

**ANALISIS KINERJA OPERATOR DAPODIK PADA SD  
NEGERI 003 SINGKEP PESISIR**

**SKRIPSI**

**NURMIATI  
NIM : 14612190**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN  
TANJUNGPINANG  
2019**

**ANALISIS KINERJA OPERATOR DAPODIK PADA SD  
NEGERI 003 SINGKEP PESISIR**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi  
Syarat Syarat guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi

Oleh

**NURMIATI**

**NIM : 14612190**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN  
TANJUNGPINANG  
2019**

TANDA PESETUJUAN / PENGAJUAN SKRIPSI  
**ANALISIS KINERJA OPERATOR DAPODIK PADA SD NEGERI 003  
SINGKEP PESISIR**

Diajukan Kepada :

Panitia Komisi Ujian  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan  
Tanjungpinang

Oleh

Nama : Nurmiati  
NIM : 14612190

Menyetujui :

Pembimbing Pertama,



**Evita Sandra, S. Pd. Ek., M.M.**  
NIDN. 1029127202/ Asisten Ahli

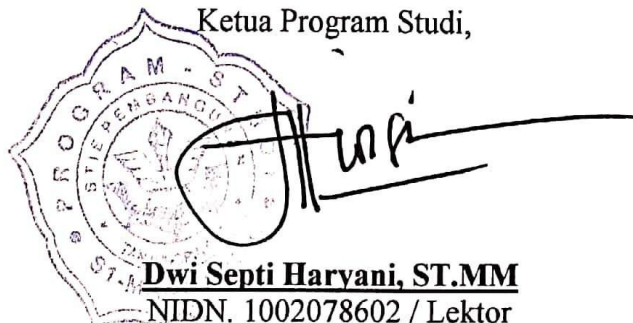
Pembimbing Kedua,



**Satriadi, S.Ap. M.Sc.**  
NIDN. 1011108901/ Lektor

Mengetahui,

Ketua Program Studi,



**Dwi Septi Haryani, ST.MM**  
NIDN. 1002078602 / Lektor

Skripsi Berjudul  
**ANALISIS KINERJA OPERATOR DAPODIK PADA SD NEGERI 003  
SINGKEP PESISIR**

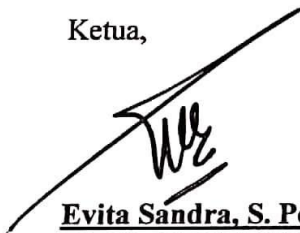
Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

NURMIATI  
NIM : 14612190

Telah Dipertahankan di Depan Dosen Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal Dua  
Belas Bulan Desember Tahun Dua Ribu Sembilan Belas dan Dinyatakan  
Telah Memenuhi Syarat Untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua,



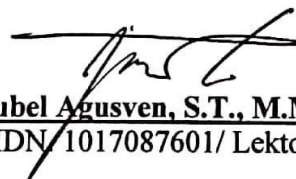
**Evita Sandra, S. Pd. Ek., M.M.**  
NIDN. 1029127202/ Asisten Ahli

Sekretaris,



**Muhammad Mua'zamsyah, S.Sos., M.M**  
NIDN. 1008108302/ Asisten Ahli

Anggota,



**Tubel Agusven, S.T., M.M**  
NIDN/1017087601/ Lektor

Tanjungpinang, 12 Desember 2019  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang  
Ketua



**Charly Marlinda., SE.M.Ak.Ak.CA**  
NIDN : 1029127801 / Lektor

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Nurmiati  
NIM : 14612190  
Tahun Angkatan : 2014  
Indeks Prestasi Kumulatif : 3,35  
Program Studi / Jenjang : Manajemen / Strata 1  
Judul Usulan Penelitian : Analisis Kinerja Operator Dapodik pada SD Negeri 003 Singkep Pesisir.

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Usulan Penelitian ini adalah hasil karya sendiri dan bukan hasil rekayasa maupun karya orang lain. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dengan tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata dikemudian hari ternyata saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 06 November 2019

Yang membuat pernyataan



## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

*Terimakasih, segala puji bagi ALLAH SWT yang telah memberikan kemudahan dalam penyelesaian tugas akhir skripsi ini sebagai persyaratan memperoleh gelar sarjana pendidikan pada Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Tanjungpinang. Karya ini saya persembahkan untuk :*

*Pertama, kedua orang tua saya Bapak Helmi, Ibu Titiyani dan Adik saya Anderi tanpa mereka saya bukan apa-apa. Tanpa mereka saya tidak akan sekuat dan sehebat sekarang bisa menyelesaikan karya yang sangat berharga ini. Terimakasih yang bisa saya ucapkan dan ini saya hadiah kan untuk mereka, dan mungkin ini tidak sebanding dengan kerja keras mereka. Tapi semoga karya kecil ini bisa membuat kedua orang tua saya bangga.*

*Kedua, skripsi ini saya persembahkan untuk Sahabat saya, Sukma Dwi Hartadi yang selalu memberi dukungan, masukan, dan saran. Terimakasih telah bertahan dengan sabar membantu proses penyelesaian skripsi ini.*

*Sujud syukur tiada hingga ke pada Allah SWT, Sekuat apapun manusia merencana tapi dia maha yang mengambulkan, tanpa bantuan Allah SWT karya ini tidak ada apa-apanya.*

## *HALAMAN MOTTO*

*“Jangan tanyakan kesulitan, jangan tanyakan kehebatan, diantara mereka hanya orang berjihad besar yang bisa menjelaskan betapa sulit dan betapa hebatnya dia. Dia yang bisa menyelesaikan suatu masalah dengan bantuan Allah SWT”*

*Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai ( dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras ( untuk urusan yang lain). Dan hanya kepada Tuhanmulah engkau berharap. ( Q.S. Al-Insyirah, 6-8)*

*Success needs a process. Courage take distance higher than intelligent. Eat failure, and you will know the taste of success. ( Merry Riana)*

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah rabbil'alamin puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “**Analisis Kinerja Operator Dapodik pada SD Negeri 003 Singkep Pesisir**”. Yang merupakan salah satu syarat bagi penulis untuk menyelesaikan studi pada program Strata 1 Manajemen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

Selama penyusunan skripsi penulis menyadari banyak akan kekurangan dalam menyelesaikan skripsi ini, oleh karena itu pada kesempatan ini penulis mengharapkan kritikan dan saran yang membangun. Dan pada kesempatan ini juga penulis mengucapkan terima kasih yang tulus dan ikhlas yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Charly Marlinda, S.E., M.Ak., Ak., CA selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami, S.E., M.Si., Ak., CA selaku Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Ibu Sri Kurnia, S.E. Ak, M.Si, CA selaku Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
4. Bapak Imran Ilyas, M.M. selaku Wakil Ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
5. Ibu Dwi Septi Haryani, ST. MM selaku Ketua Prodi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.



6. Ibu Evita Sandra, S.Pd. Ek.,MM selaku pembimbing I yang telah banyak meluangkan waktunya, memberikan saran dan motivasi serta masukan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
7. Bapak Satriadi, S.AP.,M.Sc selaku pembimbing II yang telah membantu dalam penulisan, sehingga skripsi ini terselesaikan.
8. Bapak Jalaluddin, S.Pd,SD selaku Kepala Sekolah Dasar Negeri 003 Singkep Pesisir yang telah memberikan izin penelitian dan bersedia meluangkan waktunya untuk membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Kepada Bapak-bapak dan Ibu-ibu Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan selama penulis menjadi mahasiswa di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
10. Kepada Operator Dapodik Ibu Uspilina, S.Pd dan Guru-guru di Sekolah Dasar Negeri 003 Singkep Pesisir yang telah bersedia memberikan Informasi dan membantu dalam penyelesaian skripsi ini.
11. Kepada kedua orang tuaku tercinta yang selama ini sabar dalam memberikan dukungan dan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
12. Kepada sahabatku, Septiwiani S.E, Milasari S.E, Siti Susanti, Datinasari, S.E, Ayu Sunarti, S.E, Shinta Nofriyanti, S.E, Desty Adlyna, S.E yang telah memberikan dukungan dalam Penyelesaian Skripsi ini.

Tanjungpinang, 06 November 2019

PENULIS

## DAFTAR ISI

	<b>Hal</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b>	
<b>HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN</b>	
<b>HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN</b>	
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b>	
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b>	
<b>HALAMAN MOTTO</b>	
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	ix
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xiii
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xiv
<b>ABSTRAK</b> .....	xv
<b>ABSTRACT</b> .....	xvi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1    Latar Belakang.....	1
1.2    Perumusan Masalah.....	6
1.3    Tujuan Penelitian.....	7
1.4    Kegunaan Penelitian.....	7
1.4.1    Kegunaan Ilmiah.....	7
1.4.2    Kegunaan Praktis.....	7
1.5    Sistematika Penulisan.....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1    Tinjauan Teori.....	10
2.1.1    Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.1.1.1    Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.1.1.2    Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12

2.1.1.3	Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	14
2.1.2	Kinerja.....	16
2.1.2.1	Pengertian Kinerja.....	16
2.1.2.2	Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	19
2.1.2.3	Pengertian Penilaian Kinerja.....	21
2.1.2.4	Tujuan Penilaian Kinerja.....	22
2.1.2.5	Asas-asas Penilaian Kinerja.....	24
2.1.2.6	Indikator Kinerja.....	27
2.1.3	Operator Dapodik Sekolah.....	29
2.2	Kerangka Berpikir.....	31
2.3	Penelitian Terdahulu.....	32
2.3.1	Penelitian Dalam Negeri.....	32
2.3.2	Penelitian Luar Negeri.....	37

### **BAB III METODELOGI PENELITIAN**

3.1	Jenis Penelitian.....	40
3.2	Jenis Data.....	40
3.2.1	Data Primer.....	40
3.2.2	Data Sekunder.....	41
3.3	Teknik Pengumpulan Data.....	41
3.3.1	Observasi.....	41
3.3.2	Wawancara.....	42
3.3.3	Dokumentasi.....	42
3.4	Populasi dan Sampel.....	43
3.4.1	Populasi.....	43
3.4.2	Sampel.....	43
3.5	Definisi Operasional Variable.....	44
3.6	Teknik Pengolahan Data.....	44
3.7	Teknik Analisis Data.....	46
3.7.1	Uji Kredibilitas.....	46
3.7.1.1	Tringulasi.....	46

