

ANALISIS KINERJA PEGAWAI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN JEPARA

Oleh :

Sekti Aji Wibowo, M. Mustam, Retna Hanani

JURUSAN ADMINISTRASI PUBLIK FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK UNIVERSITAS DIPONEGORO

Jalan Profesor Haji Soedarto, Sarjana Hukum Tembalang Semarang Kotak Pos 1269

Telepon (024) 7465407 Faksimile (024) 7465405

Laman : <http://www.fisip.undip.ac.id> email : fisip@undip.ac.id

ABSTRACT

This study aims to determine the correlation between employee capability and employee motivation with the performance of employees in the Department of Population and Civil Registration Jepara. The study was conducted with population totaled 27 people.

The method of analysis in this study is quantitative data analysis using the Kendall tau_b formula to test the hypothesis. Analysis shows:

- 1. Correlation between employee capability variables with employee performance variable showed a correlation coefficient of 0.243, which means there is a positive relationship but not significant.*
- 2. Correlation between the employee motivation variables with employee performance variable showed a correlation coefficient of 0.467, which means there is a positive and significant the correlation.*
- 3. Employee capability variable and employee motivation variable interrelate together with employee performance variables. This is seen from the results of correlation and cross table that shows the results of a positive correlation between the employee capability variables and employee motivation variables with the employee performance variable.*

Keywords: *employee performance, employee capability, and employee motivation*

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Organisasi pada dasarnya adalah tempat atau wadah dimana orang-orang berkumpul, bekerjasama secara rasional dan sistematis, terencana, terorganisasi, terpimpin dan terkendali, dalam memanfaatkan sumber daya (uang, material, mesin, metode, lingkungan), sarana-prasarana, data, dan lain sebagainya yang digunakan secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi.

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu organisasi atau perusahaan dihubungkan dengan visi yang diemban serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

Pada dasarnya kinerja seorang pegawai berbeda-beda satu sama lain. Hal ini dikarenakan setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugas pekerjaannya. Kinerja pegawai juga dapat dilihat pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jepara. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jepara merupakan unsur pelaksana otonomi daerah di bidang Kependudukan dan Pencatatan Sipil. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil ini mempunyai tugas pokok dan fungsi meliputi Administrasi Kependudukan, Mobilitas Penduduk, dan Pencatatan Sipil.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jepara sebagai pelaksana pelayanan kependudukan, harus memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat. Hal ini berkaitan dengan paradigma administrasi publik, yaitu *New Public Service* (NPS). Paradigma *New Public Services* (NPS) melihat pelayanan publik sebagai hak masyarakat yang harus dipenuhi oleh pemerintah. Paradigma ini melihat nilai-nilai demokrasi, kewarganegaraan, dan kepentingan publik merupakan landasan utama dalam proses penyelenggaraan pemerintahan.

Pelaksanaan tugas dan fungsi dari Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jepara harus sesuai dengan tertib administrasi. Tugas dan fungsi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jepara tertuang dalam Peraturan Bupati Jepara Nomor 45 Tahun 2008 tentang Penjabaran Tugas dan Fungsi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jepara. Peraturan Bupati ini selanjutnya diperbarui dengan dikeluarkannya Peraturan Daerah Kabupaten Jepara Nomor 17 Tahun 2010 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kabupaten Jepara. Di dalam peraturan tersebut, organisasi dan tata kerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jepara tertuang dalam bab 12 pasal 30, 31, dan 32.

Kinerja dari pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jepara bisa dilihat dari tabel absensi antara bulan Januari-Maret 2012.

Tabel Absensi Januari-Maret 2012

No.	Bulan	Sakit	Ijin	Dinas luar
1.	Januari	2	2	9
2.	Februari	3	4	6
3.	Maret	4	7	7

Sumber: Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jepara

Berdasarkan dari tabel absensi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jepara pada bulan Januari terdapat 2 hari kerja yang digunakan untuk ijin sakit, 2 hari yang digunakan untuk ijin, dan 9 hari kerja yang digunakan dinas luar. Pada bulan Februari terdapat 3 hari kerja yang digunakan untuk ijin sakit, 4 hari kerja yang digunakan untuk ijin, dan 6 hari kerja yang digunakan untuk dinas luar. Selanjutnya, pada bulan Maret terdapat 4 hari kerja yang digunakan ijin sakit, 7 hari kerja yang digunakan untuk ijin, dan 7 hari kerja yang digunakan untuk dinas luar. Dinas luar bisa berupa pelatihan atau penyuluhan tentang kependudukan dan pencatatan sipil ke kecamatan-kecamatan di Kabupaten Jepara.

