

DAFTAR WAWANCARA PENELITIAN

Petunjuk:

1. Peneliti mengharapkan partisipasi dari Bapak/Ibu untuk memberi jawaban yang tepat dan relevan atas daftar pertanyaan penelitian yang telah tersedia.
2. Berikanlah jawaban yang menurut Bapak/Ibu benar atau mendekati jawaban dari pertanyaan sesuai dengan keadaan yang ada.
3. Jawaban yang Bapak/Ibu berikan adalah bersifat rahasia, untuk itu peneliti mengharapkan jawaban yang sesungguhnya.
4. Data yang telah diperoleh dari Bapak/Ibu semata-mata hanya sebagai salah satu kelengkapan dalam menyusun Skripsi untuk menyelesaikan studi pada program strata satu.
5. Sebelum dan sesudah, peneliti mengucapkan terimakasih atas partisipasi dari Bapak/Ibu.

Pertanyaan:

No	Indikator	Pertanyaan
1	Kualitas	1. Bagaimana penilaian kualitas pekerjaan dilakukan di Kantor Camat Boronadu?
		2. Apakah ada umpan balik dari pimpinan mengenai kualitas pekerjaan pegawai?
		3. Bagaimana Kantor Camat Boronadu memastikan bahwa standar kualitas pekerjaan selalu dipenuhi?
2	Kuantitas	4. Bagaimana Kantor Camat Boronadu mengukur kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai?
		5. Apakah terdapat target atau jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan dalam periode tertentu? Bagaimana pencapaian target ini dipantau?
		6. Bagaimana evaluasi kinerja mengakomodasi aspek kuantitas pekerjaan, dan apa dampaknya terhadap penilaian kinerja pegawai?
3	Waktu	7. Bagaimana evaluasi kinerja di Kantor Camat Boronadu menilai ketepatan waktu penyelesaian tugas?

		8. Apa saja tantangan yang dihadapi dalam menjaga ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, dan bagaimana hal ini ditangani?
		9. Apakah terdapat sistem yang diterapkan untuk memantau ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas, dan bagaimana efektivitas sistem tersebut?
4	Efektivitas	10. Bagaimana Kantor Camat Boronadu menilai efektivitas dari tugas yang dikerjakan oleh pegawai?
		11. Apakah ada metrik khusus yang digunakan untuk mengukur efektivitas kerja, dan bagaimana hasilnya digunakan dalam evaluasi kinerja?
		12. Bagaimana proses evaluasi kinerja membantu dalam meningkatkan efektivitas pegawai di kantor?
5	Kemandirian	13. Bagaimana evaluasi kinerja menilai kemandirian pegawai dalam menyelesaikan tugas?
		14. Apakah pegawai diharapkan untuk mengambil inisiatif dalam pekerjaan mereka? Bagaimana hal ini dipantau dan dievaluasi?

Lampiran Penelitian (Hasil Penelitian)

No	Nama-nama/jabatan yang ditanyakan oleh peneliti	Pertanyaan /jawaban
1	Pengalaman Hia, S.E (Cmat Boronadu Kabupaten Nias Selatan	Bagaimana penilaian kualitas pekerjaan dilakukan di Kantor Camat Boronadu? <i>"Penilaian kualitas pekerjaan di Kantor Camat Boronadu dilakukan secara rutin dan menyeluruh. Kami menggunakan indikator-indikator seperti ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, kehadiran, serta kemampuan pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Setiap bulan, kami melakukan evaluasi internal melalui rapat staf, di mana setiap kepala seksi melaporkan kinerja masing-masing pegawai. Selain itu, saya juga sering melakukan pemantauan langsung untuk memastikan bahwa semua pekerjaan berjalan sesuai standar. Kami juga menerima masukan dari masyarakat sebagai salah satu bentuk evaluasi terhadap kualitas pelayanan kami."</i>
2	Fanasokhi Hulu, S.Pd (Sekretaris Camat Boronadu Kabupaten Nias Selatan	<i>"Di Kantor Camat Boronadu, penilaian kualitas pekerjaan dilakukan dengan beberapa cara. Salah satunya adalah dengan memantau hasil kerja harian pegawai, termasuk ketepatan waktu dan keakuratan laporan yang disampaikan. Kami juga memiliki sistem absen yang memastikan kedisiplinan pegawai. Setiap triwulan, kami mengadakan evaluasi formal untuk menilai kinerja secara lebih detail. Saya sebagai sekretaris camat juga bertugas mengumpulkan laporan dari masing-masing bidang untuk kemudian disampaikan kepada camat. Penilaian ini penting agar kami bisa mengidentifikasi kekurangan dan memberikan pembinaan yang dibutuhkan</i>
3	Fatolosa Bawamenewi, S.Sos (Kasi Pelum Kantor Camat Beronadu)	<i>Penilaian kualitas pekerjaan di Kantor Camat Boronadu memang sudah ada, tetapi masih perlu ditingkatkan. Memang betul ada evaluasi, namun terkadang penilaiannya lebih fokus pada aspek kehadiran dan ketepatan waktu saja. Beberapa pegawai merasa bahwa kualitas pelayanan dan kreativitas dalam menyelesaikan tugas belum sepenuhnya dihargai. Mungkin ke depannya, sistem penilaian bisa lebih komprehensif, misalnya dengan memberikan ruang bagi pegawai untuk menyampaikan tantangan yang mereka</i>

2	Fanasokhi Hulu, S.Pd (Sekretaris Camat Boronadu Kabupaten Nias Selatan)	"Pengukuran kuantitas pekerjaan di kantor kami dilakukan melalui system pemantauan yang terstruktur. Setiap pegawai diberi tugas dan target kerja, dan kami memiliki cara untuk memonitor apakah mereka mencapai target tersebut. Salah satu cara yang kami gunakan adalah melalui penilaian berbasis waktu penyelesaian pekerjaan dan feedback dari masyarakat yang dilayani. Selain itu, laporan hasil kerja yang disampaikan tiap bulan juga menjadi acuan penting untuk mengukur kinerja pegawai."
3	Otani Halawa (Kasi Tapem Kantor Camat Beronadu)	"Kalau di kami, pengukuran kuantitas pekerjaan pegawai lebih mengarah pada seberapa cepat mereka menyelesaikan tugas dan seberapa banyak pekerjaan yang diselesaikan dalam satu periode. Kami juga mengevaluasi dari segi kualitas pelayanan, meskipun tetap mengutamakan kuantitas. Misalnya, untuk pengurusan administrasi, berapa banyak dokumen yang berhasil diproses setiap minggu. Evaluasi ini dilakukan untuk memastikan bahwa semua pegawai tetap produktif dan tidak ada tugas yang terbengkalai."
1	Pengalaman Hia, S.E (Camat Boronadu Kabupaten Nias Selatan)	Apakah terdapat target atau jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan dalam periode tertentu? "Ya, tentu saja ada target atau jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan dalam periode tertentu. Setiap tahun, kami sudah menetapkan target kinerja yang harus dipenuhi, baik itu terkait dengan pelayanan masyarakat, pembangunan desa, maupun program pemerintah lainnya. Untuk memantau pencapaian target tersebut, kami biasanya mengadakan rapat evaluasi secara rutin. Di sana, setiap kepala seksi atau bagian melaporkan bias6m6s pekerjaan masing-masing. Kami juga memiliki bias6m pelaporan yang memungkinkan kami memantau setiap kegiatan yang sedang berjalan. Jadi, semua pekerjaan bias dipantau dengan baik dan apabila ada yang terhambat, segera dicari solusinya."

