

# ANALISIS KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KANTOR KECAMATAN TEMBALANG KOTA SEMARANG

Oleh :

**Herawaty manurung, Herbasuki Nurcahyanto, Dyah Hariani \*)**

## **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**

*Employee performance is the result or output obtained from each employee who works at the institution. In this study . This research relates to employee performance analysis in Sub-district Office Tembalang, Semarang city, is cheks relationship between employee capability, employee discipline, employee motivation with employee performance. Sample is taken by using the method of sampling techniques jenuh/sensus. Sampling jenuh is used when population in a relatively small in amount or less than 30 people, so that all members of the sample population is used as much as people. Technical analysis is a technique used Rank analysis of Kendall and Kendall's Concordance, which is used to determine whether there is a relationship between variables, and the results of analysis to prove:*

- 1. Correlation between employee capability variable with employee performance variable showed a correlation coefficient of 0,219 with a significant level of 0,103 > 0,05 which means there is not significant relationship between employee capability with employee performance.*
- 2. Correlation between employee discipline variable with employee performance variable showed a correlation coefficient of 0,332 with a significant level of 0,015 < 0,05 which means there is a significant relationship between employee discipline with employee performance*
- 3. Correlation between employee motivation variable with employee performance variable showed a correlation coefficient of 0,262 with a significant level of 0,049 < 0,05 which means there is a significant relationship between employee motivation with employee performance.*
- 4. Correlation between employee capability variable, employee discipline variable, employee motivation variable with employee performance concurrently having a significant relationship, it is retrieved from the result chi-square of 66,101.*

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

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Dalam menghadapi arus globalisasi sumber daya manusia memegang peranan yang sangat dominan dalam aktivitas atau kegiatan organisasi/perusahaan. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia atau karyawannya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya sehingga karyawan dituntut untuk terus-menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif dalam suatu instansi. Sumber daya manusia yang diperlukan saat ini adalah sumber daya manusia yang memiliki kinerja tinggi potensi dan loyalitas yang baik terhadap perusahaan/instansi. Keberadaan sumber daya manusia mempunyai posisi yang semakin strategis dan mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap keseluruhan lembaga-lembaga pemerintahan. Berkaitan dengan ini salah satu persoalan yang perlu mendapat perhatian adalah kualitas sumber daya manusia yang tercermin dari kinerja pegawai. Banyak variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya adalah kemampuan kerja, kedisiplinan, motivasi.

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. Prestasi atau kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu.

Di dalam setiap instansi pemerintah pegawai – pegawai yang ada di dalamnya mempunyai tujuan yang sama dalam

bekerja, yaitu untuk mencapai keberhasilan organisasinya dalam mewujudkan pembangunan nasional. Organisasi atau instansi itu dapat berjalan apabila terdapat orang – orang yang bisa diarahkan oleh atasannya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sejak diberlakukannya Undang-undang No 22 tahun 1999 di era otonomi daerah yang telah berjalan beberapa tahun, memberikan kewenangan seluas-luasnya kepada daerah untuk memanfaatkan potensi daerah dalam mendukung pengembangan daerahnya. Salah satu masalah besar bagi hampir seluruh pemerintah daerah pada era otonomi adalah masih rendahnya kualitas sumber daya manusia yang berada di setiap daerah. 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 bergantung pada kemampuan dan keahlian yang dimiliki. Untuk menghasilkan kinerja yang tinggi, seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya harus didukung oleh keahlian dan ketrampilan yang sesuai dengan pekerjaannya.

Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Semarang Nomor 14 Tahun 2008 tentang pembentukan organisasi dan Tata Kerja Kecamatan, dan Kelurahan kota Semarang, sehubungan dengan hal tersebut maka Kecamatan Tembalang merupakan perangkat kerja daerah Kota Semarang. Tugas pokok Kantor Kecamatan Tembalang adalah melaksanakan kewenangan pemerintahan yang dilimpahkan oleh Walikota untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah dan menyelenggarakan tugas umum pemerintahan. Kantor kecamatan tembalang juga dibagi menjadi beberapa bidang yaitu : bidang perencanaan dan evaluasi, bidang keuangan, bidang umum dan kepegawaian, dan beberapa

kepala seksi yaitu : kepala seksi pemerintahan, kepala seksi pembangunan, kepala seksi kesejahteraan sosial, kepala seksi kependudukan, dan kepala seksi ketentraman dan ketertiban umum.

