



## ANALISIS PERBANDINGAN KINERJA PEGAWAI

**Firdaus<sup>1)</sup>, Ervin Nora Susanti<sup>2)</sup>**

Email: [ervin.nora@yahoo.com](mailto:ervin.nora@yahoo.com) (correspondent author)<sup>2)</sup>

Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Riau Kepulauan, Batam, Indonesia<sup>1-2)</sup>

### Info Artikel

Diserahkan Jan 2022  
Diterima Feb 2022  
Diterbitkan Maret  
2022

Kata Kunci:  
Kinerja Pegawai

Keywords:  
*Employee  
Performance*

### 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 melalui jumlah sampel yaitu seluruh pegawai yang bekerja di kantor Camat Tambusai dan Pegawai di kantor Camat Rambah. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan menggunakan teknik pengumpulan data secara observasi, wawancara dan konsioner. Penelitian ini menggunakan kerangka Konseptual melalui indikator kinerja yaitu : Kualitas (X1), Kuantitas (X2), Pelaksanaan Tugas (X3) Tanggung Jawab (X4). Setelah melakukan penelitian diperoleh hasil perbandingan melalui penelitian Deskriptif Kuantitatif melalui rumus (TCR) tingkat pencapaian responden, kinerja pegawai (Y) kantor Camat Tambusai dan Pegawai kantor Camat Rambah adalah baik dalam melayani masyarakatnya. 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.

### Abstract

*This study aims to determine the Comparison of Employee Performance at the Rokan Hulu District Office (a case study of the Tambusai sub-district office and the Rambah sub-district office). By using the Saturated Sampling Technique, it is obtained through the number of samples, namely all employees working at the Tambusai sub-district office and Rambah sub-district employees. This study uses quantitative methods and uses data collection techniques by observation, interviews and consioner. This study uses a conceptual framework through performance indicators, namely: Quality (X1), Quantity (X2), Implementation of Duties (X3) Responsibilities (X4). After conducting the research, the comparison results were obtained through quantitative descriptive research through the formula (TCR) the level of achievement of respondents, the performance of employees (Y) at the Tambusai sub-district office and the Rambah sub-district office employees are good in serving the community. It is recommended to all Tambusai sub-district office employees and Rambah sub-district office employees to always maintain and improve their performance in providing good service to the community.*

Alamat Korespondensi:  
Gedung Program Pascasarjana  
Universitas Riau Kepulauan  
E-mail: [jurnal.mob@gmail.com](mailto:jurnal.mob@gmail.com)

## **PENDAHULUAN**

Kecamatan adalah pembagian wilayah administratif di Indonesia di bawah kabupaten atau kota. Kecamatan terdiri atas desa-desa atau kerluhan- kerluhan. 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.

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

### **Rumusan masalah**

Berdasarkan dari latar belakang penelitian, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Apakah berpengaruh terhadap Pegawai melalui penilaian Kualitas, Kuantitas, Pelaksanaan Tugas, Tanggung Jawab dalam perbandingan kinerja pegawai di kantor Camat Tambusai dan kinerja pegawai kantor Camat Rambah?

### **Tujuan Penelitian**

Penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut: Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh terhadap Pegawai melalui penilaian Kualitas, Kuantitas, Pelaksanaan Tugas, Tanggung Jawab dalam perbandingan kinerja pegawai di kantor Camat Tambusai dan kinerja pegawai di kantor Camat Rambah.

## **TINJUAN PUSTAKA**

### **Pengertian Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2019) 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 Mangkunegara (2019), yaitu: (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 jawab yaitu 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.