## **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1	Hasil Penelitian.....	48
4.1.1	Gambaran Umum Sekolah Dasar Negeri 003 Singkep Pesisir.....	48
4.1.2	Karakteristik Informan.....	53
4.1.3	Reduksi Data.....	55
4.1.4	Penyajian Data.....	64
4.1.5	Penarikan Kesimpulan.....	65
4.2	Pembahasan.....	67

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1	Kesimpulan.....	70
5.2	Saran.....	70

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## **CURRICULUM VITAE**

## DAFTAR TABEL

<b>No. Tabel</b>	<b>Judul Tabel</b>	<b>Halaman</b>
Tabel 1.1	Rekapitulasi Penggunaan Waktu Pengiriman Data Dapodik.....	5
Tabel 3.1	Definisi Operasional Variable.....	44
Tabel 4.1	Karakteristik Informan Berdasarkan Jenis Kelamin.....	53
Tabel 4.2	Karakteristik Informan Berdasarkan Umur.....	54
Tabel 4.3	Karakteristik Informan Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	54
Tabel 4.4	Karakteristik Informan Berdasarkan Status Jabatan.....	55
Tabel 4.5	Hasil Wawancara Informan Pada Indikator Ketepatan.....	56
Tabel 4.6	Hasil Wawancara Informan Pada Indikator Tingkat Inisiatif.....	59
Tabel 4.7	Hasil Wawancara Informan Pada Indikator Kecekatan Mental.....	62
Tabel 4.8	Hasil Wawancara Informan Pada Indikator Kedisiplinan.....	63
Tabel 4.9	Hasil Penyajian Data.....	64

## DAFTAR GAMBAR

<b>No. Gambar</b>	<b>Judul Gambar</b>	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1	Kerangka Berpikir.....	32
Gambar 3.1	Tringulasi Sumber.....	47
Gambar 3.2	Tringulasi Teknik Pengumpulan Data.....	47
Gambar 4.1	Struktur Organisasi.....	49

## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Lampiran</b>	<b>Judul Lampiran</b>
1	Lembar Observasi
2	Pedoman Wawancara
3	Hasil Wawancara
4	Dokumentasi Penelitian
5	Surat Izin Penelitian
6	Plagiarism

## ABSTRAK

### ANALISIS KINERJA OPERATOR DAPODIK PADA SD NEGERI 003 SINGKEP PESISIR

Nurmiati, 14612190, Manajemen.STIE Pembangunan Tanjungpinang email:  
[Nurmiati\\_jhe@yahoo.co.id](mailto:Nurmiati_jhe@yahoo.co.id)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kinerja Operator Dapodik pada SD Negeri 003 Singkep Pesisir, serta hambatan yang dihadapi Operator Dapodik pada SD Negeri 003 Singkep Pesisir.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Jenis data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder dengan menggunakan metode pengumpulan data yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi. Jumlah populasi dalam penelitian ini yaitu 16 orang. Sedangkan sampel yang digunakan peneliti sebanyak 5 orang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa, kinerja Operator Dapodik pada SD Negeri 003 Singkep Pesisir cukup baik. Terdapat 4 indikator yang mempengaruhi kinerja yaitu, ketepatan, tingkat inisiatif, kecekatan mental dan kedisiplinan. Dari ke 4 indikator tersebut masih terdapat beberapa indikator yang belum terpenuhi. Salah satunya ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan yang cukup baik, yang mana Operator kurang ketepatan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan. Dan tingkat inisiatif yang mana kemampuan Operator yang cukup baik dalam pengerjaan, mulai dari penginputan, sinkronisasi hingga perubahan versi Dapodik. Hal ini disebabkan oleh beberapa hambatan juga. Maka dari itu perlu ada peningkatan dalam kinerja Operator pada SD Negeri 003 Singkep Pesisir.

Kesimpulan dari penelitian ini kinerja Operator Dapodik pada SD Negeri 003 Singkep Pesisir cukup baik. Dan hambatan yang dihadapi Operator selama bekerja ialah (a). keterbatasan sinyal internet dikarenakan letak sekolah yang jauh dari kota.(b). keterbatasan sarana dan prasarana untuk mendukung kerja Operator.(c). kurangnya kerja sama guru-guru dalam pengumpulan data yang berakibatkan terlambatnya pengiriman data.(d). kurangnya pemahaman dalam penggunaan laptop/komputer.

Kata Kunci : Kinerja, Operator, Dapodik

Dosen pembimbing I : Evita Sandra, S.Pd., Ek. MM

Dosen pembimbing II : Satriadi, S.AP.,M.Sc



## **ABSTRACT**

### **PERFORMANCE ANALYSIS DAPODIK OPERATORS ON SD NEGERI 003 SINGKEP PESISIR**

*Nurmiati, 14612190, Manajemen.STIE Pembangunan Tanjungpinang email:  
[Nurmiati\\_jhe@yahoo.co.id](mailto:Nurmiati_jhe@yahoo.co.id)*

*This research purpose to find out the performance of Dapodik Operator on SD Negeri 003 Singkep Pesisir, and the obstacles faced by Dapodik Operators on SD Negeri 003 Singkep Pesisir.*

*This type of research used in this study is qualitative research. The type of data used is primary data and secondary data with by using data collection methods namely observation, interviews, and documentation. The population in this study was 16 people, while the sample used by researchers was 5 people.*

*The result showed that the performance of Dapodik Operators on SD Negeri 003 Singkep Pesisir good enough. There are 4 indicators that affect performance, accuracy, initiative level, mental dexterity, and discipline. Of the indicators there are still some indicators that have not been met. One of them accuracy in completing a work good enough. Which is the Operators lack of timeliness to complete the work. And the initiative level at which the Operators ability is good enough in the works, starting from input, synchronization to Dapodik version changes. This is caused by several obstacles as well, so there needs to be an increase in Operators performance on SD Negeri 003 Singkep Pesisir.*

*The conclusion of this study is the performance of Dapodik Operators on SD Negeri 003 Singkep Pesisir good enough. And obstacles encountered by Operations during work are, (a). limitations internet signal due to the location of schools far from the city. (b). limited facilities and infrastructure to support the work of Operators. (c). lack of teachers cooperation in data collection results in late send data. (d). lack of understanding in the use of laptop/computers.*

*Keywords: Performance, Operators, Dapodik*

*Advisor I : Evita Sandra, S.Pd., Ek. MM*

*Supervisor II : Satriadi, S.AP., M.*

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam organisasi, kegiatan manajemen sangatlah penting. Manajemen merupakan suatu cara yang harus dilakukan agar organisasi tersebut dapat berjalan secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Tanpa adanya manajemen, semua kegiatan dan aktivitas kerja yang terjadi didalamnya menjadi tidak teratur. Aktivitas organisasi pun tidak akan efektif dan efisien. Akibatnya, tujuan yang ingin dicapai dalam organisasi tersebut menjadi sulit terealisasi.

Manajemen sumber daya manusia merupakan proses yang menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer, pegawai dan tenaga kerja lainnya. Untuk menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Bagian atau unit yang biasanya mengurus sumber daya manusia adalah departemen sumber daya manusia atau (*human resource departmen*).

Menurut Gomes (Hamali, 2016) memberikan pengertian manajemen sumber daya manusia dalam dua pengertian yaitu, pertama manajemen berasal dari kata kerja, yang artinya mengurus, mengatur, melaksanakan, dan mengelola. Kedua, sumber daya manusia merupakan satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi bila dikelompokkan atas dua macam, yakni: a) Sumber daya manusia dan, b) Sumber daya non manusia. Kelompok sumber

daya non manusia ini mencakup modal, mesin, teknologi, bahan-bahan (material) dan lain-lain.

Keberhasilan pencapaian dalam suatu organisasi tidak terlepas dari kualitas Sumber Daya Manusia. Kualitas yang baik akan diperoleh jika organisasi secara sungguh-sungguh memperhatikan serta mengetahui kebutuhan organisasi dan kemampuan pegawainya. Untuk mencapai tujuan itu, suatu organisasi harus memiliki individu-individu dengan kualitas yang terbaik.

Rendahnya kualitas sumber daya manusia merupakan masalah mendasar yang dapat menghambat pembangunan dan perkembangan ekonomi nasional. Rendahnya kualitas sumber daya manusia juga akan menjadi batu sandungan dalam era globalisasi, karena era globalisasi merupakan era persimpangan mutu. Jika bangsa Indonesia ingin berkiprah dalam dunia global, maka langkah pertama yang harus dilakukan adalah menata sumber daya manusia, baik dari aspek intelektual, spiritual, kreativitas, moral, maupun tanggung jawab. Kualitas sumber daya manusia sangat erat kaitannya dengan kinerja (*performance*).

Kinerja merupakan salah satu hasil penilaian sejauh mana pegawai tersebut dapat melaksanakan tugas dengan baik dalam arti kata pelaksanaan harus sesuai dengan rencana, sehingga diperoleh hasil yang memuaskan untuk tercapainya kinerja pegawai dengan baik.

Oleh sebab itu pegawai dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas yang mampu melaksanakan tugas sesuai dengan tugas yang dibebankan. Oleh karena itu, agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus memiliki keinginan yang tinggi untuk mengerjakan serta mengetahui pekerjaannya.

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi informasi telah membawa perubahan di semua aspek kehidupan manusia, dimana setiap permasalahan hanya dapat dipecahkan dengan upaya penguasaan dan peningkatan ilmu pengetahuan dan teknologi informasi. Agar mampu berperan dalam persaingan global, Bangsa Indonesia harus terus mengembangkan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia secara terprogram, terarah, dan berkesinambungan.