Salah satu kinerja pegawai di kantor kecamatan tembalang dapat dilihat dari tabel pelayanan pembuatan KTP di Kota Semarang berikut adalah tabel pelayanan KTP kota Semarang:

Tabel 1

Pelayanan KTP tiap Kecamatan di Kota Semarang

No	Kecamatan	Target	Realisasi	%
1	Mijen	354	302	85,31
2	Gunungpati	250	198	79,20
3	Banyumanik	750	652	86,93
4	Gajahmungkur	254	238	93,70
5	Semarang selatan	365	345	94,52
6	Candisari	658	523	79,48
7	<b>Tembalang</b>	<b>414</b>	<b>293</b>	<b>70,77</b>
8	Pedurungan	542	498	91,88
9	Genuk	365	329	87,67
10	Gayamsari	358	316	88,26
11	Semarang timur	412	380	92,23
12	Semarang utara	568	521	91,72
13	Semarang barat	776	699	90,07
14	Tugu	423	365	86,28
15	Ngaliyan	523	478	91,39
	<b>Jumlah</b>	<b>7012</b>	<b>6128</b>	<b>87,39</b>

Sumber data : data BPS kota Semarang tahun 2013

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa kinerja kecamatan tembalang masih kurang maksimal dari Kecamatan lain di Kota Semarang. Pencapaian realisasinya sebesar 70,77% hal ini berarti, pelayanan yang diberikan kurang maksimal.

Ada banyak cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai misalnya : melalui pendidikan dan pelatihan, pemberian motivasi, menciptakan lingkungan kinerja yang kondusif dan pemberian kompensasi yang layak, memberikan reward (hadiah) dan melakukan promosi jabatan bagi karyawan yang mampu memberikan prestasi kerja lebih. Tingkat pendidikan pegawai sangat mempengaruhi kemampuan pegawai tersebut, semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka kemampuan yang dimiliki pegawai tersebut akan semakin baik pula. Untuk mengetahui kemampuan pegawai dapat dilihat dari berbagai macam salah satunya yaitu dari tingkat pendidikan pegawai di kantor Kecamatan Tembalang yaitu sebagai berikut :

**Tabel 2**  
**Daftar pegawai menurut tingkat pendidikan**

NO	TINGKAT PENDIDIKAN	FREKUENSI
1.	SD	1
2.	SLTP	3
3.	SLTA	10
4.	DIPLOMA	6
5.	SARJANA (S1)	14
	<b>Jumlah</b>	<b>34</b>

*Sumber : Sub Bagian Kepegawaian Kantor Kecamatan Tembalang Kota Semarang Tahun 2012*

Berdasarkan tingkat pendidikan pada tabel 2 ternyata pegawai di Kantor Kecamatan Tembalang mayoritas tingkat pendidikan yang ditempuh adalah Sarjana (S1) berjumlah 14 orang (41,17%), dan yang paling rendah adalah tingkat pendidikan SD berjumlah 1 orang (2,94%), kemudian 3 orang (8,82%) berpendidikan SLTP, 10 orang (29,41%) berpendidikan SLTA, dan 6 orang (17,64%) berpendidikan Diploma.

Dari penjabaran tabel 2 dapat diketahui, bahwa tingkat pendidikan Sarjana (S1) mayoritas lebih banyak jumlahnya dibandingkan dengan jumlah tingkat pendidikan yang lainnya, akan tetapi tingkat pendidikan SLTA, dan SLTP harus diperbaharui, agar tingkat kemampuan setiap pegawai semakin meningkat, karena semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, akan berpengaruh terhadap kinerjanya. Rendahnya kemampuan pegawai terjadi karena kurangnya motivasi dari atasan kepada para pegawai, tidak

memadainya fasilitas ataupun sarana dan prasarana diruangan kerja, dan masih rendahnya tingkat pendidikan yang ditempuh. Sehingga kemampuan pegawai yang rendah dapat mengakibatkan menurunnya kinerja pegawai dan berdampak buruk pada organisasi atau instansi tersebut.

