

**HUBUNGAN KEMAMPUAN KERJA, KEPUASAN
KERJA DAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA
PEGAWAI KECAMATAN KEDUNGWUNI
KABUPATEN PEKALONGAN**

SKRIPSI

Disusun untuk memenuhi persyaratan menyelesaikan Pendidikan Strata I
Jurusan Administrasi Publik Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Diponegoro Semarang

Disusun Oleh :

Nama : ARTIKA BINA PERDANA
NIM : D2A606010

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN POLITIK
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG
2012**

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Artika Bina Perdana

NIM : D2A606010

Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Jurusan : Administrasi Publik

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya susun dengan judul :

**Hubungan Kemampuan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja
Dengan Kinerja Pegawai Kecamatan Kedungwuni Kabupaten Pekalongan**

Adalah benar-benar hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiat dari skripsi atau karya ilmiah orang lain. Apabila dikemudian hari pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan bilamana diperlukan.

Semarang, Juni 2012

Pembuat Pernyataan

Artika Bina Perdana

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Hubungan Kemampuan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai Kecamatan Kedungwuni Kabupaten Pekalongan

Nama Penyusun : Artika Bina Perdana

Nomor Induk Mahasiswa : D2A606010

Jurusan/Program Studi : Administrasi Publik /Strata I

Dinyatakan sah sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Pendidikan Strata I

Semarang, Juni 2012

Dekan

Pembantu Dekan Bidang Akademik

Drs. Agus Hermani DS, MM
NIP. 19570807.198511.1.001

Drs. Herbasuki Nurcahyanto, MT
NIP. 19600318.198710.1.001

Dosen Pembimbing :

1. Dra. Maesaroh M.Si (.....)
NIP. 19661222.199303.2.001
2. Rihandoyo, S.Sos, MM, M.Si (.....)
NIP. 19710912.199903.1.003

Dosen Penguji :

1. Drs. Herbasuki Nurcahyanto, MT (.....)
NIP. 19600318.198710.1.001
2. Dra. Maesaroh M.Si (.....)
NIP. 19661222.199303.2.001
3. Rihandoyo, S.Sos, MM, M.Si (.....)
NIP. 19710912.199903.1.003

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

- ❖ Maka apabila kamu telah selesai (dari satu urusan), kerjakan dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain. Dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap (QS. Al-Insyirah : 7 & 8)

- ❖ Allah tidak akan membebani seorang hambanya, melainkan sesuai dengan kemampuannya (QS. Al-Baqarah : 286)

Skripsi ini Kupersembahkan Kepada :

- **Keluargaku tercinta yang selalu mendukung, mensupport dan serta doannya.**
- **Sahabat-sahabatku yang tak henti-hentinya memberikan dukungan, semangat serta perhatian.**

ABSTRAKSI

Judul : Hubungan Kemampuan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai Kecamatan Kedungwuni Kabupaten Pekalongan
NAMA : ARTIKA BINA PERDANA
NIM : D2A606010

Setiap organisasi menginginkan agar pegawainya dapat menunjukkan kinerja yang maksimal. Kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada pegawai didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu. Salah satu aspek yang penting dalam mewujudkan keberhasilan kinerja pegawai adalah dimilikinya kemampuan aparatur pemerintah yang bekerja secara professional. Selain itu dengan meningkatkan kepuasan kerja dan disiplin kerja. Penelitian ini bertujuan adalah untuk mengetahui hubungan kemampuan kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai Kecamatan Kedungwuni Kabupaten Pekalongan.

Penelitian ini menggunakan rancangan atau desain penelitian eksplanatori. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kecamatan Kedungwuni Kabupaten Pekalongan yang berjumlah 55 orang. dengan unit analisis berupa pegawai. Sampel diambil dengan teknik sampling sensus, di mana seluruh pegawai menjadi sasaran pengambilan sampel. Teknik analisis data menggunakan korelasi Rank Kendall dan korelasi Rank Kendall W.

Temuan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kemampuan kerja dengan kinerja pegawai, terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai, terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai, terdapat hubungan yang signifikan antara kemampuan kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai di Kecamatan Kedungwuni Kabupaten Pekalongan.

Saran yang dapat diberikan untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan membuat prosedur atau standar kerja yang mampu dipahami dan diimplementasikan oleh semua pegawai. Selain itu dengan meningkatkan fasilitas perlengkapan kantor yang tersedia. Untuk meningkatkan disiplin kerja dengan melakukan pendekatan preventif.

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

Disetujui oleh Pembimbing I
Tanggal, Juni 2012

(Dra. Maesaroh, M.Si)
NIP. 19661222.199303.2.001

ABSTRACT

TITLE : Relations Work Ability, Discipline, and Job Satisfaction Work With Employee Performance Sub District Kedungwuni Pekalongan
NAME : ARTIKA BINA PERDANA
NIM : D2A606010

Every organization wants its employees to perform optimally. The performance results achieved are a person in carrying out the tasks assigned to employees based on skills, experience, determination and time. One important aspect in realizing the success of employee performance is its ability of government officials who work professionally. In addition to increased job satisfaction and work discipline. The study aims were to determine the relationship of work ability, job satisfaction and work discipline to the performance of district employees Kedungwuni Pekalongan district.

This study uses a design or explanatory research design. The population in this study were all employees of the District Kedungwuni Pekalongan district, amounting to 55 people. the unit of analysis in the form of an employee. Samples were taken by census sampling technique, in which all employees were targeted sampling. Techniques of data analysis using the Kendall rank correlation and Kendall rank correlation W.

Research findings indicate that there is a significant relationship between the ability to work with employee performance, there is a significant relationship between job satisfaction with the performance of employees, there is a significant relationship between the discipline of working with employee performance, there is a significant relationship between work ability, job satisfaction and discipline performance of work by employees in the District Kedungwuni Pekalongan district.

Advice can be given to improve the performance of employees, by making the procedures or standards of work that can be understood and implemented by all employees. In addition to increasing the available facilities office supplies. To improve labor discipline by priventif approach.

Keywords: Work Ability, Job Satisfaction, Work Discipline, Employee Performance

Approved by the Lecturer I
Juni, 2012

Dra. Maesaroh, M.Si
NIP. 19661222.199303.2.001

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul : **“Hubungan Kemampuan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai Kecamatan Kedungwuni Kabupaten Pekalongan”**.

Penulis menyadari bahwa keberhasilan dalam penyusunan skripsi ini adalah berkat bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar – besarnya atas segala bantuan, bimbingan, pengarahan, perhatian, dan dukungan yang telah diberikan dalam proses penyusunan skripsi ini. Rasa terima kasih ini penulis sampaikan kepada :

1. Bapak Drs. Agus Hermani DS, MM selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro yang telah memberikan ijin bagi penelitian dan penulisan skripsi ini.
2. Ketua program studi Administrasi Publik Bapak Drs. AUFARUL MAROM, M.Si
3. Ibu Dra. Maesaroh, M.Si dan Bapak Rihandoyo, S.Sos, MM, M.Si selaku dosen pembimbing terima kasih banyak atas bimbingannya selama ini
4. Seluruh Dosen Administrasi Publik Undip terima kasih telah memberikan ilmu kepada saya sehingga dapat menyelesaikan pendidikan strata 1.
5. Keluargaku yang selalu mendukung, mendoakan yang tak terhingga sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

6. Untuk seseorang yang sangat spesial, yang telah memberikan dukungan dan semangatnya.

Semarang, Juni 2012
Penulis,

Artika Bina Perdana

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
ABSTRAKSI.....	v
ABBSTRACT.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah.....	9
1.3. Tujuan Penelitian.....	10
1.4. Kegunaan Penelitian.....	11
1.5. Kerangka Teoritis	11
1.5.1. Kinerja Pegawai	11
1.5.2. Kemampuan Kerja.....	25
1.5.3. Kepuasan Kerja	29

	1.5.4. Disiplin	35
	1.5.5. Hubungan Antar Variabel.....	43
	1.6. Kerangka Pemikiran	54
	1.7. Hipotesis	55
	1.8. Definisi Konsep.....	57
	1.9. Definisi Operasional.....	57
	1.10. Metode Penelitian.....	61
	1.10.1. Tipe Penelitian.....	61
	1.10.2. Populasi dan Sampel.....	61
	1.10.3. Jenis dan Sumber Data	62
	1.10.4. Skala Pengukuran	63
	1.10.5. Teknik Pengumpulan Data.....	63
	1.10.6. Teknik Analisis Data	64
BAB II	GAMBARAN UMUM OBYEK PENELITIAN.....	72
	2.1. Sekilas Tentang Kantor Kecamatan Kedungwuni	72
	2.2. Struktur Organisasi Kantor Kecamatan Kedungwuni	73
	2.3. Tugas Masing-masing Bagian (Job Description) Pada Kantor Kecamatan Kedungwuni.....	75
BAB III	PENYAJIAN DAN ANALISIS DATA.....	93
	3.1. Identitas Responden	93
	3.2. Variabel Kinerja Pegawai	95

	3.3. Variabel Kemampuan Kerja	108
	3.4. Variabel Kepuasan Kerja.....	115
	3.5. Variabel Disiplin Kerja.....	123
	3.6. Pengujian Hipotesis	131
BAB IV	PENUTUP.....	146
	4.1. Simpulan.....	146
	4.2. Saran.....	149

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1. Cetak KK/KTP Tahun 2008-2010	4
1.2. Tingkat Pendidikan Pegawai Kantor Kecamatan Kedungwuni Tahun 2010 ..	6
1.3. Rata-rata Kegiatan Apel Pagi dan Siang Pegawai Kantor Kecamatan Kedungwuni Januari-Oktober 2011	8
1.4. Rentang Kelas Kinerja Pegawai	65
1.5. Rentang Kelas Kemampuan Kerja	66
1.6. Rentang Kelas Kepuasan Kerja	67
1.7. Rentang Kelas Disiplin Kerja	68
2.1. Jumlah Pegawai Kantor Kecamatan Kedungwuni Berdasarkan Golongan ...	73
2.2. Jumlah Pegawai Kantor Kecamatan Kedungwuni Berdasarkan Jabatan Struktural	73
3.1. Sebaran Responden Menurut Jenis Kelamin	94
3.2. Responden Menurut Tingkat Pendidikan	94
3.3. Proses kerja dan kondisi pekerjaan	95
3.4. Efektifitas waktu pelaksanaan pekerjaan	96
3.5. Frekuensi kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan	97
3.6. Kesesuaian ketepatan kerja dengan kualitas pekerjaan	98
3.7. Tingkat kemampuan dalam bekerja	99
3.8. Kemampuan menganalisis data/informasi	100

3.9. Kemampuan mengevaluasi (keluhan/keberatan konsumen/masyarakat)	101
3.10. Tingkat kemampuan kerjasama individu dengan pimpinan	102
3.11. Kerjasama individu dengan pegawai yang lain	103
3.12. Tingkat inisiatif bawahan dalam menyelesaikan pekerjaan.....	104
3.13. Sikap atasan dalam memberikan kesempatan dalam kreativitas	105
3.14. Tingkat kemampuan dalam penyelesaian masalah	105
3.15. Rekapitulasi Variabel Kinerja pegawai	107
3.16. kesesuaian pendidikan formal dengan posisi jabatan.	108
3.17. Keikutsertaan pegawai untuk mengikuti diklat teknis.	109
3.18. Manfaat pendidikan hubungannya dengan pekerjaan.....	110
3.19. Pengetahuan pegawai terhadap pekerjaan.....	111
3.20. Pemahaman tugas dan tanggungjawab.	112
3.21. Peran pegawai dalam memegang jabatan atau pekerjaan.	113
3.22. Rekapitulasi Variabel Kemampuan Kerja.....	114
3.23. Tingkat kepuasan terhadap gaji.	115
3.24. Tingkat kepuasan terhadap tunjangan keahlian.....	116
3.25. Fasilitas kerja dapat memacu semangat	117
3.26. Tingkat kepuasan terhadap jabatan yang diberikan.	118
3.27. Pemberian peluang atau kesempatan untuk pengembangan diri	119
3.28. Ketersediaan fasilitas kerja.....	120
3.29. Sikap dan rasa persaudaraan antar rekan kerja.....	121
3.30. Perhatian atasan terhadap bawahan	122

3.31. Rekapitulasi Variabel Kepuasan Kerja	123
3.32. Disiplin pada jam kehadiran di kantor	124
3.33. Disiplin saat jam kerja.	125
3.34. Disiplin pada jam pulang kantor.....	126
3.35. Tingkat penyelesaian pekerjaan.....	127
3.36. Ketaatan pada peraturan kerja	128
3.37. Ketaatan pada pakaian dinas dan atribut.....	129
3.38. Rekapitulasi Variabel Disiplin Kerja.....	130
3.39. Tabel Silang Antara Kemampuan kerja (X1) dengan Kinerja pegawai (Y) .	132
3.40. Uji Korelasi Antara Kemampuan kerja (X1) dengan Kinerja pegawai (Y)..	133
3.41. Tabel Silang Antara Kepuasan kerja (X2) dengan Kinerja pegawai (Y).....	136
3.42. Uji Korelasi Antara Kepuasan kerja (X2) dengan Kinerja pegawai (Y)	137
3.43. Tabel Silang Antara Disiplin kerja (X3) dengan Kinerja pegawai (Y)	140
3.44. Uji Korelasi Antara Disiplin kerja (X3) dengan Kinerja pegawai (Y)	141
3.45. Uji Korelasi Antara Kemampuan kerja (X1) kepuasan kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) dengan Kinerja pegawai (Y)	144

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1.1. Kerangka Pemikiran.....	54
1.2. Hipotesis Minor	56
1.3. Hipotesis Mayor	56
2.1. Struktur Organisasi.....	74

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner

Lampiran 2 Tabel Induk

Lampiran 3 Tabel Frekuensi

Lampiran 4 Tabel Rekapitulasi

Lampiran 5 Tabel Silang

Lampiran 6 Tabel Korelasi

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) sering merupakan salah satu sorotan yang paling tajam dalam pelaksanaan pemerintahan, menyangkut kesiapan, jumlah, pendidikan, dan profesionalisme. Pelaksanaan pemerintahan yang baik (*good governance*), terutama dalam pelaksanaan otonomi daerah, diperlukan dukungan kesiapan aparatur yang mantap. Isu yang muncul terkait dengan otonomi daerah adalah bagaimana kemampuan Pemerintah Daerah dilihat dari sumber daya manusia aparatnya mampu mewadahi aktivitas pemerintahan, pelayanan publik, dan pembangunan. Banyak Daerah yang mengakui bahwa kemampuan sumber daya manusia aparturnya masih perlu ditingkatkan (Dwiyanto, 2003:36).

Pemerintah akhir – akhir ini memberikan perhatian yang besar pada upaya-upaya peningkatan kemampuan aparatur dalam melaksanakan tugas-tugasnya, yakni memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya kepada rakyat sesuai perannya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Pelayanan publik dikembangkan berdasarkan client yaitu mendudukan diri bahwa warga negaralah yang membutuhkan pelayanan, membutuhkan bantuan birokrasi. Sehingga pelayanan yang dikembangkan adalah pelayanan yang independen dan menciptakan dependensi bagi warga negara dalam urusannya sebagai warga negara. Warga negara atau masyarakat dianggap sebagai follower dalam setiap kebijakan, program atau pelayanan publik. Masyarakat

dianggap sebagai makhluk yang “manut“, selalu menerima setiap aktivitas birokrasi, padahal terkadang pemerintah melakukan aktivitas yang “tidak selalu menguntungkan bagi masyarakat “ (Dwiyanto, 2003:59)

Sekarang ini masih banyak masalah yang menimpa masyarakat mengenai pelayanan umum, seperti masalah perijinan, pembuatan, perpanjangan surat-surat yang dibutuhkan masyarakat, misalnya pembuatan KTP, Kartu Keluarga, dan surat-surat pengantar untuk diajukan ke instansi yang lebih tinggi. Masalah timbul dari masyarakat sebagai konsumen tidak merasa puas dengan pelayanan yang diberikan, dan beberapa faktor internal pada kinerja pelayan publik pada kecamatan sebagai instansi tingkat pemerintahan yang berwenang baik dalam masalah pelayanannya seperti berapa lama pembuatan, kinerja pelayannya ataupun mengenai biaya.

KTP merupakan kartu identitas yang wajib dimiliki oleh masyarakat sebagai WNI (Warga Negara Indonesia) oleh karena itu bagi warga atau masyarakat yang sudah menginjak umur 17 harus mengurus dan membuat KTP, karena dilihat pentingnya KTP yang bukan hanya sebagai kartu identitas namun sebagai alat untuk kepengurusan dokumen-dokuman lain di masyarakat seperti halnya membuat KK (Kartu keluarga), membuat SIM (Surat Ijin Mengemudi), dokumen perijinan dan lain-lainnya.

Di Kecamatan Kedungwuni Kabupaten Pekalongan terdapat pula permasalahan yang timbul karena keluhan dan ketidakpuasan pelayanan publik terhadap pelayanan KTP khususnya, masalah ini mengenai bagaimana kinerja para

pegawai Kecamatan Kedungwuni dalam melayani masyarakat yang membutuhkan pelayanan KTP.

Berdasarkan survei dan wawancara dengan Bagian Kepegawaian Kecamatan Kedungwuni (Juni 2011), permasalahan yang terdapat di Kantor Kecamatan Kedungwuni yaitu mengenai kinerja pegawai yang rendah. Rendahnya kinerja ditunjukkan secara kualitas hasil pekerjaan belum mencapai hasil yang maksimal. Dalam hal ini terlihat pada pembuatan Kartu Tanda Penduduk (KTP) berdasarkan Standar Pelayanan Minimum (SPM) yang seharusnya dalam waktu satu hari bisa langsung jadi, akan tetapi ada suatu permasalahan yang disebabkan karena blangko habis dan terlalu banyaknya pemohon dalam pembuatan Kartu Tanda Penduduk (KTP) sehingga pekerjaan tersebut tidak dapat terselesaikan dalam waktu satu hari, selain itu keluhan dari masyarakat ini berupa biaya yang pada sebagian orang dianggap mahal, masih adanya pegawai yang mau menguruskan dokumen dengan imbalan, dan sebagainya. Selanjutnya dari hasil cetak KK maupun KTP yang dilakukan di Kecamatan Kedungwuni dapat dicermati pada tabel berikut :

Tabel 1.1
Cetak KK/KTP
Tahun 2008 – 2010

No	Tahun	KK	%	KTP	%
1	2008	3359	54.9%	4451	41.8%
2	2009	1820	29.7%	4125	38.7%
3	2010	942	15.4%	2082	19.5%
Jumlah		6121		10658	

Sumber : Kecamatan Kedungwuni, 2011

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat terjadi penurunan pembuatan KK maupun KTP setiap tahunnya yang dilakukan di Kecamatan Kedungwuni. Berdasarkan tersebut, maka permasalahan yang terdapat di Kantor Kecamatan Kedungwuni yaitu mengenai kinerja pegawai yang rendah. Untuk itu para pegawai kurang memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat sehingga menyebabkan pekerjaan menjadi bertumpuk dan tertunda. Dengan adanya hal tersebut maka menyebabkan tugas yang dikerjakan tidak dapat selesai tepat dengan waktunya sehingga akan menghambat kinerja pegawai. Untuk dapat meningkatkan kinerja organisasi, baik atasan maupun bawahan harus berbagi informasi secara terbuka mengenai aktivitas – aktivitas yang berlangsung di dalam instansi dan para pegawai haruslah ada informasi yang mereka butuhkan untuk menunaikan berbagai pekerjaan mereka dan diberikan umpan balik atas kinerja mereka. (Simamora, 2005:603). Sistem penilaian kinerja yang efektif adalah kriteria yang berkaitan dengan pekerjaan, pengharapan kinerja, fokus pada perilaku yang terobservasi, sensitivitas, standardisasi, secara umum kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya (Ambar Teguh Sulistiyani, 2003:223).