2	Fanasokhi Hulu, S.Pd (Sekretaris Camat Boronadu Kabupaten Nias Selatan)	"Benar, kami di sini juga memiliki target yang ditetapkan pada awal tahun dan harus tercapai pada akhir tahun. Setiap divisi atau bagian memiliki target spesifik sesuai dengan bidang tugasnya. Pencapaian target ini kami pantau melalui laporan bulanan yang dibuat oleh setiap kepala seksi dan juga dengan rapat koordinasi yang diadakan setiap bulan. Di dalam rapat tersebut, kami melihat sejauh mana progress pekerjaan dan apabila ada yang tertunda, biasanya akan dilakukan penyesuaian agar target tetap tercapai sesuai rencana."
3	Be'ezisokhi Baene (Kassubag Umum dan Kepegawaian Kantor Camat Boronadu)	"Kalau di bagian kami, tentu ada target yang harus dicapai setiap bulan dan tahunan. Untuk memantau pencapaian target ini, kami biasanya menggunakan sistem pelaporan yang sangat membantu untuk mengetahui sejauh mana progress pekerjaan kami. Setiap minggu, kami update laporan kepada camat dan sekretaris camat, jadi kami bisa saling mengontrol apakah sudah sesuai dengan rencana atau perlu ada perbaikan. Kami juga sering mendapatkan arahan dari camat agar target-target ini bisa tercapai dengan baik."
1	Pengalaman Hia, S.E (Camat Boronadu Kabupaten Nias Selatan)	Bagaimana evaluasi kinerja mengakomodasi aspek kuantitas pekerjaan, dan apa dampaknya terhadap penilaian kinerja pegawai? "Evaluasi kinerja di kantor kami sudah mengakomodasi aspek kuantitas pekerjaan dengan cukup baik. Kami selalu menilai seberapa banyak tugas yang diselesaikan oleh pegawai dalam periode tertentu. Ini penting karena volume pekerjaan mencerminkan seberapa produktif pegawai tersebut. Jika kuantitasnya tinggi dan hasilnya memuaskan, tentu akan berpengaruh positif terhadap penilaian kinerja mereka. Kami juga memastikan agar beban kerja dibagi secara merata, sehingga semua pegawai memiliki kesempatan yang sama untuk menunjukkan kemampuan mereka."
2	Fanasokhi Hulu, S.Pd (Sekretaris Camat Boronadu Kabupaten Nias Selatan)	"Kuantitas pekerjaan menjadi salah satu indikator penting dalam evaluasi kinerja di kantor ini. Setiap pegawai diharapkan mampu

		menyelesaikan tugas-tugas sesuai target yang telah ditentukan. Kalau ada pegawai yang pekerjaannya banyak dan selesai tepat waktu, pasti penilaian kinerjanya bagus. Tapi kalau kuantitasnya rendah, ya otomatis berpengaruh ke penilaian juga. Dampaknya jelas, pegawai yang rajin dan produktif akan lebih diakui kinerjanya, sementara yang kurang akan menjadi bahan evaluasi lebih lanjut."
3	Be'ezisokhi Baene (Kassubag Umum dan Kepegawaian Kantor Camat Boronadu)	"Memang, kuantitas pekerjaan selalu diperhatikan dalam evaluasi, tapi menurut saya kadang penilaian hanya fokus ke seberapa banyak pekerjaan yang diselesaikan, bukan kualitasnya. Ada pegawai yang mungkin banyak menyelesaikan tugas, tapi hasilnya belum tentu sesuai harapan. Ini kadang membuat pegawai lain merasa kurang adil, karena mereka yang lebih teliti dan hati-hati justru terlihat kurang produktif. Jadi, menurut saya perlu keseimbangan antara kuantitas dan kualitas agar penilaian kinerja lebih objektif."
1	Pengalaman Hia, S.E (Camat Boronadu Kabupaten Nias Selatan)	Bagaimana Kantor Camat Boronadu menilai efektivitas dari tugas yang dikerjakan oleh pegawai? "program pengembangan keterampilan khusus yang kami lakukan di BNN Gunungsitoli sudah menunjukkan hasil yang positif. Evaluasi yang kami lakukan dengan melihat kinerja pegawai dalam menangani kasus-kasus narkoba menunjukkan adanya peningkatan keterampilan yang signifikan, terutama dalam hal pengumpulan data dan analisis kasus. Kami juga mendapatkan feedback dari pegawai yang merasa lebih percaya diri dan terampil dalam melaksanakan tugas mereka. Meskipun demikian, ada beberapa hal yang perlu diperbaiki, seperti durasi pelatihan yang terkadang terlalu singkat dan
2	Fanasokhi Hulu, S.Pd (Sekretaris Camat Boronadu Kabupaten Nias Selatan)	"Kalau saya sebagai Sekretaris Camat, menilai efektivitas pegawai itu bukan cuma dari hasil akhirnya saja, tapi juga dari proses mereka bekerja. Saya selalu melihat bagaimana mereka berkolaborasi dengan rekan kerja, menyelesaikan tugas dengan baik, dan tidak banyak menunda-nunda pekerjaan. Selain itu, saya juga menilai dari feedback masyarakat. Kalau warga merasa puas dengan pelayanan yang diberikan, artinya pegawai kita sudah bekerja

		dengan efektif."
3	Otani Halawa (Kasi Tapem Kantor Camat Beronadu)	"Menurut saya, efektivitas tugas pegawai di Kantor Camat Beronadu sebenarnya masih bisa ditingkatkan. Memang banyak pegawai yang sudah bekerja sesuai tugasnya, tapi ada juga beberapa yang perlu lebih memperhatikan detail dan kecepatan dalam bekerja. Saya rasa kalau kita bisa memperbaiki komunikasi dan memberikan motivasi yang lebih, efektivitas mereka akan lebih baik lagi ke depannya.
1	Pengalaman Hia, S.E (Camat Beronadu Kabupaten Nias Selatan)	Apakah ada metrik khusus yang digunakan untuk mengukur efektivitas kerja, dan bagaimana hasilnya digunakan dalam evaluasi kinerja? "Ya, di kantor kami memang ada beberapa metrik yang digunakan untuk mengukur efektivitas kerja, meskipun sederhana. Biasanya, kami melihat dari ketepatan waktu penyelesaian tugas, kehadiran, dan partisipasi dalam kegiatan. Hasil dari pemantauan ini kemudian menjadi bahan pertimbangan dalam evaluasi kinerja. Kalau misalnya ada pegawai yang konsisten menunjukkan kinerja baik, tentu akan kami apresiasi, bahkan jadi pertimbangan kalau ada kesempatan untuk kenaikan jabatan atau pemberian insentif.."
2	Fanasokhi Hulu, S.Pd (Sekretaris Camat Beronadu Kabupaten Nias Selatan)	"Memang benar, meskipun tidak terlalu formal atau tertulis secara rinci, tapi kami selalu memperhatikan beberapa aspek dalam menilai efektivitas kerja. Misalnya, seberapa cepat dan tepat pekerjaan diselesaikan, bagaimana respon pegawai terhadap tugas-tugas mendesak, dan bagaimana mereka bekerja sama dalam tim. Semua hasil ini biasanya kami diskusikan dalam rapat internal untuk mengevaluasi apakah ada yang perlu ditingkatkan dan bagaimana membina pegawai agar Nias bekerja lebih baik lagi."
3	Fatolosa Bawamenewi, S.Sos (Kasi Pelum Kantor Camat Beronadu)	"Kalau dibidang ada metrik khusus, menurut saya mungkin masih perlu lebih ditingkatkan. Memang ada pemantauan, tapi lebih ke arah kehadiran dan penyelesaian tugas-tugas harian. Namun, saya rasa masih ada ruang

		untuk membuat sistem evaluasi yang lebih terstruktur, agar hasilnya benar-benar bisa digunakan secara maksimal dalam meningkatkan kinerja pegawai. Karena kalau hanya melihat dari kehadiran saja, kadang tidak cukup mencerminkan kualitas kerja secara keseluruhan."
1	Pengalaman Hia, S.E (Camat Boronadu Kabupaten Nias Selatan)	Bagaimana proses evaluasi kinerja membantu dalam meningkatkan efektivitas pegawai di kantor? "Proses evaluasi kinerja di kantor ini sangat membantu karena melalui evaluasi kita bisa tahu apa saja kekurangan dan kelebihan pegawai. Setiap beberapa waktu, kami mengadakan evaluasi, baik melalui rapat maupun laporan langsung. Dari situ, kami bisa memberikan arahan atau bimbingan kepada pegawai yang kinerjanya kurang maksimal, serta memberi apresiasi kepada yang sudah bekerja dengan baik. Evaluasi ini penting supaya pegawai bisa terus berkembang dan tugas-tugas di kantor bisa berjalan lancar."
2	Fanasokhi Hulu, S.Pd (Sekretaris Camat Boronadu Kabupaten Nias Selatan)	"Evaluasi kinerja membantu kita untuk memantau dan memastikan semua pegawai bekerja sesuai tugas masing-masing. Kami biasanya menilai dari kehadiran, hasil pekerjaan, dan bagaimana mereka berinteraksi dengan masyarakat. Kalau ada pegawai yang kurang maksimal, kami langsung diskusikan dan cari solusi bersama. Dengan evaluasi rutin, pegawai jadi lebih sadar tanggung jawabnya dan termotivasi untuk bekerja lebih baik."
3	Otani Halawa (Kasi Tapem Kantor Camat Beronadu)	"Evaluasi memang dilakukan, tapi kadang hasilnya kurang maksimal karena masih ada pegawai yang kurang serius menanggapi. Meskipun evaluasi bisa membantu mengidentifikasi masalah, penerapannya masih perlu ditingkatkan. Tapi, saya akui evaluasi ini penting karena tanpa evaluasi, sulit untuk tahu di mana kekurangan kita. Harapannya ke depan, evaluasi bisa lebih tegas dan hasilnya benar-benar ditindaklanjuti."