Hasil Renstra SKPD Kantor Kecamatan Tembalang (2010-2015), kinerja pegawai Kantor Kecamatan Tembalang juga dapat dilihat dari target program yang sudah terealisasi, hal ini dapat dilihat dari jumlah TPS (tempat pembuangan sampah) di wilayah kecamatan target tahun 2010 sebanyak 87 buah, tetapi yang terealisasi masih 26 TPS (tempat pembuangan Sampah), Jumlah TPS (Tempat Pembuangan Sampah) diperbatasan Kecamatan target tahun 2010 sebanyak 6 buah, tetapi yang terealisasi hanya 3 buah, Luas Wilayah di Kecamatan yang terlayani pengangkutan sampah target tahun 2010 yaitu 41.776.200 km<sup>2</sup> tetapi, yang terlaksana seluas 30.609.760 km<sup>2</sup>. Jumlah Kelurahan yang terlayani pengangkutan sampah target tahun 2010 sebanyak 12 kelurahan, tetapi yang terlaksana 9 kelurahan. Volume sampah yang diangkut target tahun 2010 berjumlah 140 m<sup>3</sup>, tetapi yang terlaksana 46 m<sup>3</sup>. Jumlah kelompok Swadaya masyarakat target tahun 2010 berjumlah 36 kelompok swadaya masyarakat (KSM), tetapi yang terlaksana 27 kelompok swadaya masyarakat (KSM). Jumlah kendaraan pengangkut sampah yaitu truk sampah target tahun 2010 berjumlah 6, tetapi yang terlaksana hanya 4 mobil. SPM roda 3 target tahun 2010 berjumlah 12, tetapi yang terlaksana hanya 3 saja. Dilihat dari pemaparan Renstra SKPD kantor kecamatan tembalang, kinerja karyawan di Kecamatan Tembalang, masih kurang maksimal. Banyaknya sarana – prasarana dan kebutuhan masyarakat masih kurang terpenuhi secara maksimal, dalam hal ini peran pemimpin sangat dibutuhkan,

pemimpin harus mengetahui kemampuan yang dimiliki setiap karyawan, dan menempatkan karyawan sesuai dengan keahliannya.

Dari masalah yang dijelaskan kinerja aparatur pemerintah merupakan suatu hal yang penting karena disini aparatur pemerintah merupakan aktor – aktor yang memiliki pengaruh besar terhadap kepentingan masyarakat. Baik atau buruknya kinerja aparatur pemerintah yang merasakan dampaknya adalah masyarakat, sehingga kinerja aparatur pemerintah dituntut untuk selalu meningkatkan kualitas baik dari segi kemampuan, disiplin, motivasi.

## **B. Tujuan penelitian**

Tujuan penelitian dimaksudkan untuk menjelaskan tentang apa yang akan dicapai oleh peneliti atau hasil penelitian. Hal itu dilakukan dengan menyimpulkan sejumlah pengetahuan dan mengarah pada usaha untuk memahami dan menerangkan dari tujuan penelitian itu. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui hubungan antara kemampuan pegawai dengan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tembalang.
2. Untuk mengetahui hubungan antara disiplin pegawai dengan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tembalang.
3. Untuk mengetahui hubungan antara motivasi pegawai dengan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tembalang.
4. Untuk mengetahui hubungan antara kemampuan pegawai, disiplin pegawai, motivasi pegawai dengan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tembalang.

## **C. Kerangka Teori**

### **C1. Kinerja Pegawai**

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja, namun sebenarnya kata kinerja memiliki makna yang luas bukan hanya hasil namun juga bagaimana proses pekerjaan berlangsung, Wibowo, (2007 : 07). Menurut Armstrong dan Baron (di dalam Wibowo, 2007 : 07) mengemukakan bahwa “kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi”. kinerja menurut Robbins (1996:218) adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan (*ability*), motivasi (*motivation*) dan keinginan (*obsetion*).

Dalam hal ini kinerja (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Banyak faktor yang mempengaruhi keberhasilan kinerja, seperti lingkungan kerja, kelengkapan kerja, budaya kerja, motivasi, kemampuan pegawai, struktur organisasi, kepemimpinan dan sebagainya sehubungan dengan hal tersebut, untuk mengkaji kinerja tidak lepas dari beberapa teori yang berhubungan dengan kinerja sebagaimana diuraikan berikut ini. Menurut Robbins (1998: 21) memberikan arti kinerja adalah tingkat pencapaian tujuan. Dalam konteks penelitian yang akan dilakukan maka pengertian analisis kinerja merupakan proses pengumpulan informasi tentang bagaimana tingkat kemampuan pencapaian hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai di Kantor Kecamatan Tembalang Kota Semarang dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sesuai dengan visi dan misi sehingga tujuan Kecamatan Tembalang akan tercapai.

