

**PENGARUH KEMAMPUAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI PANTI SOSIAL ASUHAN ANAK TUNAS BANGSA PATI**

**Oleh: Romansyah arindra Adhana**

**Departemen Administrasi Publik**

**Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik**

**Universitas Diponegoro**

**Jalan Profesor Haji Soedarto, Sarjana Hukum Tembalang Semarang Kotak Pos 1269  
Telepon (024) 7465407 Faksimile (024) 7465405 Laman: <http://www.fisip.undip.ac.id> email:  
[fisip@undip.ac.id](mailto:fisip@undip.ac.id)**

***THE INFLUENCE OF SKILL AND WORK DISCIPLINE TOWARD EMPLOYEES  
PERFORMANCE OF SOCIAL HOME CHILDREN CARE TUNAS BANGSA PATI***

***Abstract***

*Social problems is one big thing in Indonesia that must be dealt with quickly and appropriately. Ministry of Social Affairs is the ministry that handles this problem by creating the Technical Implementation Unit to resolve the social problems that exist in the district. Social Homes Children Care Tunas Bangsa Starch is one of UPT is responsible for dealing with social problems such as educating disadvantaged children and the displaced as well as do some other social services in Pati District.*

*The purpose of this study is to identify and analyze the performance, Skill, and work discipline toward employees performance and to determine the effect of the ability and discipline to employee performance PSAA Tunas Bangsa Pati. This study uses a quantitative explanatory research design with respondents from employees PSAA Tunas Bangsa Pati. The process begins by determining the number of samples of all employees PSAA Tunas Bangsa Pati. Using a questionnaire so we get an answer from each variable. With the effects of the ability and discipline toward employees performance PSAA Tunas Bangsa Pati using correlation formula Kendal Tau, Tau, concordance Kendal, and coefficient determinan there are significant determinant of the ability and discipline toward performance of employees. Based on the results of correlation Kendal Tau, a significant difference between the ability and discipline to the performance of employees. The need for improvements to improve employee performance.*

***Keywords: Employee Performance, Skill, Work Discipline***

## **Abstraksi**

Masalah sosial menjadi salah satu hal yang besar di Indonesia yang harus ditangani secara cepat dan tepat. Kementerian Sosial ialah Kementerian yang menangani masalah ini dengan membuat Unit Pelaksana Teknis untuk menyelesaikan masalah sosial yang ada di daerah – daerah. Panti Sosial Asuhan Anak Tunas Bangsa Pati merupakan salah satu UPT yang bertanggung jawab mengatasi masalah sosial seperti mendidik anak yang kurang mampu dan terlantar serta melakukan beberapa layanan sosial lain di karisidenan Pati.. Tujuan penelitian ini yaitu mengidentifikasi dan menganalisis kinerja, kemampuan, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dan untuk mengetahui pengaruh antara kemampuan dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai PSAA Tunas Bangsa Pati. Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif explanatory dengan responden dari pegawai PSAA Tunas Bangsa Pati. Proses diawali dengan menentukan jumlah sampel dari seluruh pegawai PSAA Tunas Bangsa Pati. Menggunakan kuesioner sehingga didapatkan jawaban dari setiap variabel. Hasil penelitian pengaruh kemampuan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PSAA Tunas Bangsa Pati dengan menggunakan rumus Korelasi Kendal Tau, Konkordansi Kendal Tau serta Koefisien Determinan terdapat pengaruh antara kemampuan dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai. Berdasarkan hasil Korelasi Kendal Tau, terdapat pengaruh yang signifikan antara kemampuan dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai. Perlu adanya peningkatan-peningkatan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