Berdasarkan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jepara tahun 2011, analisis efisiensi biaya untuk pelaksanaan kegiatan dan program yang dilaksanakan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jepara Tahun anggaran 2011 masih ditemui beberapa program/kegiatan yang mempunyai efisiensi biaya kurang dari 1%. Program/kegiatan tersebut adalah perbaikan peralatan kerja (perangkat lunak komputer/software aplikasi KK/KTP) sebesar 0,91%, penyusunan perencanaan evaluasi sebesar 0,31%, pelayanan administrasi kependudukan sebesar 0,75%, dan pengkoneksian jaringan aplikasi SIAK

dengan aplikasi pencatatan sipil sebesar 0,46%.

Kinerja Pegawai juga dipengaruhi oleh kemampuan dari seorang pegawai. Kemampuan kerja adalah kapasitas dalam diri individu yang berkaitan dengan intelektual dan fisik untuk melakukan sesuatu. Seperti halnya yang ada di lingkungan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jepara.

Berdasarkan data jenis dan volume pelayanan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jepara pada tahun 2010 disebutkan bahwa jumlah penduduk Kabupaten Jepara per 1 Januari adalah 1.087.531 jiwa dan jumlah pembuatan akta sebanyak 57.263 buah akta. Sedangkan pada tahun 2011 terdapat peningkatan jumlah penduduk yaitu 1.093.530 jiwa dan penurunan jumlah pembuatan akta menjadi 34.650 buah akta.

Dari sekian banyak permohonan pembuatan akta, permohonan pembuatan akta kelahiran merupakan jenis akta yang paling banyak diakses oleh masyarakat sebesar 56.899 buah akta pada tahun 2010 dan 34.386 akta pada tahun 2011. Setiap permohonan akta diselesaikan hanya 28 permohonan akta setiap harinya, sedangkan permohonan yang masuk mencapai (\pm) 150 akta. Seringkali penyelesaian permohonan akta mengalami kesalahan. Kesalahan itu berupa adanya ketidaktelitian pegawai dalam pembuatan akta itu sendiri, sehingga akta yang sudah jadi seringkali tidak sesuai dengan data yang ada. Selain itu, setiap tahun selalu diadakan penyuluhan ke 65 desa di seluruh Kabupaten Jepara sebanyak 3 pegawai dan ini menyebabkan terjadinya *overlapping* (tumpang tindih) tugas pegawai akibat mengisi kekosongan peran pegawai yang melakukan penyuluhan tersebut sehingga pelayanan yang diberikan kepada masyarakat akan menurun.

Pendidikan merupakan modal penting dalam rangka mendukung seseorang dalam bekerja. Setiap orang mempunyai latar belakang yang berbeda-beda. Seperti pada pegawai Dinas

Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jepara. Menurut hasil wawancara dari Kepala Bagian Pencatatan Sipil diperoleh data bahwa sumber daya manusia atau pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jepara berjumlah 27 PNS, seperti tabel berikut ini:

Tabel Klasifikasi Pendidikan Pegawai

No	Kriteria Pendidikan	Jumlah Pegawai
1.	Pasca Sarjana	2
2.	Sarjana	8
3.	Sarjana Muda	2
4.	SMA dan sederajat	15
	Total	27

Sumber: Hasil Wawancara Kepala Bagian Pencatatan Sipil

Dari tabel klasifikasi pendidikan pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jepara, terdapat 2 pegawai yang mempunyai latar belakang pendidikan Pasca Sarjana, 8 pegawai yang mempunyai latar belakang pendidikan Sarjana, 2 pegawai yang mempunyai latar belakang pendidikan Sarjana Muda, dan sisanya yaitu 15 pegawai yang mempunyai latar belakang pendidikan SMA dan sederajat.

Rendahnya tingkat sumber daya manusia yang ada pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jepara, yang sebagian besar pegawainya hanya lulusan SMA dan sederajat mencerminkan sangat rendahnya kemampuan pegawai yang nantinya, hal ini akan mempengaruhi kinerja.

Pelayanan sebagai suatu produk organisasi tidak lepas dari adanya motivasi. Dalam organisasi motivasi mempunyai peranan penting karena ia menyangkut langsung pada unsur manusia dalam organisasi. Motivasi yang tepat akan mampu memajukan dan mengembangkan organisasi.