Untuk menghasilkan kinerja yang baik diperlukan alat ukur yang dapat

dijadikan standart pegawai dalam bekerja. Beberapa hal yang menjadi pengukuran indikator kinerja pegawai menurut Schuler dan Dowling ” (dalam Keban, 2004:195):

“kinerja dapat diukur dari (1) kuantitas kerja, (2) kualitas kerja, (3) kerjasama, (4) pengetahuan tentang kerja, (5) kemandirian kerja, (6) kehadiran dan ketepatan waktu, (7) pengetahuan tentang kebijakan dan tujuan organisasi, (8) inisiatif dan penyampaian ide-ide yang sehat, (9) kemampuan supervisi dan teknik. Kinerja pegawai yang baik secara langsung akan mempengaruhi kinerja instansi, dan untuk memperbaiki kinerja pegawai tentu merupakan suatu pekerjaan yang memakan waktu dan proses yang panjang. Selain dengan meningkatkan pengawasan dan pembinaan, juga dilakukan penilaian terhadap tingkat keberhasilan kinerja yang telah dilakukan oleh para pegawainya.

## **C2. Kemampuan Pegawai**

Kemampuan kerja adalah suatu kesadaran yang ada pada diri individu atau pegawai yang sungguh berdayaguna dan berhasilguna dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Menurut pendapat Stephen P. Robbins (1996:218) bahwa : tingkat kinerja pegawai akan sangat tergantung pada faktor kemampuan pegawai itu sendiri seperti tingkat pendidikan, pengetahuan, pengalaman dimana dengan 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.

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

(1993:154) kemampuan pegawai didefinisikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan unsur kematangan yang berkaitan pula dengan pengetahuan dan keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, latihan dan pengetahuan. 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. Menurut Stephen P. Robbins (2004 :218), bahwa tingkat kinerja pegawai akan sangat bergantung kepada faktor kemampuan itu sendiri seperti : tingkat pendidikan, tingkat pengetahuan, tingkat pengalaman, tingkat kerja sama. Dimana tingkat kemampuan yang semakin tinggi akan mempunyai kinerja yang tinggi pula.

## **C3. Disiplin Pegawai**

Kata disiplin itu sendiri berasal dari bahasa Latin “*discipline*” yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Hal ini menekankan pada bantuan kepada pegawai untuk mengembangkan sikap yang layak terhadap pekerjaannya. Disiplin merupakan suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pekerja sendiri yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan-keputusan, peraturan-peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan tingkah laku (Asmiarsih 2006:23).

Selanjutnya moenir (1987 : 183), menyebutkan bahwa disiplin kerja ditujukan terhadap aturan yang menyangkut disiplin waktu dan disiplin terhadap perbuatan dan tingkah laku sesuai dengan tata kerja. Dari uraian tersebut, dapat dikemukakan disiplin adalah suatu alat atau suatu sarana bagi suatu organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Hal ini dikarenakan dengan

disiplin yang tinggi, maka para pegawai atau bawahan akan menaati semua peraturan – peraturan yang ada sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

### **Faktor – faktor disiplin kerja pegawai**

Faktor – faktor yang mempengaruhi disiplin kinerja pegawai (L.G Wursanto, 2005 : 135) adalah sebagai berikut :

#### **1. Tingkat ketepatan waktu**

- Ketaatan pada jam kehadiran dikantor
- Ketaatan saat jam kerja
- Kepatuhan pada jam pulang kantor
- Kepatuhan penyelesaian pekerjaan

#### **2. Tingkat kepatuhan pada peraturan kerja**

- Ketaatan pada peraturan kerja
- Ketaatan pada pakaian dinas dan atribut

#### **3. Tingkat kesadaran dalam bekerja**

- Tingkat pemahaman terhadap pekerjaan
- Tingkat penyelesaian pekerjaan
- Tingkat kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan

## **C4. Motivasi Pegawai**

Motivasi berasal dari bahasa latin *movere* yang berarti dorongan atau penggerak. Secara umum motivasi dapat diartikan sebagai dorongan dan keinginan serta upaya yang muncul dari diri seorang individu untuk melakukan suatu hal.

