

**ANALISIS KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA
(ASN) PADA KANTOR CAMAT TUALANG
KABUPATEN SIAK**
*(Performance Analysis Of The State Civil Aparatus
Tualang Subdistrict Office Siak District)*

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mengikuti Ujian Oral Comprehensive
Sarjana Lengkap Pada Fakultas Ekonomi Universitas Lancang Kuning

Oleh

Rivandi Daniel Sihombing

1861201118

Manajemen



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS LANCANG KUNING
PEKANBARU
2022**

**ANALISIS KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA
(ASN) PADA KANTOR CAMAT TUALANG
KABUPATEN SIAK**

***(Performance Analysis Of The State Civil Aparatus
Tualang Subdistrict Office Siak District)***

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mengikuti Ujian Oral Comprehensive
Sarjana Lengkap Pada Fakultas Ekonomi Universitas Lancang Kuning

Oleh

Rivandi Daniel Sihombing

1861201118

Manajemen



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS LANCANG KUNING
PEKANBARU**

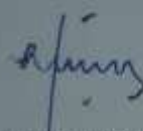
2022

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : RIVANDI DANIEL SIHOMBING
NIM : 1861201118
FAKULTAS : EKONOMI
JURUSAN : MANAJEMEN
JUDUL : ANALISIS KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) PADA
KANTOR CAMAT TUALANG KABUPATEN SIAK

DISETUJUI

PEMBIMBING I


LILI ERTI, S.E., M.M.
NIDN : 1028046101

PEMBIMBING II


SOUVYA FITRIE, S.E., M.M.
NIDN : 1011107901

DEKAN



Dr. DINI ONASIS, S.E., S.H., M.M., M.H., AK., CA., ACPA
NIDN : 1006067101

KETUA JURUSAN



Dr. AZNURIYANDI, S.E., M.Si
NIDN : 1021088602

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

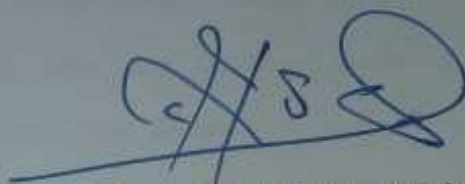
NAMA : RIVANDI DANIEL SIHOMBING
NIM : 1861201118
FAKULTAS : EKONOMI
JURUSAN : MANAJEMEN
JUDUL : ANALISIS KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) PADA
KANTOR CAMAT TUALANG KABUPATEN SIAK

KETUA



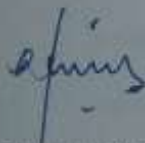
Dr. AZNURIYANDI, S.E., M.Si
NIDN : 1021088602

SEKRETARIS



Dr. IDEL WALDELM, S.E., M.Si
NIDN : 1008078602

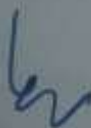
ANGGOTA



LILI ERTI, S.E., M.M.
NIDN : 1028046101



SOUVYA FITRIE, S.E., M.M.
NIDN : 1011107901



Dr. FATKHURAHMAN, S.E., M.Si., M.M.
NIDN : 1020017801



TASRIL, S.E., M.M.
NIDN : 1010056201

ABSTRAK
ANALISIS KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) PADA
KANTOR CAMAT TUALANG KABUPATEN SIAK
Oleh
RIVANDI DANIEL SIHOMBING
1861201118

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai ASN Pada Kantor Camat Tualang. Lokasi penelitian adalah di Kantor Camat Tualang. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data dikumpulkan melalui observasi dan pemberian kuesioner terhadap responden. Selanjutnya data dianalisis secara kualitatif deskriptif untuk menggambarkan masalah penelitian. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa kinerja pegawai ASN pada Kantor Camat Tualang lebih dipengaruhi oleh faktor kelompok dengan hasil rekapitulasi tanggapan responden memiliki nilai rata-rata 4,15 pada kategori setuju dan indikator dominan yang mempengaruhi faktor kelompok adalah indikator komunikasi dengan nilai rata-rata 4,17 pada kategori setuju. Sedangkan faktor situasional belum memberikan pengaruh yang optimal terhadap kinerja ASN pada Kantor Camat Tualang dimana memiliki nilai terendah rata-rata tanggapan responden yaitu 3,63 pada kategori setuju.

