ANALISISKINERJAPEGAWAIKANTORWALINAGARI SULIT AIR KABUPATEN SOLOK

(PerformanceAnalysisofEmployeesattheWaliNagariHardWaterOfficein Solok Regency)

SKRIPSI

Oleh

NANDARMAULANA
2061201158

MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERISTAS LANCANG KUNING
PEKANBARU

2025

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA	: NANDAR MAULANA
NIM	: 2061201158
FAKULTAS	: EKONOMI DAN BISNIS
JURUSAN	: MANAJEMEN
JUDUL	: ANALISIS KINERJA PEGAWAI KANTOR WALI NAGARI SULIT AIR KABUPATEN SOLOK

DISETUJUI :

PEMBIMBING I

SOUVYA FITHRIE, SE.,MM.
NIDN : 1021088602

PEMBIMBING II

Dr. AZNURIYANDI, SE, M.Si
NIDN : 1021088602

DEKAN

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

KETUA JURUSAN MANAJEMEN

Dr. AZNURIYANDI, SE, M.Si
NIDN : 1021088602

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : NANDAR MAULANA
NIM : 2061201158
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS
JURUSAN : MANAJEMEN
JUDUL : ANALISIS KINERJA PEGAWAI KANTOR WALI NAGARI SULIT AIR KABUPATEN SOLOK

KETUA

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

SEKERTARIS

Dr. IDEL WADELMI, S.E.I.,M.Si
NIDN. 1008078602

ANGGOTA

PEMBIMBING I

SOUVYA FITHRIE, SE., MM
NIDN. 1011107901

PEMBIMBING II

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

PENGUJI I

Drs. SAFRUL RAJAB, M.M
NIDN. 1002076101

PENGUJI II

RITA WIYATI, SE, MM
NIDN. 1025037201

ABSTRAK

AnalisisKinerjaPegawaiKantorWaliNagariSulitAirKabupatenSolok Oleh :

Nandar Maulana

Penelitianinibertujuanuntukmenganalisiskinerjapegawaikantorwali nagarisulitairkabupatensolok.Populasidalamproposaliniadalahseluruh pegawaidiKantorWaliNagariSulitAir.Teknikpengambilansampeladalah menggumnakantekniksensuyaitusemuapopulasidijadikansebgaisampel penelitian.Karenasedikitnyajumlahsampelyaitu22orang,maka semuapopulasi dijadikansampel.Hasilpenelitianmengenaikuantitaspekerjaandengannilairata-rata4,13 yang berada diantarainterval (3,40 – 4,19) maka hasil yang di dapatkan menunjukkan bahwa kuantitas pekerjaan yang diterapkan oleh kantor wali nagari termasuk ke dalam kategori Setuju. mengenaimengenaitanggung jawabdengan nilairata-rata3,87yangberadadiantarainterval(3,40–4,19) masukdalam kategori setuju. Komunikasi dengan nilai rata-rata 3,8 yang berada diantara interval (3,40 – 4,19)termasukkedalamkategori setuju. Sedangkanuntukkerja samatim jugahasilyangsamayaiturekapitulasitanggapanrespondenmengenaiKerjasama timdengan nilairata-rata3,8 yangberadadiantarainterval(3,40–4,19)termasuk ke dalam kategori setuju.

KataKunci:KinerjaPegawai

ABSTRACT

PerformanceAnalysisofKantoWaliNagariSolitAirEmployeesinSolok Regency

***By*:NandarMaulana**

Thisresearchaimstoanalyzetheperformanceoftheemployeesoftheo KantoWali NagariSolitAirSolokRegency.Thepopulationinthisproposalisallemployeesat theWaliNagariTulisAirOffice.Thesamplingtechniqueistousethesensu technique,thatis,the entire population isused asa research sample.Because the samplesizewasatleast22people,theentirepopulationwasusedasasample.The resultsoftheresearchregardingthequantityofworkwithanaveragevalueof4.13 whichisintheinterval(3.40–4.19),theresultsobtainedindicatethatthequantity of work implemented by the Nagari mayor's office is included in the Agree category. regardingresponsibilitywithanaveragevalueof3.87whichisintheinterval (3.40–4.19)intheagree category.Communicationwithanaverage value of 3.8 whichisbetweentheinterval(3.40–4.19)isincludedintheagreecategory. Meanwhile,forteamwork,theresultsarealsothesame,namelyarecapitulationof respondents'responsesregardingteamworkwithanaveragevalueof3.8whichis in the interval(3.40 – 4.19) which is included in the agree category.

