diperbanyak dan dipertahankan oleh :

N a m a : MIMMY FARIDAH
N I M : 021801047
PROGRAM : MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK
JUDUL : Analisis Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Medan
Baru Kota Medan

Pembimbing I,


Drs. Usman Tarigan, MS

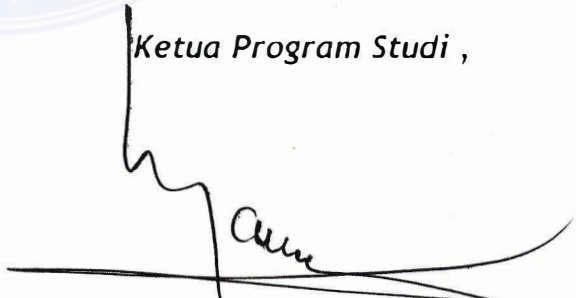
Pembimbing II,

Drs. Kariono, MA

Direktur,

Drs. Heri Kusmanto, MA

Ketua Program Studi ,


Drs. Usman Tarigan, MS

PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK
UNIVERSITAS MEDAN AREA

HALAMAN PENGESAHAN

Tesis ini dipertahankan di depan Panitia Penguji Tesis

**Program Pascasarjana
Magister Administraasi Publik
Universitas Medan Area**

Pada hari : Jum`at
Tanggal : 27 Agustus 2004
Tempat : Program Pascasarjana MAP-UMA

TIM PENGUJI

Ketua	: Drs. Heri Kusmanto, MA	(.....)
Sekretaris	: Taufik Siregar, SH, M.Hum	(.....)
Anggota I	: Drs. Usman Tarigan, MS	(.....)
Anggota II	: Drs. Kariono, MA	(.....)
Penguji Tamu	: Drs. R. Hamdani Harahap M.Si	(.....)

KATA PENGANTAR

Puji syukur Penulis sanjungkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini sebagai suatu syarat untuk memperoleh gelar Magister Administrasi Publik pada Program Pascasarjana Universitas Medan Area.

Adapun judul Tesis ini adalah “Analisis Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Medan Baru”. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan tesis ini masih dirasakan sekali banyak kekurangan dan kelemahan, mengingat keterbatasan ilmu pengetahuan yang dimiliki dan belum mampunya penulis menyajikan suatu permasalahan secara keseluruhan mengenai hal-hal yang belum terungkap dengan baik.

Untuk itu dengan segala kerendahan hati penulis membuka diri untuk menerima saran maupun kritikan yang konstruktif, kreatif dan inovatif dari para pembaca untuk kemudian ditambah atau dikurangi sesuai dengan hasil daya nalar masing-masing dalam upaya menambah khasanah pengetahuan dan bobot dari tesis ini.

Dalam kesempatan ini penulis mempunyai keharusan dan kewajiban moral yang tinggi untuk menyampaikan ucapan terima kasih yang tiada terhingga atas terselesaikannya tesis ini, terutama kepada mereka yang terlibat langsung dalam membedah dan membahas isi tulisan ini, yaitu :

Yang terhormat kepada :

1. Bapak Ir. Zulkarnain Lubis, MS, Rektor Universitas Medan Area
2. Bapak Drs. Heri Kusmanto, MA, Direktur Program Pascasarjana Universitas Medan Area.

3. Bapak Drs. Usman Tarigan, MS, Ketua Program Studi MAP sekaligus sebagai Pembimbing I.
4. Bapak Drs. Kariono, MA, Pembantu Direktur I Bidang Akademik, sekaligus sebagai Pembimbing II
5. Bapak T. Rizal Nurdin, Gubernur Provinsi Sumatera Utara.
6. Bapak Drs. Eben Ezer Karo-Karo, MAP, Camat Kecamatan Medan Baru.
7. Bapak dan Ibu dosen serta staf pengajar PPs Magister Administrasi Publik Universitas Medan Area yang telah memberikan bekal ilmu serta kelancaran dalam proses penyusunan dan penyelesaian Tesis ini.