		untuk membuat sistem evaluasi yang lebih terstruktur, agar hasilnya benar-benar bisa digunakan secara maksimal dalam meningkatkan kinerja pegawai. Karena kalau hanya melihat dari kehadiran saja, kadang tidak cukup mencerminkan kualitas kerja secara keseluruhan."
1	Pengalaman Hia, S.E (Camat Boronadu Kabupaten Nias Selatan)	Bagaimana proses evaluasi kinerja membantu dalam meningkatkan efektivitas pegawai di kantor? "Proses evaluasi kinerja di kantor ini sangat membantu karena melalui evaluasi kita bisa tahu apa saja kekurangan dan kelebihan pegawai. Setiap beberapa waktu, kami mengadakan evaluasi, baik melalui rapat maupun laporan langsung. Dari situ, kami bisa memberikan arahan atau bimbingan kepada pegawai yang kinerjanya kurang maksimal, serta memberi apresiasi kepada yang sudah bekerja dengan baik. Evaluasi ini penting supaya pegawai bisa terus berkembang dan tugas-tugas di kantor bisa berjalan lancar."
2	Fanasokhi Hulu, S.Pd (Sekretaris Camat Boronadu Kabupaten Nias Selatan)	"Evaluasi kinerja membantu kita untuk memantau dan memastikan semua pegawai bekerja sesuai tugas masing-masing. Kami biasanya menilai dari kehadiran, hasil pekerjaan, dan bagaimana mereka berinteraksi dengan masyarakat. Kalau ada pegawai yang kurang maksimal, kami langsung diskusikan dan cari solusi bersama. Dengan evaluasi rutin, pegawai jadi lebih sadar tanggung jawabnya dan termotivasi untuk bekerja lebih baik."
3	Otani Halawa (Kasi Tapem Kantor Camat Beronadu)	"Evaluasi memang dilakukan, tapi kadang hasilnya kurang maksimal karena masih ada pegawai yang kurang serius menanggapi. Meskipun evaluasi bisa membantu mengidentifikasi masalah, penerapannya masih perlu ditingkatkan. Tapi, saya akui evaluasi ini penting karena tanpa evaluasi, sulit untuk tahu di mana kekurangan kita. Harapannya ke depan, evaluasi bisa lebih tegas dan hasilnya benar-benar ditindaklanjuti."

1	Pengalaman Hia, S.E (Camat Boronadu Kabupaten Nias Selatan)	Bagaimana evaluasi kinerja di Kantor Camat Boronadu menilai ketepatan waktu penyelesaian tugas? "Di Kantor Camat Boronadu, kami selalu berusaha untuk memastikan bahwa setiap tugas diselesaikan tepat waktu. Sebagai Camat, saya selalu menekankan pentingnya disiplin waktu kepada seluruh staf. Dalam banyak hal, kami berhasil menyelesaikan tugas-tugas administratif sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan. Namun, tentu saja, ada tantangan yang dihadapi, terutama ketika terdapat tugas-tugas yang mendesak atau permasalahan internal yang mempengaruhi kelancaran pekerjaan. Secara keseluruhan, kami berupaya terus meningkatkan sistem untuk memantau penyelesaian tugas dengan lebih baik."
2	Fanasokhi Hulu, S.Pd (Sekretaris Camat Boronadu Kabupaten Nias Selatan)	"kami mengevaluasi kinerja setiap pegawai melalui rapat dan diskusi yang transparan. Kami menilai bahwa ada peningkatan dalam hal ketepatan waktu penyelesaian tugas, meskipun masih ada ruang untuk lebih baik lagi, terutama dalam hal koordinasi antar bagian. Evaluasi dilakukan dengan melihat apakah tugas selesai sesuai dengan target yang sudah ditentukan. Tentu, setiap bagian memiliki perannya sendiri-sendiri yang harus dipenuhi tepat waktu, meskipun beberapa faktor eksternal kadang mempengaruhi hal ini."
3	Otani Halawa (Kasi Tapem Kantor Camat Boronadu)	"evaluasi kinerja yang dilakukan di Kantor Camat Boronadu bertujuan untuk memantau dan memastikan bahwa seluruh pegawai menjalankan tugas sesuai dengan standar waktu yang telah ditetapkan. Meskipun ada beberapa tantangan dalam hal ketepatan waktu penyelesaian tugas, kami berupaya untuk memperbaiki sistem yang ada agar lebih efisien dan efektif"
1	Pengalaman Hia, S.E (Camat Boronadu Kabupaten Nias Selatan)	Bagaimana evaluasi kinerja menilai kemandirian pegawai dalam menyelesaikan tugas? "Menurut saya, evaluasi kinerja di kantor ini cukup jelas dalam menilai kemandirian pegawai. Setiap pegawai sudah tahu apa yang menjadi tanggung jawabnya, dan kami selalu dorong agar mereka bisa menyelesaikan tugas tanpa harus selalu diarahkan. Memang ada beberapa yang masih perlu bimbingan, terutama pegawai baru, tapi sebagian besar

1	Pengalaman Hia, S.E (Camat Boronadu Kabupaten Nias Selatan)	Bagaimana evaluasi kinerja di Kantor Camat Boronadu menilai ketepatan waktu penyelesaian tugas? "Di Kantor Camat Boronadu, kami selalu berusaha untuk memastikan bahwa setiap tugas diselesaikan tepat waktu. Sebagai camat, saya selalu menekankan pentingnya disiplin waktu kepada seluruh staf. Dalam banyak hal, kami berhasil menyelesaikan tugas-tugas administratif sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan. Namun, tentu saja, ada tantangan yang dihadapi, terutama ketika terdapat tugas-tugas yang mendesak atau permasalahan internal yang mempengaruhi kelancaran pekerjaan. Secara keseluruhan, kami berupaya terus meningkatkan sistem untuk memantau penyelesaian tugas dengan lebih baik."
2	Fanasokhi Hulu, S.Pd (Sekretaris Camat Boronadu Kabupaten Nias Selatan)	"kami mengevaluasi kinerja setiap pegawai melalui rapat dan diskusi yang transparan. Kami menilai bahwa ada peningkatan dalam hal ketepatan waktu penyelesaian tugas, meskipun masih ada ruang untuk lebih baik lagi, terutama dalam hal koordinasi antar bagian. Evaluasi dilakukan dengan melihat apakah tugas selesai sesuai dengan target yang sudah ditentukan. Tentu, setiap bagian memiliki perannya sendiri-sendiri yang harus dipenuhi tepat waktu, meskipun beberapa faktor eksternal kadang mempengaruhi hal ini."
3	Otani Halawa (Kasi Tapem Kantor Camat Boronadu)	"evaluasi kinerja yang dilakukan di Kantor Camat Boronadu bertujuan untuk memantau dan memastikan bahwa seluruh pegawai menjalankan tugas sesuai dengan standar waktu yang telah ditetapkan. Meskipun ada beberapa tantangan dalam hal ketepatan waktu penyelesaian tugas, kami berupaya untuk memperbaiki sistem yang ada agar lebih efisien dan efektif"
1	Pengalaman Hia, S.E (Camat Boronadu Kabupaten Nias Selatan)	Bagaimana evaluasi kinerja menilai kemandirian pegawai dalam menyelesaikan tugas? "Menurut saya, evaluasi kinerja di kantor ini cukup jelas dalam menilai kemandirian pegawai. Setiap pegawai sudah tahu apa yang menjadi tanggung jawabnya, dan kami selalu dorong agar mereka bisa menyelesaikan tugas tanpa harus selalu diarahkan. Memang ada beberapa yang masih perlu bimbingan, terutama pegawai baru, tapi sebagian besar