Seperti pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jepara. Fasilitas yang dimiliki dinas tersebut yaitu berupa gedung berukuran 216m² dan 54m² yang dipergunakan untuk kegiatan administrasi serta pelayanan permohonan akta-akta catatan sipil masih kurang representatif. Hal ini bisa dilihat dari ruang tunggu, ruang pendaftaran, ruang pelaporan dan perekaman yang relatif sempit dan kurang nyaman. Kekurangan tersebut juga bisa dilihat pada sarana dan prasarana berupa komputer 3 buah yang digunakan untuk menyelesaikan tugas permohonan akta-akta catatan sipil yang dirasa sangat terbatas untuk menumbuhkan motivasi dalam diri pegawai untuk menyelesaikan tugasnya.

Pengukuran motivasi juga bisa didasarkan pada ada atau tidaknya penghargaan dalam pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai. Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jepara terdapat insentif untuk meningkatkan motivasi pegawai yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja dari dinas itu sendiri. Tetapi jumlah insentif yang ada dalam dinas tersebut jumlahnya terlalu kecil sehingga sangat kecil kemungkinan untuk meningkatkan motivasi pegawai itu sendiri.

B. Tujuan Penelitian

Dengan latar belakang dan permasalahan penelitian yang ada, maka secara spesifik penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk menganalisis apakah ada hubungan antara tingkat kemampuan dengan kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jepara.
2. Untuk menganalisis apakah ada hubungan antara tingkat motivasi dengan kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jepara.
3. Untuk menganalisis apakah ada hubungan antara tingkat kemampuan

dan tingkat motivasi dengan kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jepara.

C. Kerangka Teori

C.1. Kinerja

Kinerja berasal dari akar kata “*performance*” yang sering diartikan oleh para cendekiawan sebagai “penampilan”, “unjuk kerja”, atau “prestasi”. Dalam kamus *Illustrated Oxford Dictionary* dalam Keban (2008: 209), istilah ini menunjukkan “*the execution or fulfillment of a duty*” (pelaksanaan atau pencapaian dari suatu tugas), atau *a person’s achievement under test conditions ets.*(pencapaian hasil dari seseorang ketika diuji, dsb.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Suyadi Prawirosentono, 1999: 02).

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja menurut Payaman Simanjuntak (2005 :10) digolongkan pada 3 kelompok, yaitu kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen.

Stephen Robbins (1996: 218), mengatakan bahwa kinerja individual (pegawai) terdiri dari beberapa variabel, yaitu :

- a. Kemampuan
- b. Motivasi
- c. Kesempatan

Bagi setiap organisasi penilaian terhadap kinerja merupakan kegiatan yang sangat penting karena penilaian tersebut dapat dipakai sebagai ukuran penilaian keberhasilan suatu organisasi dalam jangka waktu tertentu, bahkan penilaian tersebut juga dapat dijadikan input bagi perbaikan atau peningkatan kinerja organisasi selanjutnya. Kinerja merupakan salah satu

ukuran berhasil atau tidaknya suatu organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang mempunyai kinerja yang baik.

Penilaian kerja merupakan proses yang digunakan untuk mengevaluasi *Job Description*. Schuler dkk dalam Keban (2008: 214) mengatakan bahwa sistem penilaian kinerja diartikan sebagai suatu proses penilaian kinerja yang dapat dilakukan dengan pendekatan komparatif, standar-standar absolute, pendekatan tujuan, dan indeks yang bersifat langsung atau objektif. Penilaian kinerja merupakan kajian sistematis tentang kondisi kerja karyawan yang dilaksanakan secara formal yang dikaitkan dengan standar kerja yang telah ditentukan perusahaan.

C.2. Kemampuan

Keith Davis (dalam Mangkunegara, 2010: 67) menyatakan bahwa, "Kemampuan (*ability*) sama dengan pengetahuan dan keterampilan (*knowledge dan skill*)". Ada 3 kemampuan dasar yang harus dimiliki oleh seorang pegawai yaitu kemampuan teknik (*technical skill*), kemampuan yang bersifat manusiawi (*human skill*) dan kemampuan membuat konsepsi (*conceptual skill*). (Moenir, 2002: 117).