Keywords:EmployeePerformance

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis dalam bentuk skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana, magister, dan doktor) baik di Universitas Lancang Kuning maupun 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 ilmiah ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dcantumkan 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, berserta lainnya sesuai dengan norma yang berlaku.

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

Pekanbaru, 02 Februari 2025
Yang Membuat Pernyataan



Nandar Maulana

KATAPENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan atas kemurahan dan kebaikanTuhanYang MahaEsayagtelahmelimpahkanrahmatdankurnia-Nyakepadapenulissehingga penulisdapatmenyelesaikanskripsiyangberjudul"**AnalisisKinerjaPegawai Kanto Wali Nagari Solit Air Kabupaten Solok"**

Skripsiinidimaksudkanuntukmelengkapisalahsatusyaratdalam mengikutiujian*oralcomprehensive*sarjanalengkappadaprogramS1Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Lancang Kuning Pekanbaru.

Dalammenyelesaikanskripsiini,penulisbanyakmenerimabantuan, arahan, serta bimbingan dari berbagai pihak. Olehkarna itu, pada kesempatanini penulis ingin mengucapkan terimakasi kepada :

1. BapakDr.DiniOnasis,SE,SH,MM,MH,AK,CA,ACPAselakuDekanFakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lancang Kuning.
2. BapakDr.Aznuriyandi,SE,M.Si,selakuKetuaJurusanManajemenFakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lancang Kuning.
3. IbuSouvyaFithrie,SE.MMselakupembimbingIdalampenulisanskripsiini. Terimakasihatassegalabimbinganyangtelahibuberikankepadapenulissehingga skripsi ini dapat diselesaikan sesuai waktu yang diharapkan.
4. Bapak Dr.Aznuriyandi, SE, M.Si,selaku pembimbing II dalam penulisan skripsi ini.Terimakasihatas segalabimbinganyangtelahIbuberikankepadapenulis sehingga skripsi ini dapat diselesaikan sesuai waktu yang diharapkan.

5. Kedua orang tua saya, Ayah Darmansyah dan Ibu Isnawilis yang selalu memberikan doadankasihsayangnyakepadapenulis,sertasaudarasayayangturutmemberikan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Temantemanyangtelahmemberikanbantuan,motivasidandoronganmoral.

Akhirnyaatassegalayangdidapatkanpenulismengucapkanpujisyukur kepadaTuhanyangMahaEsaatassegalarahmat,nikmatsertakarunia-Nya, sehingga penulis mampu menyelesaikan penulisan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat, Amin.

Pekanbaru,02Februari2025

Penulis
Nandar Maulana

DAFTARISI

ABSTRAK ..... **i**
PERNYATAAN ..... **iii**
KATAPENGANTAR ..... **iv**
DAFTARISI ..... **vi**
DAFTARTABEL ..... **ix**
BABIPENDAHULUAN **1**
1.1 LatarBelakangPenelitian 1
1.2 PerumusanMasalah 6
1.3 TujuandanManfaatPenelitian 7
1.3.1 TujuanPenelitian 7
1.3.2 Manfaat Penelitian 7
1.4 SistematikaPenulisan 7
BAB II TELAAH PUSTAKA, KERANGKAPEMIKIRAN DAN HIPOTESIS **9**
2.1 TelaahPustaka 9
2.1.1 PengertianManajemen 9
2.1.1.2 Fungsi-FugsiManajemen 10
2.1.2 SumberDayaManusia 12
2.1.2.2 PengertianSumberDayaManusia 12
2.1.2.3 FungsiSumberDayaManusia 13
2.1.2.4 PerananSumberDayaManusia 14
2.2 KerangkaPemikiran 15
2.2.1 KinerjaPegawai 15
2.2.1.2 PengertianKinerjaPegawai 15
2.2.1.3 FaktorMempengaruhiKinerjaPegawai 15
2.2.1.4 IndikatorKinerjaPegawai 18
2.3 PenelitianTerdahulu 19
2.3 Hipotesis 21
BABIIIMETODEPENELITIAN **22**
3.1 MetodePenelitian 22
3.1.1 ObjekPenelitian 22
3.2 PopulaasidanSampel 22
3.2.1 Populasi 22
3.2.2 Sampel 23
3.3 TeknikPengambilanSampel 23
3.4 JenisdanSumberData 23
3.4.1 JenisData 23