Menurut Robbin (2002:55) dalam Brahmasari dan Suprayetno (2008:125) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Seorang individu melakukan

sesuatu atas dasar keinginan serta adanya dorongan untuk memenuhi kebutuhan. Motivasi sebagai dorongan seorang individu menjadi sangat penting, tanpa adanya dorongan tersebut maka individu tersebut tidak termotivasi untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan.

Abraham Maslow (1943) mengemukakan bahwa pada dasarnya setiap manusia memiliki kebutuhan pokok. Karena menyangkut kebutuhan manusia, maka teori ini digunakan untuk menunjukkan kebutuhan seseorang yang harus dipenuhi agar individu tersebut termotivasi untuk bekerja kebutuhan tersebut menyangkut :

1. kebutuhan fisik
2. kebutuhan rasa aman
3. kebutuhan sosial
4. kebutuhan harga diri
5. kebutuhan aktualisasi diri

Berdasarkan teori tersebut tercapainya kebutuhan-kebutuhan yang mereka inginkan akan meningkatkan kinerja para pegawai.

## **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 hubungan antar variabel yang diteliti.

## **E. Populasi/Sampel**

Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan teknik 'teknik sampling jenuh/sensus', dimana seluruh pegawai menjadi sasaran pengambilan sampel, yaitu sejumlah 34 pegawai.

## F. SUMBER DATA

Menurut sumbernya, data penelitian digolongkan sebagai data primer dan data sekunder yaitu :

1. Sumber data primer merupakan, sumber data yang diperoleh pertama kali dan merupakan segala informasi yang diperoleh dari responden, observasi yang dicatat oleh peneliti secara langsung dari objek penelitian.

2. Sumber data sekunder merupakan, sumber data yang diperoleh secara tidak langsung kepada objek 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.

## 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

### I. PENYAJIAN DATA

#### I.1. Kinerja Pegawai

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

## Rekapitulasi Hasil Skor Variabel Kinerja

No	Kriteria	Frekuensi	%
1.	Baik	30	88,2
2.	Sangat Baik	4	11,8
<b>Total</b>		27	100

*Sumber data yang diolah tahun 2013*

Hasil penelitian yang dijsaikan pada Tabel 3 rekapitulasi data menunjukkan bahwa secara keseluruhan jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan pada variabel kinerja pegawai bahwa responden di Kantor Kecamatan Tembalang, menganggap kinerja pegawai masuk kedalam kategori baik pernyataan ini didukung oleh 30 responden (88,2%) menyatakan baik.

#### I.2 Kemampuan Pegawai

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

## Rekapitulasi Hasil Skor Variabel Kemampuan Pegawai

No	Kriteria	Frekuensi	%
1.	Sangat baik	2	5,9
2.	Baik	29	85,2
3	Kurang baik	3	8,8
<b>Total</b>		34	100

*Sumber: data yang diolah tahun 2013*

Hasil penelitian yang dijsaikan pada Tabel 3.26 rekapitulasi data menunjukkan bahwa secara keseluruhan jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan pada variabel kemampuan pegawai bahwa responden di Kantor Kecamatan Tembalang, menganggap variabel kemampuan pegawai masuk ke dalam kategori baik, hal ini didukung oleh jawaban dari 31 responden (91,2%) menyatakan variabel kemampuan kerja masuk dalam kategori baik.

### I.3 Disiplin Pegawai

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

#### Rekapitulasi Hasil Skor Variabel Disiplin

No	Kriteria	Frekuensi	%
1.	Baik	33	97,1
2.	Kurang baik	1	2,9
Total		34	100

*Sumber data yang diolah tahun 2013*

Hasil penelitian yang di sajikan pada Tabel 3.37 rekapitulasi data menunjukkan bahwa secara keseluruhan jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan pada variabel kemampuan pegawai bahwa responden di Kantor Kecamatan Tembalang, menganggap variabel disiplin pegawai masuk ke dalam kategori baik, Pernyataan ini didukung oleh 33 responden (97,1%) yang menyatakan variabel disiplin pegawai masuk kategori baik.