Setiap orang memiliki kemampuan yang berbeda-beda, dan dalam manajemen yang terpenting adalah bagaimana caranya memanfaatkan perbedaan kemampuan disetiap individu yang sesuai agar masing-masing dapat memperlihatkan prestasi maksimal. Menurut Miftah Thoha (1999: 154), Kemampuan merupakan salah satu unsur kematangan yang berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan dan pengalaman.

Berdasarkan penjelasan tersebut, dijelaskan bahwa kemampuan yang ada dalam diri seseorang merupakan salah satu unsur dalam kematangan yang berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan seseorang. Pengetahuan dan keterampilan

tersebut dipengaruhi pendidikan dan pengalaman.

Menurut Robbins, (1996: 82-83), pada hakikatnya, kemampuan tersusun dari 2 perangkat faktor, yaitu :

- a. Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental. Ada 7 dimensi yang menyusun kemampuan intelektual seseorang yakni : Kemampuan berhitung atau kecerdasan numeris, Pemahaman verbal, Kecepatan persepsi, Penalaran deduktif, Penalaran induktif, Visualisasi ruang, dan Ingatan atau memori.
- b. Kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, keterampilan, kekuatan, dan karakteristik serupa.

C.3. Motivasi

Motivasi berasal dari kata Latin "*moreve*" yang berarti dorongan dari dalam diri manusia untuk bertindak atau berperilaku. Pengertian motivasi tidak terlepas dari kata kebutuhan atau "*needs*" atau "*want*". Kebutuhan adalah suatu "potensi" dalam diri manusia yang perlu ditanggapi atau direspons.

Sifat dasar manusia bersumber dari adanya kebutuhan dan keinginan. Kebutuhan merupakan segala sesuatu yang bersifat umum, sedangkan keinginan manusia lebih bersifat khusus. Kebutuhan dan keinginan manusia inilah yang kemudian mempengaruhi seseorang dalam berperilaku serta untuk melakukan sesuatu atau tidak melakukan sesuatu yang menjadi tugasnya. Perilaku tersebut timbul karena adanya dorongan dari dalam dirinya untuk mencapai pemenuhan kebutuhan dan keinginan yang lazim disebut dengan motivasi

Winardi (2002: 1) menyatakan bahwa istilah motivasi (*motivation*) berasal dari perkataan bahasa latin yakni *movere* yang berarti "menggerakkan". Sedangkan

menurut Robert L. Malthis dan John H. Jakckson (2006: 14) motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak.

Berdasarkan uraian tersebut dapat dikatakan bahwa dalam kaitannya dengan kehidupan organisasi, motivasi berarti dorongan yang memberikan semangat kerja kepada para pegawai untuk berperilaku tertentu dalam usaha mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dari pengertian tersebut dapat diketahui bahwa perilaku seseorang muncul karena adanya dorongan tertentu.

D. Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang akan digunakan penelitian ini adalah tipe penelitian eksplanatori, Karena tipe penelitian ini sesuai dengan penelitian penulis yang akan menguji hipotesa tentang kualitas variabel yang diteliti.

E. Populasi dan Sampel

Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan teknik 'teknik sampling jenuh/sensus', dimana seluruh pegawai menjadi sasaran pengambilan sampel, yaitu sejumlah 27 pegawai.

F. Sumber Data

Menurut sumbernya, data penelitian di golongan sebagai data primer dan data sekunder.

1. Sumber Data Primer, yaitu sumber data yang diperoleh pertama kali dan merupakan segala informasi yang diperoleh dari responden, observasi yang dicatat oleh peneliti secara langsung dari obyek penelitian.
2. Sumber Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung kepada obyek penelitian yang dapat berupa dokumen, buku, catatan-catatan, makalah, laporan, arsip, monografi, dan lain-lain, terutama yang berkaitan dengan permasalahan penelitian.

G. Skala Pengukuran

Dalam penelitian ini menggunakan skala ordinal sedangkan pedoman untuk penetapan skor dimulai dari skor yang paling tinggi hingga ke yang paling rendah.

H. Teknik Pengumpulan Data

Di dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi dilakukan dengan mempelajari buku-buku dan hasil laporan lain yang ada kaitannya dengan penelitian.

2. Wawancara

Dengan cara melakukan tanya jawab secara langsung kepada responden atau informan agar pertanyaan lebih terfokus pada masalah yang akan diteliti serta peneliti akan dapat memperoleh data primer sehingga permasalahan yang akan diteliti dapat dilihat secara objektif oleh peneliti.