***Kata kunci: Kinerja Pegawai, Kemampuan, Disiplin Kerja***

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

PSAA Tunas Bangsa Pati ialah salah satu unit pelaksana teknis dari kementerian sosial yang fokus kepada permasalahan sosial yang menyangkut hak - hak anak tanpa pengasuhan orang tua. PSAA Tunas Bangsa menjadi lembaga yang harus mampu mewartakan anak – anak yang diasuhnya untuk bisa hidup mandiri nantinya setelah keluar dari panti. PSAA Tunas Bangsa sendiri juga merupakan salah satu panti asuhan yang menjadi percontohan di Indonesia dan menjadi *role model* bagi panti asuhan lain yang nantinya dijadikan sebagai acuan mereka. Hal ini tentunya menjadikan pegawai yang ada di dalamnya mempunyai tanggung jawab yang besar dan tidak ringan, sehingga pegawai di PSAA Tunas Bangsa dituntut untuk memiliki kinerja yang baik. Selain mengasuh anak di dalam panti, PSAA Tunas Bangsa Pati mempunyai program lain yang sebenarnya sangat bagus yaitu Pelayanan Jarak Jauh atau biasa disingkat PJJ yang mana anak tersebut dibiayai oleh panti untuk bersekolah namun dia tetap berada di luar panti. Berdasarkan data kepegawaian tahun 2014 jumlah anak yang tertampung ialah 44 anak .Sementara apabila program tersebut terlaksana harus ada pegawai yang melakukan survei ke rumah anak anak yang mau mendaftar, yang tentunya membutuhkan pegawai sangat banyak. Hal ini menimbulkan berbagai masalah bagi pegawai sendiri dan menyebabkan kinerja mereka kurang maksimal. Para pegawai mempunyai beberapa masalah berkaitan dengan kinerja pegawai. Menurut pengamatan dalam melaksanakan penelitian ini, adapun masalah kinerja yang dihadapi ialah prestasi kerja yang kurang baik, hal ini terlihat dari data berikut :

Tabel 1.1  
Penilaian Prestasi pegawai

No	Jenis Penilaian	Penilaian
1	Orientasi Pelayanan	78,61
2	Kerjasama	79,83
3	Komitmen	80,13
4	Disiplin	78,61

Sumber : Kepegawaian PSAA Tunas Bangsa Pati

Berdasarkan data tersebut, penilaian prestasi pegawai rata rata masih belum melewati angka 80. Hal ini menunjukkan kinerja pegawai memang kurang maksimal

Masalah selanjutnya yaitu mengenai kemampuan terlihat dari latar belakang pendidikan pegawai yang masih banyak yang kurang memenuhi persyaratan, padahal pekerjaan sosial membutuhkan sarjana, terutama di bidang sosial di bidang tersebut hal ini dibuktikan dari data berikut :

Tabel 1.2 Pendidikan terakhir pegawai PSAA Tunas Bangsa Pati

No	Pendidikan terakhir	Jumlah	Persentase
1	S1/D4	21	52%
2	D3	3	8%
3	SMA/SMK	13	33%
4	SMP	3	8%
	Jumlah	40	

Sumber : kepegawaian PSAA Tunas Bangsa

Masih banyak pegawai yang latar pendidikannya SMA, dan kurang menguasai masalah khusus di bidang sosial seperti mengasuh anak.

Kesulitan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan lapangan juga menjadi

permasalahan, usia yang sudah mulai tidak pada usia produktif, hal ini terbukti dari data berikut ;

**Tabel 1.3**

Data Umur pegawai di bawah dan di atas 47 tahun

No	Usia pegawai	Jumlah	Persentase
1	Di atas 47 tahun	18	46%
2	Di bawah 47 tahun	22	54%
	Jumlah	40	

Sumber : kepegawaian PSAA Tunas Bangsa

Menurut Robbins umur yang sudah di atas 47 tahun mempengaruhi kemampuan pegawai dalam melakukan pekerjaan yang menguras fisik. Hal ini juga berlaku bagi pegawai PSAA Tunas Bangsa yang hamper separuh dari jumlah pegawai memiliki usia kurang produktif sehingga berpengaruh pada kemampuan mereka dalam bekerja di lapangan.

Masalah terakhir yaitu kedisiplinan pegawai yang kurang baik , hal ini terlihat dari tingkat absen pegawai :

**Tabel 1.4**

Pegawai pulang lebih awal

No	Bulan	Jmlh Absen	Persentase
1	Januari	11	27%
2	Februari	12	29%
3	Maret	11	27%
4	April	13	32%
5	Mei	13	32%
6	Juni	15	36%
7	Juli	19	46%
8	Agustus	17	41%
9	September	18	44%
	Rata – rata		39%

Sumber : Kepegawaian PSAA Tunas Bangsa

Sebesar 39 % pegawai pernah absen setiap bulannya. Hal ini menunjukkan pegawai kurang disiplin dalam bekerja

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka penulis tertarik untuk mengambil judul dalam penelitian: **“PENGARUH KEMAMPUAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PSAA TUNAS BANGSA PATI”**.