		<i>sudah bisa bekerja mandiri. Saya pribadi selalu mengamati hasil kerja mereka, bukan cuma kehadiran. Kalau ada yang lambat atau kurang inisiatif, kita tegur secara langsung agar bisa diperbaiki ke depannya."</i>
2	Fanasokhi Hulu, S.Pd (Sekretaris Camat Boronadu Kabupaten Nias Selatan)	<i>"Evaluasi kinerja untuk menilai kemandirian pegawai menurut saya sudah berjalan, tapi tentu masih ada yang perlu diperbaiki. Kita menilai dari bagaimana pegawai menyelesaikan tugas tanpa banyak instruksi. Kebanyakan sudah mandiri, tapi ada juga yang kadang masih menunggu arahan. Kita selalu kasih kesempatan untuk mereka belajar, dan setiap akhir periode, kita lihat hasil kerjanya. Kalau ada yang belum sesuai, kita beri masukan supaya ke depannya mereka 12ias lebih baik lagi."</i>
3	Otani Halawa (Kasi Tapem Kantor Camat Beronadu)	<i>"Saya rasa evaluasi kinerja di sini sudah ada, tapi mungkin belum sepenuhnya menilai kemandirian pegawai secara menyeluruh. Memang benar banyak pegawai yang sudah mandiri, tapi ada juga yang kadang harus diingatkan terus. Saya rasa, perlu ada evaluasi yang lebih rutin dan jelas, jadi kita 12ocu tahu siapa yang benar-benar mandiri dan siapa yang masih perlu didorong. Kadang, kita terlalu 12ocus ke hasil akhirnya, padahal proses kerja juga penting untuk menilai kemandirian mereka."</i>
1	Pengalaman Hia, S.E (Camat Boronadu Kabupaten Nias Selatan)	Apakah pegawai diharapkan untuk mengambil inisiatif dalam pekerjaan mereka? Bagaimana hal ini dipantau dan dievaluasi? <i>"Ya, saya sangat mengharapkan pegawai di kantor kecamatan ini untuk mengambil inisiatif dalam pekerjaan mereka. Saya selalu menyampaikan dalam setiap rapat bahwa kreativitas dan inisiatif sangat diperlukan agar pelayanan kepada masyarakat 12ias lebih baik. Kami memantau inisiatif ini melalui hasil kerja mereka sehari-hari, apakah ada ide-ide baru yang mereka usulkan atau tindakan-tindakan yang mereka ambil tanpa harus selalu menunggu perintah. Selain itu, setiap akhir bulan kami juga melakukan evaluasi kinerja, di mana inisiatif pegawai menjadi salah satu aspek yang kami nilai. Kalau ada pegawai yang menunjukkan inisiatif baik, biasanya saya langsung beri apresiasi, setidaknya dengan pujian terbuka saat rapat, supaya mereka merasa dihargai."</i>

2	Fanasokhi Hulu, S.Pd (Sekretaris Camat Boronadu Kabupaten Nias Selatan)	<i>"Tentu saja, inisiatif dari pegawai itu penting sekali. Saya selalu menyarankan kepada pegawai agar jangan hanya bekerja sesuai rutinitas saja, tapi juga berani memberikan masukan atau mencoba cara baru yang lebih efektif. Kami memantau inisiatif ini dari laporan harian dan progress pekerjaan mereka. Kalau ada pegawai yang sering mengajukan ide atau menunjukkan usaha lebih dalam menyelesaikan tugas, itu pasti jadi catatan positif buat saya. Evaluasinya biasanya lewat diskusi mingguan atau bulanan, dan saya pribadi selalu terbuka kalau ada pegawai yang mau menyampaikan ide-ide baru. Kalau inisiatif mereka bagus, ya tentu kami hargai dan itu juga jadi pertimbangan dalam penilaian kinerja tahunan."</i>
3	Be'eziokhi Baene (Kassubag Umum dan Kepegawaian Kantor Camat Beronadu)	<i>"Sebenarnya itu bagus, tapi menurut saya tidak semua pegawai siap atau mau mengambil inisiatif. Kadang-kadang ada rasa takut salah atau malah merasa pekerjaan mereka sudah cukup berat. Tapi memang, dari pimpinan selalu ditekankan pentingnya inisiatif. Saya sendiri berusaha mendorong staf saya untuk berani mengambil langkah-langkah baru, tapi ya, kadang perlu waktu. Pemantauannya sih memang ada, tapi lebih ke arah informal, misalnya dari hasil pekerjaan yang mereka serahkan atau saat rapat staf. Evaluasinya juga sudah dilakukan, tapi saya rasa masih bisa ditingkatkan. Apresiasi juga kadang belum terlalu terlihat, jadi mungkin ini yang membuat beberapa pegawai ragu untuk mengambil inisiatif."</i>

Lampiran

Dokumentasi







**YAYASAN PERGURUAN TINGGI NIAS
UNIVERSITAS NIAS
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

Alamat : Jalan Karet No. 30 Kelurahan Ilir, Kec. Gunungsitoli, Kota
Gunungsitoli
Homopage : <https://mnj.unias.ac.id> Email : mnj@unias.ac.id

Gunungsitoli, 12 Aug 2024

Hal : Pengajuan Judul Rancangan Penelitian

Kepada Yth. Bapak/Ibu Dosen
Pembimbing Akademik

Dengan Hormat,

1. Saya yang bertanda tangan di bawah ini :
2. Nama : samahati hulu
Nim : 2320237
Jumla SKS yang telah diselesaikan : 135

Dengan ini mengajukan Judul Rancangan Penelitian dan memohon kepada Bapak/Ibu kiranya dapat berkenan menyetujui salah satu judul yang saya ajukan di bawah ini :

No	Rancangan Judul Penelitian	Persetujuan	
		Tanggal	Paraf
1	Analisis Implementasi Evaluasi Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Boronadu	12 Aug 2024 23:30:05 WIB	

3. Demikian permohonan ini saya ajukan dengan harapan semoga Bapak/Ibu dapat Mempertimbangkannya.

Hormat Saya
Pemohon

Samahati hulu
Nim. 2320237



**YAYASAN PERGURUAN TINGGI NIAS
UNIVERSITAS NIAS
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

Alamat : Jalan Karet No. 30 Kelurahan Ilir, Kec. Gunungsitoli, Kota
Gunungsitoli

Homepage : <https://mnj.unias.ac.id> Email : mnj@unias.ac.id

OUTLINE TOPIK PENELITIAN SKRIPSI

Nama : samahati hulu

Nim : 2320237

Program : S1 manajemen

Fakultas : Ekonomi

Tema	Evaluasi kinerja
Judul	Analisis Implementasi Evaluasi Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Boronadu
Lokus	Kantor camat boronadu gomo
Alamat	Sifalago Gomo, Kec. Boronadu, Kabupaten Nias Selatan, Suamtera Utara
Latar Belakang	Mengelola sumber daya manusia merupakan salah satu elemen penting dalam setiap kegiatan organisasi perusahaan ataupun instansi. Pentingnya peran sumber daya manusia dalam mencapai tujuan bersamaharus diimbangi dengan kemampuan yang dimiliki oleh sumber daya manusianya dan harus benar-benar teruji sehingga mampu mengerjakan semua pekerjaan yang dibebankan kepadanya secara benar dan menghasilkan hasil yang sempurna, baik kuantitas maupun kualitas. Pada hakikatnya, manajemen sumber daya manusia merupakan gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial dan sangat dominan pada setiap organisasi. Dalam ruang lingkup manajemen sumber daya manusia terdapat berbagai aktivitas sumber daya manusia (SDM) yang merupakan tindakan yang diambil untuk memberikan dan mempertahankan kinerja yang memadai, Salah satu aktivitas sumber daya manusia yaitu penilaian kinerja. Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Hasil atau prestasi kerja karyawan yang baik akan berdampak pada pencapaian tujuan organisasi. Kinerja karyawan erat kaitannya dengan penilaian kinerja (Indria Hangga Rani, 2019:22) Kinerja menggambarkan sejauh mana aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas dan berusaha dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Tingkat kinerja pegawai sangat tergantung pada dua faktor,

	yaitu kemampuan pegawai dan motivasi kerja. Kemampuan pegawai seperti tingkat pendidikan, pengetahuan, dan pengalaman. Manajemen kinerja dapat memberikan keuntungan kepada berbagai pihak, baik pimpinan, pegawai, maupun organisasi. Manajemen kinerja memerlukan kegiatan penilaian kinerja secara objektif dan berkala karena dapat memberikan informasi mengenai produktivitas pegawai. Penilaian kinerja adalah proses evaluasi terhadap karyawan dalam melakukan pekerjaan yang dikomparasikan dengan standar yang dilanjutkan dengan memberi informasi tersebut pada karyawan. Penilaian kinerja sering disebut juga dengan pemberian peringkat pada karyawan melalui peninjauan, evaluasi, dan penilaian hasil kerja. Penilaian kinerja karyawan ini juga mampu bermanfaat bagi organisasi/perusahaan dalam menentukan keputusan di masa mendatang. Penilaian kinerja karyawan yang bagus tidak hanya dilihat dari hasil yang dikerjakannya, namun juga dilihat dari proses karyawan tersebut dalam menyelesaikan pekerjaannya (Setiobudi, 2019:12) Berdasarkan observasi awal yang dilakukan di Kantor Camat Boronadu, kurangnya pengarahan dari atasan menyebabkan tugas pegawai menjadikan kurang efektif, salah satu penyebab hasil kinerja rendah untuk melaksanakan tugas masing-masing pegawai serta pemahaman mengenai tugas pokok dan fungsi pegawai merupakan faktor utama pada hasil kerja pegawai. Dalam mencapai kinerja pegawai yang bagus, harus ada komunikasi yang baik antara atasan dengan pegawainya, sehingga dapat meningkatkan kualitas perusahaannya. Tetapi terkadang, penilaian kinerja pegawai yang dilakukan menimbulkan konflik antara atasan dan pegawainya karena pada dasarnya pegawai memiliki sifat yang erbeda-beda. Sikap atasan yang sangat kritis dan konfrontatif malah akan membuat konflik antara keduanya dan dapat menjatuhkan mental pegawainya. Sebaiknya atasan memberikan kritik yang membangun dalam penilaian kinerja pegawai agar lebih baik lagi ke depannya. Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul, "Analisis Pelaksanaan Penilaian Kinerja Pegawai pada pegawai Di Kantor Camat Boronadu"
Perumusan masalah	Masalah penelitian yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah: Bagaimana analisis pelaksanaan penilaian kinerja pegawai pada pegawai Di Kantor Camat Boronadu ?
Tujuan Penelitian	Berdasarkan pada latar belakang dan rumusan masalah, maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pelaksanaan penilaian kinerja pegawai pada pegawai Di Kantor Camat Boronadu ?
Metode Penelitian	Penelitian ini merupakan jenis penelitian lapangan yaitu penelitian yang dilakukan dengan melihat langsung ke lapangan (Sugiyono, 2019:47) Pada penelitian ini menjelaskan Analisis Pelaksanaan Penilaian Kerja pegawai Di Kantor Camat Boronadu. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang dilakukan untuk menggambarkan dan menginterpretasi objek sesuai dengan apa adanya. Dalam penelitian ini yaitu Analisis Pelaksanaan Penilaian Kerja pegawai Di Kantor Camat Boronadu.