Perkembangan itu ditandai dengan keberadaan internet. Internet telah masuk ke dalam semua bidang kehidupan, baik bidang pertahanan, kesehatan, perekonomian, pertanian, hukum, bisnis, maupun di bidang pendidikan, dan lain-lain. Bentuk layanan yang dihadirkan internet sangat berguna dan membantu bagi kehidupan manusia. Mulai dari akses data, informasi aktual, iklan, komunikasi, maupun basis data. Keberadaan internet yang selalu online atau terhubung pada zaman sekarang, selain digunakan untuk mendapatkan informasi dapat pula digunakan untuk mengakses data.

Sebagai suatu organisasi sekolah juga mengalami perkembangan teknologi yang sangat pesat sehingga pengalihan data siswa, guru dan perlengkapan sekolah menggunakan layanan internet yang disebut dengan data pokok pendidikan (DAPODIK).

Data pokok pendidikan (DAPODIK) adalah sistem data yang bersifat penting menangani informasi data pada sekolah yang menggunakannya, yang berisi data pengajar, data siswa, maupun data kelengkapan sekolah. Sistem Informasi Data Kependidikan (DAPODIK) dibuat berdasarkan kebutuhan pengguna yang membutuhkan data tentang kependidikan yang cepat dalam mengakses, lengkap dalam konten informasi yang disajikan dan akurat akan

validitasnya atau uptodate dengan mengacu pada undang-undang yang berlaku. Untuk membuat Sistem Informasi Data Dapodik yang cepat, lengkap, dan akurat, maka dibutuhkan seorang operator yang memiliki kompetensi dibidang teknologi informasi komputer.

Operator sekolah memiliki tugas yang sangat penting dalam sistem Dapodik. Adapun tugas operator sekolah adalah menyebar formulir pendataan Kepala Sekolah, PTK, dan peserta didik dalam rangka mendapatkan data untuk dientri ke dalam aplikasi, kemudian data dientri sesuai dengan data yang terisi di formulir pendataan, dan mengirim data server melalui aplikasi Dapodik.

Namun dalam perjalannya, tugas operator sekolah menjadi semakin kompleks dengan adanya penggunaan Dapodik sebagai pedoman berbagai tunjangan guru, dan Bantuan Operasional Sekolah ,bahkan Bantuan Siswa Miskin dan program Indonesia pintar. Sehingga sering menjadi pusat informasi bagi Kepala Sekolah, guru maupun peserta didik mengenai keakuratan Dapdik. Oleh sebab itu, operator harus memiliki kemampuan mengoperasikan Teknologi Informasi Komputer agar proses pelaporan dapodik dapat berjalan dengan lancar.

Peran operator dalam pengolahan Dapodik sangat penting karena tugas-tugas dari operator berkaitan dengan keberlangsungan kemajuan sekolah. Seperti dana Bantuan Operasional Sekolah akan dibayarkan pemerintah dengan melihat jumlah peserta didik yang aktif dan terdata didalam Dapodik, juga Bantuan Siswa Miskin dan Program Indonesia Pintar. Kemudian untuk pendidik dan tenaga kependidikan yang mendapat tunjangan sertifikasi akan dibayar pemerintah dengan melihat keaktifan dan kesesuaian jam mengajarnya dari Dapodik. Pada dasarnya kinerja menekankan apa yang dihasilkan dari fungsi-fungsi suatu

pekerjaan atau apa yang keluar (*outcome*). Bila diperhatikan lebih lanjut apa yang terjadi dalam sebuah pekerjaan atau jabatan adalah suatu proses yang mengolah *input* menjadi *output* (hasil kerja). Mengingat kinerja mengandung komponen kompetensi dan produktifitas hasil, maka hasil kinerja sangat tergantung pada tingkat kemampuan individu dalam pencapaiannya, terutama tujuan organisasi.

Sekolah Dasar Negeri 003 Singkep Pesisir, merupakan sebuah Sekolah Dasar sama seperti sekolah lainnya, Sekolah Dasar ini juga menggunakan system informasi DAPODIK dalam penyampaian laporan baik mengenai tenaga kependidikan, data siswa maupun data kelengkapan Sekolah lainnya. Untuk membuat laporan tersebut setiap Sekolah juga harus memiliki seorang operator yang berkompoten dalam bidangnya, agar setiap data yang dilaporkan akurat dan cepat.

Berdasarkan hasil survey awal serta wawancara yang peneliti lakukan di Sekolah ini terdapat permasalahan mengenai sering kali terjadi keterlambatan dalam pelaporan data DAPODIK yang dilakukan oleh operator sebagaimana tabel 1.1.berikut ini.

**Tabel 1.1**

**Rekapitulasi Penggunaan Waktu Pengiriman DAPODIK**

No	Jenis Data	Standar waktu yang ditetapkan	Waktu yang digunakan oleh operator
1	Memasukkan/entri data	2 hari	4-7 hari
2	Validasi	7 hari	8 hari
3	Updating	1 hari	2 hari
4	Sinkronisasi data individual sekolah ke dalam aplikasi DAPODIK	20 menit	45 menit-1 jam

*Sumber: Kepala Sekolah SDN 003 Singkep Pesisir, 2019*

Berdasarkan tabel diatas adapun fenomena yang terjadi pada tenaga operator DAPODIK Sekolah Dasar Negeri 003 Singkep Pesisir ialah Pertama, seringkali terjadi keterlambtan dalam pengiriman data DAPODIK oleh Operator. Hal ini akan berdampak kepada informasi mengenai keadaan Sekolah Dasar 003 Singkep Pesisir, ke pemerintah pusat sehingga dapat membawa dampak kepada Sekolah tersebut dalam hal kemajuan dan perkembangan dari Sekolah itu. Kedua, kurangnya kemampuan operator dalam mengentri data, masih memakan waktu lama. Sehingga penyelesaian pekerjaan menjadi tertunda. Begitu juga setiap ada perubahan dalam pengolahan (DAPODIK), operator harus mempelajari dan mencari informasi sendiri mengenai permasalahan yang terkait. Meskipun medapat pelatihan mengenai perubahan namun hal tersebut tidak berpengaruh bagi Operator. Berdasarkan fenomena dan teori yang telah dipaparkan, maka penting untuk penulis melakukan penelitian mendalam mengenai **“Analisis Kinerja Operator Dapodik Pada SDN 003 Singkep Pesisir”**.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan gejala-gejala yang ditemui, maka dapat ditarik perumusan masalah dalam penelitian ini :

- 1 Bagaimana kinerja Operator Dapodik pada SD Negeri 003 Singkep Pesisir?
- 2 Apa saja hambatan yang dihadapi Operator Dapodik pada SD Negeri 003 Singkep Pesisir?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian diatas adalah Untuk mengetahui:

- 1 Untuk mengetahui bagaimana kinerja Operator Dapodik pada SD Negeri 003 Singkep Pesisir.
- 2 Untuk mengetahui apa saja hambatan yang dihadapi Operator Dapodik pada SD Negeri 003 Singkep Pesisir.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

#### **1.4.1 Kegunaan Ilmiah**

- 1 Kegunaan ilmiah pada penelitian ini menambah pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Terutama dalam hasil penelitian bagi pengembangan ilmu pengetahuan mengenai analisis kinerja.
- 2 Memberikan informasi kepada pihak-pihak yang ingin mengetahui bagaimana analisis kinerja tenaga operator dapodik pada SD Negeri 003 Singkep Pesisir.

#### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

- 1 Bagi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjungpinang, sebagai Referensi yang diharapkan dapat menjadi bahan bacaan dan juga sebagai informasi yang berguna untuk penelitian selanjutnya. Bagi Sekolah diharapkan dari hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga, dalam mengelola sumber daya manusia beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek sumber daya manusia secara lebih baik terutama mengenai pengelolaan kinerja operator dapodik.
- 2 Bagi peneliti secara praktis dapat bermanfaat dalam menambah



pengetahuan peneliti mengenai analisis kinerja pada suatu organisasi atau penulis.

### **1.5 Sistematika Penulisan**

Untuk mendapatkan gambaran utuh secara menyeluruh mengenai penulisan penelitian ini, maka penulisan disusun sebagai berikut:

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah yang menjadi dasar pemikiran atau latar belakang penelitian ini untuk selanjutnya disusun rumusan masalah dan diuraikan tentang tujuan serta kegunaan penelitian, kemudian diakhiri dengan sistematika penulisan

#### **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini menguraikan tentang landasan teori yang menjadi dasar dalam penelitian ini. Setelah itu diuraikan dan digambarkan kerangka berpikir dari penelitian, serta didukung dengan penelitian terdahulu.

#### **BAB III : METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ini menguraikan tentang metode penelitian yang digunakan, jenis penelitian, jenis data, teknik pengumpulan data, populasi atau sampel, definisi operasional variable, teknik pengolahan data, teknik analisis data.

#### **BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisikan tentang gambaran umum objek penelitian, dan

pembahasan terkait hasil analisa data yang digunakan serta pembahasan mengenai sumber konflik.

## BAB V : PENUTUP

Bab ini merupakan penutup yang merupakan bab terakhir dan penutup dari penulisan skripsi ini. Dalam bab ini mengungkapkan tentang kesimpulan yang diperoleh dari hasil penulisan skripsi ini akan disampaikan saran bagi pihak terkait.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Tinjauan Teori**

##### **2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

###### **2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

G.R. Terry (Hasibuan, 2016) berpendapat bahwa pengertian manajemen adalah sebuah proses yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya.

Werther dan David (Sutrisno, 2009) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah “pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi”. Sebagaimana dikemukakan bahwa dimensi pokok sisi sumber daya adalah kontribusinya terhadap organisasi, sedangkan dimensi pokok manusia adalah perlakuan kontribusi terhadapnya yang pada gilirannya akan menentukan kualitas dan kapalitas hidupnya.

Menurut Hasibuan (Hartatik, 2014) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dari definisi tersebut, Hasibuan tampaknya memberikan penekanan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah sebuah ilmu dan seni mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja. Dalam melakukan kegiatan manajemen sumber daya manusia, tidak hanya seorang pemimpin mengetahui potensi

pegawainya, namun lebih pada cara seorang pemimpin mendesain sebuah formulasi tertentu yang diaplikasikan pada sumber daya manusia yang ada, sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Melalui skema desain yang tepat, diharapkan manajemen sumber daya manusia mampu meningkatkan kinerja para pegawai secara efektif dan efisien, sehingga mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Rivai dan Sagala (Priansa, 2016) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi atau bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia. Istilah manajemen mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya *me-manage* (mengelola) sumber daya manusia.