### B. RUMUSAN MASALAH

1. Apakah ada pengaruh antara kemampuan terhadap kinerja pegawai PSAA Tunas Bangsa Pati?
2. Apakah ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PSAA Tunas Bangsa Pati?
3. Apakah ada pengaruh antara kemampuan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PSAA Tunas Bangsa Pati?

### C. TUJUAN

1. Untuk menganalisis kinerja pegawai PSAA Tunas Bangsa Pati
2. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan terhadap kinerja pegawai PSAA Tunas Bangsa Pati
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PSAA Tunas Bangsa Pati
4. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PSAA Tunas Bangsa Pati

### D. KERANGKA TEORI

Konsep kinerja pada dasarnya merupakan perubahan atau pergeseran paradigma dari konsep produktivitas. Pada awalnya, orang seringkali menggunakan produktivitas untuk menyatakan kemampuan seseorang atau

organisasi dalam mencapai tujuan atas sasaran tertentu. Menurut Andersen, paradigma produktivitas yang baru adalah paradigma kinerja secara aktual yang menuntut pengukuran secara aktual keseluruhan kinerja organisasi, tidak hanya dimensi fisik, tetapi juga dimensi non fisik (*intangible*).

Terkait kinerja, Rummler dan Brache, 1995 (dalam Sudarmanto 2009: 7-8), mengemukakan ada tiga level kinerja, yaitu :

1. Kinerja organisasi, merupakan pencapaian hasil (*out-come*) pada level atau unit analisis organisasi. Kinerja pada level organisasi ini terkait dengan tujuan organisasi, rancangan organisasi, dan manajemen organisasi,
2. Kinerja proses, merupakan kinerja pada proses tahapan dalam menghasilkan produk atau pelayanan. Kinerja pada level proses dipengaruhi oleh tujuan proses, rancangan proses, dan manajemen proses.
3. Kinerja individu / pekerjaan; merupakan pencapaian atau efektifitas di tingkat pegawai atau pekerjaan. Kinerja pada level ini dipengaruhi oleh tujuan pekerjaan, rancangan pekerjaan, dan manajemen pekerjaan, serta karakteristik individu.

Dari paparan teori kinerja yang dikemukakan oleh Rummler dan Brache sudah jelas bahwasannya kinerja sendiri dibagi menjadi tiga bagian yaitu kinerja organisasi, kinerja proses dan kinerja individu. Meskipun ada pemisahan dalam kinerja akan tetapi pada hakikatnya baik kinerja organisasi, kinerja proses maupun kinerja individu memiliki keterkaitan yang tidak bisa dilepaskan. Dari kesemua tingkatan kinerja tersebut kinerja individu merupakan dasar dari baik atau tidaknya kinerja yang ada pada tingkat di atasnya

yaitu kinerja proses maupun kinerja organisasi. Kinerja individu ini disebut juga sebagai kinerja pegawai.

Menurut Irawan ( 2000:588 ) menyatakan bahwa : “ Kinerja ( performance) adalah hasil kerja yang konkrit, dapat diamati, dan dapat diukur”. Sehingga kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam pelaksanaan tugas yang berdasarkan ukuran dan waktu yang telah ditentukan. Irawan mentukan konsep kinerja pegawai sebagai sesuatu hal atau pekerjaan yang dapat dilihat secara langsung dan juga ada pengukuran khusus dalam melihat kinerja seorang pegawai.

Sedangkan pengertian Kinerja pegawai menurut Bambang Kusriyanto yang dikutip oleh Harbani Pasolong dalam bukunya “Teori Administrasi Publik” adalah “Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi”. (Pasolong, 2007:175). Kemudian Kinerja adalah tingkat terhadapnya para pegawai mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif (Simamora, 2006:34).

Robbins (2008) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Pengertian kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2007:153). Anwar Prabu Mangkunegara (2006:67), mengemukakan pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2006:67), ada beberapa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja, antara lain :

#### 1. Faktor Kemampuan

Secara Psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan reality yaitu pengetahuan dan kemampuan skill. Artinya pimpinan dan karyawan yang memiliki tingkat IQ diatas rata-rata apalagi IQ superior, very superior, gifted dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang maksimal.