### **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.

a. Teknik Pengambilan Data Observasi, wawancara, Kuisisioner

b. Teknik Analisis Data Deskriptif Kuantitatif. Untuk mengetahui tingkat pencapaian responden (TCR) dan kriteria hubungan, digunakan formulasi rumus yang di kembangkan Sugiyono (2010: 74)

### **Instrumen Penelitian**

#### **1. 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.

#### **2. 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 *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ )  $>0.60$ . berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai *Cronbach Alpha*.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

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:

a. Indikator Kualitas 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.

b. 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.

c. 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.

d. 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.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

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 di kantor Camat Rambah dengan kategori sama-sama baik.

### **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

- [1] Adi, A. Z., & Ratnasari, S. L. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi, Penghargaan dan Kepuasan Kerja Terhadap Perputaran Karyawan Pada Perbankan Syariah di Kota Batam. *Jurnal Etikonomi*, 14(1).
- [2] Antika, R., dan Ratnasari, S. L. (2016). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Batam. *Jurnal Zona Manajemen*. Vol.8. No.2., Agustus 2016. Hal. 1-16.
- [3] Asis, Agustiani. 2014. *Pengaruh Kualitas Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Bontang Selatan*. Jurnal Ilmu Pemerintahan.
- [4] Adi, A. Z., & Ratnasari, S. L. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi, Penghargaan dan Kepuasan Kerja Terhadap Perputaran Karyawan Pada Perbankan Syariah di Kota Batam. *Jurnal Etikonomi*, 14(1).
- [5] Antika, R., dan Ratnasari, S. L. (2016). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Batam. *Jurnal Zona Manajemen*. Vol.8. No.2., Agustus 2016. Hal. 1-16.
- [6] Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- [7] Dharma Surya. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- [8] Gumilar, G. G., Ratnasari, S. L., dan Zulkifli. (2020). Komitmen Organisasional: Budaya Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Sekolah, dan Kepuasan Kerja. (2020). *Jurnal Dimensi*. Vol. 9. No. 1., Maret 2020. Hal. 48-56.
- [9] Irawan, A., Gunadi, G., Ratnasari, S. L., & Wibisono, C. (2015). Kualitas Pelayanan sebagai Variabel Intervening antara Kompetensi Pegawai dan Budaya Kerja terhadap Kepuasan Mitra di Pelayanan Terpadu Satu Pintu Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas Batam. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 3 (1), 56-65.
- [10] Ismanto, W., Munzir, T., Ratnasari, S.L., Sutjahjo, G., Ciptono, C. (2021). Karakteristik Individu Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Kompetensi Guru. *Jurnal Dimensi*. 10 (3), 619-637.
- [11] Nasrul, H.W., Irawati, D., Ratnasari, S.L. (2021). Analisis Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Dimensi*. 10 (3), 555-568.
- [12] Pasolong, Harbani. 2012. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: Alfabeta.
- [13] Rivaldo, Y., Ratnasari, S.L. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*. 9 (3), 505-515.
- [14] Rahayu, W. W., dan Ratnasari, S. L. (2015). Motivasi Sebagai Intervening Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Mengajar Guru Sekolah Dasar Negeri Di Bengkong Kota Batam. *Jurnal Zona Manajerial*. Vol.7. No.2., Agustus 2015.

- [15] Ratnasari, S.L., Sinaga E.P., Hadi, M.A. (2021). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional, Dan stress Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Trias Politika*. 5(2). 128-140.
- [16] Ratnasari, S. L., Wulandari, S., Hadi, M. A. (2022). Pengaruh Perceived Organizational Support, Human Relation, Kompetensi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*. 11 (1), 115-126.
- [17] Ratnasari, S. L. (2016). Analisis Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan PT. Budi Jasa Batam. *Jurnal Zona Manajerial*. Vol.8. No.1., April 2016. Hal. 36-40.
- [18] Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- [19] Sedarmayanti. 2012. *Metodologi Penelitian*. Bandung: Mandar Maju. Online.
- [20] Siagian, Sondang P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [21] Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Alfabeta. Online.
- [22] Suhardi, Suni, Syafei. 2013. *Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Bunguran Tengah Kabupaten Natuna*. *Jurnal Administrasi Negara*. (Online).