	Metode pengumpulan data yang peneliti gunakan meliputi: 1. Observasi Observasi merupakan pengamatan langsung pada obyek penelitian. Tujuan menggunakan metode ini untuk mencatat hal-hal, perilaku, perkembangan, dan sebagainya tentang penerapan penilaian kinerja di kantor camat Boronadu 2. Wawancara Wawancara mendalam sangat optimal untuk mengumpulkan data tentang sejarah perusahaan atau organisasi, pengalaman dan praktek terbaik perusahaan terutama ketika topik-topik sensitif sedang dieksplorasi. Hasil wawancara sebagai sumber data primer yang digunakan untuk menjawab permasalahan dalam penelitian ini. Pertanyaan diajukan kepada kepala Kantor Camat Boronadu 3. Studi Pustaka Merupakan salah satu metode pengumpulan data dari arsip, dokumen, peraturan perundangan, buku, jurnal dan sumber referensi lainnya yang mendukung penelitian ini. Penelitian ini merupakan jenis penelitian lapangan yaitu penelitian yang dilakukan dengan melihat langsung ke lapangan (Sugiyono, 2019:47) Pada penelitian ini menjelaskan Analisis Pelaksanaan Penilaian Kerja pegawai Di Kantor Camat Boronadu. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang dilakukan untuk menggambarkan dan menginterpretasi objek sesuai dengan apa adanya. Dalam penelitian ini yaitu Analisis Pelaksanaan Penilaian Kerja pegawai Di Kantor Camat Boronadu.
Daftar Pustaka	Sugiyono. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. Bandung: Alfabeta. 2019. Setiobudi, Eko. "Analisis Penilaian Kinerja Karyawan Studi Pada PT. Tridarma Kencana". (Jurnal Of Applid Businnes And Economic, Vol. 3, Maret 2017). Rani, Hangga Indria dan Mega Maya Sari. "Pengaruh Penilaian Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi". (Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis, Vol. 3, 2019).

Gunungsitoli, 12 Aug 2024

Disetujui Oleh
Dosen Pembimbing



Delipiter Lase, S.E., M.Pd
NIDN. 2318117501

Disahkan Oleh
Ketua Program Studi Manajemen



Yupiter Mendrofa, S.E., M.M.
NIDN. 0112078103

NIM

0303037

NAKHA MATIASRIWA

KANTALATIRU

PROSEM

Manajemen

JURUSAN

Analisis Implementasi Evaluasi Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Boronadu

Disusun dan disunting

Dahsyat Lora, SE, MPd

Konvensional

MSM

Tertulis

Evaluasi Kinerja

Riwayat Bimbingan Proposal

No	TOPIK	MATERI	CATATAN DOSEN
1	PROPOSAL SKRIPSI 04 Jul 2024 15:03:27	ANALISIS PELAKSANAAN PENILAIAN KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT BORONADU Download File Skripsi	1. Atur jadwal untuk pertemuan membahas Proposal 2. Perbaiki latar belakang dan fokus penelitian, lihat file terlampir File skripsi 31 Jul 2024 23:54:25

NO	TOPIK	MATERI	CATATAN DOSEN
2	perbaiki latar belakang 07 Aug 2024 09:09:34	fokus penelitian Download File Skripsi	Perbaiki Rumusan Masalah menjadi: 1. Bagaimana proses penilaian kinerja pegawai dilaksanakan di Kantor Kecamatan Boronadu? 2. Sejauh mana efektivitas penilaian kinerja dalam mengukur kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Boronadu? 3. Apa saja kendala dan tantangan yang dihadapi dalam pelaksanaan penilaian kinerja di Kantor Kecamatan Boronadu? 4. Bagaimana hasil penilaian kinerja digunakan dalam pengambilan keputusan terkait promosi, penggajian, dan pengembangan karier pegawai di Kantor Kecamatan Boronadu? 5. Bagaimana pengaruh penilaian kinerja terhadap motivasi dan kepuasan kerja pegawai di Kantor Kecamatan Boronadu?
			Perbaiki Tujuan Penelitian, sesuaikan dengan rumusan masalah
			Kemudian, siapkan BAB II dan III
			09 Aug 2024 01:34:59
3	perbaiki rumus masalah sekalius bab2 bab3 10 Aug 2024 09:39:59	bab2 dan bab3 Download File Skripsi	Perbaiki BAB II, ikuti sistematika penyusunan BAB II sebagaimana tercantum pada file terlampir.
			File Skripsi
			12 Aug 2024 23:44:48

No	TOPIK	MATERI	CATATAN DOSEN
4	BAB II 15 Aug 2024 17:51:36	Perbaikan sistematika penyusunan bab2	Sesuaikan BAB III dengan file terlampir 17 Aug 2024 23:26:50
		Download File Skripsi	
5	BAB III 17 Aug 2024 05:09:55	BAB III	Sesuaikan BAB III dengan file terlampir File Skripsi 17 Aug 2024 23:27:25
		Download File Skripsi	
6	PROPOSAL 22 Aug 2024 21:09:48	PERBAIKAN/PENYESUAIAN BAB III	Perbaiki BAB III Penelitian Kualitatif tidak memerlukan Variabel, perbaiki sesuaikan ulang sebagaimana contoh telah diberikan kepada peneliti Obyek Penelitian perbaiki menjadi: Perbaiki, menjadi: Mengingat subjek penelitian adalah pegawai yang bekerja di Kantor Camat Boronadu, maka yang menjadi objek penelitian adalah implementasi evaluasi kinerja . Objek penelitian ini mencakup aspek-aspek seperti kebijakan, prosedur, alat ukur, dan metode yang digunakan dalam evaluasi kinerja pegawai, serta bagaimana evaluasi tersebut diimplementasikan dan dampaknya terhadap peningkatan kinerja pegawai. Teknik Pengumpulan Data Yang digunakan dalam penelitian ini, apa? Ketiga-tiganya atau salah satu, jelaskan Perbaiki pedoman Wawancara Daftar pertanyaan wawancara agar diperbaiki, sesuaikan dengan tujuan penelitian. Bangunlah pertanyaan wawancara sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian.
		Download File Skripsi	

Contoh: Tujuan penelitian ke-1 adalah untuk mengetahui bagaimana proses penilaian kinerja pegawai yang dilaksanakan di Kantor Kecamatan Boronadu.

Untuk memperoleh jawaban responden tentang bagaimana proses penilaian pegawai dilakukan, buatlah beberapa pertanyaan wawancara, misalnya:

1. Bagaimana Saudara menggambarkan proses penilaian kinerja pegawai yang saat ini diterapkan di Kantor Kecamatan Boronadu?
2. Apakah ada standar atau kriteria tertentu yang digunakan dalam penilaian kinerja pegawai? Jika ada, apa saja kriteria tersebut?
3. Bagaimana tahap-tahap pelaksanaan penilaian kinerja dari awal hingga akhir?
4. Seberapa sering penilaian kinerja dilakukan, dan apakah ada perbedaan antara penilaian rutin dengan penilaian khusus?
5. Apakah pegawai diberikan kesempatan untuk memberikan umpan balik atau tanggapan terhadap hasil penilaian mereka? Jika ya, bagaimana proses tersebut berlangsung?
6. Bagaimana hasil penilaian kinerja pegawai disosialisasikan kepada yang bersangkutan, dan apakah ada tindak lanjut setelah hasil tersebut diberikan?
7. Apakah ada pelatihan atau bimbingan yang diberikan kepada pegawai setelah penilaian kinerja untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja mereka?