#### 2. Faktor motivasi

Motivasi diartikan sebagai suatu sifat pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negative terhadap situasi dalam menunjukkan motivasi kerja rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja. Keith Davis dalam Mangkunegara (2006: 67).

Keith Davis membuat dua faktor besar yang sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Kemampuan dianggap sebagai faktor penting yang sangat mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Faktor seperti pengetahuan yang luas serta faktor bawaan genetik yaitu IQ yang tinggi akan sangat membantu seseorang dalam mencapai kinerja yang maksimal.

Menurut Siagian ada tujuh faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai itu sendiri. Salah satu faktor yang menjadi variabel yang berpengaruh ialah disiplin kerja. Menurut Siagian disiplin kerja

merupakan salah satu faktor kunci yang mampu mempengaruhi dari kinerja seorang pegawai. Disiplin kerja yang baik pastinya akan berpengaruh positif pada kinerja pegawai. Seorang yang datang kerja tepat waktu pastinya akan mempunyai kinerja yang berbeda dengan pegawai yang sering terlambat.

Menurut Gibson (2003:53) Kemampuan ialah sifat bawaan lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang menyelesaikan pekerjaan. Kemudian Kemampuan-kemampuan keseluruhan dari seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor: kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Lebih lanjut menurut Robbin (2003:50) menyatakan “kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk mengerjakan kegiatan mental”. Sedangkan kemampuan fisik (2003:52) adalah “kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan, dan keterampilan serupa”.

Davis dalam Mangkunegara (2011:129): Disiplin dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Veithzal Rivai (2008:825): Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Dari berbagai pendapat ahli di atas bisa diambil kesimpulan bahwasannya disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan oleh pimpinan untuk membuat para pegawai mematuhi aturan yang ada dalam instansi yang bertujuan untuk memaksimalkan kinerja pegawai.

## E. METODE PENELITIAN

Tipe penelitian ialah eksplanatory yaitu untuk mengetahui besar kecilnya hubungan dan pengaruh dari suatu variabel terhadap variabel lainnya yaitu dengan menguji adanya pengaruh kemampuan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Panti Sosial Asuhan Anak Tunas Bangsa Pati. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai di PSAA Tunas Bangsa Pati adalah 40 pegawai dengan sampel 30 pegawai. Penagmbilan sampel menggunakan *simple random sampling*. Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini ialah Korelasi Kendall Tau digunakan untuk mengukur tingkat hubungan antara variabel X dan variabel Y dengan menggunakan taraf signifikansi 5%, koefisien Konkordansi Kendall untuk mengetahui hubungan dan pengaruh X1 dan X2 secara bersamaan dengan Y, Koefisien Determinasi untuk menghitung pengaruh antar variabelnya.

## HASIL PEMBAHASAN

### 1. Kinerja, Kemampuan, Disiplin Kerja

Kinerja pegawai digambarkan sebanyak 16 orang (53,3%) mempunyai kinerja yang rendah, sebanyak 14 orang (46,7%) pegawai mempunyai kinerja yang tinggi.

Kemampuan kerja diketahui sebanyak 18 orang (60%) mempunyai kemampuan kerja yang rendah, sebanyak 12 orang (40%) pegawai mempunyai kemampuan yang tinggi. Disiplin kerja sebanyak 13 orang (43,3%) mempunyai disiplin kerja yang rendah, sebanyak 17 orang (56,3%) pegawai mempunyai disiplin yang tinggi

### 2. Pengaruh kemampuan Terhadap Kinerja Pegawai

Analisis berdasar koefisien korelasi dihasilkan nilai  $\tau = 0,517$ , bahwa hubungan yang dimiliki oleh kemampuan kerja dengan kinerja pegawai adalah positif. artinya apabila kemampuan tinggi maka kinerja akan tinggi, begitu juga sebaliknya apabila kemampuan jelek maka kinerja juga akan jelek.