KATA KUNCI : ANALISIS, KINERJA ASN

ABSTRACT
PERFORMANCE ANALYSIS OF THE STATE CIVIL APARATUS
TUALANG SUBDISTRICT OFFICE SIAK DISTRICT
By
RIVANDI DANIEL SIHOMBING
1861201118

This study aims to determine the factors that affect the performance of ASN employees at the Tualang District Office. The research location is at the Tualang sub-district office. The data used in this study are primary and secondary data. Data were collected through observation and giving questionnaires to respondents. Furthermore, the data were analyzed qualitatively descriptively to describe the research problem. Based on the results of the study, it was found that the performance of ASN employees at the Tualang Camat Office was more influenced by group factors with the results of the recapitulation of respondents' responses having an average value of 4.15 in the agree category and the dominant indicator affecting group factors was the communication indicator with an average value of 4, 17 in the agree category. While situational factors have not given an optimal influence on the performance of ASN at the Tualang District Office which has the lowest average value of respondents' responses, which is 3.63 in the agree category.

KEYWORDS: ANALYSIS, ASN PERFORMANCE

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis dalam bentuk skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana, Magistar dan Doktor) baik di Universitas Lancang Kuning maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya ini murni gagasan, rumusan dan penelitian sendiri tanpa bantuan dari pihak lain, kecuali arahan dan dukungan dari tim pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan daftar pustaka.
4. Pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya tulis ini, beserta lainnya sesuai norma yang berlaku.

Demikianlah surat pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya, agar dapat dipergunakan dengan seperlunya dan sebaik-baiknya.

Pekanbaru, Juli 2022

Yang Menandatangani Pernyataan



Rivandi Daniel Sihombing

KATA PENGANTAR

Puji syukur yang sebesar-besarnya kepada Tuhan Yesus Kristus atas kasih karunia dan anugrahnya yang telah memberikan kepada saya kesehatan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “ANALISIS KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) PADA KANTOR CAMAT TUALANG KABUPATEN SIAK”, guna memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi Universitas Lancang Kuning.

Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis banyak menerima bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. Arizal, N. SE. MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Lancang Kuning.
2. Bapak Dr. Fatkhurahman, SE, M. Si, MM, selaku ketua jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Lancang Kuning.
3. Ibu Lili Erti, S.E, M.M, selaku pembimbing I saya yang telah banyak membantu dalam proses penulisan skripsi ini.
4. Ibu Souvya Fithri, S.E, M.M, selaku pembimbing II saya yang telah banyak membantu dalam proses penulisan skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu Dosen serta Staf Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Lancang Kuning.
6. Untuk Orangtua saya, yaitu L. Sihombing dan R. Br. Purba terimakasih atas dukungan dan segala doa-doanya. sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini, tanpa doa dan dukungan dari Orangtua saya, saya tidak bisa apa-apa.
7. Terimakasih juga buat abang dan kakak saya: Ronald Tua Sihombing, Christina Natalia Sirait, S.Pd, Ricks Janson Sihombing, Lusfa Melfa Pandiangan yang selalu memberi dukungan motivasi maupun dukungan materi, sehingga saya bisa sampai ke tahap ini.
8. Terimakasih juga buat teman-teman saya: Kontrakan “LAPAS KELAS IIA RUMBAI”, Pomparan Opung Kita, Dongan Sahuta, dan teman-teman lainnya yang tidak dapat disebutkan satu persatu

9. Terimakasih juga buat segala pihak-pihak yang terlibat dalam membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.