Terimakasih pula kepada kedua orang tua, Suami Tercinta dan keluarga, yang tidak pernah putus mengalirkan do'a dan memompakan semangat demi keberhasilan dan kesuksesan penulis.

Semoga amal sholeh mereka semua mendapat taufik dan rahmat Allah Subhanahu wataala, Amin Ya Rabbal Alamin.

Medan, Januari 2005

P e n u l i s

Mimmy Faridah

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PERSETUJUAN.....	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	viii

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang	1
1.2. Perumusan Masalah	6
1.3. Tujuan Penelitian	7
1.4. Manfaat Penelitian	7
1.5. Kerangka Penelitian	8
1.6. Hipotesis	11
1.5. Sistematika Penulisan	11

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Konsep Kerja	13
2.2. Pengukuran Kinerja	14
2.3. Indikator Kinerja.....	19
2.4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	24

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian.....	31
3.2. Lokasi Penelitian.....	31
3.3. Teknik Pengumpulan Data.....	32
3.4. Populasi dan Sampel.....	33
3.5. Variabel Penelitian.....	33
3.5.1 Defenisi Operasional.....	33
3.6. Teknik Analisis Data	37

BAB IV GAMBARAN UMUM KOTA MEDAN

4.1. Profil Kota Medan.....	39
4.1.1. Historis Kota Medan	39
4.1.2. Medan dalam Pandangan Sosial Budaya	41
4.1.3. Demografi Kota Medan	42
4.1.4. Geografi Kota Medan	44
4.1.5. Perekonomian Kota Medan.....	45
4.2. Visi dan Misi Kota Medan.....	48
4.2.1. Visi Kota Medan	48
4.2.2. Misi Pemerintah Kota Medan	58
4.3. Gambaran Umum Wilayah Kecamatan Medan Baru	68
4.3.1. Kedudukan, Tugas dan Fungsi Kecamatan Medan Baru.....	71
4.3.2. Keadaan Pegawai Negeri Sipil.....	72

BAB V HASIL PENELITIAN DAN ANALISA DATA

5.1. Hasil Penelitian 75

 5.1.1. Karakteristik Responden 75

5.2. Variabel Penelitian 77

 5.2.1. Kinerja Pegawai 77

5.3. Analisis Data 106

 5.3.1. Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Medan Baru Kota
 Medan 106

5.4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai pada
 Kantor Kecamatan Medan Baru 107

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan 111

6.2. Saran – Saran 112

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 4.1 Keadaan Pegawai Negeri Sipil Kecamatan Medan Baru	
Menurut Golongan Kepangkatan dan Jabatan	73
Tabel 4.2 Keadaan Pegawai Negeri Sipil Kecamatan Medan Baru	
Menurut Tingkat Pendidikan	74
Tabel 5.1 Distribusi Responden Menurut Jenis Kelamin	75
Tabel 5.2 Distribusi Responden Menurut Umur.....	76
Tabel 5.3 Distribusi Responden Menurut Pendidikan	76
Tabel 5.4 Distribusi Responden Menurut Masa Kerja.....	77
Tabel 5.5 Distribusi Responden Menurut Jawaban Tentang	
Kerjasama dalam Pelaksanaan Tugas yang Diberikan	
Menurut Waktu yang Ditetapkan.....	78
Tabel 5.6 Distribusi Responden Menurut Jawaban Tentang	
Mempertimbangkan dan Menerima Pendapat Orang Lain	79
Tabel 5.7 Distribusi Responden Menurut Jawaban Tentang	
Menghargai Pendapat Orang Lain	80
Tabel 5.8 Distribusi Responden Menurut Jawaban Tentang	
Penyelesaian Tugas yang Diberikan Atasan	81
Tabel 5.9 Distribusi Responden Menurut Jawaban Tentang	
Melemparkan Kesalahan Pada Orang Lain.....	81