Salah satu aspek yang penting dalam mewujudkan keberhasilan kinerja pegawai adalah dimilikinya kemampuan aparatur pemerintah yang bekerja secara profesional. Sebagai salah satu instansi pemerintah yang di Kabupaten Pekalongan, Kecamatan Kedungwuni juga memiliki permasalahan internal yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi, diantaranya : seperti kurangnya kemampuan pegawai negeri sipil di kantor Kecamatan Kedungwuni. Memang sulit untuk

mengukur tingkat kemampuan dalam sebuah organisasi, khususnya pada organisasi publik. Beberapa standar umum yang dapat digunakan antara lain jumlah pegawai, tingkat pendidikan, diklat kepangkatan, dan jabatan struktural. Menurut Naryono (1998:114) tingkat kemampuan pegawai dapat dilihat dari tingkat pendidikan, baik pendidikan formal maupun nonformal. Dilihat perspektif sumber daya manusia pendukung pada kantor Kecamatan Kedungwuni masih memiliki sumber daya manusia yang kurang potensial. Berikut data tentang tingkat pendidikan formal pegawai di kantor Kecamatan Kedungwuni.

Tabel 1.2
Tingkat Pendidikan Pegawai Kantor Kecamatan Kedungwuni Tahun 2010

No	Pendidikan	Jumlah	Prosentase
1.	SLTP	2	3.6
2.	SLTA	22	40.0
3.	Diploma III	14	25.5
4.	Strata I	15	27.3
5.	Strata II	2	3.6
Jumlah		55	100,0

Sumber : Kecamatan Kedungwuni, 2011

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat diketahui pegawai negeri sipil pada Kantor Kecamatan Kedungwuni sebagian besar pegawainya yang lulusan SLTA yaitu 23 orang dari 55 orang jumlah pegawai atau sekitar 40% dari seluruh jumlah pegawai sedangkan sebagian kecil (3,6%) adalah pegawai dengan latar belakang pendidikan SLTP. Hal ini dapat mempengaruhi kemampuan pegawai Kantor Kecamatan Kedungwuni dalam bekerja. Aspek yang mempengaruhi kinerja pegawai lainnya adalah kepuasan kerja.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan (Stephen P. Robbins, 2004). Adanya ketidakpuasan pegawai Kantor Kecamatan Kedungwuni ditandai dengan adanya perlakuan yang kurang sepadan dengan prestasi yang telah diraihinya, pendistribusian pekerjaan yang tidak merata diantara para pegawai, beban kerja yang dilaksanakan oleh seorang pegawai yang dipandang mampu oleh pimpinan jauh lebih berat daripada pegawai lainnya karena dituntut pekerjaan harus segera selesai, sehingga tidak jarang pegawai yang dipandang mampu oleh pimpinan bekerja *overtime*. Jelas pembagian kerja seperti itu tidak sesuai dengan prinsip-prinsip *the right man on the right places*. Adanya distribusi pekerjaan yang tidak merata, di satu sisi ada beberapa pegawai yang selalu melaksanakan pekerjaan sampai *overtime* (lembur) tapi di sisi lain terdapat pegawai yang tidak mempunyai pekerjaan (sangat santai).

Permasalahan kinerja pegawai Kantor Kecamatan Kedungwuni dapat dilihat dari masih adanya pegawai yang keluar kantor diwaktu jam kerja dengan kepentingan pribadinya. Rendahnya disiplin pegawai dari hasil pengamatan awal dilapangan menunjukkan rendahnya tingkat kedisiplinan pegawai terlihat dari pegawai yang masuk kerja siang (jam 08.00 WIB) dan pulanginya awal (sebelum jam 14.15 WIB) dari ketentuan masuk kerja jam 07.15 WIB dan pulang jam 14.15 WIB. Disamping hal tersebut juga menurunnya disiplin pegawai yang ditandai dengan absensi

kehadiran apel pagi dan siang. Pelaksanaan tugas rutin seperti apel pagi dan siang yang mengikuti hanya sedikit dan orang tertentu, pulang kerja belum waktunya.

Tabel 1.3
Rata – rata Kegiatan Apel Pagi dan Siang Pegawai Kantor
Kecamatan Kedungwuni Januari-Oktober 2011

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Hari Kerja	Peserta Apel	Hadir				Tidak Hadir			
					Pagi	%	Siang	%	Pagi	%	Siang	%
1	Januari	55	22	1210	765	63.22	755	62.40	445	36.78	455	37.60
2	Februari	55	22	1210	791	65.37	784	64.79	419	34.63	426	35.21
3	Maret	55	24	1320	815	61.74	804	60.91	505	38.26	516	39.09
4	April	55	26	1430	886	61.96	882	61.68	544	38.04	548	38.32
5	Mei	55	25	1375	887	64.51	828	60.22	488	35.49	547	39.78
6	Juni	55	22	1210	758	62.64	748	61.82	452	37.36	462	38.18
7	Juli	55	22	1210	777	64.21	770	63.64	433	35.79	440	36.36
8	Agustus	53	26	1378	895	64.95	886	64.30	483	35.05	492	35.70
9	September	53	23	1219	870	71.37	855	70.14	349	28.63	364	29.86
10	Oktober	55	26	1430	890	62.24	885	61.89	540	37.76	545	38.11
Rata-rata						64.22		63.18		35.78	0	36.82

Sumber : Kecamatan Kedungwuni, 2011

Berdasarkan Tabel 1.3 menunjukkan bahwa tingkat kehadiran pegawai pada pelaksanaan apel pagi dan apel siang yang merupakan salah satu indikator yang dijadikan rujukan dalam pengukuran disiplin hanya mencapai 64,22% untuk apel pagi dan 63,18 % untuk apel siang. Artinya angka tersebut menunjukkan bukti tidak disiplinnya pegawai dalam mematuhi salah satu aturan yang semestinya ditaati sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Kedisiplinan adalah merupakan fungsi operatif dari Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Disiplin pegawai merupakan sikap yang menggambarkan kepatuhan pegawai pada suatu aturan dan ketentuan yang berlaku. Disiplin kerja ditentukan agar aktivitas dapat berjalan dengan lancar apabila pegawai mempunyai tingkat kedisiplinan yang baik maka diharapkan

tujuan akan lebih mudah tercapai serta dapat menjalankan pekerjaan secara efektif dan efisien.

Berdasarkan penjelasan di muka, maka permasalahan yang terdapat di Kantor Kecamatan Kedungwuni yaitu mengenai kinerja pegawai yang rendah. Rendahnya kinerja diduga disebabkan karena rendahnya kemampuan pegawai, kepuasan kerja dan disiplin pegawai. Dengan terjadinya kesenjangan antara apa yang seharusnya (*das sollen*) dengan apa yang senyatanya (*das sein*), semuanya itu berakibat pada rendahnya kinerja pegawai Kecamatan Kedungwuni.

1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi dan Masalah

Masih kurang optimalnya kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kedungwuni menunjukkan bahwa kinerja pegawai masih belum maksimal dalam melakukan pekerjaannya. Dari penjelasan subbab latar belakang masalah dapat diidentifikasi faktor – faktor yang menyebabkan kinerja rendah adalah:

1. Rendahnya kemampuan pegawai dilihat dengan adanya penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan keahlian, ketrampilan dan latar belakang pendidikan.
2. Rendahnya kepuasan kerja dilihat dari kesempatan untuk maju/ketiadaan penghargaan atas prestasi kerja yang dimiliki oleh pegawai berdasarkan kemampuan atau kecakapan.
3. Rendahnya tingkat kedisiplinan pegawai yang ditunjukkan dengan masih banyaknya pegawai yang datang terlambat dan pulang sebelum waktunya.

1.2.2. Perumusan Masalah

Penelitian ini difokuskan pada hubungan variabel kemampuan, kepuasan dan disiplin kerja pegawai Kecamatan Kedungwuni Kabupaten Pekalongan. Dari alasan – alasan yang dikemukakan terdahulu, maka perumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah “Apakah rendahnya kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kedungwuni Kabupaten Pekalongan dipengaruhi oleh kemampuan, kepuasan dan disiplin kerja pegawai ?”

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mendeskripsikan variabel kinerja pegawai (Y), kemampuan kerja (X1), kepuasan kerja (X2), dan disiplin kerja (X) pegawai Kecamatan Kedungwuni Kabupaten Pekalongan.
2. Untuk mengetahui hubungan kemampuan kerja (X1) dengan kinerja pegawai (Y) Kecamatan Kedungwuni Kabupaten Pekalongan.
3. Untuk mengetahui hubungan kepuasan kerja (X2) dengan kinerja pegawai (Y) Kecamatan Kedungwuni Kabupaten Pekalongan.
4. Untuk mengetahui hubungan disiplin kerja (X3) dengan kinerja pegawai (Y) Kecamatan Kedungwuni Kabupaten Pekalongan.
5. Untuk mengetahui hubungan kemampuan kerja (X1), kepuasan kerja (X2), dan disiplin kerja (X3) secara bersama–sama dengan kinerja pegawai (Y) Kecamatan Kedungwuni Kabupaten Pekalongan.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini mempunyai dua manfaat yakni:

1. Secara teoritis untuk kepentingan penulis dalam rangka menerapkan ilmu yang diperoleh selama proses belajar pada khususnya ilmu Administrasi Publik khususnya menambah kemampuan dalam memahami aspek sumber daya manusia.
2. Secara praktis sebagai bahan masukan dan sumbangan pemikiran bagi peningkatan kinerja di Kecamatan Kedungwuni.

1.5. Kerangka Teoritis

1.5.1. Kinerja Pegawai

Gie (1995:11) berpendapat bahwa, “Kinerja adalah seberapa jauh tugas/pekerjaan itu dikerjakan/dilakukan oleh seseorang atau organisasi”. Gie melihat kinerja didasarkan seberapa besar dilakukan seseorang atau organisasi.

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.

Menurut Mangkunegara (2000:7), kinerja adalah sepadan dengan prestasi kerja *actual performance* , yang merupakan hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Henry Simamora (2005:327), Kinerja diartikan sebagai pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan.

Berdasarkan definisi yang telah dikemukakan bahwa kinerja adalah sejauhmana pencapaian hasil kerja yang dimiliki setiap pegawai dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

Adapun teori yang mendasari kinerja dengan mengacu dari sejumlah studi empiris, beberapa ahli berpendapat sebagai berikut :

1. Teori kinerja menurut The Liang Gie dan Buddy Ibrahim

Sebagaimana dikemukakan oleh **Gie dan Ibrahim (1999: 17)** menyatakan bahwa kinerja sangat ditentukan antara lain oleh dimensi-dimensi : Motivasi kerja, **Kemampuan kerja**, Perlengkapan dan fasilitas, Lingkungan eksternal, Leadership, Misi strategi, Fasilitas kerja, Kinerja individu dan organisasi, Praktik manajemen, Struktur dan Iklim kerja. Kemampuan kerja pegawai, dimana mampu tidaknya pegawai dalam melaksanakan tugas akan berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan. Semakin tinggi kemampuan yang dimiliki pegawai akan semakin menentukan kinerja yang dihasilkan.

2. Teori kinerja menurut Schermerhorn

Menurut **Schermerhorn (1996:106)**, untuk mengetahui kinerja organisasi dan individu dapat dilihat dari 5 (lima) faktor yang mempengaruhi, yaitu : Pengetahuan, Ketrampilan, **Kemampuan**, Sikap dan Perilaku.

3. Teori kinerja menurut Stephen P. Robbins

Stephen P. Robbins (2004:218) tingkat kinerja pegawai sangat tergantung kedua faktor yaitu **kemampuan pegawai** itu sendiri, seperti tingkat pendidikan, pengetahuan, pengalaman, dimana dengan tingkat kemampuan yang semakin tinggi akan mempunyai kinerja semakin tinggi pula. Faktor lain adalah motivasi kerja pegawai yaitu dorongan dari dalam pegawai untuk melakukan suatu pekerjaan.

4. Teori kinerja menurut A. Dale Timpe

A. Dale Timpe (2000:32) menjelaskan hal-hal yang mempengaruhi kinerja, antara lain :

- a. Faktor perilaku dapat ditelusuri hingga ke faktor spesifik seperti **kemampuan pegawai**, upaya, kesulitan tugas, atau nasib baik.
- b. Faktor lain misalnya perilaku, sikap dan tindakan rekan kerja, bawahan, pimpinan.
- c. Kendala – kendala sumber daya.
- d. Keadaan ekonomi, dsb.

5. Teori kinerja menurut Henry Simamora

Henry Simamora (2005:500) kinerja sangat ditentukan oleh 3 (tiga) faktor yaitu :

- a. Faktor Individual yang terdiri dari : **Kemampuan dan keahlian**, Latar belakang, Demografi.

- b. Faktor psikologis yang terdiri dari : Persepsi, Attitude, Personality, Pembelajaran, Motivasi.
- c. Faktor organisasi yang terdiri dari : Sumber daya, Kepemimpinan, **Penghargaan**, Struktur, Job design.

Simamora mengungkapkan kemampuan dan keahlian serta latar belakang sebagai faktor individual masing – masing pegawai. Semakin kompeten kemampuan dan keahlian serta latar belakang yang dimiliki masing – masing pegawai akan mempengaruhi pencapaian hasil kinerja. Begitu juga penghargaan sebagai faktor organisasi yang akan mendorong pegawai untuk mencapai kepuasan kerja, sehingga dengan kepuasan kerja semakin bagus kinerja yang dihasilkan.

6. Teori kinerja menurut Richard M Steers

Kinerja atau prestasi kerja pegawai didukung oleh tiga faktor yaitu faktor tingkat motivasi pegawai atau usaha, **kemampuan** dan kejelasan, dan penerimaan atas peran (Richard M. Steers, 2005:147). Dari faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja dapat diketahui bahwa kemampuan dan kejelasan peran yang merupakan kemampuan pegawai yang mempunyai hubungan yang positif dengan kinerja.

7. Teori kinerja menurut Wexley dan Yukl

Wexley dan Yukl (2000:97) mengidentifikasi faktor–faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain adalah **disiplin kerja** dan motivasi. Disiplin kerja diperlukan untuk menghasilkan kinerja yang bagus, dengan disiplin pegawai akan berusaha untuk melakukan pekerjaan semaksimal mungkin dan kinerja yang

dihasilkan menjadi lebih bagus. Dan motivasi juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

8. Teori kinerja menurut Sutarto

Sutarto telah merangkum dari berbagai pendapat para ahli organisasi dan manajemen, sehingga ditemukan ada 81 faktor yang merupakan faktor internal yang merupakan faktor penting bagi jalannya suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan, yaitu seperti pembagian kerja, wewenang dan tanggungjawab, disiplin, kesatuan perintah, kesatuan arah, prioritas kepentingan bersama, gaji, sentralisasi, saluran jenjang, ketertiban, keadilan, kestabilan masa kerja, inisiatif, rasa kebersamaan, koordinasi, jenjang, penyusunan fungsi, staf, ketetapan penempatan, pengakuan terhadap pimpinan, staf khusus dan umum, departemenisasi, asas pengecualian, keseimbangan tanggungjawab dan wewenang, rentangan kontrol, tujuan, wewenang tertinggi, penugasan kewajiban, pembatasan, kebersamaan, efektivitas, analisis, komunikasi, penyusunan jenjang, kontrol, pengecualian, pelimpahan, kesederhanaan, standardisasi, spesialisasi, berkelanjutan, fleksibilitas, keseimbangan, hubungan langsung, penyesuaian, wewenang bertindak, saluran pengawasan dan komunikasi, garis promosi, penugasan secara logis, pengakuan kompetensi, pemusatan wewenang, pembagian fungsi, pengawasan, asas penyebab, asas keyakinan, pengarahan dan kontrol, wewenang, tanggungjawab, kesatuan struktural, asas perwujudan, penanggungjawab tunggal, pelimpahan, pemberdayaan bawahan, motivasi, pendelegasian, gabungan fungsi, peraturan, penugasan, keseimbangan struktur,

desentralisasi, efisiensi, rentang kontrol, struktur, jenjang organisasi, spesialisasi dan pembagian kerja, kesatuan tujuan, kemutlakan tanggungjawab, jenjang wewenang, pembatasan fungsi, pemisahan, kepemimpinan (Sutarto, 2008:56–60).

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut diatas penulis dapat disimpulkan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kemampuan kerja pegawai, kepuasan kerja dan disiplin pegawai. Jadi kemampuan kerja, kepuasan kerja dan disiplin pegawai mempunyai hubungan yang positif dengan kinerja pegawai.

1.5.2. Kemampuan Kerja

Widodo (2004:51) menyatakan bahwa dalam menyelenggarakan pemerintahan, pembangunan dan pelayanan masyarakat, maka memerlukan kemampuan dan kecakapan tinggi (profesionalisme) dengan beberapa persyaratan. Karena itu administrasi negara dapat dikategorikan sebagai profesi, dimana tidak semua orang bisa melaksanakan administrasi negara, kecuali orang-orang yang berlatar belakang pendidikan tinggi, dan memiliki pengalaman, kecakapan, ketrampilan dan keahlian yang memadai.

Begitu pula Simanjuntak (2005:43), menyatakan bahwa : “ Sumberdaya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas. Hal ini dikarenakan alat produksi dan teknologi pada hakekatnya merupakan hasil karya manusia.”

Kemudian menurut pendapat Stephen P. Robbins (2004:218) tingkat kinerja pegawai akan sangat tergantung pada faktor kemampuan pegawai itu sendiri seperti tingkat pendidikan, pengetahuan, pengalaman dimana dengan tingkat kemampuan yang semakin tinggi akan mempunyai kinerja semakin tinggi pula. Dengan demikian tingkat pendidikan, pengetahuan dan pengalaman yang rendah akan berdampak negatif pada kinerja pegawai.