3. Observasi

Observasi merupakan metode pengumpulan data esensial dalam penelitian dimana penelitian melalui pendekatan ini dapat mencatat fenomena yang muncul dan mempertimbangkan hubungan antar aspek dalam fenomena tersebut.

4. Kuesioner

Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data dengan cara menyebarkan angket yang berisi daftar pertanyaan yang harus diisi oleh para responden. Informasi atau data yang diperoleh dari jawaban kuesioner ini dijadikan sebagai sumber informasi utama untuk melakukan analisis hasil penelitian.

I. Teknik Analisis

Analisis data kuantitatif digunakan untuk menganalisa data yang diperoleh dari angka-angka karena pengolahan data menggunakan statistik, maka data tersebut harus diklasifikasikan di dalam kategori tertentu untuk mempermudah di dalam menganalisis.

PENYAJIAN DAN ANALISIS DATA

A. PENYAJIAN DATA

A.1. Kinerja Pegawai

Dari hasil keseluruhan atas kuesioner variabel kinerja pegawai diperoleh hasil sebagai berikut:

Gambaran Umum Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jepara

No	Kriteria	Frekuensi	%
1.	Buruk	8	29,6
2.	Baik	19	70,4
Total		27	100

Berdasarkan hasil penelitian tentang kinerja, maka diketahui bahwa secara keseluruhan responden menganggap bahwa kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jepara termasuk dalam kategori baik. Hal ini bisa dilihat dari frekuensi terbanyak yaitu sejumlah 19 responden atau (70,4 %). Hasil tersebut bisa dilihat pada tabel diatas.

A.2. Kemampuan Pegawai

Dari hasil keseluruhan atas kuesioner variabel kemampuan pegawai diperoleh hasil sebagai berikut:

Gambaran Umum Kemampuan Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jepara

No.	Kriteria	Frekuensi	%
1.	Buruk	19	70,4
2.	Baik	8	29,6
Total		27	100

Berdasarkan hasil penelitian tentang kemampuan, maka diketahui bahwa secara keseluruhan responden menganggap bahwa kemampuan pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jepara termasuk dalam kategori buruk. Hal ini bisa dilihat dari frekuensi terbanyak yaitu sejumlah 19 responden atau (70,4%). Hasil tersebut bisa dilihat pada tabel diatas.

A.3. Motivasi Pegawai

Dari hasil keseluruhan atas kuesioner variabel motivasi pegawai diperoleh hasil sebagai berikut:

Gambaran Umum Motivasi Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jepara

No.	Kriteria	Frekuensi	%
1.	Buruk	8	29,6
2.	Baik	19	70,4
Total		27	100

Berdasarkan hasil penelitian tentang motivasi, maka diketahui bahwa secara keseluruhan responden menganggap bahwa motivasi pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jepara termasuk dalam kategori baik. Hal ini bisa dilihat dari frekuensi terbanyak yaitu sejumlah 19 responden atau (70,4%). Hasil tersebut bisa dilihat pada tabel diatas.

B. ANALISIS DATA

B.1. Hubungan Antara Kemampuan Pegawai dengan Kinerja Pegawai

Untuk mengetahui hubungan antara kemampuan pegawai dengan kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jepara, maka dapat dilihat di tabel silang berikut ini:

**Tabel Silang
Kemampuan Pegawai dengan Kinerja Pegawai**

		Kemampuan		Total
		Buruk	Baik	
Kinerja	Buruk	7 (36,8%)	1 (12,5%)	8 (29,6%)
	Baik	12 (63,2%)	7 (87,5%)	19 (70,4%)
Total		19 (100%)	8 (100%)	

Hasil tabel silang tersebut menunjukkan bahwa antara variabel kemampuan pegawai dan variabel kinerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jepara terdapat hubungan yang positif. Tabel silang menunjukkan bahwa dilihat dari variabel kemampuan, jumlah responden yang berkemampuan baik sebanyak 8 responden (100%), 7 responden (87,5%) diantaranya mempunyai kinerja yang baik. Selain itu, hubungan antar variabel tersebut dilihat dari variabel kinerja, jumlah responden yang berkinerja buruk sebanyak 8 responden (100%), 7 responden (87,5%) diantaranya juga mempunyai kemampuan yang buruk.