Akhir kata penulis mengucapkan terimakasih banyak kepada semua pihak yang telah membantu. Kiranya segala jasa dan usaha semua pihak yang membantu dapat dibalaskan dengan berkat melimpah yang dari Tuhan. Dan penulis juga berharap semoga skripsi ini dapat menjadi bahan masukan dalam dunia pendidikan.

Pekanbaru, Juli 2022

Penulis

Rivandi Daniel Sihombing

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
PERNYATAAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. LATAR BELAKANG PENELITIAN	1
1.2. RUMUSAN MASALAH	5
1.3. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN	6
1.3.1 TUJUAN PENELITIAN	6
1.3.2 MANFAAT PENELITIAN	6
1.4. SISTEMATIKA PENULISAN	6
BAB II TELAAH PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	
2.1. Telaah Pustaka	8
2.1.1. Manajemen	8
2.1.1.1. Pengertian Manajemen	8
2.1.1.2. Fungsi-Fungsi Manajemen	9
2.1.2. Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.1.2.1. Pengertian Manajemen Sumberdaya Manusia	11
2.1.2.2. Fungsi-fungsi Manajemen Sumberdaya Manusia	12
2.1.3. Kinerja	16
2.1.3.1. Pengertian Kinerja	16
2.1.3.2. Tujuan Penilaian Tentang Kinerja	20
2.1.3.3. Aspek-aspek Kinerja	22
2.1.3.4. Dimensi Kinerja	23
2.1.3.5. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	24

2.1.3.6. Indikator Kinerja	29
2.1.3.7. Pengaruh Kinerja Karyawan	29
2.2. Penelitian Terdahulu	33
2.3. Kerangka Pemikiran	34
2.4. Hipotesis	35
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Obyek Penelitian	36
3.2 Populasi Dan Sampel	36
3.2.1. Populasi	36
3.2.2. Sampel	36
3.3 Teknik Pengambilan Sampel	37
3.4 Jenis Dan Sumber Data	37
3.4.1. Jenis Data	37
3.4.2. Sumber Data	38
3.5 Teknik Pengumpulan Data	38
A. Data Primer	38
B. Data Sekunder	40
3.6 Identifikasi Dan Operasional Variabel	40
3.6.1. Kinerja.....	40
3.7 Analisis Data	41
BAB IV GAMBARAN UMUM OBYEK PENELITIAN	
4.1. Gambaram Umum Kecamatan Tualang	42
4.2. Sejarah Kecamatan Tualang	42
4.3. Batas-Batas Kecamatan Tualang	44
4.4. Visi Dan Misi Kantor Camat Tualang	44
4.4.1. Visi	44
4.4.2. Misi	44
4.5. Jumlah Penduduk Di Kecamatan Tualang	45
4.6. Struktur Organisasi Kantor Camat Tualang	47
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
5.1. Hasil Penelitian	48

5.1.1. Karakteristik Responden	48
5.1.2 Analisis Kinerja Aparatur Sipil Negara	50
5.1.2.1 Faktor Personal	53
5.1.2.2 Faktor Kelompok	57
5.1.2.3 Faktor Sistem	61
5.1.2.4 Faktor Kepemimpinan	65
5.1.2.5 Faktor Situasional	68
5.2. Pembahasan	73
5.2.1 Faktor Personal	73
5.2.2 Faktor Kelompok	74
5.2.3 Faktor Sistem	75
5.2.4 Faktor Kepemimpinan	76
5.2.5 Faktor Situasional	77
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	
6.1. KESIMPULAN	79
6.2. SARAN	79
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Tabel Kinerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Kantor Camat Tualang	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	33
Tabel 3.1 Skala Likert Untuk Kuisioner Positif.....	39
Tabel 3.2 Interval Kelas/Kategori Jawaban Responden	40
Tabel 3.3 Identifikasi Operasional Variabel	41
Tabel 4.1 Jumlah Penduduk Di Kecamatan Tualang Tahun 2022.....	45
Tabel 5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	48
Tabel 5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Usia.....	49
Tabel 5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	50
Tabel 5.4 Tanggapan Responden Terhadap Keterampilan	54
Tabel 5.5 Tanggapan Responden Terhadap Komitmen	55
Tabel 5.6 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Faktor Personal Pada Kantor Camat Tualang	56
Tabel 5.7 Tanggapan Responden Terhadap Kerjasama	58
Tabel 5.8 Tanggapan Responden Terhadap Komunikasi	59
Tabel 5.9 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Faktor Kelompok Pada Kantor Camat Tualang	60
Tabel 5.10 Tanggapan Responden Terhadap Fasilitas Kerja.....	62
Tabel 5.11 Tanggapan Responden Terhadap Sistem Kerja	63
Tabel 5.12 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Faktor Sistem Pada Kantor Camat Tualang	64
Tabel 5.13 Tanggapan Responden Terhadap Dorongan	65