Menurut Moenir (2003:76), yang dimaksud dengan kemampuan dalam hubungan dengan pekerjaan adalah suatu keadaan pada seseorang yang secara penuh kesungguhan, berdayaguna dan berhasilguna melaksanakan pekerjaan sehingga menghasilkan sesuatu yang optimal. Dalam kemampuan terdapat tiga unsur, yaitu : unsur kecakapan, unsur fisik, unsur mental. Agar unsur ini saling menunjang maka ketiganya dalam gabungan secara serasi menghasilkan sesuatu yang sesuai dengan persyaratan kerja.

Kemampuan (*ability*) adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu kegiatan. Kemampuan adalah sebuah penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang. Kemampuan keseluruhan seorang individu pada dasarnya terdiri atas dua kelompok faktor :

1. Kemampuan Intelektual (*Intellectual ability*)

Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental-berpikir, menalar dan memecahkan masalah. Individu dalam sebagian besar masyarakat menempatkan kecerdasan sebagai tolok ukur dan kecerdasan itu dilihat dari tingkat pendidikan yang semakin tinggi

2. Kemampuan fisik (*physical abilities*)

Kemampuan fisik adalah kemampuan melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, ketrampilan, kekuatan dan karakteristik serupa (Stephen P Robbins, 2004:57-61). Menurut Robert L Mathis (2006:114), kemampuan individual dipengaruhi oleh bakat, minat dan faktor kepribadian orang tersebut. Bakat dan minat tersebut pada umumnya diasah dalam pendidikan formal sehari-hari di dalam masyarakat. Sehingga dapat digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Pada umumnya kemampuan individu diperlihatkan dalam kecerdasan intelektual dan pendidikan.

Menurut Gibson dan Ivancevich (2007:54), kemampuan individu adalah sifat yang dibawa lahir atau dipelajari (bersifat mental atau fisik) yang memungkinkan seseorang menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Miftah Toha (2003:74), kemampuan kerja merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau ketrampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman. Pengukuran kemampuan pegawai dapat melalui :

1. Tingkat pendidikan non formal yang pernah ditempuh
2. Tingkat pengalaman kerja yang dimiliki.
3. Tingkat keinginan/kemauan/minat staf terhadap ilmu pengetahuan dan pengembangannya.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kemampuan pegawai merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan

atau ketrampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman

1.5.3. Kepuasan Kerja

Tiffin mengatakan kepuasan berhubungan erat dengan sikap karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan sesama karyawan (As'ad, 2003:104), kemudian menurut Blum mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individual di luar kerja (As'ad 2003:104).

Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja (Hasibuan, 2005:202). Sedangkan menurut Anoraga (2004:180), kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi dalam lingkungan kerja.

Menurut Mathis & Jackson (2001:98), kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang. Ketidakpuasan muncul saat harapan-harapan ini tidak terpenuhi. Sedangkan menurut Wexly & Yuki (2000:129) kepuasan kerja adalah cara pekerja merasakan pekerjaannya. Kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya yang didasarkan atas aspek-aspek pekerjaannya bermacam-macam. Kepuasan karyawan/anggota adalah kepuasan yang diterima karyawan atas balas jasa hasil kerjanya: kepuasan ini paling

penting bagi organisasi, karena jika para anggota tidak puas maka mereka akan keluar (Hasibuan 2005:77).

Selanjutnya Gibson (2007:67) mengemukakan bahwa kepuasan kerja ialah sikap seseorang terhadap pekerjaan mereka, yang berpangkal dari aspek kerja, yaitu upah (gaji), kesempatan promosi serta faktor lingkungan kerja seperti gaya penyelia, kebijakan dan prosedur, kondisi kerja. Terdapat tiga pandangan tentang hubungan kepuasan dengan prestasi (*satisfaction and job performance*), yaitu :

1. Kepuasan menimbulkan prestasi.
2. Prestasi menimbulkan kepuasan ; dan
3. Adanya unsur imbalan, tetapi tidak ada hubungan yang kuat.

Menurut Siagian (2005:126), kepuasan kerja ialah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya. Artinya secara umum dapat dirumuskan bahwa seseorang yang memiliki rasa puas terhadap pekerjaannya akan mempunyai sikap yang positif terhadap organisasi dimana ia berkarya.

Kemudian Alwi (2002:118) menyatakan berbagai bentuk kepuasan antara lain:

1. Kepuasan dengan kompensasi yang diterima, meliputi : kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap dana kesejahteraan, kepuasan terhadap tunjangan keahlian.
2. Kepuasan terhadap kesempatan promosi, meliputi : kepuasan terhadap jabatan yang diberikan, peningkatan kerja pegawai, peluang pengembangan diri.
3. Kepuasan terhadap lingkungan kerja, meliputi : fasilitas instansi, sikap rekan kerja dan perhatian atasan terhadap bawahan

Berdasarkan teori para ahli tersebut dapat disimpulkan kepuasan kerja merupakan perasaan dan penilaian seseorang atas pekerjaannya dalam hubungan apakah pekerjaannya memenuhi harapan dan keinginannya

1.5.4. Disiplin

Disiplin adalah merupakan cerminan besarnya tanggungjawab seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang mendorong gairah dan semangat kerja seseorang. Pada umumnya disiplin yang baik apabila pegawai datang ke kantor ataupun perusahaan dengan teratur dan tepat waktu. Mereka berpakaian serba baik pada tempat bekerjanya. Mereka menggunakan bahan-bahan dan perlengkapan dengan hati-hati. Mereka menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang memuaskan dan mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan dan menyelesaikan dengan sangat baik (Hasibuan, 2005:190).

Pentingnya peranan disiplin juga dikemukakan oleh Musanef (2002:116) yang berpendapat bahwa:

”Disiplin juga tidak kalah pentingnya dengan prinsip-prinsip lainnya artinya disiplin setiap pegawai selalu mempengaruhi hasil prestasi kerja. Oleh sebab itu dalam setiap organisasi perlu ditegaskan disiplin pegawai-pegawainya. Melalui disiplin yang tinggi produktivitas kerja pegawai pada pokoknya dapat ditingkatkan. Oleh sebab itu perlu ditanamkan kepada setiap pegawai disiplin yang sebaik-baiknya”.

Disiplin kerja adalah yang memberikan dorongan atau yang menyebabkan pegawai untuk berbuat dan melakukan semua kegiatan sesuai dengan aturan atau norma – norma yang telah ditetapkan (IG.Wursanto, 2003:108). Menurut Keith Davis dan John W. Newtson disiplin mempunyai 3 sifat yakni

1. Preventif, artinya tindakan tersebut mempunyai tujuan pokok yaitu mendorong sumber daya manusia agar memiliki disiplin yang tinggi.
2. Korektif, artinya tindakan dilakukan setelah terjadi pelanggaran yang tinggi.
3. Progesif, artinya tindakan disiplin berupa hukuman berat dengan maksud untuk memperbaiki sebelum hukuman lebih berat dijatuhkan.

Dalam disiplin kerja, kesadaran adalah inti dalam melaksanakan aturan kerja sehingga didalam pelaksanaan aturan ada tanggapan positif dari para pegawai, melaksanakan tugas dengan penuh rasa patuh, tertib dan penuh rasa tanggungjawab tanpa ada beban terpaksa (Juhro,2001:38).

Berdasarkan pendapat ahli tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah yang memberikan dorongan atau yang menyebabkan pegawai untuk berbuat dan melakukan semua kegiatan sesuai dengan aturan atau norma – norma yang telah ditetapkan.

1.5.5. Hubungan Antar Variabel

1.5.5.1. Hubungan Antara Kemampuan Kerja dengan Kinerja Pegawai

Kemampuan individu sebagai nilai yang dimiliki aparatur daerah menjadikan suatu kekuatan dalam menanggapi setiap kejadian-kejadian atau persoalan dilingkungan pekerjaan. Kemampuan individu yang terbentuk dengan baik akan memberikan pengaruh positif dengan kinerja organisasi. Widodo (2004:51) menyatakan bahwa dalam menyelenggarakan pemerintahan, pembangunan dan pelayanan masyarakat, maka memerlukan kemampuan dan kecakapan tinggi

(profesionalisme) dengan beberapa persyaratan. Karena itu administrasi negara dapat dikategorikan sebagai profesi, dimana tidak semua orang bisa melaksanakan administrasi negara, kecuali orang-orang yang berlatar belakang pendidikan tinggi, dan memiliki pengalaman, kecakapan, ketrampilan dan keahlian yang memadai.

Kemudian menurut pendapat Stephen P. Robbins (2004:218) tingkat kinerja pegawai akan sangat tergantung pada faktor kemampuan pegawai itu sendiri seperti tingkat pendidikan, pengetahuan, pengalaman dimana dengan tingkat kemampuan yang semakin tinggi akan mempunyai kinerja semakin tinggi pula. Dengan demikian tingkat pendidikan, pengetahuan dan pengalaman yang rendah akan berdampak negatif pada kinerja pegawai.

Sehingga pegawai pemerintah dituntut untuk memiliki kualifikasi tertentu, karena tidak semua orang memiliki keahlian yang dipersyaratkan untuk menyelesaikan pekerjaan. Sehingga rendahnya kinerja pegawai karena rendahnya kemampuan pegawai. Menurut Moenir (2003:76), yang dimaksud dengan kemampuan dalam hubungan dengan pekerjaan adalah suatu keadaan pada seseorang yang secara penuh kesungguhan, berdayaguna dan berhasil guna melaksanakan pekerjaan sehingga menghasilkan sesuatu yang optimal. Dalam kemampuan terdapat tiga unsur, yaitu : unsur kecakapan, unsur fisik, unsur mental. Agar unsur ini saling menunjang maka ketiganya dalam gabungan secara serasi menghasilkan sesuatu yang sesuai dengan persyaratan kerja. Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kemampuan pegawai akan menentukan kinerja organisasi. Dengan kata lain semakin

tinggi kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya maka semakin tinggi kinerja pegawai.

1.5.5.2. Hubungan Antara Kepuasan kerja dengan Kinerja Pegawai

Secara ringkas dapat dikatakan bahwa hubungan kepuasan kerja dengan kinerja pegawai adalah pernyataan : “ Seorang pekerja yang bahagia adalah seorang pekerja yang produktif ” (bagi individu).Jika diterapkan dalam suatu organisasi maka dapat dikatakan organisasi dengan karyawan yang terpuaskan cenderung lebih efektif, sehingga produktivitas semakin meningkat (Robbins, 2004:182-183).

Selanjutnya Gibson (2007:67) mengemukakan bahwa kepuasan kerja ialah sikap seseorang terhadap pekerjaan mereka, yang berpangkal dari aspek kerja, yaitu upah (gaji), kesempatan promosi serta faktor lingkungan kerja seperti gaya penyelia, kebijakan dan prosedur, kondisi kerja. Terdapat tiga pandangan tentang hubungan kepuasan dengan prestasi (*satisfaction and job performance*), yaitu :

1. Kepuasan menimbulkan prestasi.
2. Prestasi menimbulkan kepuasan ; dan
3. Adanya unsur imbalan, tetapi tidak ada hubungan yang kuat

Hubungan antara kepuasan kerja dengan prestasi kerja/hasil kerja/kinerja dijelaskan bahwa kepuasan kerja menimbulkan prestasi kerja, karena karyawan yang merasa puas menjadi lebih produktif . Tidak ada arah atau hubungan yang khas juga karyawan yang lebih produktif merasa puas dan prestasinya meningkat. Sehingga

dapat dijelaskan bahwa kepuasan kerja pegawai akan mendorong pegawai mencapai kinerja yang tinggi.

As'ad (2003:115) menyebutkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai yaitu:

1. Faktor psikologik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan ketrampilan.
2. Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, dengan atasannya, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.
3. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.
4. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

Sebagaimana telah diuraikan diatas bahwa kepuasan kerja nampak pada hasil kerja, atau dapat diasumsikan bahwa kepuasan kerja menghasilkan produktivitas yang tinggi serta menunjukkan kinerja yang baik. Dari pendapat yang telah dikemukakan diatas tersebut penulis menyimpulkan pendapat bahwa ada hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja.

1.5.5.3. Hubungan Antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai

Jika disiplin kerja pegawai tinggi, maka organisasi akan mendapatkan banyak keuntungan dan artinya jika disiplin kerja menurun, maka organisasi akan mendapat banyak kerugian. Hal ini berdampak pada pelayanan terhadap publik. Kedisiplinan adalah salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi. Dikatakan sebagai faktor yang penting karena disiplin akan mempengaruhi kinerja pegawai dalam organisasi. Semakin tinggi disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Disiplin adalah merupakan cerminan besarnya tanggungjawab seseorang dalam melakukan tugas – tugas yang diberikan kepadanya yang mendorong gairah dan semangat kerja seseorang.

Pentingnya peranan disiplin juga dikemukakan oleh Musanef (2002:116) yang berpendapat bahwa: "Disiplin juga tidak kalah pentingnya dengan prinsip-prinsip lainnya artinya disiplin setiap pegawai selalu mempengaruhi hasil prestasi kerja. Oleh sebab itu dalam setiap organisasi perlu ditegaskan disiplin pegawai-pegawainya. Melalui disiplin yang tinggi produktivitas kerja pegawai pada pokoknya dapat ditingkatkan".

Disiplin kerja adalah yang memberikan dorongan atau yang menyebabkan pegawai untuk berbuat dan melakukan semua kegiatan sesuai dengan aturan atau norma – norma yang telah ditetapkan (Ig. Wursanto, 2005:108). Selanjutnya Sun Tzu dalam Triguno (2005:50) menyatakan : “ bahwa segala sesuatu itu tidak akan ada artinya jika tidak disiplin oleh para pelaksananya ”. Menurut Keith Davis dan John W. Newtson disiplin mempunyai 3 sifat yakni :

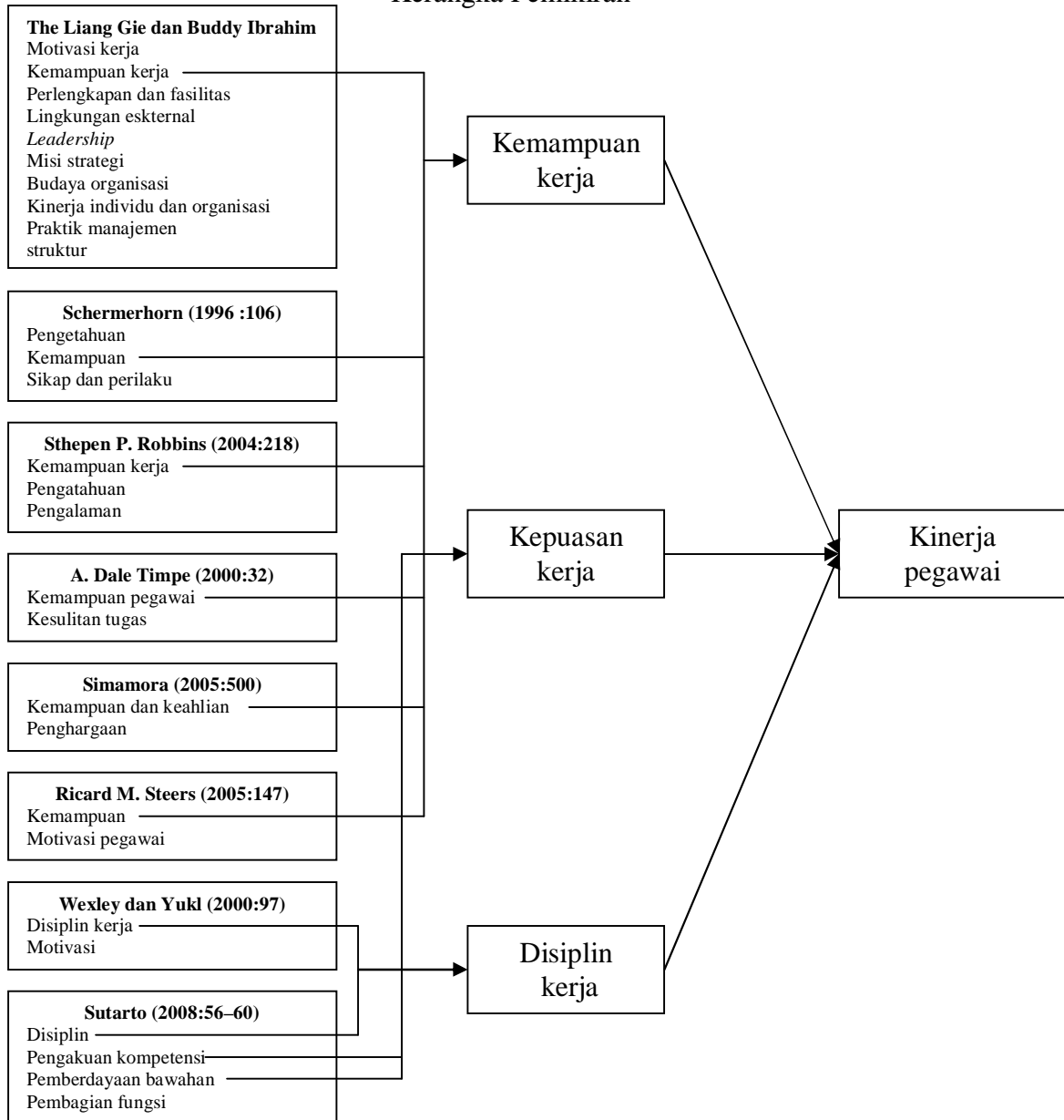
1. Preventif, artinya tindakan tersebut mempunyai tujuan pokok yaitu mendorong sumber daya manusia agar memiliki disiplin yang tinggi.
2. Korektif, artinya tindakan dilakukan setelah terjadi pelanggaran yang tinggi.
3. Progesif, artinya tindakan disiplin berupa hukuman berat dengan maksud untuk memperbaiki sebelum hukuman lebih berat dijatuhkan.

Disiplin bila sudah menyatu dengan dirinya, maka sikap atau perbuatan yang dilakukan bukan lagi atau sama sekali tidak dirasakan sebagai beban, bahkan akan sebaliknya akan membebani dirinya bilamana ia tidak berbuat sebagaimana mestinya. Dengan demikian disiplin kerja seseorang dalam bekerja merupakan sikap atau perlakuan ketaatan, ketertiban, tanggungjawab dan loyalitas pegawai terhadap segala tata tertib yang berlaku dalam organisasi. Bila pegawai bertindak atau berbuat sesuai dengan keinginan organisasi maka peraturan itu menjadi efektif. Disiplin kerja bila pegawai datang tepat waktu, mempergunakan alat kantor dengan rasa tanggungjawab, hasil pekerjaan memuaskan dan bila bekerja dengan semangat tinggi (Larternner, 2002:71).