B.2. Hubungan Antara Motivasi Pegawai dengan Kinerja Pegawai

Untuk mengetahui hubungan antara motivasi pegawai dengan kinerja pegawai

di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jepara, maka dapat dilihat di tabel silang berikut ini:

**Tabel Silang
Motivasi Pegawai dengan Kinerja Pegawai**

		Kemampuan		Total
		Buruk	Baik	
Kinerja	Buruk	5 (62,5%)	3 (15,8%)	8 (29,6%)
	Baik	3 (37,5%)	16 (84,2%)	19 (70,4%)
Total		8 (100%)	19 (100%)	

Hasil tabel silang tersebut menunjukkan bahwa antara variabel motivasi pegawai dan variabel kinerja di Dinas kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jepara terdapat hubungan positif. Tabel silang menunjukkan bahwa dilihat dari variabel motivasi, jumlah responden yang mempunyai motivasi baik sebanyak 19 responden (100%), 16 responden (84,2%) diantaranya mempunyai kinerja yang baik. Sedangkan, jumlah responden yang mempunyai motivasi buruk sebanyak 8 responden (100%), 5 responden (62,5%) diantaranya juga mempunyai kinerja yang buruk. Tabel silang tersebut juga akan menghasilkan hasil berupa jumlah responden dan persentase yang sama jika dilihat dari sisi kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi pegawai, semakin baik pula kinerja pegawai. Begitu sebaliknya, semakin buruk motivasi pegawai, semakin buruk pula kinerja pegawai.

B.3. Hubungan Antara Kemampuan Pegawai dan Motivasi Pegawai dengan Kinerja Pegawai

Untuk mengetahui hubungan antara kemampuan pegawai dan motivasi pegawai dengan kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jepara, maka dapat dilihat di tabel silang berikut ini:

Uji Korelasi Kemampuan Pegawai dan Motivasi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai

Correlations

Kendall's tau_b	Kinerja	Kinerja	
		Correlation Coefficient	1.000
		Sig. (2-tailed)	.
		N	27
	Kemampuan	Correlation Coefficient	.243
		Sig. (2-tailed)	.215
		N	27
	Motivasi	Correlation Coefficient	.467*
		Sig. (2-tailed)	.017
		N	27

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel dengan perhitungan menggunakan SPSS 17.0, menunjukkan bahwa hubungan antara kemampuan pegawai dengan kinerja pegawai mempunyai koefisien korelasi sebesar 0,243, sedangkan hubungan antara motivasi pegawai dengan dengan kinerja pegawai mempunyai koefisien korelasi sebesar 0,467. Selanjutnya perhitungan perhitungan tersebut dikonfirmasi dengan uji Z guna menentukan tingkat signifikansi.

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

Berdasarkan hasil penghitungan dengan menggunakan uji Z, maka antara variabel kemampuan pegawai dengan variabel kinerja pegawai mempunyai

hubungan yang tidak signifikan, dimana nilai Z hitung < Z tabel dengan taraf signifikansi 0,05 yaitu sebesar 1.96. sehingga nilai Z yaitu 1,778 < 1,96. Sesuai dengan ketentuan dalam uji statistik, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Ho diterima dan Ha ditolak. Sedangkan antara variabel motivasi pegawai dengan variabel kinerja pegawai mempunyai hubungan yang signifikan, dimana nilai Z hitung > Z tabel dengan taraf signifikansi 0,05 yaitu sebesar 1.96. sehingga nilai Z yaitu 3,417 > 1,96. Sesuai dengan ketentuan dalam uji statistik, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima.

Berdasarkan hasil korelasi antara variabel kemampuan dan variabel motivasi dengan variabel kinerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jepara, maka diketahui bahwa antara variabel kemampuan dengan variabel kinerja mempunyai hubungan tetapi tidak signifikan. Sedangkan, antara variabel motivasi dengan variabel kinerja mempunyai hubungan dan signifikan.

PENUTUP

A. Kesimpulan

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

- Berdasarkan hasil uji korelasi antara variabel kemampuan pegawai dan variabel kinerja pegawai, diketahui nilai koefisien korelasi sebesar 0,243. Hasil ini memberi bukti bahwa terdapat hubungan antara variabel kemampuan pegawai dengan variabel kinerja pegawai tetapi tidak signifikan atau tidak berarti.
- Berdasarkan hasil uji korelasi antara variabel motivasi pegawai dan variabel kinerja pegawai, diketahui nilai koefisien korelasi sebesar 0,467. Hasil ini memberi bukti bahwa terdapat hubungan yang signifikan

antara variabel motivasi pegawai dan variabel kinerja pegawai.