Lanjutkan ke tujuan penelitian ke-2

N
O TOPIK

MATERI

CATATAN DOSEN

23 Aug 2024 23:31:53

7 PROPOSAL
24 Aug 2024 22:37:27

PERBAIKAN BAB III

[Download File Skripsi](#)

Kirim ke saya softcopy
Pertanyaan Wawancara dan
Siapkan surat Persetujuan
Pembimbing

25 Aug 2024 23:49:45

8 BAB IV, V
17 Feb 2025 22:09:30

**Analisis Implementasi Evaluasi
Kinerja Pegawai di Kantor
Kecamatan Boronadu**

[Download File Skripsi](#)

Siapkan artikel untuk disubmit ke
jurnal

28 Feb 2025 11:15:10

LEMBAR PERSETUJUAN RANCANGAN PENELITIAN

Rancangan Penelitian Yang Di Ajukan Oleh:

Nama : Samahati Hulu
NIM : 2320237
Program : Sarjana
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Judul : Analisis Implementasi Evaluasi Kinerja Pegawai
Di Kantor Camat Boronadu

Telah diperiksa dan disetujui untuk diseminarkan.

Gunungsitoli, 26 Agustus 2024

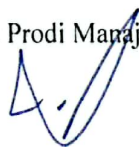
Dosen Pembimbing



Delipiter Lase, S.E., M.Pd

NIDN. 2318117501

Ketua Prodi Manajemen



Yupiter Mendofa, S.E., M.M.

NIDN. 0112078103



YAYASAN PERGURUAN TINGGI NIAS
UNIVERSITAS NIAS
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

Alamat : Jl. Karet No. 30 Kel. Ilir Kecamatan Gunungsitoli Kota Gunungsitoli

BERITA ACARA SEMINAR RANCANGAN PENELITIAN

Pada hari ini Sabtu tanggal Tiga Puluh Satu Agustus bulan Agustus tahun dua ribu dua puluh empat telah diselenggarakan Seminar Rancangan Penelitian bagi mahasiswa Universitas Nias :

Nama : SAMAHATI HULU
NIM : 2320237
Program : Sarjana
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Judul Skripsi : Analisis Implementasi Evaluasi Kinerja Pegawai di Kantor Camat Boronadu

Waktu Pelaksanaan : 09.00 wib-selesai

Susunan Dewan Pembimbing Dan Penelaah:

1. Delipiter Lase, S.E., M.Pd
(Pembimbing)
2. Fatolosa Hulu, S.E., M.M
(Penelaah)

Tanda Tangan

- 1.
- 2.

Rekapitulasi Nilai

Dewan Pembimbing Dan Penelaah	Total Nilai
1. Delipiter Lase, S.E., M.Pd (Pembimbing)	81
2. Fatolosa Hulu, S.E., M.M (Penelaah)	75
Total Nilai	156

Rata-rata nilai adalah: 78

Gunungsitoli, 31 Agustus 2024
Ketua Program Studi Manajemen,

Yupiter Mendrofa, S.E., M.M
NIDN. 0112078103



**YAYASAN PERGURUAN TINGGI NIAS
UNIVERSITAS NIAS
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

Alamat Jl Karet No 30 Kel Ilir Kecamatan Gunungsitoli Kota Gunungsitoli

BERITA KETERANGAN SEMINAR RANCANGAN PENELITIAN

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Nias
menerangkan bahwa :

Nama	: SAMAHATI HULU
NIM	: 2320237
Jenjang Pendidikan	: Sarjana
Program Studi	: Manajemen
Fakultas	: Ekonomi
Judul Skripsi	: Analisis Implementasi Evaluasi Kinerja Pegawai di Kantor Camat Boronadu

Telah menyelenggarakan seminar rancangan penelitian pada :

hari / tanggal	: Sabtu, 31 Agustus 2024
Pukul	: 09.00 Wib s/d Selesai
tempat	: Ruang Lab

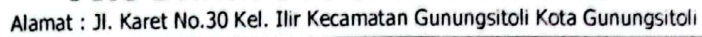
Dengan hasil penilaian :

- | | |
|-------------------------------------|--|
| ☐ | Rancangan penelitian telah cukup baik dan lengkap sehingga telah dapat dipergunakan sebagai dasar untuk melaksanakan pengumpulan data.
(90-100) |
| ☒ | Rancangan penelitian telah cukup baik, namun masih perlu disempurnakan dan dilengkapi dengan instrumen sebelum dipergunakan sebagai dasar untuk melaksanakan pengumpulan data.
(70-89) |
| ☐ | Rancangan rancangan penelitian masih perlu dikembangkan, namun masalah penelitian masih dianggap cukup baik untuk dijadikan topik permasalahan skripsi. Dianjurkan seminar perbaikan.
(55-69) |
| ☐ | Rancangan penelitian tidak memenuhi syarat untuk dikembangkan sebagai bahan skripsi. Mahasiswa perlu memikirkan untuk memilih topik lain dan wajib mengikuti seminar rancangan skripsi.
(0-5) |

Gunungsitoli, 31 Agustus 2024
Ketua Program Studi Manajemen,

Yupiter Mendrofa, S.E., M.M
NIDN. 0112078103

Catatan:
Berikan tanda centang (✓)
Pada salah satu kotak.





YAYASAN PERGURUAN TINGGI NIAS
UNIVERSITAS NIAS
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

Alamat : Jl. Karet No. 30 Kel. Ilir Kecamatan Gunungsitoli Kota Gunungsitoli

PERBAIKAN PROPOSAL PENELITIAN SKRIPSI

1. Mahasiswa

Nama : SAMAHATI HULU

NIM : 2320237

Judul Penelitian : Analisis Implementasi Evaluasi Kinerja Pegawai di Kantor Camat Boronadu

2. Materi Perbaikan

NO	HALAMAN	URAIAN PERBAIKAN
1.	lokasi pusat	→ & samakan & organisasi lebih besar mis - dinas kependudukan risel.
2.	lat. belok	→ Fokus dg Man. kinerja dan evaluasi kinerja. → permasalahan yg ada jrgs harus terkait dg kinerja.
3.	Fokus, rumus dan tjiu penelitian	→ no. 5 ya & pertanya lagi, karena ini penelitian kuantitatif.
4.	Tjiu masalah	→ perbanyak lagi terkait pjenan kinerja. dan fokus dg variabel judik. → rumus masalah & rumus lain lagi

Gunungsitoli, 31 Agustus 2024

Dosen Penelaah,

Fatolosa Hulu, S.E., M.M
NIDN. 0121107301

LEMBAR PERSETUJUAN MELAKSANAKAN PENELITIAN

Rancangan penelitian yang diajukan oleh :

Nama : samahati hulu
NIM : 2320237
Program : Sarjana (S-1)
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Judul Rancangan : Analisis Implementasi Evaluasi Kinerja Pegawai Dikantor Camat Boronadu

Telah di seminarkan dan disetujui untuk diteliti.

Gunungsitoli, September 2024

Dosen Penelaah



Fatosah Hulu, S.E., M.M
NIDN: 0121107301

Dosen Pembimbing



Delipiter Lase, SE., M.pd
NIDN: 2318117501

Ketua Prodi Studi Manajemen



Yupiter Mendrofa, S.E., M.M
NIDN: 0112078103



YAYASAN PERGURUAN TINGGI NIAS
UNIVERSITAS NIAS
FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Karet No. 30 Kelurahan Ilir, Kec. Gunungsitoli, Kota Gunungsitoli
Homepage: <https://fe.unias.ac.id> email: fe@unias.ac.id

25 September 2024

Nomor : 1381/UN11/PN.01.02/2024

Lampiran : 1 (set)

Perihal : Permohonan Izin Pelaksanaan Penelitian

Kepada Yth,
Bapak Camat Boronadu
di

Tempat

1. Dengan hormat, dalam rangka melengkapi data penelitian yang dilaksanakan oleh :

Nama : **SAMAHATI HULU**

NIM : 2320233

Fakultas : Ekonomi

Program Studi : Manajemen

Jenjang Pendidikan : Sarjana (S1)

Judul Skripsi : Analisis Implementasi Evaluasi Kinerja di Kantor Camat Boronadu

Lokasi Penelitian : Kantor Camat Boronadu

Jadwal Penelitian : 25 September 2024 sampai selesai

Maka kami mohon kepada Bapak/Ibu kiranya dapat memberi izin kepada mahasiswa yang namanya tersebut di atas untuk melaksanakan Penelitian di lokasi penelitian (Rancangan Skripsi Terlampir).