3.4.2 SumberData 23
3.5 TeknikPengumpulanData 23
3.6 IdentifikasidanOperasionalVariabel 24
3.7 AnalisisData 26
BABIVGAMBARANUMUMPERUSAHAAN 29
4.1. LatarBelakangPembentukanNagariSulitAir 29
4.2. StrukturOrganisasiKantorWaliNagari 30
BABVHASILPENELITIANDANPEMBAHASAN 37
5.1. HasilPenelitian 37
5.1.1. KarkateistikResponden 37
5.1.2. KualitasPekerjaan 79
5.1.2.1. KerapianDalamBekerja 40
5.1.4. KuantitasPekerjaan 43
5.1.5. Komunikasi 52
5.1.6. Kerjasamatim 54
5.2. PembahasanPenelitian 61
BABVIKESIMPULANDANSARAN 64
6.1. Kesimpulan 64
6.2. Saran 66
DAFRTARPUSTAKA 67
BIOGRAFIPENULIS 69
LAMPIRAN 70

DAFTARTABEL

Tabel1.1 DataAbsensiPegawai..... 5
Tabel1.2 PencapaianKinerjaPegawai..... 5
Tabel2.1 PenelitianTerdahulu 21
Tabel3.1 KategoridanBobotAngket 27
Tabel3.2 IntervalKategoriPenilaian 28
Tabel5.1 KarakteristikRespondenBerdasarkanJenisKelamin 37
Tabel5.2 KarakteristikRespondenBerdasarkanTingkatUsia 38
Tabel5.3 KarakteristikRespondenBerdasarkanPendidikan 39
Tabel5.4 TanggapanRespondenTentangKerapianDalamBekerja 40
Tabel5.5 TanggapanRespondenTentangTelitiDalamBekerja 41
Tabel5.6 TanggapanRespondenTentangPekerjaanSesuaiTarget 42
Tabel5.7 RekapitulasiTanggapanRespondenTentangKualitasPekerjaan..... 43
Tabel5.8 TanggapanRespondenTentangCepatDalamBekerja..... 44
Tabel5.9 TanggapanRespondenTentangMenyelesaikanPekerjaan 45
Tabel5.10 TanggapanRespondenTentangMenyelesaikanMasalah 46
Tabel5.11 RekapitulasiTanggapanRespondenKuantitasPekerjaan 47
Tabel5.12 TanggapanRespondenTentangMengambilKeputusan..... 48
Tabel5.13 TanggapanRespondenTentangMemperbaikiKesahalan..... 49
Tabel5.14TanggapanRespondenTentangBertanggungJawab..... 50
Tabel5.15 RekapitulasiTanggapanRespondenTentangTanggungJawab..... 51
Tabel5.16 TanggapanRespondenTentangMendengarDanIkutiIntruksi 52
Tabel5.17 TanggapanRespondenTentangMeresponEmail..... 53
Tabel5.18 RekapitulasiRespondenTentangKomunikasi 54
Tabel5.19 TanggapanRespondenTentangFrekuensiKomunikasiTim 55
Tabel5.20 TanggapanRespondenTentangPartispasiDalamTim 56
Tabel5.21 TanggapanRespondenTentangKontribusi..... 57
Tabel5.22 TanggapanRespondenTentangMenyelesaikanKonflik 58
Tabel5.23 RekapitulasiRessponden TentangKerjaSamaTim..... 59

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATARBELAKANGPENELITIAN

Setiaporganisasi,lembagaatauperusahaanmemerlukansumberdaya manusia untukmencapaitujuannya.Peranansumberdaya(tenaga kerja)yangdimilikioleh individusecaraefisiendanefektifsertadapatdigunakansecaramaksimalsehingga tercapai tujuan (*goals*) bersamaperusahaan.Suatu instansiatau organisasi yang merupakankumpulandariorang-orangyangdipilihuntuk melakukantugasdalam mencapai suatutujuanbersamasesuai yangtelahdirencanakan. Namununtuk mencapai tujuanyangefekifmakadibutuhkanmanusia-manusiayangmampu memberikanpeningkatandariperkembanganbaikditempat kerjamaupun diri sendiri.