Tabel 5.14 Tanggapan Responden Terhadap Sikap	67
Tabel 5.15 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Faktor Kepemimpinan Pada Kantor Camat Tualang	67
Tabel 5.16 Tanggapan Responden Terhadap Lingkungan Kerja.....	69
Tabel 5.17 Tanggapan Responden Terhadap Infrastruktur.....	70
Tabel 5.18 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Faktor Situasional Pada Kantor Camat Tualang	71
Tabel 5.19 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Variabel Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Tualang	72

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1. Struktur Organisasi Kecamatan Tualang.....	47
--	----

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG PENELITIAN

Pemerintah Indonesia telah memberlakukan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah agar setiap pemerintah daerah dapat mengatur daerahnya sendiri tanpa selalu bergantung pada pemerintah pusat. Melalui Otonomi Daerah ini diharapkan daerah mempunyai kemampuan dalam mengelola rumah tangganya sendiri. Sumber daya manusia merupakan salah satu aset terpenting di bidang instansi pemerintahan. Peran manusia menjadi subjek utama atau penggerak untuk melaksanakan segala kebijakan operasional didalam suatu organisasi. Oleh sebab itu mempersiapkan sumber daya manusia yang handal dan profesional itu sudah harus dipikirkan oleh setiap pimpinan. Kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintah dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kemampuan aparatur negara untuk mewujudkan masyarakat madani dan taat hukum, ber peradaban modern, demokratis, makmur, adil, dan bermoral tinggi. Sumber daya manusia sebagai pengelola system harus memperhatikan aspek-aspek penting seperti motivasi, kompetensi, disiplin, pendidikan dan latihan, lingkungan kerja serta tingkat kenyamanan bekerja sehingga pegawai yang bersangkutan dapat terdorong untuk memberikan segala kemampuan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh organisasi.

Tujuan dapat dicapai melalui hasil yang optimal di wilayah tertentu dengan kebijaksanaan yang terarah. Keputusan harus dibuat sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai dengan keterbatasan yang dimiliki. Upaya meningkatkan

produktivitas kerja pegawai bukan hanya masalah jumlah hari kerja saja. Namun juga dilakukan dengan melakukan pengaturan hari libur nasional dan cuti bersama untuk meningkatkan kinerja kerja pegawai yang nantinya diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Meningkat atau menurunnya kinerja pegawai dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor internal maupun faktor eksternal yang timbul pada organisasi bersangkutan. Oleh sebab itu timbulnya motivasi kerja dalam diri para pegawai berbeda antara pegawai yang satu dengan yang lain, perbedaan itu tidak saja antara pegawai yang memiliki tugas atau jabatan yang berbeda, akan tetapi juga antara pegawai yang bekerja di bagian yang sama.

