



## Analisis Dimensi Kinerja Organisasi Publik pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Dumai

**Penulis:**

Dila Erlianti<sup>1</sup>, Irma Novita Fajrin<sup>2</sup>

**Afiliasi:**

Prodi Administrasi Negara  
Kampus STIA Lancang Kuning Dumai<sup>1 2</sup>

**Email:**

[dilaerliantierlianti@gmail.com](mailto:dilaerliantierlianti@gmail.com)<sup>1</sup>, [irmanovita746@gmail.com](mailto:irmanovita746@gmail.com)<sup>2</sup>



©2021 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License-(CC-BY-SA) (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>)

 DOI : <https://doi.org/10.33701/jtprm.v1i1.1869>

### \* Penulis Korespondensi

Dila Erlianti  
STIA Lancang Kuning Dumai  
Email: [dilaerliantierlianti@gmail.com](mailto:dilaerliantierlianti@gmail.com)

Diterima: 20 Februari 2021  
Direvisi: 04 Maret 2021  
Publikasi Online: 30 Juni 2021

### Abstract

*In achieving work performance, there are still symptoms of problems, namely, several programs and activities that are not achieved according to the work targets set at the Education and Culture Office of Dumai City and facilities and infrastructure at the Education and Culture Office of Dumai City are not in good condition and cannot function well. The formulation of the research problem is: How the Dimension of Public Organization Performance in the Education and Culture Office of Dumai City is. The study aims to determine the dimensions of performance of public organizations at the Education and Culture Office of Dumai City and to determine the supporting factors and inhibiting factors that affect the performance dimensions of the Education and Culture Office of Dumai City. The result of the research on the Analysis of the Performance Dimensions of Public Organizations at the Education and Culture Office of Dumai City is categorized as fairly good. The supporting factors for the Dimension of Public Organizational Performance in the Education and Culture Office of Dumai City, namely: Responsibility and Accountability. While the inhibiting factors are the lack of productivity and lack of responsiveness of the employees at the Education and Culture Office of Dumai City.*

**Keywords:** *dimensions of organizational performance; productivity; maintenance of work facilities and infrastructure*

### Abstrak

Dalam pencapaian kinerja, masih ditemukan gejala masalah yaitu, masih terdapat beberapa program dan kegiatan yang tidak tercapai sesuai dengan target kerja yang ditetapkan pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Dumai dan Masih terdapat sarana dan prasarana pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Dumai yang dalam kondisi tidak baik dan tidak dapat difungsikan. Rumusan masalah penelitian ini yaitu: Bagaimana Dimensi Kinerja Organisasi Publik Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Dumai. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Dimensi Kinerja Organisasi Publik pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Dumai dan untuk mengetahui faktor pendukung dan faktor penghambat yang mempengaruhi dimensi kinerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Dumai. Hasil penelitian tentang Analisis Dimensi Kinerja Organisasi Publik Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Dumai dikategorikan Cukup Baik. Adapun faktor pendukung Dimensi Kinerja Organisasi. Publik Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Dumai yaitu: Responibilitas dan Akuntabilitas. Sedangkan faktor

penghambat adalah masih kurangnya Produktivitas dan masih kurangnya Responsivitas pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Dumai.

**Kata kunci:** dimensi kinerja organisasi; produktivitas; pemeliharaan sarana dan prasarana kerja

## PENDAHULUAN

Organisasi adalah sebuah wadah untuk sekumpulan orang yang bekerja sama secara rasional serta sistematis yang dipimpin atau terkendali untuk mencapai tujuan tertentu memanfaatkan sumber daya yang ada di dalamnya.

Kinerja merupakan suatu prestasi atau tingkat keberhasilan yang dicapai oleh individu atau suatu organisasi dalam melaksanakan pekerjaan pada suatu periode tertentu. Kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu prestasi yang dicapai dalam melaksanakan pelayanan kepada masyarakat dalam suatu periode. Peningkatan kinerja tidak dapat terwujud apabila tidak ada pengelolaan atau manajemen yang baik, yang dapat mendorong upaya-upaya institusi untuk meningkatkan kinerja. Setiap usaha-usaha manajemen kinerja ditujukan dapat digunakan untuk mendorong kinerja dalam mencapai tingkat tertinggi pada setiap organisasi.