- c. Berdasarkan hasil uji korelasi antara variabel kemampuan pegawai dengan variabel kinerja pegawai dan variabel motivasi pegawai dengan variabel kinerja pegawai, maka disebutkan bahwa hasil dari korelasi antara variabel kemampuan dan variabel kinerja tidak signifikan. Sedangkan variabel motivasi dan variabel kinerja mempunyai korelasi yang signifikan. Hasil dari uji korelasi antara variabel kemampuan dan variabel kinerja yang menunjukkan hasil tidak signifikan, dirujuk kembali pada tabel silang antara variabel kemampuan dan variabel kinerja. Dari tabel silang tersebut menunjukkan bahwa antara variabel kemampuan dan variabel kinerja mempunyai hubungan positif. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa antara variabel kemampuan dan variabel motivasi dengan variabel kinerja mempunyai hubungan yang positif.

B. Saran

- a. Di dalam variabel kemampuan terdapat beberapa indikator yang memerlukan perbaikan untuk meningkatkan kinerja *Pertama*, pada indikator kecepatan persepsi. Solusi yang dapat dilakukan untuk menanggulangi hal tersebut yaitu para pimpinan hendaknya memberikan sosialisasi tentang peraturan baru kepada bawahannya, agar para pegawai dapat cepat memahami peraturan baru tersebut yang selanjutnya dapat dijadikan kebijakan teknis. *Kedua*, pada indikator visualisasi ruang. Para pegawai menganggap bahwa keadaan ruang pelayanan masih kurang representatif. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan visualisasi pegawai sudah baik. Tetapi pembenahan difokuskan pada aspek fisiknya, yaitu ruang pelayanan. Pembenahan dimulai dari

ruang proses pelayanan hingga ruang tunggu pelayanan. Diharapkan agar tercipta kenyamanan dari pemberi pelayanan maupun pengakses pelayanan.

- b. Pada variabel motivasi, indikator yang memerlukan perbaikan untuk meningkatkan kinerja adalah indikator kebutuhan akan penghargaan. Para pimpinan baiknya mengkaji bentuk penghargaan apa yang layak yang diberikan kepada khususnya kepada pegawai yang berprestasi. Selanjutnya, dilakukan pemberian penghargaan sesuai dengan prestasi dan yang mempunyai beban kerja maupun berperan penting dalam penyelesaian tugas organisasi. Hal ini nantinya diharapkan dapat meningkatkan motivasi pegawai yang berimplikasi pada peningkatan kinerja pegawai dan kinerja organisasi.
- c. Berdasarkan hasil uji korelasi dan tabel silang menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara variabel kemampuan pegawai dan variabel motivasi pegawai dengan variabel kinerja pegawai. disebutkan sebelumnya bahwa hasil dari korelasi antara variabel kemampuan dan variabel kinerja tidak signifikan. Sedangkan variabel motivasi dan variabel kinerja mempunyai korelasi yang signifikan. Dengan hasil tersebut, maka perbaikan untuk meningkatkan kinerja lebih difokuskan selain variabel kinerja pegawai. Perbaikan kinerja bisa difokuskan ke variabel motivasi pegawai ataupun variabel lainnya yang berkaitan dengan variabel kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Keban, T. Yeremias. 2008. *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik*. Yogyakarta: Gavamedia

- Malthis, Robert L dan Jihn. H. Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, Anwar P. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama: Bandung
- Moenir, H. A S. 2002. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Prawirosentono, Suyadi. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan kinerja karyawan*. Yogyakarta : BPPE
- Robbins, P. Stephen. 1996. *Perilaku Organisasi: Edisi Bahasa Indonesia Jilid I &II*. PT Prinhalingo. Jakarta.
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kerja*. Lembaga Penerbit FEUI. Jakarta.tr
- Thoha, Miftah. 1998. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Winardi. 2002. *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Peraturan Bupati Jepara Nomor 45 Tahun 2008 tentang Penjabaran Tugas dan Fungsi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jepara
- Peraturan Daerah Kabupaten Jepara Nomor 17 Tahun 2010 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kabupaten Jepara
- Keputusan Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan sipil Kabupaten Jepara Nomor 016/2012 tentang Nilai-nilai Dasar dan Program Budaya Kerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jepara
- Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jepara tahun 2011