2. Demikian disampaikan, atas bantuan dan kerjasama diucapkan terima kasih.



Maria Magdalena Bate'e, S.E., M.M
NIDN. 0111038208

Tembusan :

- Yth.
1. Rektor Universitas Nias (sebagai laporan)
 2. Warek Lingkup Universitas Nias
 3. Kepala LPPM Universitas Nias
 4. Ketua Program Studi Manajemen
 5. Peneliti yang bersangkutan (**SAMAHATI HULU**)
 6. Arsip.



PEMERINTAH KABUPATEN NIAS SELATAN
KECAMATAN BORONADU

Alamat : Jl. Boronadu No. -, Desa Sifalago Gomo

Boronadu, 11 Oktober 2024

Nomor : 130/29/27/2024
Sifat : Penting
Lampiran : -
Perihal : **Balasan Surat Izin Penelitian**

Yth.,
Sdr. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Nias
di
Gunungsitoli

Menindaklanjuti Surat dari Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Nias Nomor 1381/UN11/PN.01 02/2024 tanggal 25 September 2024 tentang Permohonan Izin Pelaksanaan Penelitian, maka dengan ini **kami memberikan izin** untuk melakukan penelitian di wilayah unit kerja Kantor Camat Boronadu kepada:

Nama : **SAMAHATI HULU**
NIM : 2320233
Jenjang Pendidikan : Sarjana (S1)
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Judul Skripsi : **Analisis Implementasi Evaluasi Kinerja di Kntor Camat Boronadu**

Demikkian disampaikan untuk dipergunakan seperlunya.



Pengetahuan HIA, S.E
Penata Tk.I
NIP. 19740313 200701 1 005



PEMERINTAH KABUPATEN NIAS SELATAN
KECAMATAN BORONADU
Alamat Jl boronadu no.desa sifalago gomo

Surat Keterangan Selesai Penelitian

Nomor : 140/ 179 /21-BRD/2025

Yang bertandatangan tangan di bawa ini camat kantor boronadu kabupaten nias selatan,

Menerangka bahwa

Nama : Pengalaman Hia,SE
Nip : 19740313 200701 1 005
Jabatan : Camat

Dengan Ini Meberikan Ijin Kepada :

Nama : Samahati Hulu
Npm : 2320237
Jurusan : Manajemen
Judul : Analisis Implementasi Evaluasi Kinerja Dikantor Camat
Boeronadu

Dengan Ini Menyatakan Mahasiswa Tersebut Telah Selesai Melakukan Penelitian Di Kantor Kecamatan Boronadu Sejak 25 September 2024

Demikian Surat Keterangan Ini Di Buat Untuk Di Ketahui Dan Di Pergunakan Sebagai Mana Mestinya

Camat Boronadu

PENGALAMAN HIA, S.E.
Penasia Tk 1
NIP. 19740313 200701 1 005

Status pembimbingan berhasil diubah

NIM :

2320237

NAMA MAHASISWA :

SAMAHATI HULU

PRODI :

Manajemen

JUDUL :

Analisis Implementasi Evaluasi Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Boronadu

LOKUS :

Kantor Camat Boronadu

Dosen Pembimbing :

Delipiter Lase, SE.,M.Pd

Konsentrasi :

MSDM

Tema :

Evaluasi Kinerja

Ubah Judul

Riwayat Bimbingan Skripsi

N O	TOPIK	MATERI	CATATAN DOSEN
1	BAB IV, V 17 Feb 2025 22:09:30	Analisis Implementasi Evaluasi Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Boronadu File Skripsi	Siapkan artikel untuk disubmit ke jurnal 28 Feb 2025 11:15:10

Selesai

Proses pembimbingan skripsi ini telah selesai



**YAYASAN PERGURUAN TINGGI NIAS
UNIVERSITAS NIAS
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

Alamat : Jalan Karet No. 30 Kelurahan Ilir, Kec. Gunungsitoli, Kota Gunungsitoli
Homepage: <https://maji.unias.ac.id> email: maji@unias.ac.id

PENGESAHAN PEMBIMBING

Skripsi Dengan Judul Analisis Implementasi Evaluasi Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Boronadu Yang Disusun Oleh Samahati Hulu Npm 2320237 Program Studi Manajemen, Telah Dikoreksi Dan Direvisi Oleh Pembimbing, Sehingga Dapat Dilanjutkan Untuk Sidang Ujian Skripsi.

Gunungsitoli 22 Februari 2025

Dosen Pembimbing,

Delipiter Lase, SE., M.Pd
NIDN 2318117501



**YAYASAN PERGURUAN TINGGI NIAS
UNIVERSITAS NIAS
FAKULTAS EKONOMI**

Alamat : Jalan Karet No. 30 Kelurahan Ilir, Kec. Gunungsitoli, Kota Gunungsitoli
Homepage: <https://fe.uninas.ac.id> email: fe@uninas.ac.id

SURAT KETERANGAN

Nomor : 152/UN11/TU.01.20/2025

Yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Serniati Zebua, S.E., M.Si
NIDN : 0103098702
Pangkat/Golongan : Penata / IIIc
Jabatan : Wakil Dekan Bidang Akademik

dengan ini menerangkan bahwa,

Nama : **Samahati Hulu**
NIM : 2320237
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen

adalah benar telah melakukan pengecekan plagiarisme melalui aplikasi *Turnitin*, dan mendapat tingkat *Similarity* **26%** sehingga dinyatakan layak untuk melanjutkan pada tahap selanjutnya sesuai dengan tahapan pada penyelesaian skripsi/tugas akhir.

Gunungsitoli, 21 Pebruari 2025
a.n. Dekan Fakultas Ekonomi,
Wakil Dekan Bidang Akademik


Serniati Zebua, S.E., M.Si
NIDN. 0103098702

Tembusan :

1. Ka. LPPM Universitas Nias
2. Ketua Program Studi Manajemen
3. Arsip



**YAYASAN PERGURUAN TINGGI NIAS
UNIVERSITAS NIAS
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

Alamat : Jalan Karet No. 30 Kelurahan Iir, Kec. Gunungsitoli, Kota Gunungsitoli
Homepage: <https://intj.unias.ac.id> email: info@unias.ac.id

SURAT KETERANGAN LULUS MATA KULIAH

No: 109/WA.U.01/PP.09.01/2025

Yang bertanda tangan di bawah ini, Ketua Program Studi S-1 Manajemen,
Universitas Nias, menerangkan bahwa:

Nama : Samahati Hulu

NIM : 2320237

Judul Skripsi : Analisis Implementasi Evaluasi Kinerja Pegawai Di Kantor
Kecamatan Boronadu

Bahwa yang bersangkutan Lulus semua Mata Kuliah di Program Studi S-1
Manajemen, kecuali Mata Kuliah Penulisan Skripsi. Untuk itu, dimohon untuk
kiranya untuk diterbitkan Transkrip Nilai kepada yang bersangkutan. Atas kerjasama
yang baik diucapkan terimakasih.

Gunungsitoli, 24 Februari 2025

Plt. Ketua Program Studi



Idarni Harefa, S.E., M.E

NIDN. 0128129102



YAYASAN PERGURUAN TINGGI NIAS
UNIVERSITAS NIAS
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

Alamat : Jalan Karet No. 30 Kelurahan Ilir, Kec. Gunungsitoli, Kota Gunungsitoli
Homepage: <https://mnj.unias.ac.id> email: mnj@unias.ac.id

Gunungsitoli, Februari 2025

Hal : **Permohonan Ujian Skripsi**
Lampiran : **Satu Berkas**
Kepada Yth,
Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Nias
c.q. Ketua Program Studi Manajemen
Jalan Karet No.30 Kel. Ilir, Kec. Gunungsitoli
Kota Gunungsitoli

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **Samahati Hulu**
NIM : **2320237**
Program : **Sarjana**
Program Studi : **Manajemen**
Fakultas : **Ekonomi (FE)**

Mengajukan permohonan untuk diperkenankan menempuh ujian Skripsi.
Sebagai bahan pertimbangan, bersama ini saya lampirkan:

1. Surat Permohonan Ujian Skripsi
2. Surat Kesiediaan Menghadiri Ujian Skripsi
3. Bukti Skripsi Telah Melewati Cek *Plagiat* Dari LPPM
4. Menggandakan *Hardcopy* Skripsi Yang Telah di Jilid Sebanyak 3 (Tiga) Rangkap
5. Riwayat Bimbingan SKRIPSI di SIMAT Dari Dosen Pembimbing
6. Menunjukkan KRS/KHS Asli Semester 1 Sampai Terakhir
7. Fotokopi KHS Terakhir
8. Transkrip Nilai Sementara Dari SIMAT
9. Slip Pembayaran Uang Kuliah Terakhir
10. Map Merah 3 Buah

Atas perhatian Bapak/Ibu, saya mengucapkan terima kasih.