Kinerja organisasi juga ditunjukkan bagaimana proses berlangsungnya kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut. Di dalam proses pelaksanaan aktivitas harus selalu dilakukan monitoring, penilaian, review atau peninjauan ulang terhadap kinerja sumber daya manusia. Melalui monitoring, dilakukan pengukuran dan pengukuran kinerja secara periodik untuk mengetahui pencapaian kemajuan kinerja dilakukan secara prediksi.

Pencapaian kinerja organisasi menjadi sangat penting dengan kata lain memiliki nilai yang sangat strategis. Informasi mengenai kinerja organisasi dan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja organisasi sangat penting untuk diketahui, dan hendaknya dapat dijadikan sebagai suatu kegiatan evaluasi untuk menilai atau melihat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan tugas dan fungsi yang dibebankan kepada aparatur pemerintah. Oleh karena itu implementasi kinerja merupakan analisis inteprestasi keberhasilan dan kegagalan pencapaian kinerja.

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Dumai memiliki tujuan dan sasaran. Untuk mengukur keberhasilan program dan kegiatan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Dumai, ditetapkan sebuah tujuan yang berkaitan dengan tujuan visi dan misi Pemerintah Kota Dumai yaitu “Terwujudnya dunia pendidikan dan kebudayaan yang bermutu”. Pencapaian tujuan dan sasaran yang merupakan kebijakan Pendidikan dan Kebudayaan, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Dumai telah melaksanakan priotitas utama pada program dan kegiatan yang menunjang pendidikan serta pencapaian visi dan misi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Dumai.

Dalam pelaksanaan kegiatan organisasi pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Dumai memiliki rangka kebijakan pencapaian tujuan dan sasaran yang akan dicapai sebagai acuan dalam menilai capaian sasaran kinerja dari organisasi.

Berdasarkan prasarvei diketahui bahwa masih ada kegiatan kerja yang dilihat dari masing-masing bidang pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Dumai belum terealisasi secara optimal. Salah satunya diambil dari 3 kegiatan yang belum memenuhi target yaitu Pengembangan Pendidikan Anak Usia Dini yang memiliki target 140 kegiatan tapi terealisasi 35 kegiatan dan memiliki persentase 25%, selanjutnya Perencanaan dan Penyusunan Program Pendidikan Anak Usia Dini yang memiliki target 85 program tapi terealisasi 0 Program dan memiliki persentase 0%, dan terakhir Tersedianya Guru Mengikuti Pelatihan yang memiliki target 120 orang tapi hanya mampu terealisasi 30 orang dan memiliki persentase 25%.

Ketersediaan sarana dan prasarana kerja yang memadai merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi semangat atau dorongan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Sarana kerja merupakan bagian penting yang berfungsi sebagai proses penyelenggaraan pemerintahan

daerah dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Sedangkan prasarana kerja merupakan fasilitas secara tidak langsung yang berfungsi untuk penunjang dalam proses kerja aparatur dalam meningkatkan kinerja sesuai dengan tanggung jawab dan fungsinya.

Dengan didukung hal tersebut, maka secara tidak langsung pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik sehingga pencapaian kerja sesuai dengan perencanaan kerja yang telah ditetapkan. Tanpa adanya sarana dan prasarana tidak mungkin suatu organisasi dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Namun berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti masih menemukan beberapa sarana dalam kondisi tidak baik sehingga dapat menghambat kinerja organisasi pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Dumai .

Keadaan sarana pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Dumai yang mempengaruhi aktifitas kerja organisasi tersebut pada komputer yang berjumlah 86 dengan keadaan tidak baik berjumlah 9 unit, laptop berjumlah 24 dengan keadaan tidak baik berjumlah 4 unit, printer berjumlah 77 dengan keadaan tidak baik berjumlah 7 unit, AC berjumlah 57 dengan keadaan tidak baik berjumlah 7 unit, lemari berjumlah 30 dengan keadaan tidak baik berjumlah 4 unit serta lemari arsip berjumlah 21 dengan keadaan tidak baik berjumlah 3.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dimensi kinerja organisasi publik pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Dumai serta mengetahui faktor pendukung dan faktor penghambat dimensi kinerja organisasi publik pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Dumai.