Flippo (Priansa, 2016) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemberhentian pegawai, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan individu, pegawai dan masyarakat.

Noe et. al., (Priansa, 2016) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia Mengacu pada kebijakan-kebijakan, praktik-praktik, serta sistem-sistem yang memengaruhi perilaku, sikap, dan kinerja pegawai. Banyak organisasi menyebut konsep manajemen sumber daya manusia sebagai bentuk praktik-praktik tentang manusia. Strategi yang mendasari praktik tersebut perlu

dipertimbangkan agar dapat memaksimalkan pengaruhnya terhadap kinerja organisasi.

Jadi, berdasarkan pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja. Yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian.

### **2.1.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sesuai dengan pengertian manajemen sumber daya manusia yang telah dirumuskan sebelumnya, maka kegiatan-kegiatan pengelolaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi dapat diklasifikasikan ke dalam beberapa fungsi. Sebagai ilmu terapan dari ilmu manajemen, manajemen sumber daya manusia memiliki fungsi manajemen dengan penerapan dibidang sumber daya manusia. Hasibuan (Hartatik, 2014) menyebutkan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia dapat dibagi menjadi dua, yaitu fungsi manajemen dan fungsi operasional.

#### **1. Fungsi-Fungsi Manajemen**

##### **a. Perencanaan**

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian yang meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, pemberhentian karyawan.

##### **b. Pengorganisasian**

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi kewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.

c. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

d. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

2. Fungsi-Fungsi Operasional

a. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

b. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan serta pelatihan.

c. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, baik berupa uang maupun barang, kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil

Dan layak. Adil artinya sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dengan berdasarkan internal, maupun eksternal konsistensi.

d. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dengan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

e. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

f. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan. Sebab, tanpa adanya disiplin yang baik, sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

g. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusya hubungan antara perusahaan dengan karyawan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

### **2.1.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Simamora (Hartatik, 2014) tujuan manajemen sumber daya manusia dapat dibedakan menjadi empat tujuan, antara lain:

a. Tujuan Sosial

Manajemen sumber daya manusia bertujuan agar organisasi dapat bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan maupun tantangan masyarakat, serta meminimalkan dampak negatif dari tuntutan itu terhadap organisasi. Manajemen ini juga diharapkan dapat meningkatkan kualitas masyarakat dan membantu memecahkan masalah sosial.

b. Tujuan Organisasional

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memiliki sasaran formal organisasi yang dibuat untuk membantunya mencapai tujuan. Melalui tujuan ini, manajemen sumber daya manusia berkewajiban meningkatkan efektivitas organisasional dengan cara meningkatkan produktivitas, mendayagunakan tenaga kerja secara efisien dan efektif, mengembangkan dan mempertahankan kualitas kehidupan, serta mengelola perubahan dan mengomunikasikan kebijakan. Dan, yang paling penting adalah untuk membantu organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

c. Tujuan Fungsional

Manajemen sumber daya manusia untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Dengan adanya tujuan fungsional ini, departemen sumber daya manusia harus menghadapi peningkatan pengelolaan sumber daya manusia yang kompleks dengan cara memberikan konsultasi yang



berimbang dengan kompleksitas tersebut.

d. Tujuan Pribadi

Manajemen sumber daya manusia berperan serta untuk mencapai tujuan pribadi dari setiap anggota organisasi yang hendak dicapai melalui aktivitasnya di dalam organisasi. Oleh karena itu, aktivitas sumber daya manusia yang dibentuk oleh pihak manajemen haruslah terfokus pada pencapaian keharmonisan antara pengetahuan, kemampuan, kebutuhan, dan minat karyawan dengan persyaratan pekerjaan dan imbalan yang ditawarkan oleh manajemen sebuah organisasi.

## **2.1.2 Kinerja**

### **2.1.2.1 Pengertian Kinerja**

Sudah dapat dipastikan hampir semua orang yang bekerja ingin melaksanakan pekerjaannya dengan sebaik mungkin. Bahkan jika perlu memberikan hasil yang lebih baik dari yang telah ditetapkan. Namun dalam praktiknya terkadang masih terdapat karyawan yang tidak mampu melaksanakan kerjanya sesuai target yang ditetapkan, atau dengan kata lain tidak mampu untuk menghasilkan sesuatu yang telah ditetapkan.

Pegawai yang melaksanakan beban yang diberikan, biasanya berusaha untuk mencapai hasil yang maksimal dengan beberapa tujuan. Misalnya untuk memperoleh kepuasan atas pekerjaannya. Lebih dari itu adalah memenuhi rasa tanggung jawab yang diberikan, sehingga harus dilakukan dengan sebaik-baiknya. Kemudian tujuan lainnya adalah untuk memperoleh kompensasi yang lebih baik atas pencapaian pekerjaannya. Yang tidak kalah pentingnya adalah untuk

memperoleh pencapaian jenjang karier yang lebih baik seperti yang telah direncanakan sebelumnya.

Menurut Gibson (Kasmir, 2016) mengatakan kinerja individu adalah dasar kinerja organisasi yang sangat dipengaruhi oleh karakteristik individual, motivasi individu, pengharapan dan penilaian yang dilakukan oleh manajemen terhadap pencapaian hasil kerja individu. Colquitt mengatakan Performance “ *the value of the set of employee behaviors that contribute, either positively or negatively, to organizational goal accomplishment*” maksudnya kinerja adalah nilai dari seperangkat perilaku karyawan yang berkontribusi, baik secara positif atau negatif terhadap pemenuhan tujuan organisasi. Kinerja juga menurut Colquitt ditentukan oleh tiga faktor yaitu:

1. Kinerja tugas (*task performance* ).
2. Perilaku kesetiaan (*citizenship behavior*) sebagai kontribusi perilaku positif.
3. Dan perilaku produktif tandingan (*counter productive behavior*) sebagai kontribusi perilaku negatif.

Menurut Robbins (Kasmir, 2016) kinerja adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan atau ability (A), motivasi (B), dan kesempatan atau opportunity (O), yaitu kinerja sama dengan  $f(A \times M \times O)$ , artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi, dan kesempatan.

Menurut Levinson (Marwansyah, 2014) kinerja atau unjuk kerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Sedangkan menurut Simanjuntak (Widodo, 2015) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Simanjuntak juga mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja

seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu.

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (Widodo, 2015) bahwa istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Lebih lanjut Mangkunegara (Widodo, 2015) menyatakan bahwa pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Nawawi (Widodo, 2015) menyatakan bahwa, “Kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik atau material maupun non fisik atau non material”. Foster dan Sekler (Widodo, 2015) menyatakan bahwa, “kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan”. Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (Priansa, 2016) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengembangkan pekerjaannya. Rivai dan Sagala (Priansa, 2016) menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Bernardin dan Russel (Priansa, 2016) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Hasil kerja tersebut merupakan hasil dari kemampuan, keahlian, dan keinginan yang dicapai. Milkovich dan

Boudreau (Priansa, 2016) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat dimana pegawai melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditentukan.

Jadi berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat peneliti simpulkan bahwa Kinerja adalah pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, berdasarkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki.

### **2.1.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Terdapat banyak pakar yang menguraikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Gibson, Ivancevich dan Donnely (Priansa, 2016) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah variable individu meliputi kemampuan dan keterampilan baik fisik maupun mental, latar belakang, seperti keluarga, tingkat sosial dan pengalaman, demografi, menyangkut umur, asal usul dan jenis kelamin. Variable psikologis meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi.variable organisasi meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan. Sutermeister (Priansa, 2016) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pegawai terdiri dari motivasi, kemampuan, pengetahuan, keahlian, pendidikan, pengalaman, pelatihan, minat, sikap kepribadian kondisi-kondisi fisik dan kebutuhan psikologis, kebutuhan sosial, serta kebutuhan egoistik.

Kinerja dipengaruhi oleh faktor kemampuan (*ablity*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis (Priansa, 2016) yang menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

1. *Human performance* = *Ability + Motivation*
2. *Motivation* = *Attitude + Situation*

### 3. *Ability* = *Knowledge + Skill*

Faktor kemampuan secara psikologis terdiri dari kemampuan potensi yang disebut IQ (*Intelligent Quotient*) dan kemampuan reality (*Knowledge + Skill*). Artinya, pegawai dengan IQ tinggi dan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam melakukan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharap.

Selanjutnya faktor motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Sikap mental itu sendiri merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikosifisik ( siap mental ,fisik, tujuan dan situasi). Artinya seorang pegawai harus siap secara mental, maupun secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, juga mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

Menurut Simanjuntak (Widodo, 2015) kinerja dipengaruhi oleh:

1. Kualitas dan kemampuan pegawai. Yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan atau pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai.
2. Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah atau gaji, jaminan sosial, keamanan kerja).
3. Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintahan dan hubungan industrial manajemen.

4. Menurut Mathis dan Jackson (Widodo, 2015) dalam pembahasan mengenai permasalahan kinerja karyawan maka tidak terlepas dari berbagai macam faktor yang menyertai diantaranya:

1. Faktor Kemampuan (*ability*)

Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge* dan *skill*) artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan kerja.

### **2.1.2.3 Pengertian Penilaian Kinerja**

Kasmir, (2016) penilaian kinerja merupakan suatu sistem yang dilakukan secara periodik untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja individu. Penilaian kinerja merupakan suatu pedoman yang diharapkan dapat menunjukkan prestasi kerja para karyawan secara rutin dan teratur. Sehingga dapat memberikan manfaat bagi pemberian kompensasi dan pengembangan karier karyawan. Menurut Veithzal Rivai (Suwatno, 2016), penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Dengan demikian, penilaian kinerja adalah

merupakan hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawabnya. Di dalam dunia usaha yang berkompetisi dalam tataran global, maka karyawan memerlukan kinerja yang tinggi. Pada saat yang bersamaan, karyawan memerlukan umpan balik atas hasil kerja mereka sebagai panduan bagi perilaku mereka dimasa yang akan datang.