Tabel 5.10	Distribusi Responden Menurut Jawaban Tentang Mengutamakan Kepentingan Dinas dari pada Kepentingan Sendiri	82
Tabel 5.11	Distribusi Responden Menurut Jawaban Tentang Berada di tempat Tugas pada Jam Kerja	83
Tabel 5.12	Distribusi Responden Menurut Jawaban Tentang Pencapaian Hasil Terbaik Sebagai Target Bekerja	83
Tabel 5.13	Distribusi Responden Menurut Jawaban Tentang Pengetahuan Tentang Rincian Bidang Tugas	84
Tabel 5.14	Distribusi Responden Menurut Jawaban Tentang Pengetahuan Tentang Tata Cara Prosedur Penyelesaian Tugas.....	85
Tabel 5.15	Distribusi Responden Menurut Jawaban Tentang Berusaha Memahami Akan Kebutuhan Pengetahuan yang Diperlukan.....	85
Tabel 5.16	Distribusi Responden Menurut Jawaban Tentang Pemanfaatan Waktu Luang	86
Tabel 5.17	Distribusi Responden Menurut Jawaban Tentang Menunda Penyelesaian Tugas yang Diberikan Atasan	87
Tabel 5.18	Distribusi Responden Menurut Jawaban Tentang Sikap Acuh Tak Acuh Terhadap Pekerjaan yang Dibebankan	88
Tabel 5.19	Distribusi Responden Menurut Jawaban Tentang Perhatian dan Simpati Terhadap Pegawai yang Menghadapi Masalah	89

Tabel 5.20	Distribusi Responden Menurut Jawaban Tentang Menyalahgunakan Wewenang yang Diberikan	90
Tabel 5.21	Distribusi Responden Menurut Jawaban Tentang Merekayasa Laporan Hasil Pekerjaan.....	90
Tabel 5.22	Distribusi Responden Menurut Jawaban Tentang Mentaati Ketentuan Jam Kerja.....	91
Tabel 5.23	Distribusi Responden Menurut Jawaban Tentang Melakukan Penyimpangan Terhadap Peraturan	92
Tabel 5.24	Distribusi Responden Menurut Jawaban Tentang Mencari Alternatif Kerja yang Efisien	93
Tabel 5.25	Distribusi Responden Menurut Jawaban Tentang Penyelesaian Tugas Dengan Segera Tanpa Menunggu Perintah	93
Tabel 5.26	Distribusi Responden Menurut Jawaban Tentang Penetapan Rincian Bidang Tugas oleh Pimpinan	94
Tabel 5.27	Distribusi Responden Menurut Jawaban Tentang Pendeledasian Tugas dan Wewenang oleh Pimpinan	95
Tabel 5.28	Distribusi Responden Menurut Jawaban Tentang Pemberian Penjelasan oleh Pimpinan	95
Tabel 5.29	Distribusi Responden Menurut Jawaban Tentang Pemberian Petunjuk Oleh Pimpinan	96
Tabel 5.30	Distribusi Responden Menurut Jawaban Tentang Kritik Pimpinan Terhadap Kesalahan Pekerjaan.....	97