Dimensi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah ukuran yang meliputi panjang, luas, tinggi, lebar, dan sebagainya.

Kinerja menurut Darmanto (2015: 77) adalah sebuah kata dalam Bahasa Indonesia yaitu dari kata dasar “kerja” yang mengadopsi dari Bahasa asing yaitu prestasi, dapat pula berarti hasil kerja. Kinerja bisa juga dapat dikatakan sebagai sebuah hasil (output) dari suatu proses tertentu yang dilakukan oleh seluruh komponen

organisasi terhadap sumber-sumber tertentu yang menggunakan (input). Selanjutnya, kinerja juga merupakan hasil dari serangkaian proses kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu dalam suatu organisasi.

Kinerja menurut Fahmi (2013:2) adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Kinerja menurut Mahsun (2016:25) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program/ kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam strategic planning suatu organisasi. Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan yang telah ditetapkan. Kriteria keberhasilan ini berupa tujuan-tujuan atau target yang hendak dicapai. Tanpa ada tujuan atau target, kinerja seseorang atau organisasi tidak mungkin dapat diketahui karena tidak ada tolok ukurnya.

Kinerja menurut Sinambela (2017: 137) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh pegawai atau sekelompok pegawai dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Dijelaskan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau lembaga dalam melaksanakan pekerjaannya.

Terkait dari konsep kinerja tersebut, Rummler dan Brache dalam Sudarmanto (2014:7) mengemukakan ada tiga level kinerja, yaitu:

**Kinerja Organisasi;** merupakan pencapaian hasil (outcome) pada level unit analisis organisasi. Kinerja pada level organisasi ini terkait dengan tujuan organisasi, rancangan organisasi, dan manajemen organisasi.

**Kinerja Proses;** merupakan kinerja pada proses tahapan dalam menghasilkan produk atau pelayanan. Kinerja pada level proses ini dipengaruhi oleh tujuan proses, rancangam proses, dan manajemen proses.

**Kinerja Individu/ pekerjaan;** merupakan pencapaian atau efektivitas pada tingkat pegawai atau pekerjaan. Kinerja pada level ini dipengaruhi oleh tujuan pekerjaan, rancangan pekerjaan, dan manajemen pekerjaan serta karakteristik individu

Organisasi merupakan sebagai tempat atau wadah untuk orang berkumpul dan bekerja sama secara rasional dan sistematis, terencana, terpimpin, dan terkendali, dalam memanfaatkan sumber daya baik uang, metode, material, lingkungan, data, sarana dan prasarana dan sebagainya yang digunakan secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi.

Organisasi menurut Achmad Sobirin (2009:5) adalah unit sosial yang sengaja didirikan untuk jangka waktu yang relatif lama, beranggotakan dua orang atau lebih yang bekerja bersama-sama dan terkoordinasi, mempunyai pola kerja tertentu yang terstruktur, dan didirikan untuk mencapai tujuan bersama atau satu set tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Organisasi menurut Darmanto Dkk (2015:77) adalah sekelompok orang (dua atau lebih) yang secara formal dipersatukan dalam suatu kerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Sedangkan Kumorotomo dalam Pasolong (2014:180), menggunakan beberapa indikator kinerja untuk dijadikan pedoman dalam menilai kinerja birokrasi publik, antara lain:

**Efisiensi,** yaitu menyangkut pertimbangan tentang keberhasilan organisasi pelayanan publik mendapatkan laba, memnafaatkan faktor-faktor produksi serta pertimbangan yang berasal dari rasionalitas ekonomis.

**Efektivitas,** yaitu apakah tujuan yang didirikannya organisasi pelayanan publik tersebut tercapai? Hal tersebut erat kaitannya dengan rasionalitas teknis, nilai, misi, tujuan organisasi serta fungsi agen pembangunan.

**Keadilan,** yaitu mempertanyakan distribusi dan alokasi layanan yang diselenggarakan oleh organisasi pelayanan publik. Kriteria ini erat kaitannya dengan konsep ketercukupan atau kepantasan. Kedua mempersoalkan apakah

tingkat efektivitas tertentu, kebutuhan dan nilai-nilai dalam masyarakat dapat terpenuhi. Isu-isu yang menyangkut pemerataan dan pembangunan, layanan kepada kelompok pinggiran dan sebagainya, akan mampu dijawab melalui kriteria ini.