Menurut kamus bahasa Indonesia, (istilah) “Aparat” memiliki makna alat atau perangkat Negara, salah satu kelompok masyarakat tersebut yaitu Pegawai Negeri Sipil (tergabung dalam korp pegawai Republik Indonesia) memiliki peran bebas dalam pelaksanaan penyelenggaraan administrasi pemerintah negara Republik Indonesia. Kelompok ini mempunyai peran ganda, disatu pihak sebagai Abdi Negara dan dilain pihak sebagai Masyarakat. Sebagai Abdi Negara karena kelompok ini adalah aparatur pemerintah yang berfungsi melaksanakan Administrasi pemerintah umum dan sebagai Abdi Masyarakat karena secara khusus menjalankan fungsi pelayanan umum untuk kepentingan umum dan juga untuk kelompok ini berlaku sebagai aturan yang diantaranya menjadi pola tingkah laku seluruh pegawai negeri sipil, sebagai pelaksanaan dan Undang-Undang nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN (Aparatur Sipil Negara) Di dalam Undang-Undang ASN ada terminologi Pegawai Aparatur Sipil Negara. PNS Aparatur Sipil

Negara ini terdiri dari 2, Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja atau PPPK. Dalam Undang-Undang ASN Pegawai Negeri Sipil didefinisikan dalam angka 3 yang berbunyi: “Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan”.

Kantor Camat Tualang mempunyai tugas membantu Pemerintah Daerah dalam melaksanakan tugas penyelenggaraan pemerintahan di bidang administrasi wilayah per kecamatan, maka peningkatan kinerja bagi pegawai memiliki arti yang sangat penting, terutama dalam upaya melakukan perbaikan untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian peran penting sumber daya manusia disadari sepenuhnya dalam rangka mencapai tujuan dan peningkatan kualitas pegawai. Hal ini menjadi penting karena terbentuknya sumber daya manusia yang tangguh dan berkompeten serta terciptanya lingkungan kerja fisik maupun non-fisik yang kondusif, sehat, dan nyaman merupakan dua hal yang dapat mengarahkan kinerja organisasi dalam mencapai tujuannya secara optimal.

Tabel 1.1

Tabel Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Kantor Camat Tualang

Tahun	Jumlah Pegawai	Target (Doc)	Realisasi (Doc)	Kinerja	Persentase Realisasi
2017	27	350	380	14,07	108%
2018	28	350	350	12,50	100%
2019	29	350	330	11,37	94%
2020	29	350	323	11,13	92%
2021	30	350	318	10,6	90%

Sumber: Data kinerja ASN Kantor Camat Tualang 2021

Dari data kinerja ASN tersebut dapat dilihat sejak tahun 2017 jumlah ASN 27 orang dengan memiliki target 350 dokumen/berkas dan realisasi mencapai 380 dokumen/berkas dan kinerja ASN sebesar 14,07 dengan persentase realisasi sebesar 108%. Pada tahun 2018 jumlah ASN 28 orang dengan memiliki target 350 dokumen/berkas dan realisasi mencapai 350 dokumen/berkas dan kinerja ASN sebesar 12,50 dengan persentase realisasi sebesar 100%. Pada tahun 2019 jumlah ASN 29 orang dengan memiliki target 350 dokumen/berkas dan realisasi mencapai 330 dokumen/berkas dan kinerja ASN sebesar 11,37 dengan persentase realisasi sebesar 94%. Pada tahun 2020 jumlah ASN 29 orang dengan memiliki target 350 dokumen/berkas dan realisasi mencapai 323 dokumen/berkas dan kinerja ASN sebesar 11,13 dengan persentase realisasi sebesar 92%. Pada tahun 2021 jumlah ASN 30 orang dengan memiliki target 350 dokumen/berkas dan

realisasi mencapai 318 dokumen/berkas dan kinerja ASN sebesar 10,6 dengan persentasi realisasi sebesar 90%.