Kegiatanorganisasitidakakanberjalantanpaadanyaketerlibatanunsur manusiayang adadidalamnya.Unsur pengendalianadapadamanusia,sehingga padaakhirnyadibandingdenganfaktor-faktoryanglain,makamanusiamerupakan unsuryangpalingmenentukankeberhasilanataukegagalansuatuorganisasidalam menyelenggarakan berbagai kegiatan dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi. Manusia merupakan sumber daya paling penting dalam usaha organisasimencapaikeberhasilan.Sumberdayamanusiaini menunjangorganisasi dengan karya, bakat, kreativitas dan dorongan.

Manusiasebagai salah satu unsurprokduksimerupakan faktorpaling penting danutamadidalamsegalabentukorganisasi.Faktorpentingdisinisifatnya kompleksehinggaperluperhatian,penanganan,danperlakuankhususdisampiing

faktorproduksiyanglain.Sumberdayamanusiamerupakanfaktoryangpaling menentukandalamsetiaporganisasi,karenadisampingsumberdayamanusia sebagaikekuatantapijugamerupakanfaktorpenentuutamadalamtercapainya tujuanorganisasi.Oleh karenaitu,sumber dayamanusiaharus memiliki kompetensiyangtinggidanprofessional.Haltersebutakantercapaimelalui peningkatandalamberbagaiaspekyangmencakupaspekekonomi,aspekbudaya danaspekintelektual.Sumberdayaituantaralainsumberdayaalam,sumberdaya finansial,sumberdayailmupengetahuandanteknologi,sertasumberdayamanusia (pegawai).

Pegawaimerupakansalahsatu asetterpentingdi dalamsuatu organisasi. Oleh sebab ituseorangpegawaisebagai perencanadan pelaksanapembangunanperlu dibinadandikembangkan,agar memilikikemampuan,berdedikasi danberdisiplin tinggisertaberprestasidalammelaksanakantugasdankewajibannyasehingga perananpegawaiakansemakinterasapenting,karenapadahakekatnyapegawailah yangjadipemikir,perencanadanpelaksanapembangunanmelalui organisasiyang dijalankan dimanamereka bekerjauntuklebih berproduktif terhadap tugas-tugas yangdikerjakan.Untukitu sebagai pegawaijuga dituntutuntuk mempunyaisikap mental, tekad dan semangat, kedisiplinan sertamemiliki kinerja yang tinggi agar apayangdilaksanakandalamtugasberjalansesuaidenganrencana dankebutuhan organisasi.

Tercapainyatujuansuatulembagaatauorganisasitidakhanyatergantungpada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung padamanusia (pegawai) yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Olehkarena itu,

pegawaiyangberkualitasadalahpegawaiyangmelaksanakanpekerjaannyadan mampumemberikanhasilkerjayangbaikataumempunyaidisiplintinggiyang dibutuhkanolehinstansi untukmencapaitujuandanhasilproduksiyangtinggi. Untuk itumendaptkan pegawai yang terlibatdalam kegiatanyang tentunyadapat menciptakan kinerja yang baik dalam mencapai target yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Kinerjapadaumumnyadiartikansebagaikesuksesanseseorangdalam melaksanakansuatupekerjaan.Adapunpengertiankinerja,yangdikemukakanoleh AgusDharmadalambukunya ManajemenPrestasiyaitu:“Kinerjapegawai adalah sesuatuyangdicapaiolehpegawai,prestasikerja yangdiperhatikanoleh pegawai, kemampuankerjaberkaitandenganpenggunaanperalatankantor”.(Dharma, 2021:105).Setiaporganisasiatauintansidalammelaksanakanprogramyang diarahkanselaluberdayagunauntukmencapaitujuanperusahaan.Salahsatu caranyaadalahmeningkatkankinerjapegawai.Pegawaidapatbekerjadengan baikbilamemilikikinerjayangtinggisehinggadapatmenghasilkankerjayang baik.Kinerjapegawaimerupakansalahsatufaktorpenentukeberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Strategi peningkatan kinerja adalahcaraperusahaanuntukmeningkatkankinerjapegawaiagartujuan perusahaandapattercapai.Agarstrategipeningkatankinerjatersebutdapat berhasil maka perusahaan perlu mengetahui sasaran kinerja. Seorang pegawai dapat dikatakan memiliki kinerja yang tinggi, jika bebankerja yang ditetapkantercapai danjikarealisasihasilkerjalebihtinggidaripadayangditetapkanperusahaan. Tuntutan-tuntutanyangtidakmampudikendalikanolehsetiappegawaiiniakan

menimbulkanketegangandalamdiripegawaidanjikatidakdapat diatasi maka pegawaitersebutakanmengalamipenurunansemangatkerjadandisiplinkerja. Untukmencapaikinerjayangtinggipimpinanperusahaanharusmemperhatikan disiplin kerja.