**Daya tanggap,** yaitu berlainan dengan bisnis yang dilaksanakan oleh perusahaan swasta, organisasi pelayanan publik merupakan bagian dari daya tanggap Negara atau pemerintah akan kebutuhan masyarakat yang mendesak.

Kinerja organisasi menurut Nawawi (2017: 211) dewasa ini telah menjadi sorotan publik, hal ini karena telah timbulnya iklim demokratis dan keterbukaan. Disamping itu, selama ini pengukuran keberhasilan maupun kegagalan dari suatu organisasi dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sulit dilakukan secara objektif. Kesulitan ini karena belum pernah disusun sistem pengukuran kinerja yang dapat menginformasikan tingkat suatu keberhasilan suatu organisasi. Dari uraian tersebut bahwa kinerja organisasi adalah fungsi hasil-hasil pekerjaan/kegiatan yang ada dalam perusahaan yang dipengaruhi faktor intern dan ekstern organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan selama periode waktu tertentu.

Kinerja organisasi menurut Sembiring (2012: 31) adalah keseluruhan hasil kerja organisasi yang diperoleh melalui pelaksanaan program dan kegiatan dengan menggunakan sumber-sumber daya dalam waktu tertentu. Kinerja organisasi menurut Rummler dan Brache dalam Sudarmanto (2014: 7) merupakan pencapaian hasil (outcome) pada level atau unit analisis organisasi. Kinerja pada level organisasi ini terkait dengan tujuan organisasi, rancangan organisasi, dan manajemen organisasi.

Menurut Dwiyanto dalam Pasolong (2014:178-179) menjelaskan beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja birokrasi publik, yaitu:

#### **Produktivitas**

Konsep produktivitas tidak hanya mengukur tingkat efisiensi, tetapi juga efektivitas pelayanan. Produktivitas pada umumnya dipahami sebagai rasio anatar input dengan output. Konsep produktivitas dirasa terlalu

sempit dan kemudian General Accounting Office (GAO) mencoba mengembangkan satu ukuran produktivitas yang lebih luas dengan memasukkan seberapa besar pelayanan publik itu memiliki hasil yang diharapkan sebagai salah satu indikator kinerja yang penting.

### **Kualitas layanan**

Isu mengenai kualitas layanan cenderung menjadi semakin penting dalam menjelaskan kinerja organisasi pelayanan publik. Banyak pandangan negatif yang terbentuk mengenai organisasi publik muncul karena ketidakpuasan masyarakat terhadap kualitas layanan yang diterima dari organisasi publik.

### **Responsivitas**

Responsivitas adalah kemampuan organisasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan, dan mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Responsivitas secara langsung menggambarkan kemampuan organisasi publik dalam menjalankan misi dan tujuannya, terutama untuk memenuhi kebutuhan masyarakat

### **Responsibilitas**

Responsibilitas menjelaskan apakah pelaksanaan kegiatan organisasi publik itu dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar atau sesuai dengan kebijakan organisasi, baik yang eksplisit maupun implisit.

### **Akuntabilitas**

Akuntabilitas publik menunjuk pada seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik tunduk pada para pejabat politik yang dipilih oleh rakyat. Asumsinya adalah bahwa para pejabat politik tersebut karena dipilih oleh rakyat, dengan sendirinya akan selalu memprioritaskan kepentingan rakyat.

Menurut Sinambela (2012: 203) yang mengemukakan seberapa tinggi kinerja organisasi publik dapat dilihat dari 4 dimensi, yaitu:

### **Produktivitas**

Hubungan antara input dengan output. Dalam masyarakat terjadi tuntutan-tuntutan untuk mendorong pemerintah untuk mampu

berbuat banyak dengan sumber-sumber yang terbatas. Input diukur seperti tenaga kerja, materi dan modal, sedangkan output berupa hasil kerja unit dan produk-produk pekerjaan dan pemberian pelayanan.