Tabel 5.31	Distribusi Responden Menurut Jawaban Tentang Adanya Penetapan Standar Kerja oleh Pimpinan.....	97
Tabel 5.32	Distribusi Responden Menurut Jawaban Tentang Adanya Penerapan Disiplin Kerja oleh Pimpinan.....	98
Tabel 5.33	Distribusi Responden Menurut Jawaban Tentang Keterlibatan Bawahan dalam Pengambilan Keputusan	99
Tabel 5.34	Distribusi Responden Menurut Jawaban Tentang Keterlibatan Bawahan dalam Kesepakatan/Persetujuan Penting	100
Tabel 5.35	Distribusi Responden Menurut Jawaban Tentang Sikap Ramah Tamah Pimpinan Terhadap Bawahan.....	100
Tabel 5.36	Distribusi Responden Menurut Jawaban Tentang Pemberian Kesempatan Untuk Menambah Pengetahuan dan Keterampilan	101
Tabel 5.37	Distribusi Responden Menurut Jawaban Tentang Kepatuhan Pada Prosedur Kerja	103
Tabel 5.38	Distribusi Responden Menurut Jawaban Tentang Pemahaman Pegawai Terhadap Tugas.....	104
Tabel 5.39	Distribusi Responden Menurut Jawaban Tentang Kemudahan dalam Pelaksanaan Pelayanan	104
Tabel 5.40	Distribusi Responden Menurut Jawaban Tentang Kepastian Biaya dalam Pelayanan	105
Tabel 5.41	Distribusi Responden Menurut Jawaban Tentang Tingkat Kompetisi Pegawai	105

Tabel 5.42 Rata-rata Skor Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Medan Baru.....	107
Tabel 5.43 Hasil Perhitungan Hubungan Antar Variabel Penelitian : Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Medan Baru	109
Tabel 5.44 Hasil Perhitungan Regresi antar Variabel Penelitian : Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Medan Baru	110

BAB I

P E N D A H U L U A N

1.1. Latar Belakang Masalah

Pada umumnya pemerintahan di Negara-negara berkembang melalui birokrasinya bersifat otonomi dan dominan terhadap aspek kehidupan. Keberhasilan program-program pembangunan di Negara-negara berkembang sangat tergantung pada kinerja birokrasinya. Oleh karena itu apabila pemerintahannya dengan kinerja aparat yang tidak sesuai dengan prinsip-prinsip pemerintahan yang baik maka dapat berakibat gagalnya kemajuan masyarakat.

Perolehan paradigma pembangunan yang menempatkan rakyat tidak lagi sebagai objek pembangunan semata, namun juga sebagai subjek, melahirkan suatu kesepakatan sosiologis mengenai konfigurasi komponen masyarakat dan pemerintah dalam pembangunan yang dikemas oleh istilah Good Governance. Istilah ini populer sejak awal 1980-an yang tidak membatasi pengertiannya pada terwujudnya tatanan pemerintahan yang baik, namun juga kondisi yang relevan bagi lembaga legislative, yudikative maupun masyarakat luas.

Desentralisasi pemerintah melalui Undang-Undang Otonomi Nomor 22 Tahun 1999, belum dapat secara efektif berlangsung. System birokrasi yang

feodalistik menyebabkan gagalnya pembangunan Negara sebagai pelayanan masyarakat (Service Government), sehingga yang terjadi justru sebaliknya, masyarakat yang melayani birokrasi atau pemerintahan terkecil melayani pemerintah yang lebih besar dan seterusnya. Padahal pemerintah terkecil, seperti desa dan kelurahan, merupakan “front liner” pemerintahan yang secara langsung berhadapan dengan masyarakat dan diasumsikan “paling tahu” masalah dan kebutuhan yang diharapkan oleh masyarakat, yang seterusnya dilayani dan dipersiapkan segala kebutuhan pemerintahannya.

Oleh karena itu pembangunan aparatur pemerintah khususnya di tingkat Kecamatan dapat diarahkan untuk meningkatkan kualitas dari aparatur Negara yang memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, tanggungjawab dan disiplin, serta kewibawaan. Hal tersebut dilakukan agar dapat memberikan pelayanan dan pengayoman kepada masyarakat sesuai dengan tuntutan hati nurani rakyat, oleh karena itu dapat dikatakan bahwa unsure yang terpenting dalam meningkatkan kualitas dari aparatur Negara adalah dengan meningkatkan disiplin kerja dari pada aparatur Negara tersebut di dalam melaksanakan tugas sebagai modal dasar kebudayaan “good governance”.