Banyakfaktoryangdapatmempengaruhikinerjadalamsuatuinstansiatau lembagapemerintahandemikianjugapadalembagalainnyabaik yangberoreantsi bisnismaupunoreantasisosial.Berdasarkanlatarbelakangdiatasmakapenulis tertarikuntukmembuatpeneloitiandalambentukskripsidenganjudul;Analisis Kinerja Pegawai Kantor Wali Nagari Sulit Air Kabupaten Solok.

Untuk memenuhi standar kinerja yang telah ditetapkan oleh Kantor Wali Nagari tersebutmakapegawaidituntutuntukmemilikidisiplinyangtinggidalam melakukan suatu pekerjaan. Akan tetapi peraturan tersebut tidak sepenuhnya diikuti olehpegawai-pegawaiterutamadalamhalkehadirandikantor.Pernyataantersebut didukungolehhasilprapenelitianyangpenelitilakukandenganmelakukan wawancarakepadabeberapapegawaiyangbekerjadiKantorWaliNagari, menyatakanbahwakedisiplinandikantortersebutdinilaimasihbelummaksimal terutamadalamhalkehadiran.Menurutmerekahaltersebutterjadikarena beberapa faktor diantaranya adalahkarena faktor macet di pagi hariterutamabagipegawai yang tinggal lumayan jauh dari kantor atau karena pegawaitersebut memang kurang disiplin.Untukmelihatkinerjadarisautu pegawaidiKantorWaliNagariSulitAir dapat tercermindaritingkatkehadirandari pegawaitersebut. Untuklebihjelasnya tingkat kehadiran pegawai dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel1.1
DataAbsensiPegawaiKantorWaliNagariSulitAirKab.Solok Periode Tahun 2019-2024

Tahun	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Hari KerjaSeluruh Pegawai	JumlahAbsen			Total Absen	Persen %
				A	I	S		
2019	22	240	5.280	4	15	12	31	0,59
2020	22	240	5.280	7	13	4	24	0,45
2021	22	240	5.280	12	22	6	40	0,76
2022	22	240	5.280	12	10	3	25	0,47
2023	22	240	5.280	9	9	7	25	0,47
2024	22	240	5.280	7	3	4	14	0,27

Sumber:KantorWaliNagariSulitAirKabupatenSolok

Pada tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa jumlah pegawai dari tahun 2019 s/d tahun2024 tidak mengalami perubahan yaitu sebanyak 22 orang. Adapuntingkat ketidakhadiranpegawaiterjadipadatahun2019yaitusebanyak0,59%sedangkan tingkat keetidakhadiran terendah terjadi pada tahun 202424 yaitu 0,27%.Dari tabel diatasdapatdisimpulkanbahwatingkatketidakhadiranpegawaiKantorWali Nagari Sulit Air adal berfluktasi.

TabelI.2
PencapaianKinerjaPegawaiKantorWaliNagariSulitAirKab.Solok

NO	Tahun	Target Kinerja	RealisaiKinerja
1	2020	100%	70%
2	2021	100%	60%
3	2022	100%	80%
4	2023	100%	85%
5	2024	100%	75%

Sumber:KantorWaliNagariSulitAirKabupatenSolok

Dalammenjalankantugasdan fungsinya peranpegawai,keberhasilandidalam perusahaanatausuatuorganisasitidaklepasdarikinerja,kompetensi,danperan pegawai.Dalampersainganyangsemakinketatiniperusahaanmengharapkanagar pegawai nyamemilikikinerjayangbaiksupayadapatmendukungpencapaian sasaran perusahaan tersebut.Kinerjamerujuk kepada tingkat keberhasilandalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapaitujuan yang telah ditetapkan. Sebagai ilustrasi berikut di sajikan data jumlahpegawai Kantor Wali Nagari.