Berdasarkan pendapat ahli tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan yang dimiliki seorang pegawai maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai.

1.6. Kerangka Pemikiran

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran



Sumber : The Liang Gie dan Buddy Ibrahim (1999), Schermerhorn (1996), Sthep[en Robbins (2004), A. Dale Timpe (2000), Simamora (2005), Ricard M. Steers (2005), Wexley dan Yukl (2000), Sutarto (2000).

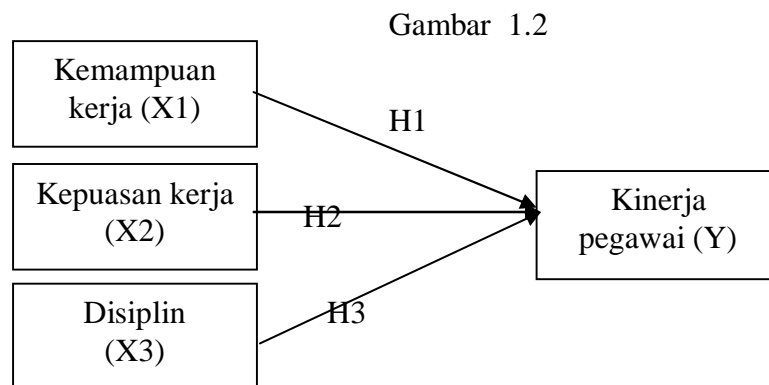
1.7. Hipotesis

Berdasarkan landasan teori, perumusan masalah dan kerangka berpikir di atas maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

a) Hipotesis Minor

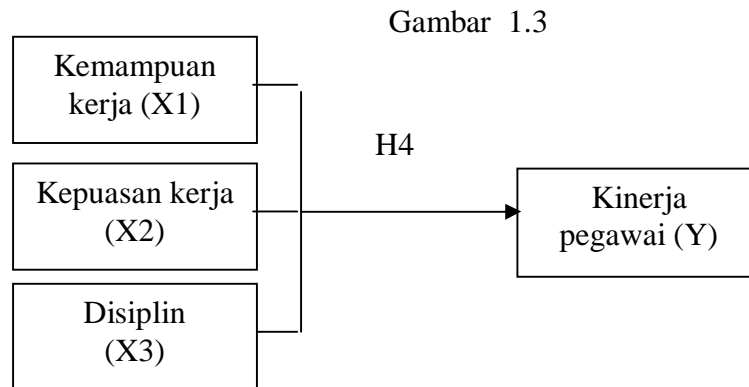
- Ada hubungan positif dan signifikan antara kemampuan kerja dengan Kinerja Pegawai (H1)
- Ada hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan Kinerja Pegawai (H2)
- Ada hubungan positif dan signifikan antara disiplin dengan Kinerja Pegawai (H3)

Konstelasi masalah penelitian sebagaimana dituangkan dalam hipotesis tersebut diatas akan menjadi lebih jelas dengan menggambarkan dalam diagram sebagai berikut :



b) Hipotesis Mayor

Ada hubungan positif dan signifikan antara kemampuan kerja, kepuasan kerja dan disiplin secara bersama-sama dengan Kinerja Pegawai (H4) akan menjadi lebih jelas dengan menggambarkan dalam diagram sebagai berikut :



1.8. Definisi Konsep

Definisi konseptual yang dipakai dalam penelitian ini adalah :

1. Kinerja pegawai

Kinerja merupakan hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2000:7).

2. Kemampuan kerja

Kemampuan kerja merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau ketrampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman (Miftah Toha, 2003:74).

3. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi dalam lingkungan kerja (Anoraga, 2004:180),.

4. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah yang memberikan dorongan atau yang menyebabkan pegawai untuk berbuat dan melakukan semua kegiatan sesuai dengan aturan atau norma – norma yang telah ditetapkan (Ig.Wursanto,2003:108).

1.9. Definisi Operasional

Definisi operasional dari variabel penelitian ini adalah :

1. Kinerja Pegawai

Adapun indikator–indikator dari kinerja pegawai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Aspek kuantitatif yaitu :

- 1) Proses kerja dan kondisi pekerjaan,
- 2) Waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan,
- 3) Jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan, dan

b. Aspek kualitatif yaitu :

- 1) Ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan,
- 2) Tingkat kemampuan dalam bekerja,
- 3) Kemampuan menganalisis data/informasi, kemampuan/kegagalan menggunakan mesin/peralatan, dan

- 4) Kemampuan mengevaluasi (keluhan/keberatan konsumen/masyarakat).
- c. Tingkat kemampuan bekerjasama.
 - 1) Tingkat kemampuan kerjasama individu dengan pimpinan dalam menyelesaikan pekerjaan.
 - 2) Tingkat kemampuan kerjasama individu dengan pegawai yang lain dalam menyelesaikan pekerjaan.
 - d. Tingkat inisiatif
 - 1) Tingkat inisiatif bawahan dalam menyelesaikan pekerjaan.
 - 2) Sikap atasan dalam memberikan kesempatan dalam kreativitas
 - e. Kemampuan penggunaan wewenang dalam penyelesaian masalah
 - 1) Tingkat kemampuan dalam penyelesaian masalah
2. Kemampuan kerja

Adapun indikator – indikator dari kemampuan kerja pegawai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Pendidikan pegawai
 - 1) Tingkat kesesuaian pendidikan formal dengan posisi jabatan.
 - 2) Tingkat keikutsertaan pegawai untuk mengikuti diklat teknis.
 - 3) Manfaat pendidikan hubungannya dengan pekerjaan.
- b. Tingkat pengetahuan.
 - 1) Tingkat pengetahuan pegawai terhadap pekerjaan.
 - 2) Tingkat pemahaman tugas dan tanggungjawab.

c. Tingkat pengalaman pegawai.

1) Peran pegawai dalam memegang jabatan atau pekerjaan.

3. Kepuasan kerja pegawai

Adapun indikator – indikator dari kepuasan kerja pegawai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Tingkat kepuasan terhadap kompensasi /imbalan yang diterima.

1) Tingkat kepuasan terhadap gaji.

2) Tingkat kepuasan terhadap tunjangan keahlian

b. Tingkat kepuasan terhadap kesempatan promosi.

1) Fasilitas kerja dapat memacu semangat

2) Tingkat kepuasan terhadap jabatan yang diberikan.

3) Peningkatan kerja pegawai.

4) Pemberian peluang atau kesempatan untuk pengembangan diri

c. Tingkat kepuasan terhadap lingkungan kerja :

1) Tingkat kepuasan terhadap fasilitas instansi

2) Sikap dan rasa persaudaraan antar rekan kerja

3) Perhatian atasan terhadap bawahan

4. Disiplin kerja

Adapun indikator–indikator dari disiplin kerja pegawai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Tingkat ketepatan waktu

1) Disiplin pada jam kehadiran di kantor.

- 2) Disiplin saat jam kerja.
 - 3) Disiplin pada jam pulang kantor.
 - 4) Tingkat penyelesaian pekerjaan.
- b. Tingkat kepatuhan pada peraturan.
- 1) Ketaatan pada peraturan kerja
 - 2) Ketaatan pada pakaian dinas dan atribut.

1.10. Metode Penelitian

1.10.1. Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan adalah tipe eksplanatori yaitu untuk menguji adanya hubungan kemampuan kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai Kecamatan Kedungwuni Kabupaten Pekalongan.

1.10.2. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan salah satu dari unit analisa yang ciri-cirinya dapat diduga (Masri Singarimbun, 2007:152). Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kecamatan Kedungwuni Kabupaten Pekalongan yang berjumlah 55 orang. dengan unit analisis berupa pegawai.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2007:57) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Mengingat jumlah populasi

kecil maka sensus perlu dilakukan karena jumlah pegawai relatif kecil, maka pengambilan sampel dilakukan dengan teknik 'teknik sampling sensus', di mana seluruh pegawai menjadi sasaran pengambilan sampel. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 55 pegawai

1.10.3. Jenis dan Sumber data

Sumber data yang digunakan, dibedakan menjadi dua yaitu:

1. Sumber data primer

Yaitu data yang diperoleh langsung dari sumbernya. Data diperoleh dari responden atas pertanyaan-pertanyaan dalam questioner dan wawancara. Dalam hal ini data tersebut berupa jawaban terhadap daftar pertanyaan (kuesioner) yang diajukan kepada pegawai di Kecamatan Kedungwuni Kabupaten Pekalongan.

2. Sumber data sekunder

Yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung dari sumbernya dengan mempelajari dokumen-dokumen, buku, data monografi, dan lain-lain.

1.10.4. Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini bersifat ordinal. Data yang diperoleh Berdasarkan jawaban responden tersebut dikodekan dalam angka-angka kemudian diberi skor seperti halnya dalam skala trosthone. Untuk memberikan skor atas jawaban responden dikategorikan menjadi 4 alternatif sebagai berikut :

- a) Jawaban dengan kategori sangat mendukung diberi skor 4
- b) Jawaban dengan kategori mendukung diberi skor 3
- c) Jawaban dengan kategori cukup mendukung diberi skor 2
- d) Jawaban dengan kategori kurang mendukung diberi skor 1

1.10.5. Teknik Pengumpulan data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah :

1. Observasi

Yaitu pengumpulan data yang dilakukan melalui pengamatan dan pencatatan langsung terhadap obyek penelitian.

2. Wawancara

Yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui tanya jawab langsung terhadap responden yang menjadi obyek penelitian.

3. Questioner

Yaitu teknik pengumpulan data dengan membagikan daftar pertanyaan yang telah disusun secara sistematis kepada responden selanjutnya responden mengisi dengan menjawab pertanyaan dalam daftar tersebut.

4. Dokumentasi

Yaitu teknik pengumpulan data dengan cara meneliti dokumen-dokumen yang relevan.

1.10.6. Analisis Data

Analisis data secara umum dapat dilakukan dengan cara :

1. Analisis Data Kuantitatif

Yaitu analisis data yang digunakan pada yang sudah diklasifikasikan dalam ukuran tertentu dan berwujud angka guna mengetahui kecenderungan antara variabel yang diteliti.

a. Kinerja Pegawai

Penilaian dan pengukuran dilakukan dengan memberi skor pada setiap jawaban dalam item pertanyaan. Skor tertinggi adalah 4 skor terendah adalah

1. Sebagaimana dalam rumus sebagai berikut :

$$I = \frac{R - K}{K}$$

$$I = \frac{40 - 20}{4} = 5.00$$

Dimana :

I = Interval Kelas

R = Skor tertinggi di kurangi skor terendah

K = Jumlah kelas

Tabel I.4
Rentang Kelas Kinerja Pegawai

Kategori	Nilai
Rendah	20 – 24
Kurang tinggi	25 – 29
Tinggi	30 – 34
Sangat tinggi	35 – 40

b. Kemampuan kerja

Kategori yang digunakan dalam variabel kemampuan kerja adalah sangat tinggi, tinggi, kurang tinggi dan rendah. Skor tertinggi adalah 4 skor terendah adalah 1. Sebagaimana dalam rumus sebagai berikut :

$$I = \frac{R - K}{K}$$
$$I = \frac{22 - 6}{4} = 4$$

Dimana :

I = Interval Kelas

R = Skor tertinggi di kurangi skor terendah

K = Jumlah kelas

Tabel I.5
Rentang Kelas Kemampuan Kerja

Kategori	Nilai
Rendah	6 – 9
Kurang tinggi	10 – 13
Tinggi	14 – 17
Sangat tinggi	18 – 22

c. Kepuasan kerja

Kategori yang digunakan dalam variabel kepuasan kerja adalah sangat tinggi, tinggi, kurang tinggi dan rendah. Penilaian dan pengukuran dilakukan dengan memberi skor pada setiap jawaban dalam item pertanyaan. Skor tertinggi adalah 4 skor terendah adalah 1. Sebagaimana dalam rumus sebagai berikut :

$$I = \frac{R - K}{4}$$

$$I = \frac{27 - 15}{4} = 3$$

Dimana :

I = Interval Kelas

R = Skor tertinggi di kurangi skor terendah

K = Jumlah kelas

Tabel I.6
Rentang Kelas Kepuasan Kerja

Kategori	Nilai
Rendah	15 – 17
Kurang tinggi	18 – 20
Tinggi	21 – 23
Sangat tinggi	24 – 27

d. Disiplin Kerja

Kategori yang digunakan dalam variabel disiplin kerja adalah sangat tinggi, tinggi, kurang tinggi dan rendah. Skor tertinggi adalah 4 skor terendah adalah

1. Sebagaimana dalam rumus sebagai berikut :

$$I = \frac{R - K}{4}$$

$$= \frac{21 - 9}{4} = 3$$

Dimana :

I = Interval kelas

R = Skor tertinggi dikurangi skor terendah

K = Jumlah kelas

Berikut ini merupakan tabel interval kelas hasil dari perhitungan rumus diatas:

Tabel I.7
Rentang Kelas Disiplin Kerja

Kategori	Nilai
Rendah	9 – 11
Kurang tinggi	12 – 14
Tinggi	15 – 17
Sangat tinggi	18 – 21

2. Analisis Data Kualitatif

Yaitu analisis data yang menyimpulkan data yang sulit diukur dengan angka, melainkan data yang dikumpulkan hanya berupa kasus-kasus namun dengan analisis tersebut dapat memberikan penafsiran yang baik.

Dalam penelitian ini menggunakan analisis data kuantitatif, karena dalam penelitian ini diperlukan data-data yang mendalam untuk dapat memberikan gambaran dan penilaian kinerja pegawai.

Pengujian Hipotesis menggunakan Rank Kendall karena data penelitian merupakan data ordinal (jenjang). Sebagai pengujian hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya, penulis menggunakan beberapa teknik korelasi sebagai berikut :

1. Koefisien Korelasi Rank Kendall (i)

Rumus digunakan untuk membuktikan apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel X_1 , dengan Y , variabel X_2 dengan Y rumusnya adalah :

$$\tau = \frac{S}{\frac{1}{2}N(N-1)}$$

Keterangan :

τ = Koefisien Korelasi rank kendall

S = Skor

N = Jumlah responden

Bila dalam observasi ternyata didapat angka yang sama, maka digunakan rumus sebagai berikut :

$$\tau = \frac{S}{\sqrt{\left[\frac{1}{2}N(N-1) - T_x\right] \sqrt{\left[\frac{1}{2}N(N-1) - T_y\right]}}$$

τ = Koefisien Korelasi rank kendall

T_x = $\frac{1}{2} t(t-1)$, t adalah banyaknya observasi yang berjangka sama dalam setiap kelompok angka sama pada variabel X

T_y = $\frac{1}{2} t(t-1)$, t adalah banyaknya observasi yang berjangka sama dalam setiap kelompok angka sama pada variabel Y

S = Skor

N = Jumlah

Untuk mengukur signifikan, digunakan rumus :

$$z = \frac{S}{\sqrt{\frac{2(2N+5)}{9N(N-1)}}}$$

Keterangan :

Z = Nilai signifikan

N = Jumlah responden

Kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis adalah :

- Jika Z hitung < Z tabel 5% , maka tidak signifikan
- Jika Z hitung > Z tabel 5% , maka signifikan

2. Koefisien Konkordansi Kendall (W)

Koefisien ini digunakan untuk derajat asosiasi antara variabel X_1 dan X_2 dengan variabel secara bersama-sama melalui pengukuran N terhadap himpunan ranking masing-masing yang disosialisasikan secara bersama-sama untuk menghitung W.

Rumusnya :

$$W = \frac{S}{\frac{1}{12} K^2 (N^3 - 3)}$$

Dimana S = jumlah kuadrat deviasi observasi dari mean R_j , jadi

$$S = \sum R_j - \frac{\sum R_j^2}{N}$$

Keterangan :

W : koefisien Konkordansi Kendall

R_j : jumlah ranking yang diberikan untuk tiap n obyek

K : banyak variabel himpunan ranking yang berjenjang

N : banyaknya obyek yang diberi ranking

$\frac{1}{12} K^2 (N^3 - N)$: jumlah koefisien yang memungkinkan mencapai devisa kuadrat, yaitu jumlah s yang dapat terjadi dengan adanya kecocokan sempurna diantara k rangking.

BAB II

GAMBARAN UMUM OBYEK PENELITIAN

2.1. Sekilas Tentang Kantor Kecamatan Kedungwuni

Penjabaran tugas pokok dan fungsi serta tata kerja Kantor Kedungwuni diatur dalam Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 14 tahun 2008 dibentuk pada tanggal 7 Nopember 2008 tentang pembentukan, kedudukan, tugas pokok, fungsi, dan susunan organisasi Kantor Kecamatan Kedungwuni. Dalam melaksanakan tugasnya, setiap bagian dalam lingkungan Kantor Kecamatan Kedungwuni menerapkan prinsip koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi secara vertikal maupun horizontal baik ke dalam maupun antar satuan organisasi dalam lingkungan Pemerintahan Daerah serta instansi lain sesuai dengan tugas pokoknya masing-masing. Kecamatan Kedungwuni terbagi dalam 18 Desa/Kelurahan meliputi Ambokembang, Bugangan, Karangdowo, Kedung Patangewu, Kedungwuni, Kedungwuni Barat, Kedungwuni Timur, Kwayangan, Langkap, Pajomblangan, Pakisputih, Pekajangan, Podo, Proto, Rengas, Rowocacing, Salakbrojo, Tangkil Kulon, Tangkil Tengah, Tosaran.