### **Responsivitas**

Responsivitas merupakan pertanggungjawaban dari sisi yang menerima pelayanan. Organisasi publik dilihat dari sikap tanggapnya terhadap sesuatu yang menjadi permasalahan, kebutuhan, keluhan, dan aspirasi masyarakat. Hal ini menunjukkan bahwa responsivitas dapat melihat sejauh mana kebutuhan, masalah, tuntutan, dan aspirasi masyarakat dapat dipuaskan dalam bingkai kebijakan, komprehensivitas dan aksesibilitas administrasi, terbukanya administrasi terhadap keterlibatan masyarakat dalam proses pembuatan keputusan, tersedianya diskursus dan penggantian yang mengarah pada efisiensi ekonomi.

### **Responsibilitas**

Responsibilitas merupakan konsep yang berkenaan dengan standar dan kompetensi teknis yang dimiliki administrator publik untuk menjalankan tugasnya. Organisasi publik dikatakan bertanggungjawab apabila pelakunya memiliki standar profesionalisme atau kompetensi yang tinggi. Untuk dapat melakukan penilaian terhadap sikap, perilaku dan kebijakan, organisasi publik harus memiliki standar tersendiri secara administratif atau teknis sehingga disebut juga sebagai pertanggungjawaban yang bersifat subyektif. Responsibilitas subyektif lebih mengedepankan nilai-nilai etis dan kemanusiaan yang terangkum dalam equity atau keadilan, equality atau kesetaraan, dan fairness atau kewajaran untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat dan tugas administrasi lainnya.

### **Akuntabilitas**

Akuntabilitas secara tidak langsung menyatakan bahwa pegawai pemerintah harus bertanggung jawab terhadap publik. Akuntabilitas melengkapi responsibilitas dalam penekanan yang berbeda antara birokrasi pada undang-undang yang diluluskan oleh DPR dan disahkan oleh Presiden. Akuntabilitas

menyatakan bahwa publik melakukan kontrol yang kuat kepada pegawai.

## **METODE**

Lokasi penelitian penulis pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Dumai yang beralamat di Jl. Tanjung Jati No 2, Buluh Kasap, Dumai Timur, Kota Dumai, Riau.

Populasi menurut Sugiyono (2017:90) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Yang menjadi populasi dalam sampel penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Dumai. Sampel menurut Sugiyono (2017:91) Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Dalam penelitian ini seluruh populasi dapat langsung dijadikan sampel penelitian dengan menggunakan teknik pengambilan sampel metode sensus atau jenuh. Sampling jenuh menurut Sugiyono (2017:103) adalah teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, istilah sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Jenis dan sumber data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu angket dan wawancara. Analisa data dalam penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif dengan pengukuran menggunakan teori Riduwan (2017:28). Pengukuran Rating Scale adalah data mentah yang diperoleh berupa angka kemudian ditafsirkan dalam pengertian kualitatif.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### ***Produktivitas***

Capaian kinerja di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Dumai belum seluruhnya dapat terlaksana sesuai dengan targetnya. Hal ini dikarenakan dikarenakan kurangnya pemahaman serta kemampuan pegawai secara terorganisir dan mengimplementasikan kegiatan-kegiatan yang telah direncanakan pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Dumai. Serta juga adanya

kendala dari segi anggaran kegiatan yang mengalami kekurangan, dimana anggaran yang telah ditetapkan tidak cukup memenuhi kebutuhan target kerja sebelum masa kerja selesai.

### ***Responsivitas***

Masih kurang Responsivitas pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Dumai yang dapat dilihat dari kemampuan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Dumai memiliki wadah untuk menampung aspirasi, saran dan keluhan masyarakat dengan Kemampuan pegawai dalam menanggapi keluhan dari masyarakat sehingga Pegawai memiliki Kemampuan dalam memberikan kejelasan. Masih kurang dukungan motivasi yang diterima dalam menjalankan tugas dan menghargai keberadaan pekerjaan untuk segera diselesaikan secara tepat waktu. Dalam sebuah organisasi (Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Dumai) perlu hubungan kerja sama team yang baik. Dikarenakan, masing – masing pegawai mempunyai tugas dan tanggung jawab yang berbeda. Namun, satu tujuan yang sama. Oleh sebab itu, masing – masing pegawai sudah seharusnya membina komunikasi yang baik dalam melaksanakan pekerjaan.