1.2 PERUMUSANMASALAH

Berdasarkanlatarbelakangmasalahyangtelahdikemukakan,makapada penelitian inidapar dirumuskan permasalahansebagaiberikut: bagaimanatingkat kinerja pegawai pada Pegawai Kantor Wali Nagari Sulit Air Kabupaten Solok?".

1.3. TUJUANDANMANFAATPENELITIAN

1.3.1 TUJUANPENELITIAN

Berdasarkan perumusan masalahan yang dikemukakan, tujuan yang ingin dicapaidalampenelitianiniyaitu:Untukmengetahuidanmenganalisisbagaimana tingkat kinerja pegawai Kantor Wali Nagari Sulit Air Kabupaten Solok.

1.3.2 MANFAATPENELITIAN

1. Penelitianinidiharapkandapatbermanfaatterhadappeningkatankinerja pegawai.padaKantor Wali Nagari
2. Diharapkanpenelitianinidapatdipergunakansebagaisumberinformasi dan bahan masukan bagi yang ingin melakukan peneliti lebih lanjut masayang akan datang.
3. sebagaiaplikasidariteoriyangdiperolehdalamperkuliahandalambidang

SumberDayaManusia.Khususnyadalambidangkinerjapegawai.

1.4 SISTEMATIKAPENULISAN

Sebelum diuraikanlebihlanjut penulisan penelitianini, untuk mempermudah pembahasannya penulis membaginya kedalam tiga bab, yaitu sebagai berikut :

BABI :PENDAHULUAN

Pada babini menguraikan mengenailatar belakang masalah,perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II :TELAAHPUSTAKA,KERANGKAPEMIKIRAN,DAN HIPOTESIS

Bab ini berisikanteori-teori yang mendukung penelitian ini, kerangkapemikiran teoritis, serta pengembangan hipotesispenelitian.

BABIII :METODEPENELITIAN

Pada bab ini penulis menguraikan tentang objek penelitian, populasi dan sampel, teknikpengambilansampel,jenisdatadansumberdata,teknikpengumpulandata, identifikasi dan operasional variabel dan analisis data.

BABIV :GAMBARANUMUMOBJEKPENELITIAN

Padababinipenulisakanmengemukakansejarahsingkatdariperusahaan,struktur organisasi dan aktivitas perusahaan.

BABV :HASILPENELITIANDANPEMBAHASAN

Babini mengemukakan tentang hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan, menguraikan,menganalisis,dan mengevaluasihasilpenelitiantersebutyaitu mengenia kinerjapewawaoi Kantor Wali Nagari.

BABVI :KESIMPULANDANSARAN

Babini merupakanbabterakhir yangberisikantentangkesimpulandan sarandari penelitian yang telah dilakukan oleh penulis.

BABVI

KESIMPULANDANSARAN

6.1 KESIMPULAN

Berdasarkanhasilpenelitiandanpembahasanyangtelahpenulispaparkan, maka penulis memberikan kesimpulan sebagai berikut :

1. BerdasarkankualitasPekerjaan,terdapat3indikatoryaitu:kerapiandalam melaksanakan tugas,ketelitiandalammenyelesaikanpekerjaan,hasil kerjasesuai dengantarget.Berdasarkanhasilrekapitulasitanggapanrespondenmengenai produkdengannilairata-rata4,0yangberada diantarainterval (3,40 –4,19)maka hasilmenunjukkankualitaspekerjaanyangberadadikantor walinagarisulitair di kategorikan sudah setujua.Dimana indikator kerapian dalam melaksanakan tugas yangmerupakannilaitertinggi,indikatorhasilkerjasesuaidengantargetnilai tertinggikedua,laluindikatorketelitiandalammenyelesaikanprosespekerjaan nilai tertinggi ketiga.
2. Berdasarkankuantitas pekerjaan,terdapat3indikator yaitu:kecepatan dalammelaksanakantugas,kemampuandalammenyelesaikanprosespekerjaan, mampumenyelesaikanmasalahpekerjaan.Berdasarkanhasilrekapitulasi tanggapan responden mengenai kuantitas pekerjaan dengan nilai rata-rata 4,13 yang beradadiantarainterval(3,40–4,19)makahasilyangdidapatmenujukkan kuantitas pekerjaan dikantor wali nagari di kategorikan setuju.Dimana Indikator kemampuandalammenyelesaikanprosespekerjaanmerupakanskortertingginya. Indikatorkesesuaiankecepatandalammenyelesaikantugasnilaitertinggikedua, indikatormampumenyelesaikanmasalah pekerjaandengan kualitas produk nilai

tertinggiketiga.