Hormat Saya
Pemohon,

Samahati Hulu
NIM :2320237

Tembusan disampaikan kepada
Rektor Universitas Nias
c.q. Wakil Rektor I



**YAYASAN PERGURUAN TINGGI NIAS
UNIVERSITAS NIAS
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

Alamat: Jalan Karet No. 30 Kelurahan Ilir, Kec. Gunungsitoli, Kota Gunungsitoli
Homepage: <https://mnj.unias.ac.id> email: mnj@unias.ac.id

Hal : Kesedian Menghadiri Sidang Skripsi

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Nias
c.q. Ketua Program Studi Manajemen
Jalan Karet No.30 Kel. Ilir, Kec. Gunungsitoli
Kota Gunungsitoli

Nama : Samahati hulu
Nim : 2320237
Program : Sarjana
Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi (FE)

Manyatakan bahwa saya bersedia untuk menghadiri ujian Skripsi sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan.

Atas perhatian Bapak/Ibu, saya mengucapkan terima kasih.

Hormat Saya Pemohon,

Samahati Hulu
NIM :2320237

Tembusan disampaikan kepada
Rektor Universitas Nias
c.q. Wakil Rektor I



24 Februari 2025

Nomor : 123/UN11.02/PP.08.03/2025
Lampiran : 1 Set
Hal : Pelaksanaan Sidang Skripsi
atas nama **SAMAHATI HULU**

Kepada Yth.

1. Fatolosa Hulu, SE.,MM
2. Eliagus Telaumbanua, SE.,MM
3. Delipiter Lase, M.Pd

Penguji I
Penguji II
Pembimbing

di Gunungsitoli

Sehubungan dengan pelaksanaan sidang skripsi mahasiswa:

Nama : **SAMAHATI HULU**
NIM : 2320237
Program : Sarjana
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Judul Skripsi : Analisis Implementasi Evaluasi Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Boronadu

diharapkan kehadiran Bapak pada acara dimaksud yang diselenggarakan:

hari/tanggal : Rabu, 26 Februari 2025
pukul : 17.00 Wib s/d selesai
tempat : Ruang Lab

Naskah skripsi yang diujikan, disampaikan langsung oleh Program Studi.
Atas perhatian Bapak, kami mengucapkan terima kasih.

Plt. Kaprodi Manajemen

Idarni Harefa, S.E., M.E
NIDN. 0128129102

Tembusan disampaikan kepada

1. Rektor Universitas Nias, u.p. Wakil Rektor I
2. Dekan Fakultas Ekonomi
- ③ Mahasiswa yang bersangkutan
4. Arsip

NB. Diharapkan kepada Bapak/Ibu Dosen Pembimbing/Penguji berpakaian rapi, khusus untuk Bapak Dosen diwajibkan memakai kemeja non batik pakai dasi.



**YAYASAN PERGURUAN TINGGI NIAS
UNIVERSITAS NIAS
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

Alamat : Jalan Karet No. 50 Kelurahan Iir, Kec. Gunungsitoli, Kota Gunungsitoli
Homepage : <https://pttj.unias.ac.id/email: niaspttj.unias.ac.id>

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI

Pada hari ini Rabu tanggal Dua puluh Enam Februari tahun dua ribu dua puluh lima telah diselenggarakan Ujian skripsi bagi mahasiswa Universitas Nias :

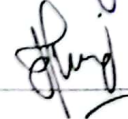
Nama : SAMAHATI HULU
NIM : 2320237
Program : Sarjana
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Judul Skripsi : Analisis Implementasi Evaluasi Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Boronadu

Waktu Pelaksanaan : 17.00 WIB s.d selesai

Susunan Dewan Penguji :

1. Delipiter Lase, M Pd
2. Fatolosa Hulu, SE ,MM
3. Eliagus Telaumbanua, SE ,MM

TandaTangan

1. 
2. 
3. 

Rekapitulasi Nilai

Dewan Penguji	Total Nilai
1. Delipiter Lase, M Pd	77.5
2. Fatolosa Hulu, SE ,MM	75
3. Eliagus Telaumbanua, SE ,MM	77
Total Nilai	229.5

Berdasarkan Perhitungan Rata-Rata Nilai adalah 76.5

Dengan Demikian Yang bersangkutan dinyatakan Lulus/Tidak Lulus dengan Predikat Kelulusan B

Keterangan
Nilai Yulassan

90.00 - 100 = A
85.00 - 89.99 = A-
80.00 - 84.99 = B+
75.00 - 79.99 = B
70.00 - 74.99 = B-
65.00 - 69.99 = C+
60.00 - 64.99 = C
55.00 - 59.99 = C-
50.00 - 54.99 = D
< 40.99 = E

Gunungsitoli, 26 Februari 2025
Plt. Ketua Program Studi,


Idarni Harefa, S.E., M.E.
NIDN. 0128129102



YAYASAN PERGURUAN TINGGI NIAS
UNIVERSITAS NIAS
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

Alamat : Jl. Karet No.30 Kel. Ilir Kecamatan Gunungsitoli Kota Gunungsitoli

PERBAIKAN UJIAN SKRIPSI

1. Mahasiswa

Nama : SAMAHATI HULU

NIM : 2320237

Judul Penelitian : Analisis Implementasi Evaluasi Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan
Boronadu

2. Materi Perbaikan

NO	HALAMAN	URAIAN PERBAIKAN

Gunungsitoli, 26 Februari 2025

Dosen Pembimbing,

Delipiter Lase, M.Pd

NIDN. 2318117501



YAYASAN PERGURUAN TINGGI NIAS
UNIVERSITAS NIAS
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

Alamat : Jl. Karet No.30 Kel. Ilir Kecamatan Gunungsitoli Kota Gunungsitoli

PERBAIKAN UJIAN SKRIPSI

1. Mahasiswa

Nama : SAMAHATI HULU

NIM : 2320237

Judul Penelitian : Analisis Implementasi Evaluasi Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Boronadu

2. Materi Perbaikan

NO	HALAMAN	URAIAN PERBAIKAN
1.	lat. belay	+ pastikan dan tambahkan permasalahan terkait evaluasi kinerja.
2.	bab II	+ fokus saja dg evaluasi kinerja
3.	20	studi kasus, kalau tidak ada kaitnya dihilangkan saja.
4.	bab IV	+ hasil2 penelitian harus jelas : mis : - metode evaluasi yg digunakan - siapa yg menilai → hasil evaluasi kinerja dalam bentuk apa (skp, atau kaitkan) - apa saja keputusan yg telah diambil terkait hasil evaluasi kinerja + sehm dg tpm no.4.

Gunungsitoli, 26 Februari 2025

Dosen Penguji I,

Fatolosa Hulu, SE.,MM

NIDN. 0121107301



YAYASAN PERGURUAN TINGGI NIAS
UNIVERSITAS NIAS
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

Alamat : Jl. Karet No.30 Kel. Ilir Kecamatan Gunungsitoli Kota Gunungsitoli

PERBAIKAN UJIAN SKRIPSI

1. Mahasiswa

Nama : SAMAHATI HULU

NIM : 2320237

Judul Penelitian : Analisis Implementasi Evaluasi Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Boronadu

2. Materi Perbaikan

NO	HALAMAN	URAIAN PERBAIKAN
	7	Kata subjudul Konsep Dasar Kinerja Pegawai maka deskripsikan konsep dasarnya sebelum masuk 2.1.1
	8	Daftar isi tidak sesuai dg isi mana 2.1.2 & 2.1.3. Nomor halaman tidak sesuai.
	39	Sumber gambar ditambahkan
	49	Pindahkan ke BAB III sub judul Sumber Data Primer Informan.
		- Sesuaikan penulisan kutipan sumber referensi pd daftar pustaka.
		- Rumusan masalah - Tujuan Penelitian - Kesimpulan - Saran di selaraskan

Gunungsitoli, 26 Februari 2025

Dosen Penguji II

Eliagus Telaumbanua, SE.,MM
NIDN. 0116088102

BIODATA MAHASISWA

Nama Lengkap : Samahati Hulu
NIM : 2320237
Program Studi : Manajemen
Nomor Kontak (HP) : 082172957358
Email : samahatihulu98@gmail.com
Hari/Tanggal Ujian Skripsi : Rabu, 26 Februari 2025
Nilai Ujian Skripsi : B
Judul Skripsi : Analisis Implementasi Evaluasi Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Bororonadu
Dosen Pembimbing : delipiter lase, S.E.,M.Pd
Dosen Penguji 1 : Fatolosa Hulu, SE.,M.M.
Dosen Penguji 2 : Eliagus Telaumbanua,S.E.,M.M
IPK : -
Nama Jurnal :
Link Jurnal :
Status Jurnal*) : ☐ Internasional ☐ Sinta 3 ☐ Sinta 5
☐ Sinta 1 ☐ Sinta 4 ☐ Sinta 6
☐ Sinta 2



Gunungsitoli, Februari 2025
Mahasiswa,

SAMAHATI HULU
NPM. 2320237