### ***Responsibilitas***

Responsibilitas dalam Pelaksanaan Dimensi Kinerja Organisasi Publik yang dilihat dari standar yang menjadi pedoman dalam menjalankan program kerja, organisasi memiliki kemampuan untuk mencapai target atas program kerja serta pegawai mempunyai pemahaman terhadap tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya. Adanya hubungan kerja sama antar masing – masing pegawai dalam pelaksanaan perkerjaan dan adanya perilaku kerja yang sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan serta didukung dengan adanya pemberian pelatihan atau training pada masing – masing karyawan sesuai kebutuhan. Program pelatihan training sangat diperlukan oleh pegawai dengan memperoleh pengalaman dan persiapan tantangan kerja dalam menghadapi kondisi penyesuaian inovasi baru dalam membenahi tata kelola manajemen dibidang kerja masing – masing. Hal ini, dimaksudkan untuk menambah

pengetahuan dan keterampilan pegawai dalam menyikapi permasalahan kegiatan yang direalisasikan dilapangan.

### **Akuntabilitas**

Akuntabilitas dalam Pelaksanaan Dimensi Kinerja Organisasi Publik yang dilihat dari organisasi memiliki kemampuan untuk mempertanggung jawabkan implementasi dan perencanaan yang telah dibuat, organisasi memiliki kemampuan untuk memberikan pelayanan yang dibutuhkan masyarakat serta organisasi bisa bekerja sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Adanya pegawai yang memahami akan tugas dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan dapat memahami secara baik dengan tata kelola manajemen yang baik pula akan memungkinkan tidak terlalu diupayakan pemberian pengarahan bagi pegawai dari atasan atau pimpinan agar informasi yang diberikan diterima dengan baik oleh seluruh pegawai. Pada hakikatnya, masing – masing pegawai sudah diberikan tugas dan tanggung jawab sesuai bidangnya. Oleh sebab itu, maka diharapkan pegawai yang bersangkutan dapat menyelesaikan pekerjaan yang di bebankan kepadanya dengan target waktu yang telah ditetapkan. Dan tidaklah berlebihan jika pegawai mampu manage bagaimana nilai yang ditanamkan pada dirinya dengan mendahulukan tanggung jawab yang diberikan.

### **KESIMPULAN**

Dimensi Kinerja Organisasi Publik pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Dumai dapat dilihat dari 4 (empat) indikator yaitu: produktivitas, responsivitas, responbilitas dan akuntabilitas. Berdasarkan hasil penelitian pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Dumai yang dapat dilihat dari 4 indikator dikategorikan Cukup Baik.

Faktor pendukung dimensi kinerja organisasi pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan kota Dumai adalah terdapatnya responbilitas yang baik dan terpenuhinya akuntabilitas kerja pegawai sedangkan faktor penghambat dimensi kinerja organisasi publik pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan kota Dumai adalah masing kurang produktivitas

dalam pencapaian target dan sasaran dan masih kurangnya responsivitas pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan kota Dumai dalam mengelola saran dan prasarana untuk melaksanakan pelayanan.

### **REFERENSI**

- Azwar, S. (2016). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Darmanto, Dkk. (2015). *Bauran Orientasi Strategi dan Kinerja Organisasi Penerapan Variabel Anteseden, Moderasi dan Mediasi dalam Penelitian Ilmiah*. Yogyakarta: Deepublish.
- Fahmi, I. (2013). *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Mahmudi. (2015). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan.
- Mahsun, M. (2016). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Nawawi, U., & Ismail. (2017). *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta: Kencana.
- Pasolong, H. (2014). *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Riduwan. (2017). *Skala Pengukuran Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sembiring, M. (2012). *Budaya & Kinerja Organisasi*. Bandung: Fokusmedia.
- Sinambela, L. P. (2012). *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sinambela, L. P. (2017). *Reformasi Pelayanan Publik Teori, Kebijakan dan Kinerja Sektor Implementasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sobirin, A. (2009). *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan.
- Sudarmanto. (2014). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Suwanto, Priansa, & Juni, D. (2016). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Torang, S. (2014). *Organisasi dan Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Widodo, J. (2007). *Membangun Birokrasi Berbasis Kinerja*. Malang: Bayumedia.



**Peraturan Perundang-undangan:**

- Peraturan Daerah Kota Dumai Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Dumai
- Peraturan Walikota Dumai Nomor 48 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Dumai.