Jumlah pegawai di Kantor Kecamatan Kedungwuni dilihat dari golongan dan jabatan struktural dengan rincian sebagai berikut :

Tabel II.1
Jumlah Pegawai Kantor Kecamatan Kedungwuni
Berdasarkan Golongan

Golongan Ruang	Jumlah (Orang)
I	4
II	18
III	33
IV	1
Jumlah	56

Sumber : Kecamatan Kedungwuni, 2011

Tabel II.2
Jumlah Pegawai Kantor Kecamatan Kedungwuni
Berdasarkan Jabatan Struktural

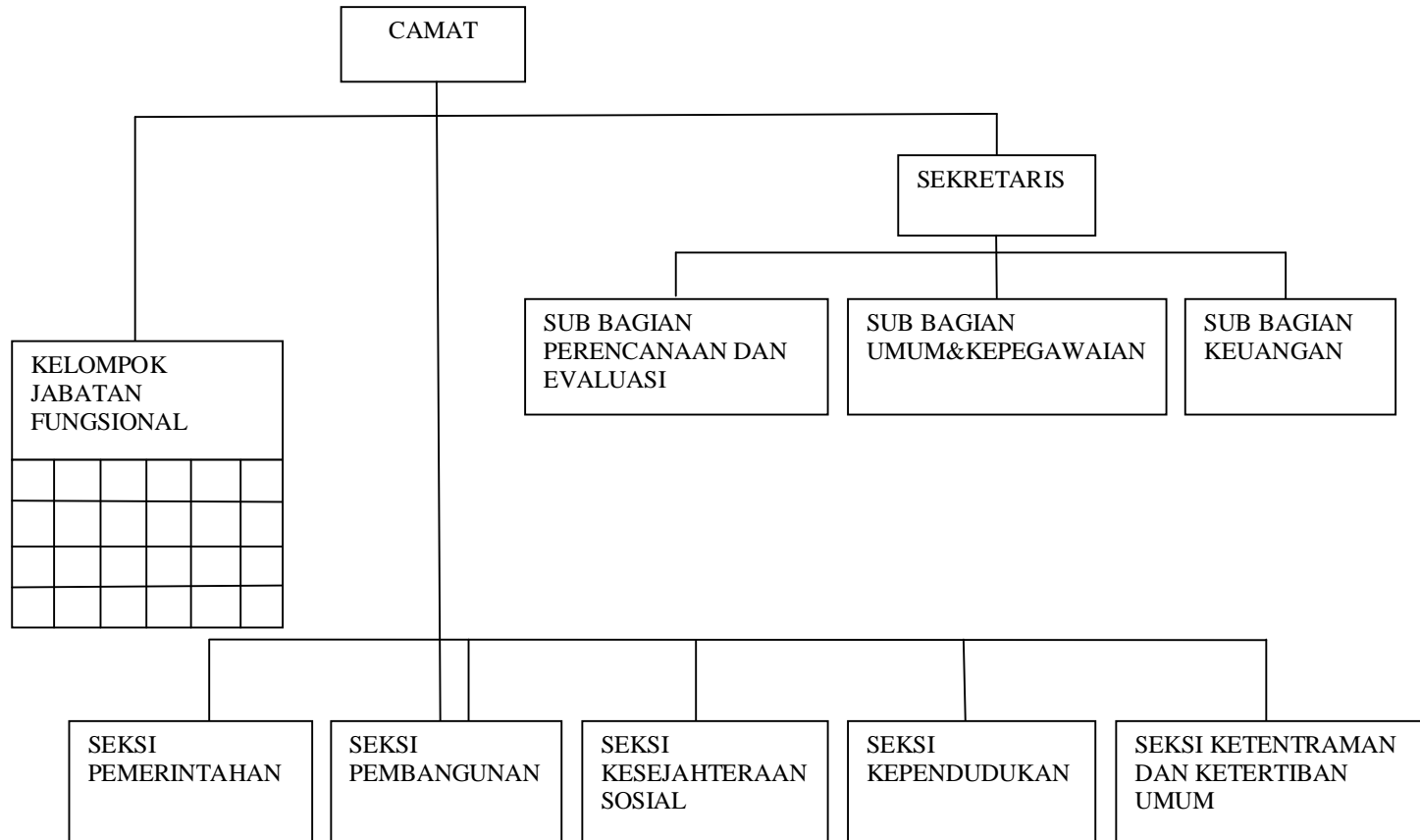
Jabatan Struktural	Jumlah (Orang)
Eselon III a	1
Eselon III b	1
Eselon IV a	4
Eselon IV	2
Jumlah	8

Sumber : Kecamatan Kedungwuni, 2011

2.2. Struktur Organisasi Kantor Kecamatan Kedungwuni

Pengorganisasian merupakan suatu tindakan yang harus dilaksanakan oleh setiap instansi dan merupakan salah satu fungsi manajemen dalam pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab serta penentuan hubungan antara satuan organisasi. Struktur organisasi Kantor Kecamatan Kedungwuni dapat dilihat pada gambar berikut:

GAMBAR 2.1
STRUKTUR ORGANISASI KANTOR KECAMATAN KEDUNGWUNI
KABUPATEN PEKALONGAN



Sumber : Kecamatan Kedungwuni, 2011

2.3. Tugas Masing-masing Bagian (*Job Description*) Pada Kantor Kecamatan Kedungwuni

Tugas masing-masing bagian pada Kantor Kecamatan Kedungwuni dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Camat

Camat mempunyai tugas merencanakan, memimpin, mengkoordinasikan, membina, mengawasi dan mengendalikan serta mengevaluasi pelaksanaan tugas dan fungsi di Kantor Kecamatan Kedungwuni.

2. Sekretaris Camat

Sekretaris camat mempunyai tugas :

- a. Melakukan pembinaan administrasi dan memberikan pelayanan administrasi kepada seluruh satuan organisasi pemerintah kecamatan;
- b. Untuk menyelenggarakan tugas tersebut maka sekretaris Kecamatan mempunyai fungsi : Menyusun rencana, mengendalikan dan mengevaluasi pelaksanaannya; b) Urusan administrasi keuangan; c) Urusan tatausaha, administrasi kepegawaian, perlengkapan dan rumah tangga

Sekretaris membawahi

- a. Kasubbag Perencanaan dan Evaluasi
- b. Kasubbag Keuangan
- c. Kasubbag Umum dan Kepegawaian

3. Kepala Seksi Pemerintahan

Kepala Seksi Pemerintahan, mempunyai tugas melakukan urusan pemerintahan

umum, pemerintahan kelurahan, urusan pelayanan umum, pembinaan ketentraman dan ketertiban wilayah, pembinaan ideologi dan politik dalam negeri serta polisi pamong praja

4. Kepala Seksi Pembangunan

Kepala Seksi Pembangunan, mempunyai tugas melakukan perencanaan dan penyusunan program, pengendalian dan pembinaan serta mengkoordinasikan penyusunan program dan melaksanakan pembinaan kesejahteraan sosial

5. Kepala Seksi Kependudukan

Kepala Seksi kependudukan, mempunyai tugas Menyiapkan bahan dan pelaksanaan penyusunan bahan perumusan kebijakan teknis bidang kependudukan.

6. Kepala Seksi Kesejahteraan Sosial

Kepala Seksi Kesejahteraan Sosial, mempunyai tugas Menyiapkan bahan dan pelaksanaan penyusunan bahan kebijakan teknis dibidang kesejahteraan sosial.

7. Kepala Seksi Ketentraman dan Ketertiban Umum

Kepala Seksi Ketentraman dan Ketertiban Umum, mempunyai tugas menyiapkan bahan dan pelaksanaan penyusunan bahan kebijakan teknis dibidang ketentraman dan ketertiban umum.

BAB III

PENYAJIAN DAN ANALISIS DATA

3.1. Identitas Responden

Pada penelitian ini, analisis deskriptif tentang responden merupakan analisis tentang karakteristik responden yang dilakukan untuk mengetahui siapa saja yang menjadi responden pada penelitian ini. Adapun karakteristik responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, tingkat pendidikan dan masa kerja. Untuk mengetahui karakteristik responden menurut kelompok jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel III.1
Sebaran Responden Menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	44	80
2	Perempuan	11	20
Jumlah		55	100

Sumber : Data primer yang telah diolah, tahun 2012, data umum responden

Sebaran responden yang diambil sebagai responden menurut jenis kelamin ditunjukkan Tabel III.1. bahwa responden yang mempunyai jenis kelamin laki-laki sebanyak 44 orang (80%) dan yang mempunyai jenis kelamin perempuan sebanyak 11 orang (20%). Komposisi ini tidak jauh berbeda jika dibandingkan dengan pegawai yang ada dilingkungan Pemerintah Kabupaten Pekalongan yang mayoritas laki - laki.

Selain kelompok jenis kelamin, karakteristik responden juga dilihat dari tingkat pendidikannya, seperti pada tabel berikut.

Tabel III.2
Responden Menurut Tingkat Pendidikan

No	Tingkat pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	SMP	4	7,3
2	SMA	19	34,5
3	D3	14	25,5
4	S1	18	32,7
Jumlah		55	100

Sumber : Data primer yang telah diolah, tahun 2012, data umum responden

Berdasarkan Tabel III.2 diperoleh keterangan bahwa sebagian besar responden, yaitu 19 orang (34,5%) berpendidikan SMA, 18 orang (32,7%) berpendidikan S1, 14 orang (25,5%) berpendidikan D3 dan sedangkan yang berpendidikan SMP terdapat 4 orang (7,3%).

3.2. Variabel Kinerja Pegawai

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh masing-masing pegawai yang dalam pelaksanaan tugas pekerjaan berdasarkan ukuran dan waktu yang telah ditentukan guna mewujudkan tujuan organisasi. Adapun pendapat responden tentang variabel kinerja pegawai pada indikator proses kerja dan kondisi pekerjaan dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel III.3
Proses kerja dan kondisi pekerjaan

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat baik	4	7,3
2	Baik	25	45,5
3	Kurang baik	21	38,2
4	Tidak baik	5	9,1
Jumlah		55	100

Sumber : Diolah dari pertanyaan No.1

Berdasarkan Tabel III.3 dapat diperoleh keterangan bahwa sebagian besar responden yaitu 25 responden (45,5%) mengatakan proses kerja dan kondisi pekerjaan di Kecamatan Kedungwuni Kabupaten Pekalongan baik, karena sesuai dengan bidang tugasnya. Sedangkan responden lain mengatakan tidak sesuai karena pegawai dihadapkan dengan lingkungan kerja yang tidak kondusif bagi terciptanya inovasi dan kurang menghargai kreatifitas yang ada di dalamnya.

Pendapat responden tentang waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel III.4
Efektifitas waktu pelaksanaan pekerjaan

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat efektif	5	9,1
2	Efektif	25	45,5
3	Cukup efektif	21	38,2
4	Tidak efektif	4	7,3
Jumlah		55	100

Sumber : Diolah dari pertanyaan No.2

Berdasarkan Tabel III.4 dapat diperoleh keterangan bahwa sebagian besar responden yaitu 25 responden (45,5%) mengatakan waktu kerja yang digunakan atau lamanya pegawai Kecamatan Kedungwuni Kabupaten Pekalongan dalam melaksanakan pekerjaan efektif, hal ini menunjukkan adanya arahan yang jelas mengenai target yang akan dicapai sehingga memberikan hasil pekerjaan akan mendukung tujuan dari organisasi. Sedangkan responden lain mengatakan tidak efektif, hal ini disebabkan penyampaian pekerjaan dari pimpinan kurang jelas,

pimpinan kurang menjelaskan secara detail mengenai seharusnya tugas tersebut dilaksanakan dan lain sebagainya.

Pendapat responden tentang jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel III.5
Frekuensi kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Tidak pernah	7	12,7
2	Cukup sering	23	41,8
3	Sering	15	27,3
4	Sangat sering	10	18,2
Jumlah		55	100

Sumber : Diolah dari pertanyaan No.3

Berdasarkan Tabel III.5 dapat diperoleh keterangan bahwa sebagian besar responden yaitu 23 responden (41,8%) mengatakan pegawai Kecamatan Kedungwuni Kabupaten Pekalongan cukup sering melakukan kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan, hal ini menunjukkan pegawai yang disertai suatu tugas atau pekerjaan kurang dapat melaksanakan dengan sebaik-baiknya. Sedangkan responden lain mengatakan sering, hal ini disebabkan masalah indiscipliner pegawai yang ada serta volume pekerjaan yang memang tinggi, sehingga terjadi penumpukan pekerjaan pada pegawai yang bersangkutan

Pendapat responden tentang kesesuaian ketepatan kerja dengan kualitas pekerjaan dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel III.6
Kesesuaian ketepatan kerja dengan kualitas pekerjaan

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat sesuai	3	5,5
2	Sesuai	27	49,1
3	Cukup sesuai	20	36,4
4	Tidak sesuai	5	9,1
Jumlah		55	100

Sumber : Diolah dari pertanyaan No.4

Berdasarkan Tabel III.6 dapat diperoleh keterangan bahwa sebagian besar responden yaitu 27 responden (49,1%) mengatakan ketepatan kerja sesuai dengan kualitas pekerjaan, hal ini disebabkan dalam menyelesaikan pekerjaan masih banyak yang tepat waktu atau sesuai prosedur seperti yang dituangkan dalam SPOPP (Standar Prosedur Operasi Pengaturan dan Pelayanan) yang telah ditetapkan. Sedangkan responden lain mengatakan tidak sesuai, hal ini disebabkan karena adanya ketidakseriusan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.

Pendapat responden tentang tingkat kemampuan dalam bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel III.7
Tingkat kemampuan dalam bekerja

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat berkemampuan	9	16,4
2	Berkemampuan	22	40,0
3	Kurang berkemampuan	21	38,2
4	Tidak berkemampuan	3	5,5
Jumlah		55	100

Sumber : Diolah dari pertanyaan No.5

Berdasarkan Tabel III.7 dapat diperoleh keterangan bahwa sebagian besar responden yaitu 22 responden (40,0%) mengatakan pegawai Kecamatan Kedungwuni Kabupaten Pekalongan berkemampuan dalam melaksanakan pekerjaan, hal ini menunjukkan pegawai mampu melaksanakan tugas-tugas yang diserahkan kepadanya. Sedangkan responden lain mengatakan tidak berkemampuan, hal ini disebabkan masih adanya ketergantungan kepada pimpinan dalam penyelesaian masalah.

Pendapat responden tentang kemampuan menganalisis data/informasi, kemampuan/kegagalan menggunakan peralatan dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel III.8
Kemampuan menganalisis data/informasi

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat baik	4	7.3
2	Baik	25	45.5
3	Kurang baik	18	32.7
4	Tidak baik	8	14.5
Jumlah		55	100

Sumber : Diolah dari pertanyaan No.6

Berdasarkan Tabel III.8 dapat diperoleh keterangan bahwa sebagian besar responden yaitu 25 responden (45,5%) mengatakan kemampuan pegawai kecamatan Kedungwuni Kabupaten Pekalongan dalam menganalisis data/informasi baik, hal ini menunjukkan adanya kemampuan pegawai dalam menguasai pekerjaannya. Sedangkan responden lain mengatakan tidak baik, hal ini disebabkan karena adanya pegawai tidak mampu melaksanakan tugas dengan baik dan tidak sesuai dengan bidang yang selama ini ditangani.

Pendapat responden tentang kemampuan mengevaluasi (keluhan/keberatan konsumen/masyarakat) dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel III.9
Kemampuan mengevaluasi (keluhan/keberatan konsumen/masyarakat)

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat baik	8	14.5
2	Baik	22	40.0
3	Kurang baik	17	30.9
4	Tidak baik	8	14.5
Jumlah		55	100

Sumber : Diolah dari pertanyaan No.7

Berdasarkan Tabel III.9 dapat diperoleh keterangan bahwa sebagian besar responden yaitu 22 responden (40%) mengatakan kemampuan pegawai Kecamatan Kedungwuni Kabupaten Pekalongan dalam mengevaluasi (keluhan/keberatan masyarakat) apabila terjadi kesalahan baik, hal ini karena pimpinan selalu memberikan pengarahan kepada anak buahnya perihal pekerjaan yang akan dilaksanakan. Sedangkan responden lain mengatakan tidak baik, hal ini disebabkan pegawai tidak memahami pelaksanaan tugas pekerjaan.

Pendapat responden tentang tingkat kemampuan kerjasama individu dengan pimpinan dalam menyelesaikan pekerjaan dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel III.10
Tingkat kemampuan kerjasama individu dengan pimpinan

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat berkemampuan	6	10.9
2	Berkemampuan	27	49.1
3	Kurang berkemampuan	17	30.9
4	Tidak berkemampuan	5	9.1
Jumlah		55	100

Sumber : Diolah dari pertanyaan No.8

Berdasarkan Tabel III.10 dapat diperoleh keterangan bahwa sebagian besar responden yaitu 27 responden (49,1%) mengatakan pegawai mampu bekerjasama dengan pimpinan dalam menyelesaikan pekerjaan, hal ini dikarenakan komunikasi yang lancar sangat dibutuhkan agar menciptakan suasana kerja yang nyaman. Responden lain mengatakan tidak mampu bekerjasama, hal ini disebabkan karena tidak ada kepercayaan pada pimpinan dan sikap tertutup dari pegawai sehingga menimbulkan hambatan dalam berkomunikasi.

Pendapat responden tentang tingkat kemampuan kerjasama individu dengan pegawai yang lain dalam menyelesaikan pekerjaan dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel III.11
Kerjasama individu dengan pegawai yang lain

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat baik	4	7.3
2	Baik	25	45.5
3	Cukup baik	21	38.2
4	Tidak baik	5	9.1
Jumlah		55	100

Sumber : Diolah dari pertanyaan No.9

Berdasarkan Tabel III.11 dapat diperoleh keterangan bahwa sebagian besar responden yaitu 25 responden (45,5%) mengatakan kemampuan kerjasama dengan pegawai lain dalam menyelesaikan pekerjaan baik, hal ini berarti prinsip kerjasama diperlukan sebagai jalan atau cara untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang memang membutuhkan orang lain. Sedangkan responden lain mengatakan tidak baik, hal ini disebabkan karena kerjasama antara para pegawai menunjukkan hanya dilakukan kadangkala, tidak rutin terjadi.

Pendapat responden tentang tingkat inisiatif bawahan dalam menyelesaikan pekerjaan dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel III.12
Tingkat inisiatif bawahan dalam menyelesaikan pekerjaan

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat inisiatif	6	10.9
2	Inisiatif	25	45.5
3	Kurang inisiatif	19	34.5
4	Tidak inisiatif	5	9.1
Jumlah		55	100

Sumber : Diolah dari pertanyaan No. 10

Berdasarkan Tabel III.12 dapat diperoleh keterangan bahwa sebagian besar responden yaitu 25 responden (45,5%) mengatakan pegawai Kecamatan Kedungwuni Kabupaten Pekalongan inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan, hal ini menunjukkan pegawai telah merencanakan sedemikian rupa agar pekerjaan yang ada mampu diselesaikan dengan lebih tepat waktu. Sedangkan responden lain mengatakan tidak inisiatif, hal ini disebabkan karena kurangnya kepedulian untuk segera menyelesaikan masalah dan tidak digunakannya standar penyelesaian pekerjaan sebagai acuan

Pendapat responden tentang sikap atasan dalam memberikan kesempatan dalam kreativitas dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel III.13
Sikap atasan dalam memberikan kesempatan dalam kreativitas

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat baik	6	10.9
2	Baik	23	41.8
3	Kurang baik	23	41.8
4	Tidak baik	3	5.5
Jumlah		55	100

Sumber : Diolah dari pertanyaan No.11

Berdasarkan Tabel III.13 dapat diperoleh keterangan bahwa sebagian besar responden yaitu 23 responden (41,8%) mengatakan sikap atasan dalam memberikan kesempatan dalam berkreaitivitas baik dan kurang baik, hal ini menunjukkan adanya kepercayaan dari pimpinan pada pegawai dalam berkreaitivitas. Sedangkan responden lain mengatakan tidak baik, hal ini disebabkan karena kurangnya kepedulian terhadap masalah yang ada

Pendapat responden tentang tingkat kemampuan dalam penyelesaian masalah dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel III.14
Tingkat kemampuan dalam penyelesaian masalah

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat baik	4	7.3
2	Baik	25	45.5
3	Kurang baik	21	38.2
4	Tidak baik	5	9.1
Jumlah		55	100

Sumber : Diolah dari pertanyaan No.12

Berdasarkan Tabel III.14 dapat diperoleh keterangan bahwa sebagian besar responden yaitu 25 responden (45,5%) mengatakan kemampuan pegawai Kecamatan Kedungwuni Kabupaten Pekalongan dalam penyelesaian masalah dalam instansi baik, hal ini menunjukkan adanya kemampuan pegawai dalam merumuskan dan menemukan masalah. Sedangkan responden lain mengatakan tidak baik, hal ini disebabkan karena lambatnya suatu masalah dapat dirumuskan dan ditemukan, sehingga masalah tersebut kurang tertangani dengan baik.