Menurut Dessler (Widodo, 2015), penilaian kinerja (*performance appraisal*) pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi yang efektif dan efisien. Pegawai menginginkan dan memerlukan umpan balik berkenaan dengan prestasi karyawan tersebut dan penilaian menyediakan kesempatan untuk meninjau kemajuan pegawai, dan untuk menyusun rencana peningkatan kinerja.

Menurut Rivai dan Sagala (Priansa, 2016) menyatakan bahwa penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Dengan demikian, kinerja adalah merupakan hasil kerja pegawai dalam lingkup tanggung jawabnya. Pegawai memerlukan umpan balik atas hasil kerja mereka sebagai panduan bagi perilaku mereka dimasa yang akan datang.

#### **2.1.2.4 Tujuan Penilaian Kinerja**

Penilaian Kinerja merupakan suatu alat yang manfaatnya tidak hanya untuk mengevaluasi kinerja seorang pegawai akan tetapi juga mengembangkan serta memotivasi pegawai. Penilaian tersebut juga akan memberikan dampak yang positif dan semangat dalam diri pegawai untuk lebih berkualitas dan menghasilkan kinerja yang optimal.

Menurut Werther dan Davis (Suwatno, 2016), penilaian kinerja mempunyai beberapa tujuan dan manfaat bagi perusahaan dan karyawan yang dinilai, antara lain:

1. Peningkatan Kinerja (*Performance Improvement*). Memungkinkan karyawan dan manajer untuk mengambil tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja.
2. Penyesuaian Kompensasi (*Compensation Adjustment*). Membantu para pengambilan keputusan untuk menentukan siapa yang berhak menerima kenaikan gaji atau sebaliknya.
3. Keputusan Penempatan (*Placement Decision*). Menentukan promosi, transfer, dan *demotion*.
4. Kebutuhan Pengembangan dan Pelatihan (*Training and Development Needs*). Hasil penilaian kinerja membantu untuk mengevaluasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi pegawai agar kinerja mereka lebih optimal.
5. Perencanaan dan Pengembangan Karir (*Career Planning and Development*). Hasil penilaian memandu untuk menentukan jenis karir dan potensi karir yang dapat dicapai.
6. Prosedur Perekrutan (*Process Deficiencies*). Hasil penilaian kinerja mempengaruhi prosedur perekrutan pegawai yang berlaku di dalam organisasi.
7. Kesalahan Desain Pekerjaan dan Ketidakakuratan Informasi (*Informational Inaccuracies and Job-Design Errors*). Hasil penilaian kinerja membantu dalam menjelaskan apa saja kesalahan yang telah terjadi



dalam manajemen Sumber Daya Manusia terutama dibidang informasi kepegawaian, desain jabatan, serta Informasi Sumber Daya Manusia lainnya.

8. Kesempatan yang Sama (*Equal Employment Opportunity*). Hasil penilaian kinerja menunjukkan bahwa keputusan penempatan tidak diskriminatif karena setiap pegawai memiliki kesempatan yang sama.
9. Tantangan Eksternal (*External Challenges*). Hasil penilaian kinerja dapat menggambarkan sejauhmana faktor eksternal seperti keluarga, keuangan pribadi, kesehatan, dan lain-lainnya mempengaruhi pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaannya.
10. Umpan Balik (*Feedback*). Hasil penilaian kinerja memberikan umpan balik bagi kepentingan kepegawaian terutama Departemen SDM serta terkait dengan kepentingan pegawai itu sendiri.

#### **2.1.2.5 Asas-asas Penilaian Kinerja**

Seluruh karyawan diharapkan mampu untuk meningkatkan kinerjanya dari waktu ke waktu. Artinya harus dilakukan perubahan terhadap kesalahan-kesalahan yang telah dibuat sebelumnya dan diharapkan kesalahan ini tidak berulang dikemudian hari. Demikian pula bagi mereka yang telah memiliki kinerja yang baik, maka tugasnya adalah mempertahankan kinerjanya sehingga menjadi contoh bagi karyawan lainnya. Agar memperoleh hasil kinerja seperti yang diinginkan, maka penilaian kinerja harus dilakukan sesuai dengan asas-asas penilaian kinerja. Jika melanggar dari asas-asas tersebut, maka dapat dipastikan bahwa hasil penilaiannya tidak akan berjalan baik, termasuk hasil penilaian kinerjanya. Artinya asas-asas penilaian kinerja harus dijalankan secara benar dan konsisten,

sehingga hasil yang diharapkan dapat dipertanggung jawabkan.

Dalam praktinya asas-asas penilaian melakukan penilaian kinerja harus dilakukan:

1. Secara Objektif

Objektif artinya melakukan penilaian harus dilakukan apa adanya sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan. Artinya penilai dalam menilai jangan terpengaruh oleh hal-hal diluar yang telah ditentukan. Untuk melakukan penilaian yang dilakukan secara objektif biasanya dilakukan secara:

- a. Realistis, artinya menilai apa adanya sesuai dengan yang telah dilakukan.
- b. Terukur, artinya setiap pekerjaan dapat menggunakan standar tertentu sebagai alat ukur pencapaian kerjanya.
- c. Menantang, artinya pekerjaan yang diberikan dapat memberika motivasi bagi karyawan untuk mengerjakan.
- d. Berdasarkan skala prioritas, artinya dalam mengerjakan suatu pekerjaan dibuatkan lebih dulu mana yang harus dikerjakan yang pertama dan yang selanjutnya.

2. Secara Adil

Adil merupakan salah satu asas yang penting , mengingat tanpa memberikan rasa keadilan tentu akan memberikan dampak yang buruk terhadap penilaian. Adil artinya dalam menilai harus memberikan kesempatan yang sama kepada setiap karyawan. Memberikan peluang yang sama untuk dinilai sehingga tidak menimbulkan kecemburuan di

antara karyawan. Sikap atasan dalam menilai yang berdasarkan keadilan tentu akan memberikan hasil yang baik. Adapun keadilan dapat dilakukan berdasarkan:

- a. Pembagian tugas disesuaikan dengan posisi dan kompetensi yang dimiliki.
- b. Penilaian disesuaikan dengan kontribusi karyawan terhadap keberhasilan unit kerja atau organisasi.
- c. Penilaian dilakukan secara objektif dengan didukung data dan informasi yang ada.
- d. Pemberian balas jasa didasarkan kepada kontribusi dan kompetensi yang berlaku.

### 3. Secara Transparan

Disamping objektif dan adil dalam melakukan penilaian, juga perlu diperhatikan adalah faktor transparansi. Artinya, dalam melakukan penilaian harus dengan adanya keterbukaan, baik dalam proses menilai serta memberikan hasil penilaian. Namun terkadang dalam praktiknya ada saja hal-hal yang memang tidak perlu diberikan alasan dasar penilaian. Transparan dalam melakukan penilaian kinerja karyawan artinya dalam hal:

- a. Adanya parameter untuk mengukur kinerja serta sumber data yang digunakan, misalnya kategori penilaian, bobot dan yang memberikan nilai.
- b. Mengumumkan hasil penilaian secara terbuka, jangan sampai ada yang disembunyikan.

- c. Pemberian balas jasa atas kinerja yang dihasilkan harus jelas, sehingga tidak menimbulkan kecurigaan.

Asas penialain kinerja harus diterapkan semuanya, tidak boleh dilakukan hanya dengan salah satu atau dua saja. Jika hanya dilakukan satu atau dua item saja, maka hasil penialain tidak akan sebaik yang menggunakan seluruh item diatas.

#### **2.1.2.6 Indikator Kinerja**

Menurut Sedarmayanti (Widodo, 2015) instrumen pengukuran kinerja merupakan alat yang dipakai dalam mengukur kinerja individu seorang pegawai yang meliputi yaitu:

1. Prestasi Kerja, hasil kerja pegawai dalam menjalankan tugas, baik secara kualitas maupun kuantitas.
2. Keahlian, tingkat kemampuan teknis yang dimiliki oleh pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Keahlian ini bisa dalam bentuk kerjasama, komunikasi, insentif, dan lain-lain.
3. Perilaku, sikap dan tingkah laku pegawai yang melekat pada dirinya dan dibawa dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Pengertian perilaku di sini juga mencakup kejujuran, tanggung jawab dan disiplin.
4. Kepemimpinan, merupakan aspek kemampuan manajerial dan seni dalam memberikan pengaruh kepada orang lain untuk mengoordinasikan pekerjaan secara tepat dan cepat, termasuk dalam pengambilan keputusan, dan penentuan prioritas.

Kinerja pegawai pada dasarnya diukur sesuai dengan kepentingan

organisasi, sehingga indikator dalam pengukurannya disesuaikan dengan kepentingan organisasi itu sendiri. Menurut Mondy, Noe, Premeaux (Priansa, 2016) yaitu:

1. Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*)

Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang di hasilkan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu.

2. Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*)

Kualitas pekerjaan berhubungan dengan pertimbangan ketelitian, kerapian, dan kelengkapan di dalam menangani tugas-tugas yang ada didalam organisasi.

3. Kemandirian (*Dependability*)

Kemandirian berkenaan dengan pertimbangan derajat kemampuan pegawai untuk bekerja dan mengemban tugas secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain. Kemandirian juga menggambarkan kedalaman komitmen yang dimiliki oleh pegawai.

4. Inisiatif (*Initiative*)

Inisiatif berkenaan dengan pertimbangan kemandirian, fleksibilitas berpikir, dan kesediaan untuk menerima tanggung jawab.

5. Adaptabilitas (*Adaptability*)

Adaptabilitas berkenaan dengan kemampuan untuk beradaptasi, mem pertimbangan kemampuan untuk bereaksi terhadap mengubah kebutuhan dan kondisi-kondisi.

6. Kerjasama (*Cooperation*)

Kerjasama berkaitan dengan pertimbangan kemampuan untuk bekerja sama, dan dengan orang lain. Apakah *assignments*, mencakup lembur dengan sepenuh hati.