Untuk terlaksananya pelayanan yang professional, jujur, adil dan merata kepada masyarakat diperlukannya disiplin yang tinggi bagi aparatur pemerintah yang bersangkutan. Disiplin harus dimiliki oleh setiap aparatur

DAFTAR PUSTAKA

- Atmosoeprapto, K., 2001, *Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan*, Gramedia, Jakarta
- Bastian, Indra, 2001, *Akuntansi Sektor Publik Di Indonesia*, BPFE, Yogyakarta
- Bryson, M. John, 1995, *Strategic Planning For Public And Nonprofit Organization A Guide To Strengthening An Achievement*, Rev. Ed. PP. 19, Jossey-Bass Publishers, San Fransisco
- Ditutio, Jhon 1, 1994, *Deregulation The Public Service: Can Government Be Improved?*, The Brooking Institution, Washington DC.
- Dwiyanto, Agus Uk, 2002, *Reformasi Birokrasi Di Indonesia* , Pusat Studi Kependudukan Dan Kebijakan, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta
- Dwiyanto, Agus, 1995, *Penilaian Kinerja Organisasi Pelayanan Publik, Serrinar Kiner a Organisasi Sektor Publik, Kebijakan Dan j Penerapannya*, Jurusan Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, 20 Mei
- Gomes, Faustino, Cardoso, 1995, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Offset, Yogyakarta
- Handoko, T Hani, 1995, *Manajemen*, Yogyakarta: BPEFE
- Irianto, Jusuf, 2001, *Tema-Tema Pokok Manaiemen Sumber Daya Manusia*, Insan Cendekia Surabaya
- Jones, Gareth R., 1995, *Organization Theory: Text And Cases*, Addison Westey Publishing Company
- Lynch, L. Richard Dan Kelvin F. Cross, 1993, *Performance Measurerement System: And Book Of Cost Management*, Warren Gorham Lamont New York
- Mardiasmo, 2002, *Akuntansi Sektor Publik*, Penerbit And!, Yogyakarta

- McMann, Paul dan Alfred J. Nanni, 1994, *Is Your Company Really Measuring Performance*, Prentice Halt, New Jersey
- Moteong, Lexy 1, 1994, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung, PT. Remaja Resdakarya
- Mulyadi Dan Johny Setyawan, 1999, *Sistem Perencanaan Dan Pengendalian Manajemen: Sistern Pelipatgandaan Kinerja Perrusahaan*, Aditya Media, Yogyakarta
- Osborne Dan Plastrik, 1997, *Banishing Bureaucracy: The Five Strategic For Reinventing Government*, Addsion-Westey Publishing Company, Inc, California
- Ruck, S. Achmad, 2001, *Sistem Manajemen Kinerja: Panduan Praktis Untuk Merancang Dan Meraffi Kinerja Prima*, Gramedia, Jakarta
- Sinungan, Muchdarsyah. 1995. *Produktivitas : Apa dan Bagairnana*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Soesito, 1. Nining, 2000, *Reformasi Pernbangunan Dengan LangkahLangkah Manajemen Strategik*, Magister Perencanaan Dan Kebijakan Pubtik, FE-UI, Jakarta
- Sugandha, Dann, 1988, *Koordinasi: Alat Pemersatu Gerak Administrasi*, Intermedia, Jakarta
- Suprianto, John. 1996. *Penilaian Kinerja dan Ppengembangan Karyawan*. BPFE, Yogyakarta.
- Sugino, 1998. *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta, Bandung.
- Sutarto, 1998, *Dasar-Dasar Organisasi*, Gadjah Mada University Perss, Yogyakarta
- Usmara, A., 2002, *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*, Amara Books, Yogyakarta
- Yowono, Sony, Edy Sukrano, Muhammad Ichsan 2002, *Petunjuk Praktis Penyusunan Balance Scorecard: Menuju Organisasi Yang Berfokus Pada Strategi*, Gramedia, Jakarta