Penilaian kinerja akan menimbulkan perbaikan atau peningkatan kinerja pegawai yang kemudian akan berdampak positif pada Kinerja organisasi secara keseluruhan. Penilaian kinerja sangat penting dilaksanakan secara berkala dengan standar prosedur yang jelas dalam hal ini Kecamatan Palu Utara sebagai bagian dari Organisasi Perangkat Daerah (OPD). Dalam konteks Otonomi daerah di Indonesia Kecamatan adalah Organisasi Kerja Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Kota yang pengaturan dan penyelenggaraanya baik dari sisi pembentukan, kedudukan, tugas dan fungsinya mengemban penyelenggaran tugas-tugas umum pemerintahan dan pelayanan kepada masyarakat, oleh karena itu berdasarkan dari latar belakang di atas penulis bermaksud melakukan penelitian yang menunjukkan sejauh mana Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) yang ada di kantor Kecamatan Tualang (Analisis Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Tualang Kabupaten Siak).

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian identifikasi masalah yang telah dikemukakan di atas, maka pokok permasalahan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut; Faktor-faktor apa saja yang menyebabkan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada kantor Camat Tualang

1.3 TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1.3.1 TUJUAN PENELITIAN

Untuk menganalisis faktor-faktor yang menyebabkan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Kantor Camat Tualang

1.3.2 MANFAAT PENELITIAN

1. Bagi Instansi, hasil penelitian ini dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN)
2. Bagi Peneliti, penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia secara riil khususnya yang menyangkut kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN)
3. Bagi Universitas, hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan mengaplikasikan ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia

1.4 SISTEMATIKA PENULISAN

Untuk penulisan skripsi ini, penulis membagi menjadi 6 (enam) bab yaitu sebagai berikut ini;

➤ BAB.I PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

➤ BAB.II TELAAH PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

Pada bab ini diuraikan mengenai landasan teori yang berhubungan dengan manajemen, manajemen sumber daya manusia, dan kinerja serta kerangka pemikiran dan hipotesis.

➤ **BAB.III METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini diuraikan mengenai objek penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, definisi dan operasionalisasi variabel dan analisis data.

➤ **BAB.IV GAMBARAN UMUM TENTANG KANTOR CAMAT KECAMATAN TUALANG KABUPATEN SIAK**

Pada bab ini diuraikan tentang sejarah singkat instansi, struktur instansi dan aktivitas instansi.

➤ **BAB.V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini merupakan bab yang membahas tentang hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh motivasi dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai.

➤ **BAB.VI KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini merupakan uraian tentang kesimpulan penelitian dan saran- saran berdasarkan uraian dari bab-bab sebelumnya.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil uraian pembahasan penelitian, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Kinerja pegawai ASN pada Kantor Camat Tualang lebih dipengaruhi oleh faktor kelompok. Hal ini berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan responden dengan nilai rata-rata 4,15 pada kategori setuju, dengan indikator dominan yang mempengaruhi faktor kelompok adalah indikator komunikasi dengan nilai rata-rata 4,17 pada kategori setuju. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai ASN adalah faktor personal yaitu 4,03, faktor system yaitu 3,68, faktor kepemimpinan yaitu 3,82 dan faktor situasional 3,63. Dengan masing-masing faktor berada pada kategori setuju.
2. Faktor situasional belum memberikan pengaruh yang optimal terhadap kinerja ASN pada Kantor Camat Tualang. Hal ini berdasarkan dikarenakan faktor situasional memiliki nilai terendah rata-rata tanggapan responden yaitu 3,63 pada kategori setuju. Adapun indikator yang memberikan pengaruh terhadap faktor situasional adalah indikator lingkungan kerja dengan nilai rata-rata tanggapan responden yaitu 3,70 dan indikator infrastruktur dengan nilai rata-rata tanggapan responden yaitu 3,57. Dengan masing-masing indikator pada kategori setuju.