3. Berdasarkan tanggung jawab, terdapat 3 indikator yaitu : bertanggung jawab atashasilpekerjaan,mengambilkeputusandenganbermusyawarah,mampu memperbaikikesalahanyangterjadi.Berdasarkanhasilrekapitulasitanggapan respondenmengenaipromosidengannilairata-rata3,8beradadiantarainterval (3,40–4,19)makahasil yangdi dapat menunjukkantanggungjawabyangberada dikantorwalinagaridikategorikansetuju.Indikatormengambilkeputusandengan musyawarah yangmerupakanskortertingginya,indikator bertanggungjawabatas pekerjaanmemilikinilaiyangsamadenganindikatormampumemperbaiki kesalahan yang terjadi.

4. BerdasarkanKomunikasi,terdapat3indikatoryaitu:Frekuensidan efektivitaskomunikasidengantim,kemampuanmendengarkandanmemahami intruksi,Responsivitasterhadapemaildanpesan.Berdasarkanhasilrekapitulasi tanggapanresponden mengenai komunikasi dengan nilai rata-rata 3,8 yangberada diantarainterval(3,40–4,19)makahasilyangdidapatmenunjukkanbahwa komunikasidikantorwalinagarisudahsetuju.Dimanaindikatorfrekuensidan efektivitaskomunikasidengantimmerupakanskortertingginya,indikator kemampuanmenderngarkandanmemahamiintruksimemilikinilaiyangsama dengan indikato responsivitas terhadap email dan pesan.

5. BerdasarkanKerjasamatim

Berdasarkankerjasamatim,terdapat3indikator yaitu:partispasidalamtim, kontribusidandiskusidalampertemuan,mampumenyelesaikankonflik.

Berdasarkanhasilrekapitulasitanggapanrespondenmengenaipromosidengannilai

rata-rata3,8beradadiantarainterval (3,40–4,19)makahasilyangdidapat menunjukkankerjasamatimyangberadadikantorwalinagaridikategorikan setuju.Indikatorpartispasidalamtimyangmerupakanskortertingginya,indikator kontribusi dandiskusi dalampertemuannilaitinggikedua, danindikator mampu menyelesaikan konflik merupakan nilai yang terendah.

6.2 SARAN–SARAN

Berdasarkankesimpulan diatas, penulismencobamemberikan beberapa saran yaitubahwameningkatkankualitaspekerjaanpadakantorwalinagarisulitair sehinggadapatmemberikanmanfaatdannilailebihterhadappelayanankepada masyarakat,makapenulismenyaranbahwaperlunyaperhatian,kebijakandan peningkatan dalam kinerja pegawai di kantor nagari sulit air,yaitu untuksemua dimensi penelitian yaitu, kualitas kerja, kuantitas kerja, tangung jawab,komunikasi dankerjasamatim.Dimensi-dimensiiniperluditingkatkankepadanilaiyanglebih baikkarenahasilyangdicapaidaritanggapanrespondenbarupadakategori setuju ataubaik.Makadsinidisarangkanuntuklebihbaiklagike5dimensitersebut sehingga dapat ditingkatkan pada kategori nilai yang sngat setuju atau sangat bagus.

DAFTARPUSTAKA

Amaral, J. F. D. R.(2019). ***PengaruhDisiplinKerja Dan Motivasi KerjaTerhadap KinerjaKaryawanPt.Telkom.***

LembongBandung(Doctoraldissertation,ProgramStudiManajemenS1 Universitas Widyatama).