Sedangkan menurut Suwondo dan Sutanto (Siagian, 2017) kinerja diukur dengan :

1. Ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan, yaitu ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan, perhatian pada kualitas dalam penyelesaian pekerjaan, kemampuan memenuhi target perusahaan dan kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.
2. Tingkat inisiatif dalam bekerja, antara lain kemampuan mengantisipasi masalah yang mungkin terjadi dan kemampuan untuk membuat solusi alternatif bagi masalah tersebut.
3. Kecekatan mental, kecekatan mental diukur melalui kemampuan karyawan dalam memahami arahan yang diberikan oleh pemimpin dan kemampuan karyawan untuk bekerjasama dengan rekan kerja lain.
4. Kedisiplinan waktu dan absensi, merupakan tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran karyawan di tempat kerja.

### **2.1.3 Operator Dapodik Sekolah**

Data Pokok Pendidikan (DAPODIK) merupakan satu aspek yang harus dimiliki oleh sekolah dan diharuskan oleh Kementerian Pendidikan. DAPODIK juga suatu sistem pendataan yang dikelola oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan yang memuat data satuan pendidikan, peserta didik, pendidik dan tenaga kependidikan, dan substansi pendidikan yang datanya bersumber dari

satuan pendidikan yang terus menerus diperbaharui secara online (Permendikbud No79 pasal 1 ayat 2). DAPODIK adalah data pokok yang bersifat nasional yang berskala nasional dan terpadu yang dapat meningkatkan kualitas dari pendidikan khususnya masalah sekolahan dan pendidikan nasional.

Demi melaksanakan perencanaan pendidikan dan juga melakukan program-program pendidikan agar tepat pada sasaran, maka dibutuhkan proses input data yang cepat, lengkap, valid, akurat dan terus terbaru (*update*). Dengan adanya proses input data yang cepat, lengkap, valid, akurat dan terus terbaru (*update*) tersebut maka seluruh proses perencanaan, pelaksanaan, pelaporan dan evaluasi kinerja program-program pendidikan nasional dapat dilaksanakan dengan lebih terukur, tepat sasaran, efektif, efisien dan berkelanjutan. Sehubungan dengan hal tersebut, maka Departemen Pendidikan Nasional telah mengembangkan suatu sistem pendataan skala nasional yang terpadu dan disebut dengan Data Pokok Pendidikan atau lebih dikenal dengan DAPODIK. Adapun isi dari DAPODIK serta keseluruhan adalah (1) Nomor Pokok Sekolah Nasional (NPSN), (2) Nomor Unik Pendidik dan Tenaga Kependidikan (NUPTK), (3) Nomor Induk Siswa Nasional (NISN).

Operator DAPODIK, setiap sekolah memiliki seorang Operator yang bertugas mengelola data sekolah. Seorang Operator juga diharapkan memiliki kompetensi dan kemampuan dalam pengisian data DAPODIK. Kemampuan yang dimiliki Operator nantinya akan berhubungan dengan ketangkasan, kecakapan, dan ketepatan yang berhubungan dengan komputer yang dulunya telah didapat (kursus, pelatihan dan sebagainya) oleh Operator yang akan digunakan dalam hal pendukung pengisian data DAPODIK dan bisa juga menentukan kualitas Data

DAPODIK yang disajikan Operator. Kemampuan Operator sangat diperlukan untuk mengisi DAPODIK, apabila seorang Operator belum memiliki kompetensi maka yang terjadi adalah DAPODIK memiliki data yang tidak terbarukan dan tidak valid yang menyebabkan permasalahan pada sekolah terkait.

## 2.2 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir dikemukakan oleh Uma Sekaran (Remungan, 2015) sebagai berikut:

- a. Variable penelitian harus diberi nama serta diidentifikasi secara jelas.
- b. Uraian kerangka berpikir seharusnya menyatakan bagaimana dua atau lebih variable berhubungan satu dengan lainnya.
- c. Jika karakteristik atau sifat-sifat dan arah hubungan dapat diteorikan berdasarkan penemuan dari penelitian sebelumnya, hal itu seharusnya menjadi dasar dalam uraian kerangka berpikir apakah hubungannya itu positif dan negatif.
- d. Seharusnya dinyatakan secara jelas mengapa peneliti berharap bahwa hubungan antara variable itu ada. Argumentasi atas hal itu dapat digambarkan melalui hasil-hasil penelitian sebelumnya.
- e. Kerangka pemikiran seharusnya digambarkan dalam bentuk diagram skematis sehingga pembaca dapat secara jelas melihat hubungan antar variable.

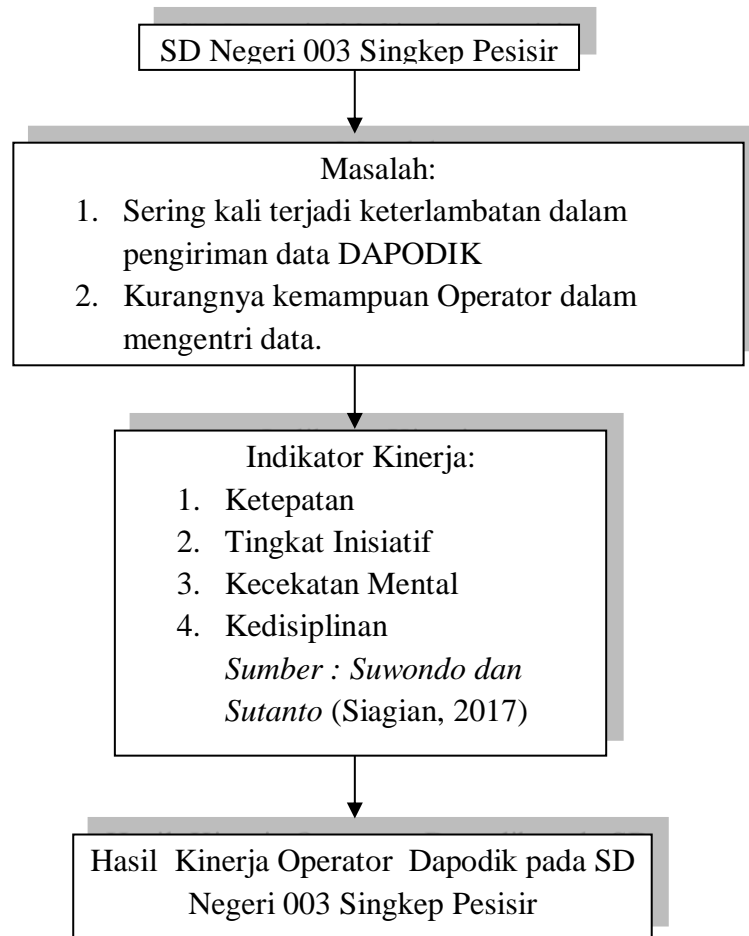
Berdasarkan masalah yang diangkat , peneliti menganalisis kinerja berdasarkan Indikator Sumber : Suwondo dan Sutanto (Siagian, 2017) , (1)



ketepatan ,(2) Tingkat Inisiatif ,(3) Kecekatan Mental,(4) Kedisiplinan. yang berhubungan dengan Operator Dapodik.

**Gambar 2.1**

**Kerangka Berpikir**



*Sumber : Konsep yang disesuaikan untuk penelitian 2019*

## **2.3 Penelitian Terdahulu**

### **2.3.1 Penelitian Dalam Negeri**

1. (Haidir, 2013) dengan judul penelitian “Analisis Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat Dan Pemerintah Desa Daerah Provinsi Sulawesi Tengah”, Volume 1 No 2. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis kinerja kantor Pegawai Negeri Sipil

Pemberdayaan Masyarakat Pedesaan dan Pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah serta faktor-faktor yang menghambat kinerja kantor Badan Kepegawaian Negara Pemberdayaan Masyarakat Pedesaan dan Pemerintah Provinsi Sulawesi. Populasi dalam penelitian ini adalah 58 semua karyawan, sampel dipilih karyawan 20 orang dengan teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja kantor Badan Layanan Sipil Pemberdayaan Masyarakat Pedesaan Pemerintah Daerah Provinsi Sulawesi Tengah dapat dilihat dari indikator kualitas layanan, responsiveness, tanggung jawab, produktivitas dan akuntabilitas yang sebagian besar dilaksanakan dengan baik namun masih memiliki kekurangan. Faktor-faktor yang menghambat kinerja kantor Badan Layanan Sipil Pemberdayaan Masyarakat Pedesaan dan Pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah adalah sumber daya manusia, insentif dan disiplin.

2. (Muttaqin, 2018) dengan judul penelitian “Analisis Kinerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri (PERSERO), Tbk. Cabang Cendrawasih Makassar”, Volume 24 No 3. Era globalisasi sekarang ini menuntut perusahaan untuk selalu menyesuaikan strateginya dengan perubahan yang terjadi agar tetap bisa bertahan hidup atau menjamin kontinuitas perusahaan. Untuk menjamin kelangsungan hidup suatu perusahaan maka salah satu asset paling berharga dimiliki oleh suatu perusahaan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan peran utama

dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun banyaknya sarana dan prasarana, tanpa dukungan sumber daya manusia maka kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Untuk mencapai tujuan perusahaan, maka karyawan dituntut untuk memaksimalkan kinerja yang dimiliki. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana penilaian kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Cabang Cendrawasih Makassar, dengan pendekatan kualitatif, dan menggunakan instrumen melalui wawancara, observasi dan telaah dokumen. Sedangkan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi dan telaah dokumen. Teknik pengolahan data dengan menggunakan analisis deskriptif. Hasil penelitian bahwa karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan rata-rata sudah bekerja sesuai dengan yang ditargetkan dan sudah mampu meningkatkan pencairan kredit. Ditinjau dari aspek kualitas pekerjaan, masih rendahnya tingkat kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan dan selain itu setiap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang ditentukan. Ditinjau dari aspek ketepatan waktu, karyawan telah memiliki kemampuan dalam menyelesaikan setiap pekerjaan secara tepat waktu. Ditinjau dari aspek kehadiran, bahwa tingkat kehadiran karyawan yang relatif tinggi karena karyawan tepat waktu masuk kantor Sedangkan ditinjau dari kemampuan kerjasama. Dimana dalam penelitian ini diperoleh temuan bahwa karyawan dalam melakukan pekerjaan selalu menjalin kerjasama dengan rekan kerja lainnya dan selain itu adanya tim kerja serta adanya jalinan hubungan yang baik antara atasan dengan bawahan.