Berdasarkan Tabel-tabel diatas, berikut ini akan disajikan data-data secara keseluruhan sebagai satu kesatuan variabel kinerja pegawai dengan menilai tinggi rendahnya kinerja pegawai dengan kategori yaitu sangat tinggi, tinggi, kurang tinggi dan rendah.

Berdasarkan perhitungan interval kelas, maka distribusi responden terhadap variabel kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

Tabel III.15
Rekapitulasi Variabel Kinerja pegawai

No	Kategori	Jumlah	Persentase
1.	Sangat Tinggi	8	14,5
2.	Tinggi	23	41,8
3.	Kurang tinggi	18	32,7
4.	Rendah	6	10,9
	Jumlah	55	100

Sumber : Diolah dari pertanyaan Kuesioner No.1-12

Dari tabel III.15 dapat diperoleh keterangan bahwa sebagian besar responden yaitu tergolong dalam kategori tinggi sebanyak 23 responden (41,8%), kategori kurang tinggi sebanyak 18 responden (32,7%), kategori sangat tinggi sebanyak 8 responden (14,5%) dan rendah sebanyak 6 responden (10,9%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pegawai Kecamatan Kedungwuni Kabupaten Pekalongan menghasilkan kinerja yang tinggi karena proses kerja dan kondisi pekerjaan baik, waktu kerja dalam melaksanakan pekerjaan efektif, ketepatan kerja sesuai dengan kualitas pekerjaan, pegawai mampu dalam melaksanakan pekerjaan, pegawai mampu dalam menganalisis data/informasi baik, pegawai mampu dalam mengevaluasi (keluhan/keberatan masyarakat) apabila terjadi kesalahan baik, pegawai mampu

bekerjasama dengan pimpinan dan dengan pegawai lain dalam menyelesaikan pekerjaan baik, pegawai inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan, sikap atasan dalam memberikan kesempatan dalam berkreaitivitas baik dan kurang baik, pegawai mampu penyelesaian masalah dalam instansi baik.

3.3.Variabel Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja adalah semua potensi yang dimiliki pegawai untuk melaksanakan tugas berdasarkan pengetahuan, sikap, pengalaman, dan pendidikan. Pendapat responden tentang kesesuaian pendidikan formal dengan posisi jabatan.

Tabel III.16
kesesuaian pendidikan formal dengan posisi jabatan.

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat sesuai	5	9.1
2	Sesuai	25	45.5
3	Kurang sesuai	17	30.9
4	Tidak sesuai	8	14.5
Jumlah		55	100

Sumber : Diolah dari pertanyaan No.13

Berdasarkan Tabel III.16 dapat diperoleh keterangan bahwa sebagian besar responden yaitu 25 responden (45,5%) mengatakan latar belakang pendidikan pegawai sesuai dengan posisi jabatan pegawai di instansi, hal ini menunjukkan pegawai mampu untuk melaksanakan tugas pekerjaan sesuai dengan tugas dan wewenangnya serta akan menghasilkan pekerjaan sesuai dengan tujuan organisasi. Sedangkan responden lain mengatakan tidak sesuai, hal ini disebabkan belum semua pegawai mengikuti diklat tehnis.

Pendapat responden tentang keikutsertaan pegawai untuk mengikuti diklat teknis.

Tabel III.17
Keikutsertaan pegawai untuk mengikuti diklat teknis.

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat sering	6	10.9
2	Sering	24	43.6
3	Jarang	17	30.9
4	Tidak pernah	8	14.5
Jumlah		55	100

Sumber : Diolah dari pertanyaan No.14

Berdasarkan Tabel III.17 dapat diperoleh keterangan bahwa sebagian besar responden yaitu 24 responden (43,6%) mengatakan pegawai sering diikutsertakan dalam pelatihan guna menunjang pekerjaan di instansi, hal ini berarti keperluan pemberian kursus dan latihan kepada pegawai sebagai suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seorang pegawai dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan ketrampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuannya. Sedangkan responden lain mengatakan tidak pernah, hal ini disebabkan belum adanya kesempatan untuk mengikuti kursus-kursus dan pelatihan-pelatihan yang sesuai dengan bidangnya akan memberikan dampak yang bagus dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai.

Pendapat responden tentang manfaat pendidikan hubungannya dengan pekerjaan dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel III.18
Manfaat pendidikan hubungannya dengan pekerjaan.

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat bermanfaat	5	9.1
2	Bermanfaat	26	47.3
3	Kurang bermanfaat	21	38.2
4	Tidak bermanfaat	3	5.5
Jumlah		55	100

Sumber : Diolah dari pertanyaan No.15

Berdasarkan Tabel III.18 dapat diperoleh keterangan bahwa sebagian besar responden yaitu 26 responden (47,3%) mengatakan hasil pelatihan bermanfaat untuk mencapai tugas dan tanggungjawab yang dibebankan kepada Pegawai, hal ini berarti dengan mengikuti program pendidikan, pegawai dapat memahami dan bekerja dengan baik. Sedangkan responden lain mengatakan tidak bermanfaat, hal ini disebabkan pegawai cenderung merasa bahwa mereka sudah menguasai materi yang diberikan dalam kursus

Pendapat responden tentang pengetahuan pegawai terhadap pekerjaan dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel III.19
Pengetahuan pegawai terhadap pekerjaan.

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat baik	2	3.6
2	Baik	28	50.9
3	Kurang baik	19	34.5
4	Tidak baik	6	10.9
Jumlah		55	100

Sumber : Diolah dari pertanyaan No.16

Berdasarkan Tabel III.19 dapat diperoleh keterangan bahwa sebagian besar responden yaitu 28 responden (50,9%) mengatakan pengetahuan pegawai terhadap

pekerjaan berdasar standar yang ditetapkan baik, hal ini berarti pendidikan sangat mendukung bagi seseorang untuk mampu berpikir secara lebih rasional dan kritis, sehingga ia akan lebih mudah menyelesaikan segala persoalan yang dihadapi yang menyangkut kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan responden lain mengatakan tidak baik, hal ini disebabkan pegawai belum mempunyai spesifikasi pendidikan tertentu yang baik dengan bidang tugasnya.

Pendapat responden tentang pemahaman tugas dan tanggungjawab. dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel III.20
Pemahaman tugas dan tanggungjawab.

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat paham	6	10.9
2	Paham	25	45.5
3	Kurang paham	17	30.9
4	Tidak paham	7	12.7
Jumlah		55	100

Sumber : Diolah dari pertanyaan No.17

Berdasarkan Tabel III.20 dapat diperoleh keterangan bahwa sebagian besar responden yaitu 25 responden (45,5%) mengatakan pegawai paham atas tugas dan penyelesaian pekerjaan yang dibebankan pimpinan, hal ini menunjukkan pegawai mengetahui tentang prosedur atau mekanisme dalam pelaksanaan tugas. Sedangkan responden lain mengatakan tidak paham, hal ini disebabkan pegawai tanpa mengetahui prosedur serta mekanisme pelaksanaan tugas dalam penyelesaian pekerjaan.

Pendapat responden tentang peran pegawai dalam memegang jabatan atau pekerjaan dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel III.21
Peran pegawai dalam memegang jabatan atau pekerjaan.

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat berperan	1	1.8
2	Berperan	30	54.5
3	Kurang berperan	13	23.6
4	Tidak berperan	11	20.0
Jumlah		55	100

Sumber : Diolah dari pertanyaan No.18

Berdasarkan Tabel III.21 dapat diperoleh keterangan bahwa sebagian besar responden yaitu 30 responden (54,5%) mengatakan pegawai berperan dalam memegang suatu jabatan berhubungan dengan kemampuan pegawai, hal ini menunjukkan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan berdasarkan uraian tugas yang diberikan oleh atasan langsungnya. Sedangkan responden lain mengatakan tidak berperan, hal ini disebabkan pegawai belum memenuhi syarat untuk menduduki suatu jabatan.

Berdasarkan Tabel-tabel diatas, maka distribusi responden terhadap variabel kemampuan kerja adalah sebagai berikut :

Tabel III.22
Rekapitulasi Variabel Kemampuan Kerja

No	Kategori	Jumlah	Persentase
1.	Sangat Tinggi	6	10,9
2.	Tinggi	25	45,5
3.	Kurang tinggi	20	36,4
4.	Rendah	4	7,3
Jumlah		55	100

Sumber : Diolah dari pertanyaan Kuesioner No.13-18

Dari tabel III.22 dapat diperoleh keterangan bahwa lebih separoh responden yaitu tergolong dalam kategori tinggi sebanyak 25 responden (45,5%), kategori kurang tinggi sebanyak 20 responden (36,4%), kategori sangat tinggi sebanyak 6 responden (10,9%) dan kategori rendah sebanyak 4 responden (7,3%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kemampuan pegawai tinggi artinya pegawai telah mampu melaksanakan tugas-tugas yang diberikan pimpinan dengan baik sesuai dengan tujuan yang diinginkan dari organisasi, hal ini dibuktikan dengan pemahaman pegawai atas tugas-tugasnya dimana pegawai dalam melaksanakan pekerjaan berdasarkan uraian tugas yang diberikan oleh atasan langsungnya, meskipun pegawai telah mampu melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik, akan tetapi masih ada yang kurang mampu melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik, hal ini disebabkan karena formasi tingkat pendidikan pegawai dan belum semua mengikuti diklat teknis dan pendidikan serta latihan yang sudah dilaksanakan tidak secara detail langsung kepada tugas pokok dan fungsi pegawai pada masing-masing subsidi dan seksi akan tetapi pelatihan hanya secara umum untuk semua pegawai.

3.4.Variabel Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan pegawai yang timbul tentang sesuatu yang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan, berkaitan dengan tingkat keserasian antara harapan dengan apa yang diperoleh. Pendapat responden tentang Tingkat kepuasan terhadap gaji. dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel III.23
Tingkat kepuasan terhadap gaji.

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat sesuai	5	9.1
2	Sesuai	31	56.4
3	Kurang sesuai	16	29.1
4	Tidak sesuai	3	5.5
Jumlah		55	100

Sumber : Diolah dari pertanyaan No.19

Berdasarkan Tabel III.23 dapat diperoleh keterangan bahwa sebagian besar responden yaitu 31 responden (56,4%) mengatakan gaji pegawai sesuai dengan pekerjaan yang dibebankan, hal ini menunjukkan bahwa salah satu yang bisa menjadi motivator bagi pegawai untuk terus meningkatkan prestasinya dalam bekerja adalah memberikan gaji yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Sedangkan responden lain yaitu 34,5% mengatakan tidak sesuai, hal ini disebabkan tunjangan kesejahteraan yang diterima kurang proportional dan masih perlu ditingkatkan untuk peningkatan kesejahteraan pegawai.

Pendapat responden tentang tingkat kepuasan terhadap tunjangan keahlian dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel III.24
Tingkat kepuasan terhadap tunjangan keahlian

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat sesuai	6	10.9
2	Sesuai	29	52.7
3	Kurang sesuai	18	32.7
4	Tidak sesuai	2	3.6
Jumlah		55	100

Sumber : Diolah dari pertanyaan No.20

Berdasarkan Tabel III.24 dapat diperoleh keterangan bahwa sebagian besar responden yaitu 29 responden (52,7%) mengatakan besaran tunjangan yang diterima sesuai dengan keahlian yang pegawai miliki, hal ini menunjukkan tunjangan yang diberikan kepada diharapkan sesuai dengan keahlian ataupun fungsi bagi pegawai. Sedangkan responden lain yaitu 36,4% mengatakan tidak sesuai, hal ini dikarenakan masih adanya beberapa posisi yang tidak berfungsi tetapi tunjangannya sama dengan posisi yang berfungsi serta tunjangan diberikan berdasarkan jabatan yang diemban dan belum semua jabatan berdasarkan keahlian dan latar belakang pendidikan yang dimiliki pegawai

Pendapat responden tentang Fasilitas kerja dapat memacu semangat dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel III.25
Fasilitas kerja dapat memacu semangat

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat memacu	3	5.5
2	Memacu	34	61.8
3	Kurang memacu	14	25.5
4	Tidak memacu	4	7.3
Jumlah		55	100

Sumber : Diolah dari pertanyaan No.21

Berdasarkan Tabel III.25 dapat diperoleh keterangan bahwa sebagian besar responden yaitu 34 responden (61,8%) mengatakan fasilitas (kendaraan dinas, komputer, tempat parkir, mushola) dapat memacu semangat pegawai untuk meningkatkan prestasi kerja, hal ini menunjukkan pemberian fasilitas bagi pegawai dapat memacu semangat pegawai untuk meningkatkan prestasinya. Sedangkan

responden lain mengatakan tidak memacu, hal ini karena belum adanya perbedaan bagi pegawai yang berprestasi dalam mendapatkan fasilitas, semestinya pegawai yang berprestasi mendapatkan penghargaan

Pendapat responden tentang Tingkat kepuasan terhadap jabatan yang diberikan dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel III.26
Tingkat kepuasan terhadap jabatan yang diberikan.

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat puas	4	7.3
2	Puas	29	52.7
3	Kurang puas	18	32.7
4	Tidak puas	4	7.3
Jumlah		55	100

Sumber : Diolah dari pertanyaan No.22

Berdasarkan Tabel III.26 dapat diperoleh keterangan bahwa sebagian besar responden yaitu 29 responden (52,7%) mengatakan puas dengan jabatan atau posisi pekerjaan yang diberikan pimpinan, hal ini menunjukkan dengan kepuasan dengan jabatan atau posisi pekerjaan yang diberikan diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Sedangkan responden lain mengatakan tidak puas, hal ini karena masih adanya beberapa posisi yang belum sesuai dengan bidang atau keahlian pegawai, harapan serta adanya keinginan peningkatan jabatan maupun posisi yang lebih tinggi/baik.

Pendapat responden tentang pemberian peluang atau kesempatan untuk pengembangan diri dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel III.27
Pemberian peluang atau kesempatan untuk pengembangan diri

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat memberikan kesempatan	7	12.7
2	Memberikan kesempatan	26	47.3
3	Kurang memberikan kesempatan	18	32.7
4	Tidak memberikan kesempatan	4	7.3
Jumlah		55	100

Sumber : Diolah dari pertanyaan No.23

Berdasarkan Tabel III.27 dapat diperoleh keterangan bahwa sebagian besar responden yaitu 26 responden (47,3%) mengatakan pegawai memberikan kesempatan atas tugas dan penyelesaian pekerjaan yang dibebankan pimpinan, hal ini menunjukkan pegawai memenuhi syarat untuk meningkatkan prestasi kerjanya. Sedangkan responden lain mengatakan tidak memberikan kesempatan, hal ini disebabkan pegawai belum memenuhi syarat pemberian kesempatan untuk promosi jabatan

Pendapat responden tentang Tingkat kepuasan terhadap fasilitas instansi dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel III.28
Ketersediaan fasilitas kerja

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat tersedia	2	3.6
2	Tersedia	28	50.9
3	Kurang tersedia	22	40.0
4	Tidak tersedia	3	5.5
Jumlah		55	100

Sumber : Diolah dari pertanyaan No.24

Berdasarkan Tabel III.28 dapat diperoleh keterangan bahwa sebagian besar responden yaitu 28 responden (50,9%) mengatakan fasilitas kerja (computer, internet,

print) tersedia bagi pegawai dalam memperlancar penyelesaian beban tugas, hal ini menunjukkan adanya dukungan fasilitas kerja dalam memperlancar penyelesaian beban tugas yang diperlukan bagi setiap pegawai. Sedangkan responden lain mengatakan tidak tersedia, hal ini disebabkan masih adanya peralatan kantor yang masih kurang memadai dalam hal ini komputer sehingga dapat menunda penyelesaian pekerjaan.

Pendapat responden tentang Sikap dan rasa persaudaraan antar rekan kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel III.29
Sikap dan rasa persaudaraan antar rekan kerja

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat baik	4	7.3
2	Baik	32	58.2
3	Kurang baik	17	30.9
4	Tidak baik	2	3.6
Jumlah		55	100

Sumber : Diolah dari pertanyaan No.25

Berdasarkan Tabel III.29 dapat diperoleh keterangan bahwa sebagian besar responden yaitu 32 responden (58,2%) mengatakan tingkat kerja sama pegawai terhadap sesama rekan sekerja di Kantor Kecamatan Kedungwuni baik, hal ini menunjukkan hubungan yang baik diantara sesama rekan sekerja dapat mendukung tercapainya hasil pekerjaan. Sedangkan responden lain mengatakan tidak baik, hal ini disebabkan masih adanya permasalahan yang belum diselesaikan sehingga dapat menciptakan suasana kantor yang kurang harmonis.

Pendapat responden tentang perhatian atasan terhadap bawahan dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel III.30
Perhatian atasan terhadap bawahan

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat tinggi	3	5.5
2	Tinggi	29	52.7
3	Kurang tinggi	20	36.4
4	Tidak tinggi	3	5.5
Jumlah		55	100

Sumber : Diolah dari pertanyaan No.26

Berdasarkan Tabel III.30 dapat diperoleh keterangan bahwa sebagian besar responden yaitu 29 responden (52,7%) mengatakan tingkat perhatian atasan kepada pegawai tinggi, hal ini menunjukkan perhatian atasan kepada bawahan yang baik dapat meningkatkan semangat untuk menghasilkan prestasi yang terbaik bagi pegawai. Sedangkan responden lain mengatakan tidak tinggi, hal ini disebabkan pimpinan pilih kasih dalam memberikan perhatian kepada bawahan.