Arofah,R,Pramusinto.,Hengky.(2015).***PengaruhFasilitasKantor,Motivasi Kerja,danDisiplinKerjaTerhadapKinerjaPerangkatDesadi KecamatanTulisKabupatenBatang***.EconomicEducationAnalysis Journal, 4(1)

Bella, G.R, Sholeh, A., Irwanto, T. (2023). ***Pengaruh Disiplin Kerja, Loyalitas dan KompensasiTerhadapKinerjaPerangkatDesadiKecamatanManna Kabupaten BengkuluSelatan***.Ekombis Review:JurnalIlmiah Ekonomi dan Bisnis, 11(2)

Dewi,S.A,Trihudiyatmanto.(2020).***Analisis PengaruhDisiplinKerja,Motivasi Kerja,danLingkunganKerjaTerhadapKinerjaPegawai***.Journalof Economic, 2(1)

Hasibuan,Malayu.2014.***ManajemenSumberDayaManusia***.EdisiRevisi. Jakarta:BumiAksara.

Julian,M.B.,&Ali,H.(2020).***Faktor-faktoryangmempengaruhiSistem InformasiManajemen:Database,SoftwaredanBrainware***.Academia Letter, 11.

Mangkunegara.(2019).**ManajemenSumberDayaManusia**.Bandung, Remaja Rosdakarya

Royani,I.S,Safitri,R.U,Suryana,H,K.A.(2024).***PengaruhFasilitasKantor, Motivasi Kerja,DisiplinKerjaTerhadapKinerjaPerangkatDesa Kecamatan Banyubiru Kabupaten Semarang***. Ekobis, 12(1)

Sugiyono.(2015).***MetodePenelitianPendidikan***.Bandung,Alfabeta

Syahida N, Suryani Nanik. (2018). ***Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa***. Economic Education Analysis Journal, 7(2)

VeithzalRivaiZainal,S.2015.***ManajemenSumberDayaManusiaUntuk Perusahaan***. Edisike-7. Depok: PT RAJAGRAFINDO.

Awa.(2023).***Produktivitas danHubungannyadenganKinerja***.DalamH.F. Ningrum (Ed.), Manajemen Kinerja (Pendekatan Teoretis dan Praktis) (hlm. 109–128). Media Sains Indonesia, Bandung.

Ramli,M.(2024).***KomitmenOrganisasiterhadapPeningkatanKinerja Karyawan*** (hlm. 45–50). CV. Azka Pustaka, Makassar.

Kasmir,(2019), ***ManajemenSumber Daya Manusia***,Teori dan Praktik, Penerbit Rajawali Pers, Jakarta.

Witara,K.,&Setiyawan, B.S. (2023). ***PengaruhBeban Kerja, Pelatihan Dan DisiplinKerjaTerhadapKinerjaKaryawanPt.PrimaMitraPiranti Sidoarjo***. *Media Mahardhika*, *21*(3), 378-391.

Supriyanto, S. (2023). ***Analisis Kinerja Pegawai Kantor Desa Dalam Memberikan PelayananAdministrasiKepada Masyarakat***.JISP(JurnalInovasi Sektor Publik).

Islamiyah,N.(2021).***AnalisisKinerjaPegawaiKantorDesaDalamMemberikan PelayananAdministrasiKepadaMasyarakatDiDesaMakmur Mulia KecamatanSatuiKabupatenTanahBumbuTahun2021*** (Doctoral Dissertation, Universitas Islam Kalimantan Mab).

Telaumbanua, G. R., Waruwu, S., & Lase, D. (2022). ***Analisis Kinerja Kepala Desa Dalam PelayananPublik.JurnalAkuntansi, ManajemenDanEkonomi***, 1(2), 303-311.

Rini, M. (2023). ***Analisis Kinerja Pegawai Pada Program Verifikasi Serta Validasi DtksDi DinasPemberdayaan Masyarakat DesaDan Sosial Kabupaten***

Barito Timur. AS-SIYASAH: Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, 8(2), 89-101.

Supriyanto, S. (2023). ***Analisis Kinerja Pegawai Kantor Desa Dalam Memberikan PelayananAdministrasiKepadaMasyarakat***.*JISP(JurnalInovasiSektor Publik)*.

Telaumbanua, G. R., Waruwu, S., & Lase, D. (2022). ***Analisis Kinerja Kepala Desa DalamPelayananPublik***.Jurnal Akuntansi,ManajemenDanEkonomi, 1(2), 303-311.

Rerung, O. D., Sapar, F., &Dimu, R. J. (2019,October). Experimental DesignOf ManganeseStoneMineralsOnCarbonSteelWithPackCarburizing ApproachUsingFactorialMethods.In*ICESC2019:Proceedingsofthe1st International Conference on Engineering, Science, and Commerce*.