3. (Graniko, 2014) dengan judul penelitian “Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Karimun” Volume 1 No 2. Fenomena yang terjadi di Dinas Pendidikan Kabupaten Karimun, adalah kinerja karyawan yang tidak optimal. Kasus ini dapat dilihat dari beberapa karyawan yang belum menjalankan tugas pokok dan fungsinya dengan baik. Kemampuan seseorang karyawan harus dapat memberikan layanan yang baik kepada masyarakat, tetapi ini tidak terjadi di Dinas Pendidikan Kabupaten Karimun. Karyawan masih dianggap kurang dalam hal memberikan pelayanan yang baik. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki kinerja staf Biro Karimun dan faktor-faktor yang mempengaruhi karyawan Dinas Pendidikan Kabupaten Karimun dalam bekerja. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif. Informan dalam penelitian ini adalah Kepala Dinas Pendidikan, Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Karimun. Berdasarkan hasil penelitian tentang Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Karimun maka dapat disimpulkan bahwa kinerja staf biro Karimun telah dilaksanakan, tetapi masih ada beberapa aspek yang belum sesuai seperti yang diharapkan. Hasil kinerja karyawan belum berkualitas.
4. (Ridwan Lasabuda, 2012) dengan judul penelitian “Analisis Kinerja Stakeholder Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat (Pnpm)-Mandiri Kelautan Perikanan Di Kota Ternate” Volume 1 No 1. Untuk melihat keberhasilan program PNPM-Mandiri KP Tahun 2009 di Kecamatan Pulau Hiri, Kota Ternate maka dilakukan analisis terhadap kebijakan program tersebut yaitu analisis kinerja stakeholder. Penelitian

ini bertujuan untuk mengetahui dan mengevaluasi kinerja masing-masing stakeholder program PNPM–Mandiri KP Kota Ternate, yaitu : Kepala Dinas Perikanan, Konsultan pelaksana, Tim pemberdayaan, Tenaga pendamping dan Kelompok masyarakat penerima program. Metode penelitian menggunakan metode survei dengan analisis data deskriptif kualitatif Hasil penelitian menunjukkan bahwa capaian kinerja pelaksana program masing-masing Kepala Dinas Perikanan 90%; Konsultan pelaksana 97%; Tim pemberdayaan 91%; Tenaga pendamping 92% dan Kelompok Masyarakat 93%.

5. (Kusuma, 2013) dengan judul penelitian “ Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Timur” Volume 1 No 4. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kinerja pegawai dan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Timur. Jenis penelitian yang digunakan bersifat deskriptif kualitatif yaitu penelitian yang memaparkan atau menggambarkan segala peristiwa yang diperoleh di lapangan dan untuk menuturkan pemecahan masalah yang ada berdasarkan data yang diperoleh, dan bertujuan untuk memberikan penjelasan dari variable yang diteliti, dalam hal ini yaitu pegawai di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Kutai Timur. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan teknik penelitian Kepustakaan serta teknik penelitian lapangan yang terdiri dari observasi secara langsung ke objek penelitian, Interview secara langsung kepada narasumber, dan dokumentasi. Narasumber dalam penelitian ini yaitu Kepala Badan Kepegawaian Daerah

(BKD), para kepala bidang, kassubid, dan para pegawai atau staff yang ada di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Kutai Timur. Dari hasil penelitian diperoleh gambaran bahwa secara keseluruhan Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Kutai Timur belum berjalan dengan maksimal karena berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa BKD Kabupaten Kutai Timur membutuhkan lebih banyak sumber daya manusia (SDM) dan memiliki kemampuan serta pengalaman serta tingkat disiplin pegawai yang masih rendah ditandai dengan banyak pegawai yang datang terlambat dan sering keluar kantor saat jam bekerja. Dalam rangka peningkatan kinerja pegawai dalam menjalankan tugas, maka perlu diadakan pelatihan-pelatihan guna peningkatan kemampuan para pegawai serta sanksi yang tegas kepada pegawai yang kurang disiplin dalam menjalankan tugas.

### **2.3.2 Penelitian Luar Negeri**

1. (Agarwal & Doku, 2016) dengan judul penelitian "*Performance Appraisal on Job Performance in the Tema Metropolitan Mutual Health Insurance Authority*" Volume 4 No3. Penelitian ini terutama bertujuan untuk mengetahui pengaruh penilaian kinerja terhadap kinerja kerja karyawan di Portal Metropolitan Mutual Health Insurance Authority. Hal ini dilakukan karena masalah-masalah penilaian kinerja yang dibuat antara penilai dan penilaian ketika itu sedang dilakukan dalam organisasi karena kebanyakan orang terutama manajer dan bawahan tidak tahu dampaknya terhadap kinerja organisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian

kualitatif untuk pengumpulan data. Penelitian kualitatif adalah pengumpulan data yang mendalam, non-numerik, yang dikumpulkan secara tatap muka secara tradisional dengan cara yang tidak terstruktur. Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki efek dari penilaian kinerja pada kinerja kerja karyawan di Tema Metropolitan Mutual Health Insurance Authority. Hasilnya dianalisis menggunakan grafik dan tabel. Hasilnya menunjukkan bahwa penilaian kinerja memiliki dampak positif pada kinerja pekerjaan. Namun, perusahaan asuransi tidak menikmati manfaat penuh dari kinerja karena bias atau ketidakadilan, pengawasan yang buruk, logistik yang tidak memadai dan kurangnya pendidikan. Karena penilaian kinerja membantu dalam mengidentifikasi kelemahan dalam kinerja karyawan, kami merekomendasikan bahwa, setelah kelemahan ini diidentifikasi, itu seharusnya tidak hanya menjadi pekerjaan kertas tetapi juga lokakarya pelatihan harus diselenggarakan untuk karyawan untuk melengkapi mereka dengan keterampilan yang diperlukan mereka perlu untuk kinerja optimal. Dalam penelitian ini, desain penelitian deskriptif digunakan untuk menganalisis fenomena tersebut. Desain penelitian deskriptif mencoba untuk mengumpulkan informasi mengenai situasi saat ini dan untuk menggambarkan apa yang ada. Oleh karena itu, penelitian ini berusaha untuk mencari tahu situasi saat ini dari penilaian pekerjaan pada kinerja pekerjaan di TMMHIA.

2. (Daoanis, 2012) Dengan judul penelitian "*Performance Appraisal System : It's Implication To Employee Performance*". Volume 2, No.03. Penelitian ini bertujuan untuk mengukur kerangka kerja yang ditetapkan

oleh organisasi manapun untuk karyawannya. Hal ini digunakan untuk mengidentifikasi kekuatan dan peluang individu untuk perbaikan di masa depan dan menilai apakah tujuan organisasi tercapai atau berfungsi sebagai dasar untuk perencanaan dan pengembangan masa depan perusahaan. Metode pengumpulan data menggunakan metode penelitian kuantitatif dan kualitatif. Wawancara, diskusi kelompok terarah dan kuesioner survei adalah instrumen utama yang digunakan dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perusahaan perlu meningkatkan sistem penilaiannya terutama pada aspek implementasi. Karena sumber daya manusia memainkan peranan yang lebih besar dalam keberhasilan perusahaan, manajemen harus menerapkan kombinasi insentif untuk memungkinkan karyawan bekerja dengan kepentingan terbaik perusahaan. Dengan cara ini, kinerja yang buruk harus dicegah. Harus disadari bahwa tujuan utama dari setiap sistem penilaian kinerja adalah untuk meningkatkan kualitas pelayanan. Awalnya, fokus sistem penilaian kinerja adalah pada pengaturan tujuan dan pada evaluasi hasil terhadap tujuan.



## **BAB III**

### **METODELOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan peneliti adalah penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif memusatkan perhatiannya pada prinsip umum yang mendasari satuan-satuan gejala yang ada dalam kehidupan manusia, atau pola-pola. Gejala-gejala sosial dan budaya dianalisis dengan menggunakan kebudayaan dari masyarakat yang bersangkutan untuk mendapatkan gambaran mengenai pola-pola yang berlaku, dan pola yang ditemukan dianalisis lagi dengan menggunakan teori yang objektif Suparlan (Gunawan, 2014). Penelitian kualitatif, sasaran kajiannya adalah pola-pola yang berlaku dengan prinsip mendasar dan mencolok atas kehidupan manusia, sehingga analisis terhadap gejala-gejala tersebut tidak harus menggunakan kebudayaan yang bersangkutan sebagai kerangka acuannya.

#### **3.2 Jenis Data**

##### **3.2.1 Data Primer**

Menurut Bambang Supomo, (2009) sumber data yang diperoleh langsung dari sumber asli adalah data primer. Data primer secara khusus dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian. Data primer juga berupa opini subyek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kegiatan atau kejadian, dari hasil pengujian. Jenis data primer yang digunakan untuk mendapatkan hasil penelitian secara langsung dari objek penelitian yaitu observasi secara langsung, wawancara langsung kepada

informan yang bersangkutan.

### **3.2.2 Data Sekunder**

Menurut Sunyoto, (2011) data sekunder adalah data yang bersumber dari catatan yang ada pada perusahaan dan dari sumber lainnya yaitu dengan mengadakan studi kepustakaan dengan mempelajari buku-buku yang ada hubungannya dengan objek penelitian. Jenis data sekunder yang digunakan sebagai data pendukung yaitu buku-buku, dan jurnal yang bersangkutan dengan kinerja karyawan.

## **3.3 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan.

### **3.3.1 Observasi**

Menurut Patton (Gunawan, 2014) yang berpendapat bahwa observasi merupakan metode pengumpulan data dan esensial dalam penelitian, apalagi penelitian dengan pendekatan kualitatif. Untuk memberikan data yang akurat dan bermanfaat, observasi sebagai metode ilmiah harus dilakukan oleh peneliti yang sudah melewati latihan-latihan yang memadai, serta mengadakan persiapan yang teliti dan lengkap. Jenis observasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi partisipatif. Menurut Susan Stainback, (Sugiyono, 2015) “ *In participant observation, the researcher observes what people do, listen to what they say, and*

*participates in their activities*” dalam observasi partisipatif, peneliti mengamati apa yang dikerjakan orang, mendengarkan apa yang mereka ucapkan, dan berpartisipasi dalam aktivitas mereka.