6.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan, maka penulis memberikan beberapa saran yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Saran Akademis, peneliti menyadari masih terdapat banyak kekurangan pada penelitian ini. Untuk meningkatkan kinerja pegawai ASN perlu dilakukannya perbaikan pada faktor-faktor yang dianggap kurang memfasilitasi sistem kerja pada Kantor Camat Tualang. Serta perlu ditingkatkannya pelaksanaan pengembangan, pembinaan dan pengawasan dalam lingkungan kerja. Agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan komunikatif antara pimpinan dan pegawai ASN.
2. Untuk peneliti selanjutnya, Perlu dilakukan uji signifikansi untuk memperoleh faktor yang memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ASN.

DAFTAR PUSTAKA

- Ading Sunarto (2019) *“Analisa Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Mandiri Cluster Cilegon 1”* Vol.2, NO.3, Juli 2019
- Angga Kurniawan Prakoso, Bambang Mursito, Kartika Hendra (2018) *“Analisa Kinerja Karyawan Padagrand Laguna & Villa Solo”* Vol.1 NO.1, (2018), pp. 5-9
- Badriyah, M. (2015). **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan 1. Bandung : CV Pustaka Setia.
- Busro, M. 2017. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Prenada media Group.
- Gomes, Faustino Cardoso. (2013). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Andi Offset.
- Hamali, Arif Yusuf. (2016). **Pemahaman Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: CAPS.
- Handoko, T. Hani., 2011. **Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. (2014). **Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai**. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: PT. Bumi Aksara. _____, 2010, *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Bumi Aksara, Jakarta
- Mangkunegara, 2012, *Evaluasi Kinerja SDM*, Refika Aditama,Bandung., _____ 2013, *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT. Remaja Rosdakarya. _____, 2015, *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kedua Belas. Remaja Rosdakarya : Bandung.
- Manullang, M., 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Nofrizal., 2019,*Metode Penelitian dan Praktek SPSS*, Pekanbaru: Unilak Press.
- Nurmansyah., 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Untuk*

- Meraih Keunggulan Kompetitif Perusahaan.*** Pekanbaru : Unilak Press.
- _____ (2017), *Manajemen Modern Konsep, Keterampilan, Dan Praktik*, Pekanbaru, Unilak Press. _____ (2018), ***Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia.*** Pekanbaru, Unilak Press. _____ 2019, *Perilaku Organisasi*, Pekanbaru, Unilak Press
- Sandy Martha, Muhammad. (2015). ***Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati Bandung: Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating.*** Tesis di Universitas Widayatama Bandung.
- Sugiyono., 2015. ***Memahami Penelitian Kualitatif.*** Bandung: Alfabeta.
- _____, 2016. ***Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D.*** Bandung: Alfabeta.
- Uha, Ismal Nawawi. (2013). ***Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja (Proses Terbentuk, Tumbuh Kembang, Dinamika, dan Kinerja Organisasi).*** Jakarta: Prenadamedia Group.
- Yani, M. 2012., ***Manajemen Sumber Daya Manusia,*** Mitra Wacana Media, Jakarta

DAFTAR JURNAL

- Ibnu Kanaha, 2019, ***Kinerja Aparatur Sipil Negara Studi Kasus Kantor Kecamatan Morotai Selatan Kabupaten Pulau Morotai,*** FISH, Universitas Halmahera Tobelo As Siyasa, Vol. 4, No. 1, Mei 2019 ISSN: 2549-1865
- Ulul Amri Tahir, Hasanuddin Mustari dan Nurhannis, 2019, ***Kinerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Di Kantor Kecamatan Palu Utara Kota Palu (Studi Tentang Pelayanan Administrasi Kependudukan),*** Katalogis, Volume 7 Nomor 2 Juni 2019 hlm 199-206 ISSN: 2302-2019
- Siti Karomah, I. Machmud, A. Rifai Yusup, 2019, ***Analisis Kinerja Pada***

Kantor Camat Nokilalaki Kabupaten Sigi, Jurnal Publika, Volume 6

Nomor 1 | Edisi Januari - Juni 2018 ISSN: 2302-2019