Berdasarkan Tabel-tabel diatas, maka distribusi responden terhadap variabel kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

Tabel III.31
Rekapitulasi Variabel Kepuasan Kerja

No	Kategori	Jumlah	Persentase
1.	Sangat Tinggi	6	10,9
2.	Tinggi	32	58,2
3.	Kurang tinggi	11	20,0
4.	Rendah	6	10,9
Jumlah		55	100

Sumber : Diolah dari pertanyaan Kuesioner No.19-26

Berdasarkan Tabel III.31 dapat diperoleh keterangan bahwa lebih separoh responden yaitu tergolong dalam kategori tinggi sebanyak 32 responden (58,2%), kategori kurang tinggi sebanyak 11 responden (20%), kategori rendah dan kategori

sangat tinggi sebanyak 6 responden (10,9%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hampir seluruhnya berada pada kategori baik atau puas hanya beberapa item pertanyaan sebagai indikator dalam penilaian terhadap kepuasan kerja yang mendapatkan kategori kurang baik atau kurang puas. Adapun indikator penyumbang tertinggi disebabkan karena indikator pemberian kesempatan pegawai untuk promosi jabatan dan sikap baik dan rasa persaudaraan sesama rekan sekerja. Sedangkan indikator penyumbang terendah disebabkan karena indikator tingkat kesesuaian besarnya tunjangan pegawai dengan keahlian dan fasilitas bagi pegawai yang berprestasi.

3.5. Variabel Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap dan perilaku taat dan tunduk terhadap peraturan yang dilakukan oleh pegawai dengan tingkat kesadaran tinggi sehingga efektif dalam bekerja. Berikut ini disajikan indikator dan beberapa sampel tabel yang menggambarkan disiplin kerja dilihat dari disiplin pada jam kehadiran di kantor dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel III.32
Disiplin pada jam kehadiran di kantor.

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Tidak pernah	6	10.9
2	Jarang (1 Kali)	28	50.9
3	Sering (2 kali)	17	30.9
4	Sangat sering (3 kali atau lebih)	4	7.3
Jumlah		55	100

Sumber : Diolah dari pertanyaan No.27

Berdasarkan Tabel III.32 dapat diperoleh keterangan bahwa sebagian besar responden yaitu 28 responden (50,9%) mengatakan pegawai jarang terlambat masuk dalam seminggu, hal ini menunjukkan seorang pegawai dituntut untuk disiplin, masuk pagi dan pulang pada siang hari. Sedangkan responden lain mengatakan sering terlambat, hal ini disebabkan oleh banyak hal, antara lain kemacetan yang timbul sewaktu-waktu, pagi hari harus mengantarkan anak ke sekolah, dan sebagainya

Pendapat responden tentang disiplin saat jam kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel III.33
Disiplin saat jam kerja.

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Tidak pernah	1	1.8
2	Jarang (1 Kali)	27	49.1
3	Sering (2 kali)	21	38.2
4	Sangat sering (3 kali atau lebih)	6	10.9
Jumlah		55	100

Sumber : Diolah dari pertanyaan No.28

Berdasarkan Tabel III.33 dapat diperoleh keterangan bahwa sebagian besar responden yaitu 27 responden (49,1%) mengatakan pegawai jarang meninggalkan ruangan kerja pada jam kerja tanpa seijin atasan, hal ini menunjukkan bahwa memang tidak sepatutnya dilakukan oleh seorang pegawai meninggalkan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya tanpa seijin dari atasan. Sedangkan responden lain mengatakan sering meninggalkan, hal ini disebabkan mereka keluar dari kantor hanya sebentar, jadi menurut mereka kurang perlu kalau harus terlebih dahulu minta ijin dari atasan.

Pendapat responden tentang disiplin pada jam pulang kantor dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel III.34
Disiplin pada jam pulang kantor.

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Tidak pernah	3	5.5
2	Jarang (1 Kali)	25	45.5
3	Sering (2 kali)	19	34.5
4	Sangat sering (3 kali atau lebih)	8	14.5
Jumlah		55	100

Sumber : Diolah dari pertanyaan No.29

Berdasarkan Tabel III.34 dapat diperoleh keterangan bahwa sebagian besar responden yaitu 25 responden (45,5%) mengatakan pegawai jarang pulang awal dalam setiap minggunya, hal ini menunjukkan adanya dedikasi pegawai untuk disiplin. Sedangkan responden lain mengatakan tidak sesuai, hal ini disebabkan berbagai kepentingan kantor dan keluarga. Karena jika hal ini sering terjadi akan mengakibatkan terbelengkainya pekerjaan dikantor, sehingga menyebabkan pelayanan kepada masyarakat menjadi tidak maksimal.

Pendapat responden tentang tingkat penyelesaian pekerjaan dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel III.35
Tingkat penyelesaian pekerjaan.

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat tepat	4	7.3
2	Tepat	25	45.5
3	Cukup tepat	19	34.5
4	Tidak tepat	7	12.7
Jumlah		55	100

Sumber : Diolah dari pertanyaan No.30

Berdasarkan Tabel III.35 dapat diperoleh keterangan bahwa sebagian besar responden yaitu 25 responden (45,5%) mengatakan pegawai tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, hal ini menunjukkan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan merupakan ukuran bagi seorang pegawai dalam hal kedisiplinan. Sedangkan responden lain mengatakan tidak tepat, hal ini disebabkan karena volume pekerjaan yang banyak, kesibukan kerja yang lain.

Pendapat responden tentang Ketaatan pada peraturan kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel III.36
Ketaatan pada peraturan kerja

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Selalu	4	7.3
2	Sering	23	41.8
3	Kadang-kadang	24	43.6
4	Tidak pernah	4	7.3
Jumlah		55	100

Sumber : Diolah dari pertanyaan No.31

Berdasarkan Tabel III.36 dapat diperoleh keterangan bahwa sebagian besar responden yaitu 25 responden (45,5%) mengatakan pegawai kadang-kadang berusaha melaksanakan tugas sesuai peraturan kerja, hal ini menunjukkan sikap mereka yang cenderung kurang atau tidak tepat waktu ketika datang ke kantor, dan cenderung pulang lebih awal pada jam pulang kantor. Sedangkan responden lain mengatakan taat, hal ini menunjukkan peraturan kerja digunakan untuk menciptakan kondisi yang kondusif.

Pendapat responden tentang ketaatan pada pakaian dinas dan atribut dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel III.37
Ketaatan pada pakaian dinas dan atribut

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat sesuai	6	10.9
2	Sesuai	24	43.6
3	Cukup sesuai	19	34.5
4	Tidak sesuai	6	10.9
Jumlah		55	100

Sumber : Diolah dari pertanyaan No.32

Berdasarkan Tabel III.37 dapat diperoleh keterangan bahwa sebagian besar responden yaitu 24 responden (43,6%) mengatakan pegawai dalam penggunaan pakaian dinas sesuai dengan atribut ketika datang ke kantor, hal ini menunjukkan setiap pegawai ketika bekerja dituntut kerapian dan kesopanannya sebagai upaya untuk menarik simpati pihak yang berhubungan. Dan sudah merupakan kewajiban menggunakan seragam dan atribut. Sedangkan responden lain mengatakan tidak sesuai, hal ini disebabkan pegawai lebih banyak bekerja di lapangan dan menurut hemat pegawai memakai ataupun tidak memakai pakaian dinas lengkap tidak berpengaruh karena tidak adanya sangsi dari organisasi, sehingga mereka berkecenderungan untuk tidak memakai pakaian dinas ketika mereka melaksanakan pekerjaan.

Berdasarkan Tabel-tabel diatas, maka distribusi responden terhadap variabel motivasi kerja adalah sebagai berikut :

Tabel III.38
Rekapitulasi Variabel Disiplin Kerja

No.	Kategori	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Tinggi	7	12,7
2.	Tinggi	23	41,8
3.	Kurang Tinggi	18	32,7
4.	Rendah	7	12,7
	Jumlah	55	100

Sumber : Diolah dari pertanyaan Kuesioner No.27-32

Dari tabel III.38 dapat diperoleh keterangan bahwa sebagian besar responden yaitu tergolong dalam kategori tinggi sebanyak 23 responden (41,8%), kategori kurang tinggi sebanyak 18 responden (32,7%), kategori sangat tinggi dan kategori rendah sebanyak 7 responden (12,7%). Sehingga dapat disimpulkan kedisiplinan pegawai Kecamatan Kedungwuni Kabupaten Pekalongan tergolong tinggi, hanya saja ada beberapa item pertanyaan sebagai indikator dalam penilaian terhadap disiplin yang mendapatkan kategorisasi kurang disiplin atau kurang baik. Hal tersebut memberikan gambaran bahwa disiplin kerja pegawai masih pada taraf baik. Adapun indikator penyumbang tertinggi disebabkan karena indikator meninggalkan ruangan kerja pada jam kerja tanpa seijin atasan dan usaha pelaksanaan tugas sesuai dengan peraturan kerja. Sedangkan indikator penyumbang terendah disebabkan karena indikator frekuensi keterlambatan masuk kantor dalam seminggu dan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan.

3.6. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesa yang telah ditetapkan sebelumnya untuk mengetahui hubungan antara kemampuan kerja (X1), kepuasan kerja (X2) dan disiplin kerja (X3)

dengan kinerja pegawai (Y) Kecamatan Kedungwuni Kabupaten Pekalongan baik secara minor maupun mayor.

1. Analisis hubungan kemampuan kerja (X1) dengan kinerja pegawai (Y)

Adapun hasil pengujian tabel silang antara variabel kemampuan kerja dengan kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

Tabel III.39
Tabel Silang Antara Kemampuan kerja (X1) dengan Kinerja pegawai (Y)

Kinerja Pegawai (Y)	Kemampuan kerja (X1)				Jumlah
	Rendah	Kurang Tinggi	Tinggi	Sangat Tinggi	
Rendah	4 (100%)	2 (10%)	0 (0%)	0 (0%)	6 (10,9%)
Kurang Tinggi	0 (0%)	17 (85%)	1 (4%)	0 (0%)	18 (32,7%)
Tinggi	0 (0%)	0 (0%)	23 (92%)	0 (0%)	23 (41,8%)
Sangat Tinggi	0 (0%)	1 (5%)	1 (4%)	6 (100%)	8 (14,5%)
Jumlah	4 (100%)	20 (100%)	25 (100%)	6 (100%)	55 (100%)

Sumber: diolah dari jawaban pertanyaan no 1- 12 dan no. 13 - 18

Tabel III.39 menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara variabel kemampuan kerja dengan kinerja pegawai yang dinyatakan oleh responden sebagai berikut :

- a. Kinerja pegawai menunjukkan kategori rendah dengan mempengaruhi hubungan kemampuan kerja yang rendah ada 4 orang responden yang menjawabnya atau 100%.

- b. Kinerja pegawai menunjukkan kategori kurang tinggi dengan mempengaruhi hubungan kemampuan kerja yang kurang tinggi ada 17 orang responden yang menjawabnya atau 85%.
- c. Kinerja pegawai menunjukkan kategori tinggi dengan mempengaruhi hubungan kemampuan kerja yang tinggi ada 23 orang yang menjawabnya atau 92%.
- d. Kinerja pegawai menunjukkan kategori sangat tinggi dengan mempengaruhi hubungan kemampuan kerja yang sangat tinggi ada 6 orang responden yang menjawabnya atau 100%.

Berdasarkan hasil penelitian yang menggunakan perhitungan statistik korelasi rank kendall dapat dilihat pada table berikut ini :

Tabel III.40
Uji Korelasi Antara Kemampuan kerja (X1) dengan Kinerja pegawai (Y)

Correlations			Kemamp Kerj	Kinerja Pegawai
Kendall's tau_b	Kemamp Kerj	Correlation Coefficient	1,000	.781**
		Sig. (1-tailed)	.	.000
		N	55	55
	Kinerja Pegawai	Correlation Coefficient	.781**	1,000
		Sig. (1-tailed)	.000	.
		N	55	55

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Berdasarkan Tabel di atas diperoleh bahwa koefisien korelasi kemampuan kerja (X1) dengan kinerja pegawai (Y) sebesar $\tau = 0,758$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal ini dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa kedua variabel tersebut terdapat hubungan yang signifikan, hipotesis alternative (Ha) diterima dan hipotesis nol (Ho) ditolak. Dengan demikian, secara statistik hipotesis yang menyatakan

terdapat hubungan positif kemampuan kerja dengan kinerja pegawai terbukti dan dapat diterima. Hasil perhitungan koefisien korelasi tersebut kemudian diuji signifikansi dengan menggunakan uji Z dengan perhitungan sebagai berikut :

$$Z = \frac{\tau}{\sqrt{\frac{2(2N + 5)}{9N(N - 1)}}$$

$$Z = \frac{0,781}{\sqrt{\frac{2(2(55) + 5)}{9 \cdot 55(55 - 1)}}$$

$$Z = \frac{0,781}{\sqrt{\frac{230}{26730}}}$$

$$Z = \frac{0,781}{0,093}$$

$$Z = 8,420$$

Harga Z hitung kemudian dikonsultasikan dengan harga Z table dengan taraf signifikansi 0,05 yaitu sebesar 1,96, sehingga Z hitung lebih besar dari Z table pada taraf signifikansi 0,05 yaitu $8,42 > 1,96$ sesuai dengan ketentuan dalam uji statistik dapat diambil kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti ada hubungan positif antara kemampuan kerja dengan kinerja pegawai.

Adapun besarnya nilai koefisien determinasi (KD) kemampuan kerja dengan kinerja pegawai dapat dihitung sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{KD } X_1 &= rX_1 \times 100\% \\ &= 0,781^2 \times 100\% \\ &= 61\% \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan tersebut dapat diartikan bahwa nilai koefisien determinasi kemampuan kerja dengan kinerja pegawai adalah sebesar 61%. Hal ini mengandung arti bahwa besarnya pengaruh yang diberikan kemampuan kerja dengan kinerja pegawai adalah sebesar 61%. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 39% merupakan hubungan variabel lain selain kemampuan kerja misalnya kepemimpinan, lingkungan kerja dan lain sebagainya sehingga tidak hanya kemampuan kerja saja yang mendeterminasikan kinerja pegawai.

2. Analisis hubungan kepuasan kerja (X2) dengan kinerja pegawai (Y)

Adapun hasil pengujian tabel silang antara variabel kepuasan kerja dengan kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

Tabel III.41
Tabel Silang Antara Kepuasan kerja (X2) dengan Kinerja pegawai (Y)

Kinerja Pegawai (Y)	Kepuasan kerja (X2)				Jumlah
	Rendah	Kurang Tinggi	Tinggi	Sangat Tinggi	
Rendah	5 (83,3%)	1 (9,1%)	0 (0%)	0 (0%)	6 (10,9%)
Kurang Tinggi	1 (16,7%)	9 (81,8%)	8 (25%)	0 (0%)	18 (32,7%)
Tinggi	0 (0%)	0 (0%)	22 (68,8%)	1 (16,7%)	23 (41,8%)
Sangat Tinggi	0 (0%)	1 (9,1%)	2 (6,3%)	5 (83,3%)	8 (14,5%)
Jumlah	6 (100%)	11 (100%)	32 (100%)	6 (100%)	55 (100%)

Sumber: diolah dari jawaban pertanyaan no 1- 12 dan no. 19 - 26

Tabel III.42 menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara variabel kepuasan kerja dengan kinerja pegawai yang dinyatakan oleh responden sebagai berikut :

- a. Kinerja pegawai menunjukkan kategori rendah dengan mempengaruhi hubungan kepuasan kerja yang rendah ada 5 orang responden yang menjawabnya atau 83,3%.
- b. Kinerja pegawai menunjukkan kategori kurang tinggi dengan mempengaruhi hubungan kepuasan kerja yang kurang tinggi ada 9 orang responden yang menjawabnya atau 81,8%.
- c. Kinerja pegawai menunjukkan kategori tinggi dengan mempengaruhi hubungan kepuasan kerja yang tinggi ada 22 orang yang menjawabnya atau 68,8%.
- d. Kinerja pegawai menunjukkan kategori sangat tinggi dengan mempengaruhi hubungan kepuasan kerja yang sangat tinggi ada 5 orang responden yang menjawabnya atau 83,3%.

Berdasarkan Tabel dapat disimpulkan ada kecenderungan hubungan positif antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai Kecamatan Kedungwuni Kabupaten Pekalongan. Berdasarkan hasil penelitian yang menggunakan perhitungan statistik korelasi rank kendall dapat dilihat pada table berikut ini :

Tabel III.42
Uji Korelasi Antara Kepuasan kerja (X2) dengan Kinerja pegawai (Y)

Correlations			Kepuasan Kerja	Kinerja Pegawai
Kendall's tau_b	Kepuasan Kerja	Correlation Coefficient	1.000	.671**
		Sig. (1-tailed)	.	.000
		N	55	55
	Kinerja Pegawai	Correlation Coefficient	.671**	1.000
		Sig. (1-tailed)	.000	.
		N	55	55

** . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

Berdasarkan Tabel di atas diperoleh bahwa koefisien korelasi kepuasan kerja (X1) dengan kinerja pegawai (Y) sebesar $\tau = 0,671$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal ini dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa kedua variabel tersebut terdapat hubungan yang signifikan, hipotesis alternative (Ha) diterima dan hipotesis nol (Ho) ditolak. Dengan demikian, secara statistik hipotesis yang menyatakan terdapat hubungan positif kepuasan kerja dengan kinerja pegawai terbukti dan dapat diterima. Hasil perhitungan koefisien korelasi tersebut kemudian diuji signifikansi dengan menggunakan uji Z dengan perhitungan sebagai berikut :

$$Z = \frac{\tau}{\sqrt{\frac{2(2N + 5)}{9N(N - 1)}}$$

$$Z = \frac{0,671}{\sqrt{\frac{2(2(55) + 5)}{9 \cdot 55(55 - 1)}}$$

$$Z = \frac{0,671}{\sqrt{\frac{230}{26730}}}$$

$$Z = \frac{0,671}{0,093}$$

$$Z = 7,234$$

Harga Z hitung kemudian dikonsultasikan dengan harga Z table dengan taraf signifikansi 0,05 yaitu sebesar 1,96, sehingga Z hitung lebih besar dari Z table pada taraf signifikansi 0,05 yaitu $7,234 > 1,96$ sesuai dengan ketentuan dalam uji statistik dapat diambil kesimpulan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima.

Hal ini berarti ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai. Adapun besarnya nilai koefisien determinasi (KD) kepuasan kerja dengan kinerja pegawai dapat dihitung sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{KD } X_1 &= r_{X1}^2 \times 100\% \\ &= 0,671^2 \times 100\% \\ &= 45\% \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan tersebut dapat diartikan bahwa nilai koefisien determinasi kepuasan kerja dengan kinerja pegawai adalah sebesar 45%. Hal ini mengandung arti bahwa besarnya pengaruh yang diberikan kepuasan kerja dengan kinerja pegawai adalah sebesar 45%. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 55% merupakan hubungan variabel lain selain kepuasan kerja misalnya lingkungan kerja, kompetensi dan sebagainya sehingga tidak hanya kepuasan kerja saja yang mendeterminasikan kinerja pegawai.