### 3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Analisis berdasar koefisien korelasi dihasilkan nilai  $\tau = 0,649$ , bahwa hubungan yang dimiliki oleh disiplin kerja dengan kinerja pegawai adalah positif. artinya apabila disiplin kerja tinggi maka kinerja akan tinggi, begitu juga sebaliknya apabila disiplin kerja jelek maka kinerja juga akan jelek

### 4. Pengaruh Kemampuan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil perhitungan diperoleh hasil konkordansi sebesar 0.285 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05 yang berarti bahwa ketiga variabel tersebut terdapat hubungan. Uji signifikansi Koefisien Konkordansi Kendall (W) sebesar 17.130 dan  $\chi^2$  tabelnya adalah 5.991.  $\chi^2$  hitung  $>$   $\chi^2$  tabel signifikansi 5% yaitu  $17.130 > 5.991$ . Hasil analisa data tersebut dapat disimpulkan bahwa antara Kemampuan Pegawai dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai ada pengaruh. Kemudian besarnya hubungan yang ditimbulkan secara bersama-sama antara Kemampuan Pegawai dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai yaitu 28,5 %

## KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kinerja pegawai di Panti Sosial Asuhan Anak Tunas Bangsa Pati dapat dikategorikan rendah terlihat dari jawaban pegawai sebesar 53,3% sebagai presentase jawaban terbesar. Hal tersebut terlihat dari para pegawai kurang mampu dalam melaksanakan tugas tambahan yang diberikan oleh atasan dan kurang mampu memaksimalkan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan. Selain itu sebanyak 46,7% pegawai menyatakan kinerja pegawai tinggi, terlihat dari pegawai mampu menjalin kerjasama dengan rekan tim kerja, dan mampu melaksanakan sesuai arahan atasan.
2. Kemampuan kerja pegawai di Panti Sosial Asuhan Anak Tunas Bangsa Pati dapat dikategorikan rendah, dapat dilihat dari jawaban pegawai menyatakan sebanyak 60%. Hal tersebut terlihat dari para pegawai jarang mendapatkan diklat atau pelatihan, dan kurang cocoknya latar pendidikan dengan pekerjaan. Selain itu jawaban pegawai menyatakan tinggi sebanyak 40%, terlihat dari pegawai mampu membuat inovasi dalam menyelesaikan pekerjaannya.. Hal ini dibuktikan dari uji signifikansi Rank Kendal 5% bahwa ada pengaruh positif antara kemampuan terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 3,55 . artinya  $Z \text{ hitung} > Z \text{ tabel}$  ( $3,55 > 1,96$ ) sehingga hipotesis diterima. Sedangkan Koefisien Determinasi (KD) sebesar 26,7% sisanya sebesar 73,27% dipengaruhi oleh faktor lain seperti kepemimpinan, dan motivasi.
3. Disiplin kerja pegawai di di PSAA Tunas Bangsa Pati dapat dikategorikan tinggi, dapat dilihat dari jawaban pegawai menyatakan

sebanyak pegawai 56,3% . Hal tersebut terlihat dari para pegawai yang mematuhi jam pulang kantor serta mematuhi cara berpakaian yang ada di instansi. Selain itu jawaban pegawai menyatakan rendah sebanyak 46,7%, terlihat dari kurang mematuhi peraturan di instansi. Hal ini dibuktikan dari uji signifikansi Rank Kendall 5% bahwa ada pengaruh positif antara disiplin kerja terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 4,45 artinya  $Z \text{ hitung} > Z \text{ tabel}$  ( $4,45 > 1,96$ ) sehingga hipotesis diterima. Sedangkan Koefisien Determinasi (KD) sebesar 42,12% dan sisanya sebesar 57,88% dipengaruhi oleh variabel lain seperti kepemimpinan, ketrampilan.

4. Ada pengaruh positif antara kemampuan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,285 dengan  $X^2$  sebesar 17,130 artinya  $X^2 \text{ hitung} > X^2 \text{ tabel}$  ( $17,130 > 5,991$ ). Sedangkan Koefisien Determinasi (KD) sebesar 28,5% sisanya sebesar 71,5 % dipengaruhi oleh faktor lain seperti kepemimpinan, motivasi, dan keterampilan.

## Saran

Dengan diterimanya hipotesis dalam penelitian ini, yang didukung oleh hasil analisis data, maka kemampuan dan disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian ini maka dapat disampaikan beberapa saran untuk Panti Asuhan Sosial Anak Tunas Bangsa Pati sebagai berikut:

1. Kinerja pegawai di PSAA Tunas Bangsa Pati perlu ditingkatkan, hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian bahwa masih ada pegawai kurang



mampu dalam melaksanakan tugas tambahan yang diberikan oleh atasan dan kurang mampu memaksimalkan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan. Berdasarkan hal tersebut, maka perlu dilakukan peningkatan kualitas SDM melalui diklat yang dilakukan secara berkala dan terencana dan sesuai dengan kebutuhan institusi untuk meningkatkan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas seperti pelatihan penggunaan komputer serta pelatihan berbasis teknologi lain.