### **3.3.2 Wawancara**

Esterberg (Sugiyono, 2015) wawancara adalah pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, tetapi juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari informan yang lebih mendalam.

Jenis wawancara yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah semi-terstruktur yang mana jenis wawancara ini sudah termasuk dalam kategori *in-dept interview*, dimana dalam pelaksanaannya lebih bebas. Tujuan dari wawancara ini adalah untuk menemukan permasalahan secara lebih terbuka, dimana pihak yang diajak wawancara diminta pendapat, dan ide-idenya. Dalam melakukan wawancara, peneliti perlu mendengarkan secara teliti dan mencatat apa yang dikemukakan oleh informan.

### **3.3.3 Dokumentasi**

Dokumentasi adalah salah satu metode pengumpulan data kualitatif dengan melihat atau menganalisis dokumen-dokumen yang dibuat oleh subjek sendiri atau oleh orang lain tentang subjek. Dokumentasi merupakan salah satu cara yang dapat dilakukan peneliti kualitatif untuk mendapatkan gambaran dari sudut pandang subjek melalui suatu media tertulis dan dokumen lainnya yang ditulis atau dibuat langsung oleh subjek yang bersangkutan (Herdiansyah, 2009).

### **3.4 Populasi dan Sampel**

#### **3.4.1 Populasi**

Menurut Sugiyono, (2015) populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek atau subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu. Pada objek yang peneliti lakukan ada Guru, TU, Operator, Kepala Sekolah dan semua berjumlah 16 orang.

#### **3.4.2 Sampel**

Menurut Sugiyono, (2015) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Oleh karena itu dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2018), *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Alasan peneliti memilih sampel dengan menggunakan *purposive sampling* karena tidak semua sampel memiliki kriteria sesuai dengan yang telah ditentukan peneliti. Disini peneliti mengambil sampel dari jumlah populasi sebanyak 5 orang. 1 kepala sekolah, 1 operator dapodik ,dan 3 guru.

### 3.5 Definisi Operasional Variable

Menurut Sugiyono (Sujarweni, 2015) definisi operasional adalah variable penelitian dimaksudkan untuk memahami arti setiap variable penelitian sebelum dilakukan analisis, instrumen, serta sumber pengukuran berasal dari mana.

**Tabel 3.1**

#### **Definisi Operasional Variable**

Variable	Definisi	Indikator	Jumlah Pertanyaan
Kinerja	Rivai dan Sagala (Priansa,2016) menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku yang nyata ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi.	1. Ketepatan 2. Tingkat Inisiatif 3. kecekatan Mental 4. Kedisiplinan  <i>Sumber: Suwondo dan Sutanto (Siagian, 2017)</i>	1,2,3 4,5,6 7,8,9 10,11

*Sumber: data sekunder olahan 2019*

### 3.6 Teknik Pengolahan Data.

Menurut Miles dan Huberman (Sugiyono, 2015) mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Aktivitas dalam analisis data, yaitu:

#### 1. Reduksi Data

Data yang diperoleh dari lapangan jumlahnya cukup banyak. Untuk itu maka perlu dicatat secara teliti dan rinci. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah

direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya.

## 2. Penyajian Data

Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah mendisplaykan data. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart* dan sejenisnya. Dalam hal ini Miles dan Huberman (Sugiyono, 2015) menyatakan yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif dengan teks yang bersifat naratif. Dengan mendisplaykan data, maka akan mempermudah untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami tersebut.

## 3. Penarikan Kesimpulan

Langkah ke tiga dalam analisis data kualitatif menurut Miles dan Huberman (Sugiyono, 2015) adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang ditemukan pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten pada saat peneliti kembali kelapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.

### **3.7 Teknik Analisis Data**

Menurut Sugiyono, (2015) analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, observasi, dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data, menjabarkannya kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri dan orang lain.

#### **3.7.1 Uji Kredibilitas**

Menurut Sugiyono, (2015) bermacam-macam cara pengujian kredibilitas data atau kepercayaan terhadap data hasil penelitian kualitatif antara lain dilakukan dengan perpanjangan pengamatan, peningkatan ketekunan dalam penelitian, triangulasi, diskusi dengan teman, analisis kasus negatif, dan membercheck. Pada penelitian ini peneliti memilih menggunakan triangulasi, untuk menguji keabsahan data.

##### **3.7.1.1 Triangulasi**

Triangulasi dalam pengujian kredibilitas ini diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara, dan berbagai waktu. Dengan demikian terdapat triangulasi sumber, triangulasi teknik pengumpulan data, dan waktu.

Berdasarkan uji triangulasi peneliti mengambil dua cara dari triangulasi yaitu triangulasi sumber dan triangulasi teknik pengumpulan data.

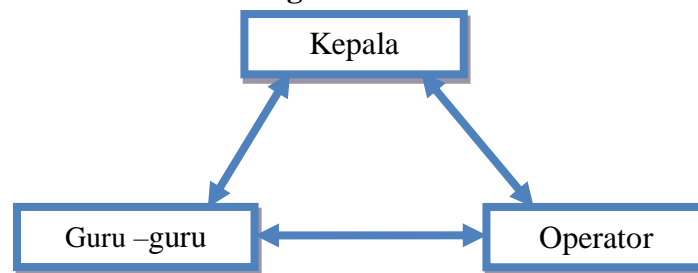
##### **1. Triangulasi Sumber**

menurut Sugiyono, (2015) triangulasi sumber merupakan uji kredibilitas data yang dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui

beberapa sumber. Sebagai contoh, menguji kredibilitas data tentang kinerja seseorang, maka pengumpulan dan pengujian data yang diperoleh dilakukan keatasan yang menguasai, kebawahan yang dipimpin, keteman kerja yang merupakan kelompok kerjasama dan terlibat dalam penelitian ini.

**Gambar 3.1**

**Tringulasi Sumber**



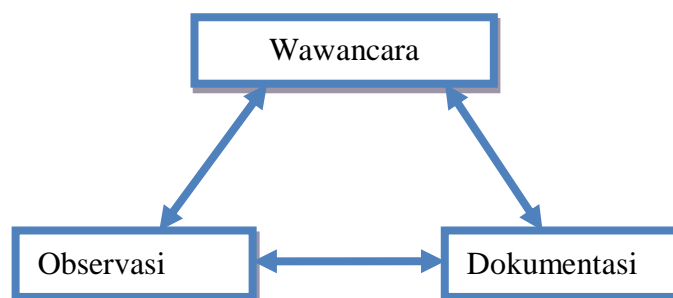
*Sumber : Sugiyono, ( 2015)*

2. Tringulasi Teknik Pengumpulan Data

Tringulasi teknik pengumpulan data merupakan uji kredibilitas data yang dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda.

**Gambar 3.2**

**Tringulasi Teknik Pengumpulan Data**



*Sumber: Sugiyono, (2015)*



## DAFTAR PUSTAKA

- Agarwal, S., & Doku, I. (2016). The International Journal Of Business & Management Performance Appraisal On Job Performance In The. The International Journal Of Business & Management Performance Appraisal on Job Performance in the Tema Metropolitan Mutual Health Insurance Authority. *The International Journal of Business & Management*, 4(April), 300–306.
- Bambang Supomo, N. I. (2009). *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Daoanis, L. E. (2012). Performance Appraisal System: It's Implication To Employee Performance. *International Journal of Economics and Management Sciences*, 2(03), 55–62.
- Graniko, P. S. (2014). Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Karimun. *Jom FISIP*, 1(2), 1–9.
- Gunawan, I. (2014). *Metode Penelitian Kualitatif Teori & Praktik*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Haidir. (2013). Analisis Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat Dan Pemerintah Desa Provinsi Sulawesi Tengah. *E-Jurnal Katalogis*, 1(2), 107–115.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan*. Yogyakarta: Center For Academic Publishing Service.
- Hartatik, I. P. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Dasar, Pengertian Dan Masalah*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Herdiansyah, H. (2010). *Metode Penelitian Kualitatif Untuk Ilmu-ilmu sosial*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kusuma, D. M. (2013). Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Timur. *eJurnal Administrasi Negara*, 1(4), 1388–1400.
- Marwansyah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Muttaqin. (2018). Analisis Kinerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri (PERSERO), Tbk. Cabang Cendrawasih Makassar. *Jurnal Administrasi Negara*, 24(3), 189–199.
- Priansa, D. J. (2016). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.

- Remungan, J. (2015). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Medan: Perdana Publishing.
- Ridwan Lasabuda, N. D. (2012). Analisis Kinerja Stakeholder Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat (PNPM)-Mandiri Kelautan Perikanan Di Kota Ternate. *Jurnal Ilmiah Platax*, 1(1), 24–28.
- Siagian, H. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variable Mediasi Pada Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya, 5(1).
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*. Bandung: Alfaabet.
- Sujarweni, V. W. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi*. Yogyakarta: PUSTAKABARUPRESS.
- Sunyoto, D. (2011). *Metodologi Penelitian Ekonomi Alat Statistik & Analsis Output Komputer*. Yogyakarta: CAPS.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya.
- Suwatno. (2016). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis* (5th ed.). Bandung: Alfabeta.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

## Curriculum Vitae



Nama : Nurmiati

Tempat, Tanggal Lahir : Lanjut, 17 Desember 1996

Jenis Kelamin : Perempuan

Status : Belum Menikah

Agama : Islam

Alamat : Jln. Raya Penat Desa Lanjut RT 01 RW 01  
Singkep Pesisir

No. Hp : 082298665911

Email : Nurmiati\_Jhe@yahoo.co.id

Pendidikan : 2003-2009: SD Negeri 002 Singkep Pesisir  
2009-2012: SMP Negeri 001 Singkep Pesisir  
2012-2014: SMA Negeri 1 Singkep