3. Analisis hubungan disiplin kerja (X3) dengan kinerja pegawai (Y)

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai terlebih dahulu perlu diketahui distribusi responden terhadap kedua variabel ini. Untuk mengetahui distribusi responden berdasarkan kedua variabel dilakukan melalui table silang. Adapun hasil pengujian table silang antara variabel disiplin kerja dengan kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

Tabel III.43
Tabel Silang Antara Disiplin kerja (X3) dengan Kinerja pegawai (Y)

Kinerja pegawai (Y)	Disiplin kerja (X3)				Jumlah
	Rendah	Kurang Tinggi	Tinggi	Sangat Tinggi	
Rendah	5 (71,4%)	1 (5,6%)	0 (0%)	0 (0%)	6 (10,9%)
Kurang Tinggi	2 (28,6%)	12 (66,7%)	4 (17,4%)	0 (0%)	18 (32,7%)
Tinggi	0 (0%)	5 (27,8%)	17 (73,9%)	1 (14,3%)	23 (41,8%)
Sangat Tinggi	0 (0%)	0 (0%)	2 (8,7%)	6 (85,7%)	8 (14,5%)
Jumlah	7 (100%)	18 (100%)	23 (100%)	7 (100%)	55 (100%)

Sumber: diolah dari jawaban pertanyaan no 1- 15 dan no. 27 - 32

Tabel III.44 menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara variabel disiplin kerja dengan kinerja pegawai yang dinyatakan oleh responden sebagai berikut :

- a. Kinerja pegawai menunjukkan kategori rendah dengan mempengaruhi hubungan disiplin kerja yang rendah ada 5 orang responden yang menjawabnya atau 71,4%.
- b. Kinerja pegawai menunjukkan kategori kurang tinggi dengan mempengaruhi hubungan disiplin kerja yang kurang tinggi ada 12 orang responden yang menjawabnya atau 66,7%.
- c. Kinerja pegawai menunjukkan kategori tinggi dengan mempengaruhi hubungan disiplin kerja yang tinggi ada 17 orang yang menjawabnya atau 73,9%.

d. Kinerja pegawai menunjukkan kategori sangat tinggi dengan mempengaruhi hubungan disiplin kerja yang sangat tinggi ada 6 orang responden yang menjawabnya atau 85,7%.

Berdasarkan Tabel dapat dapat disimpulkan ada kecenderungan hubungan positif antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai Kecamatan Kedungwuni Kabupaten Pekalongan.

Berdasarkan hasil penelitian yang menggunakan perhitungan statistik korelasi rank kendall dapat dilihat pada table berikut ini :

Tabel III.44
Uji Korelasi Antara Disiplin kerja (X3) dengan Kinerja pegawai (Y)

			Disiplin Kerja	Kinerja Pegawai
Kendall's tau_b	Disiplin Kerja	Correlation Coefficient	1.000	.644**
		Sig. (1-tailed)	.	.000
		N	55	55
	Kinerja Pegawai	Correlation Coefficient	.644**	1.000
		Sig. (1-tailed)	.000	.
		N	55	55

** . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

Berdasarkan Tabel di atas diperoleh bahwa koefisien korelasi disiplin kerja (X2) dengan kinerja pegawai (Y) sebesar $\tau = 0,644$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal ini dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa kedua variabel tersebut terdapat hubungan yang signifikan, hipotesis alternative (Ha) diterima dan hipotesis nol (Ho) ditolak. Dengan demikian, secara statistik hipotesis yang menyatakan terdapat hubungan positif disiplin kerja (X2) dengan kinerja pegawai (Y) terbukti dan dapat diterima.

Hasil perhitungan koefisien korelasi tersebut kemudian diuji signifikansi dengan menggunakan uji Z dengan perhitungan sebagai berikut :

$$Z = \frac{\tau}{\sqrt{\frac{2(2N + 5)}{9N(N - 1)}}}$$

$$Z = \frac{0,644}{\sqrt{\frac{2(2(55) + 5)}{9.55(55 - 1)}}}$$

$$Z = \frac{0,644}{\sqrt{\frac{230}{26730}}}$$

$$Z = \frac{0,644}{0,093}$$

$$Z = 6,943$$

Harga Z hitung kemudian dikonsultasikan dengan harga Z table dengan taraf signifikansi 0,05 yaitu sebesar 1,96, sehingga Z hitung lebih besar dari Z table pada taraf signifikansi 0,05 yaitu $6,943 > 1,96$ sesuai dengan ketentuan dalam uji statistik dapat diambil kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti ada hubungan positif antara kemampuan kerja dengan kinerja pegawai.

Adapun besarnya nilai koefisien determinasi (KD) disiplin kerja dengan kinerja pegawai dapat dihitung sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{KD } X_2 &= r^2 \times 100\% \\ &= 0,644^2 \times 100\% = 41,5\% \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan tersebut dapat diartikan bahwa nilai koefisien determinasi disiplin kerja dengan kinerja pegawai adalah sebesar 41,5%. Hal ini mengandung arti bahwa besarnya pengaruh yang diberikan disiplin kerja dengan kinerja pegawai adalah sebesar 41,5%. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 58,5% merupakan hubungan variabel lain selain disiplin kerja misalnya sumberdaya, kemampuan kerja dan lain sebagainya sehingga tidak hanya disiplin kerja saja yang mendeterminasikan kinerja pegawai.

4. Analisis Hubungan Kemampuan kerja, kepuasan kerja dan Disiplin kerja dengan Kinerja pegawai.

Analisis hubungan kemampuan kerja (X1), kepuasan kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) dengan kinerja pegawai (Y) berdasarkan hasil penelitian yang menggunakan perhitungan Rank Kendall dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel III.45
Uji Korelasi Antara Kemampuan kerja (X1) kepuasan kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) dengan Kinerja pegawai (Y)

Test Statistics	
N	55
Kendall's W ^a	.918
Chi-Square	151.409
df	3
Asymp. Sig.	.000

a. Kendall's Coefficient of Concordance

Berdasarkan Tabel di atas diperoleh hasil kongkordinasi sebesar 0,918 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. hal ini dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa ketiga variabel

tersebut terdapat hubungan yang signifikan, hipotesis alternative (Ha) diterima dan hipotesis nol (Ho) di tolak. Dengan demikian, secara statistik hipotesis yang menyatakan terdapat hubungan antara kemampuan kerja (X1) kepuasan kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) dengan kinerja pegawai (Y) terbukti dan dapat diterima.

Dengan SPSS koefisien konkordansi adalah sebesar 0,913. Selanjutnya, untuk mengetahui apakah koefisien konkordansi tersebut signifikan atau tidak, dilakukan dengan mencari χ^2 (chi kuadrat) sebesar 150,602. Harga χ^2 hitung kemudian dikonsultasikan dengan harga χ^2 table dengan melihat table db = N-1 = 55-1 = 54. Pada taraf signifikansi 5% menunjukkan angka χ^2 tabel = 72,153, sehingga χ^2 hitung lebih besar dari χ^2 table pada taraf signifikansi 0,05 yaitu 151,409 > 72,153 sesuai dengan ketentuan dalam uji statistik dapat diambil kesimpulan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Hal ini berarti ada hubungan positif antara kemampuan kerja (X1) kepuasan kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) dengan kinerja pegawai (Y).

Berdasarkan hasil konsultasi tersebut diketahui bahwa nilai χ^2 hitung > χ^2 tabel pada taraf signifikansi 5 % yaitu :

$$\begin{aligned} \text{KD } X_1 X_2 X_3 &= W \times 100\% \\ &= 0,918^2 \times 100\% \\ &= 84,3\% \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan tersebut dapat diuraikan bahwa nilai koefisien determinasi kemampuan kerja (X1) kepuasan kerja (X2) dan disiplin kerja

(X3) dengan kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 84,3%. Hal ini mengandung arti bahwa besarnya pengaruh yang diberikan kemampuan kerja (X1) kepuasan kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 84,3% sedangkan sisanya yaitu sebesar 15,7% merupakan pengaruh variabel lain selain kemampuan kerja (X1) kepuasan kerja (X2) dan disiplin kerja (X3)

BAB IV

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan pengumpulan, pengolahan dan analisis data yang telah dilakukan. Yaitu dalam rangka membuktikan ada tidaknya hubungan antara variabel kemampuan kerja, kepuasan kerja dan Disiplin kerja dengan kinerja pegawai Kecamatan Kedungwuni Kabupaten Pekalongan, maka dibawah ini akan diuraikan kesimpulan dan saran – saran yang mungkin dapat dipakai sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan menjalankan tugas kearah hasil kinerja yang lebih baik

4.1.Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan, dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian pada variabel didasarkan hasil penelitian yang menunjukkan hasil sebagai berikut :

a. Kinerja pegawai (Y)

Menunjukkan hasil kinerja pegawai di Kecamatan Kedungwuni Kabupaten Pekalongan tinggi sebanyak 23 responden (41,8%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pegawai Kecamatan Kedungwuni Kabupaten Pekalongan menghasilkan kinerja yang tinggi karena adanya kesesuaian tugas dengan perintah pimpinan dan inisiatif dalam penyelesaian pekerjaan untuk menghasilkan kinerja yang berkualitas tinggi.

b. Kemampuan kerja (X1)

Menunjukkan hasil dari kemampuan kerja Rekapitulasi kemampuan kerja memperlihatkan 25 responden (45,5%) kemampuan tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pegawai telah mampu melaksanakan tugas-tugas yang diberikan pimpinan dengan baik sesuai dengan tujuan yang diinginkan dari organisasi

c. Kepuasan kerja (X1)

Menunjukkan hasil dari kepuasan kerja Rekapitulasi kepuasan kerja memperlihatkan 32 responden (58,2%) kepuasan tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hampir seluruhnya berada pada kategori baik atau puas artinya adanya pemberian kesempatan pegawai untuk promosi jabatan dan sikap baik dan rasa persaudaraan sesama rekan sekerja.

d. Disiplin kerja (X3)

Menunjukkan hasil dari disiplin kerja Rekapitulasi variabel kemampuan kerja memperlihatkan 23 responden (41,8%) disiplin kerja tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan pegawai Kecamatan Kedungwuni Kabupaten Pekalongan tergolong tinggi artinya meninggalkan ruangan kerja pada jam kerja seijin atasan dan usaha pelaksanaan tugas sesuai dengan peraturan kerja.

2. Diketahui bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kemampuan kerja dengan kinerja pegawai di Kecamatan Kedungwuni Kabupaten Pekalongan yang dibuktikan dari hasil $(\tau) = 0,781$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. maka sudah jelas hubungan kemampuan kerja dengan kinerja pegawai di Kecamatan

Kedungwuni Kabupaten Pekalongan dinyatakan signifikan, hal ini karena ada hubungan yang kuat dan searah artinya apabila variable kemampuan kerja baik maka variable kinerja pegawai di Kecamatan Kedungwuni Kabupaten Pekalongan juga baik.

3. Diketahui bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai di Kecamatan Kedungwuni Kabupaten Pekalongan yang dibuktikan dari hasil $(\tau) = 0,671$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. maka sudah jelas hubungan kepuasan kerja dengan kinerja pegawai di Kecamatan Kedungwuni Kabupaten Pekalongan dinyatakan signifikan, hal ini karena ada hubungan yang kuat dan searah artinya apabila variable kepuasan kerja baik maka variable kinerja pegawai di Kecamatan Kedungwuni Kabupaten Pekalongan juga baik.
4. Diketahui bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai di Kecamatan Kedungwuni Kabupaten Pekalongan yang dibuktikan dari hasil $(\tau) = 0,644$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. maka sudah jelas hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai di Kecamatan Kedungwuni Kabupaten Pekalongan dinyatakan signifikan, hal ini karena ada hubungan yang kuat dan searah artinya apabila variable disiplin kerja baik maka variable kinerja pegawai di Kecamatan Kedungwuni Kabupaten Pekalongan juga baik.

5. Diketahui bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kemampuan kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai di Kecamatan Kedungwuni Kabupaten Pekalongan yang dibuktikan dari hasil $W = 0,918$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. maka sudah jelas hubungan kemampuan kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai di Kecamatan Kedungwuni Kabupaten Pekalongan dinyatakan signifikan, hal ini karena ada hubungan yang kuat dan searah artinya apabila variable kemampuan kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja baik maka variable kinerja pegawai Kecamatan Kedungwuni Kabupaten Pekalongan juga baik.

B. Saran

Setelah melakukan penelitian tentang kemampuan kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai, walaupun kinerja sudah dapat dikatakan baik, namun masih perlu ditingkatkan untuk menuju kinerja yang lebih baik lagi. Adapun beberapa hal yang perlu ditingkatkan adalah sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan membuat prosedur atau standar kerja yang mampu dipahami dan diimplementasikan oleh semua pegawai.
2. Untuk meningkatkan kemampuan kerja pegawai dengan meningkatkan pengetahuan tentang prosedur atau mekanisme kerja serta perlunya pemahaman atas pekerjaannya. Selain itu dengan cara menempatkan pegawai yang sesuai dengan latar belakang pendidikan, memberikan

kesempatan kepada pegawai untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan secara khusus sesuai dengan bidang tugasnya.

3. Untuk meningkatkan kepuasan kerja dengan meningkatkan fasilitas perlengkapan kantor yang tersedia dengan memperbaharui computer, melengkapi peralatan elektronik lainnya (printer, scanner, dan lainnya), menambah mesin fotokopi dan melengkapi alat-alat tulis kantor yang tersedia. Selain itu memperluas ruang kerja serta mengatur ruangan kerja, dan pengadaan genset
4. Untuk meningkatkan disiplin kerja dengan melakukan pendekatan preventif dari hati ke hati yang dapat dilakukan untuk mengetahui sebab-sebab ketidak-disiplinan pegawai yang tidak menggunakan pakaian dinas sesuai dengan atribut ketika datang ke kantor sehingga dapat ditemukan solusinya. Selain itu pihak pimpinan perlu memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik dimana dengan tata tertib yang baik, maka semangat kerja, moral kerja dan kinerja karyawan akan meningkat. Selain itu perlunya dilakukan peningkatan kedisiplinan didasarkan pada ketaatan terhadap ketentuan jam kerja, tanggung jawab melaksanakan pekerjaan, tingkat pemahaman terhadap peraturan yang berlaku.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, Syafaruddin, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan Kompetitif*, BPFE, Yogyakarta
- Adriyanto, 2001, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja*, Skripsi, Jurusan Manajemen Universitas Brawijaya, Malang.
- Anoraga, Pandji. 2004. *Psikologi Kerja*. Rineka Cipta, Jakarta.
- As'ad, Moh. 2003, *Psikologi Industri, Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*, Liberty, Jakarta.
- Dharma, Surya, 2005, *Manajemen Kinerja Falsafah, Teori dan Penerapannya*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Dessler, Gary, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indeks, Yogyakarta.
- Dwiyanto, Agus, 2003, *Reformasi Tata Pemerintahan dan Otonomi Daerah*, PSKK, Universitas Gajah Mada, Yogyakarta.
- Flippo, Edwin, 2004, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta.
- Gibson, L. James, John M. Ivancevich, and James H. Donnelly, Jr., 2007, *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*, PT. Gelora Aksara Pratama, Jakarta.
- Gie, The Liang, 1995, *Efisiensi Kerja bagi Pembangunan Negara : Suatu Bunga Rampai Bacaan*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Halim, Abdul. 2003. *Sistem Pengendalian Manajemen*. BPFE, Yogyakarta
- Handoko, Hani T, 2004, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Melayu, SP, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- _____, 2005, *Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktifitas*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Ibrahim, Buddy. 1999. *Total Quality Manajement*. Penerbit Djambatan, Jakarta.

- Irawan, Prasetya, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIA-LAN Press, Jakarta.
- Juhro, R. Muchamad, 2001, *Jurnal dan Praktek 2*, Kanisius, Yogyakarta.
- Laiterner, Alfred R, 2002, *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja*, Aksara Baru, Jakarta.
- Lopez, E.M. 2002. *A Test of the Self-consistency Theory of The Job Performance-Job Satisfaction Relationship*, Academy of Management Journal, Vol. 25, No. 2
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Mathis, R.L. dan Jackson, J.H. 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Salemba Emban Patria Jakarta
- Moenir, 2003, *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*, Gunung Agung, Jakarta.
- Musanef, 2002, *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*, Gunung Agung, Jakarta.
- Naryono, 2001, *Mengenal Kehidupan Berorganisasi*, Balai Penerbitan Yogyakarta.
- Nasir, Mohammad, 2003, *Metode Penelitian*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Reksohadiprodjo, S., & Handoko, T.H., 2001, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPF, Yogyakarta.
- Robbins, S.P., 2004, *Perilaku Organisasi*, Edisi Bahasa Indonesia, Jilid I dan II, Pringhalindo, Jakarta.
- Saydam, Ghazali, 1996, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Binarupa, Jakarta.
- Siagian, Sondang P., 2004, *Teori, Motivasi dan Aplikasinya*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Schermerhorn, Jr, John R, 2003. *Manajemen Edisi Bahasa Indonesia*, Andi, Yogyakarta
- Simamora, Henry, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Jakarta.
- Simanjutak Payaman J., 2005, *Produktivitas kerja, Pengertian dan Ruang Lingkupnya, Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas*, Jakarta.

- Singarimbun, Masri dan Effendy, Sofyan, 2007, *Metode Penelitian Survey*, LP3ES, Jakarta.
- Soejono. 1997. *Sistem dan Prosedur Kerja*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Steers, Richard M, terjemahan Yamin, Magdalena, Pent, 2005, *Efektivitas Organisasi*, Erlangga, Jakarta.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Bisnis*. CV Alfabeta, Bandung.
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Suryabrata, Sumadi, 1983, *Metodologi penelitian*, Raja Grafindo, Jakarta
- Sutarto, 2008, *Dasar – Dasar Kepemimpinan Administrasi*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Terry, GR. 1993. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Liberty, Yogyakarta
- Thoha, Miftah, 2003, *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Timpe, A. Dale, 2000, *Kinerja*, PT Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Triguno, 2000, *Budaya Kerja*, PT Golden Terayon Press, Jakarta.
- Wexley, Kenneth, N dan Yukl, Gary, terjemahan Muh Shobaruddin, 2000, *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Winarno, Surakhmat, 2003. *Perkembangan Pribadi dan Keselamatan Mental*. Jemmars, Bandung
- Widodo, WS, 2004, *Administrasi Kepegawaian*, BPA, UGM, Yogyakarta.
- Widdodo, Joko, 2004, *Membangun Birokrasi Berbasis Kinerja*, Banyumedia Publishing, Malang.
- Wursanto, IG, 1985, *Dasar – dasar Manajemen Personalia*, Pustaka Dian, Jakarta.
- _____, 2003, *Manajemen Kepegawaian 2*, Kanisius, Jakarta