2. Kemampuan pegawai di PSAA Tunas Bangsa Pati perlu ditingkatkan, hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian para pegawai jarang mendapatkan diklat atau pelatihan, dan kurang cocoknya latar pendidikan dengan pekerjaan. Berdasarkan hal tersebut, kantor perlu mengadakan tugas belajar bagi para pegawainya untuk melanjutkan ke sekolah yang lebih tinggi yang sesuai dengan tugas mereka, selain itu harus ada pelatihan atau diklat untuk meningkatkan keterampilan para pegawai. Seperti Pekerja Sosial yang harus disekolahkan di sekolah sosial agar kemampuannya dalam menangani sosial meningkat.
3. Disiplin kerja di PSAA Tunas Bangsa Pati perlu ditingkatkan, hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian kurang mematuhi peraturan di instansi. Oleh karena itu, perlu adanya pendisiplinan yang lebih kepada para pegawai, seperti pemberian *reward and punishment* bagi pegawai dalam hal kedisiplinan. Pegawai yang sering terlambat bisa dihukum dengan penundaan kenaikan jabatan, sementara yang selalu tepat waktu dipermudah dalam kenaikan jabatan.
4. Dari hasil penelitian diperoleh informasi pemimpin kurang

mempunyai kedekatan dengan para pegawai, masih ada sekat yang terlihat antara pegawai dengan atasan, pemimpin masih kurang memberikan motivasi kepada pegawainya untuk bekerja lebih giat. Oleh karena itu, perlu pemimpin untuk merubah pola kepemimpinannya yaitu dengan lebih mendekati pegawainya untuk memberikan arahan – arahan serta motivasi kepada pegawainya. Contohnya seperti mengajak pegawai untuk makan bersama saat istirahat sehingga kedekatan bisa lebih terjalin.

## DAFTAR PUSTAKA

- Gibson, James L. 2007. *Organisasi Perilaku, Struktur Dan Proses*. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen*. Cetakan Kedelapanbelas. J. BPFEE Yogyakarta, Yogyakarta.
- Ivancevich, Konopaske, Matteson, (2006). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: PT.Erlangga.
- Malayu. 2010. *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkuprawira, S., dan A.V. Hubeis, (2007) *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Penerbit Ghalia Indonesia, Bogor.
- Masdar, Sjahrazad, dkk. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Untuk Pelayanan Publik*. Surabaya: Airlangga University Press.

- Pasolong, Harbani. 2007. *Teori Administrasi Publik*. ALFABETA, Bandung.
- Pelajar. Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo 2003. *Perilaku Organisasi*, Terjemahan: Erly Suandy, Edisi Pertama, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Prabu Anwar, Mangkunegara. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : Refika Aditama
- Rivai, Veithzal dan Mulyadi, Deddy. 2011. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robert L. Mathis dan John H. Jackson H. 2006 *Human Resource Management*, alih bahasa. Salemba Empat. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 1996. *Perilaku Organisasi*. Diterjemahkan oleh Tim Indeks. Penerbit Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Diterjemahkan oleh Tim Indeks. Penerbit Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2010. *Perilaku Organisasi*. Diterjemahkan oleh Tim Indeks. Penerbit Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sinambela, L.P. 2012. *Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM: Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi Dalam Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka.
- Sule, E.T dan Saefullah, Kurniawan. 2005. *Pengantar Manajemen*, Jakarta: Prenada Media.
- Sugiyono. 2007. *Statistika Untuk Penelitian (Edisi 12)*. Jakarta : CV ALFABETA.
- Sugiyono. 2012. *METODE PENELITIAN KUANTITATIF DAN KUALITATIF DAN R&D*. Bandung : CV ALFABETA.
- Surya Dharma .2005. **Manajemen Kinerja**. Jakarta:Pustaka Pelajar.
- Syafie, K.I. 2006. *Ilmu Administrasi Publik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Thoha, Miftah. 2009. *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Usman, Husaini. 2008. *Metodologi Penelitian Sosial (edisi 2)*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Wursanto. 2003. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Yuniarsih Tjuju, Suwatno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.