### I.4 Motivasi Pegawai

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

#### Rekapitulasi Skor Variabel Motivasi Pegawai

No	Kriteria	Frekuensi	%
1.	Sangat baik	5	14,7
2.	Baik	19	55,9
3	Kurang baik	10	29,4
Total		34	100

*Sumber data yang diolah tahun 2013*

Hasil penelitian yang disajikan pada tabel 3 rekapitulasi data menunjukkan bahwa secara keseluruhan jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan pada variabel motivasi pegawai bahwa responden di Kantor Kecamatan Tembalang,

menganggap variabel motivasi pegawai masuk ke dalam kategori baik, pernyataan ini didukung oleh 19 responden (55,9%) menyatakan variabel motivasi kerja pegawai masuk dalam kategori baik.

## PENUTUP

### A. Kesimpulan

1. Hasil koefisien Rank Kendall ( $\tau$ ) sebesar 0,219 dengan probabilitas kesalahan (sig) sebesar 0,103 > 0,05. Hasil konsultasi menunjukkan harga Z-hitung (1,852) < Zt5% (1,96). Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kemampuan pegawai dengan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tembalang
2. Hasil koefisien Rank Kendall ( $\tau$ ) sebesar 0,332 dengan probabilitas kesalahan (sig) sebesar 0,015 < 0,05. Hasil konsultasi menunjukkan harga Z-hitung (2,76) > Zt5% (1,96). Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara disiplin pegawai dengan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tembalang.
3. Hasil koefisien Rank Kendall ( $\tau$ ) sebesar 0,262 dengan probabilitas kesalahan (sig) sebesar 0,049 < 0,05. Hasil konsultasi menunjukkan harga Z-hitung (2,183) > Zt5% (1,96). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan ada hubungan yang signifikan antara motivasi pegawai dengan kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Tembalang.
4. Harga chi kuadrat sebesar 66,101 dengan probabilitas kesalahan (sig) sebesar 0,000 < 0,05. Berdasarkan konsultasi diperoleh harga  $\chi^2$  hitung sebesar 64,152 >  $\chi^2$  tabel 5% sebesar 43,7729, sehingga inferensi yang diambil, variabel kemampuan

pegawai, disiplin pegawai, dan motivasi pegawai dengan kinerja pegawai terdapat korelasi yang signifikan.

evaluasi kinerja pegawai setiap satu bulan sekali, hal tersebut dilakukan agar diwaktu yang akan datang pegawai tidak melakukan lagi kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan.

## B. Saran

1. kinerja pegawai yang baik, dapat ditingkatkan melalui kemampuan pegawai dengan memperbaiki indikator pelaksanaan kursus dan latihan yang perlu ditingkatkan guna meningkatkan kuantitas dan kualitas setiap pegawai, dengan harapan kemampuan pegawai juga akan meningkat, selain itu perpindahan pegawai atau rotasi pegawai juga perlu diperhatikan untuk mengurangi kejenuhan kerja.
2. Kinerja pegawai yang baik, dapat ditingkatkan melalui disiplin kerja pegawai dengan memperbaiki indikator meningkatkan pengawasan terhadap pegawai dalam hal penyelesaian pekerjaan, ketepatan pulang kantor, kesesuaian tugas dan peraturan, kehadiran pegawai pada jam kerja guna meningkatkan disiplin kerja pegawai.
3. Kinerja pegawai yang baik, dapat ditingkatkan melalui motivasi pegawai dengan memperbaiki indikator pemberian uang lembur perlu di kaji ulang, tunjangan kesehatan, untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan lebih baik lagi.
4. Kinerja pegawai akan semakin baik, apabila memperbaiki indikator tingkat kesesuaian antara tugas dan waktu, serta banyaknya tingkat kesalahan pegawai perlu mendapat perhatian lebih dengan mengadakan

## DAFTAR PUSTAKA

- Affifudin dan Beni Ahmad Saebani. 2009. *Metode penelitian Kualitatif*. Bandung : Pustaka Setia.
- Dharma, Surya. (2005). *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Hasibuan, Malayu. (2000). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bandung: PT. Bumi Aksara.
- Keban, T. Yeremias. 2008. *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik*. Yogyakarta: Gavamedia
- Prabu, Anwar, Mangkunegara. (2005). *Evaluasi kinerja Sumberdaya Manusia*. Bandung : Refika aditama.
- Moenir, H. A S. 2002. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Moleong, Lexy J. (2007). *Metodologi penelitian kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Prastowo, Andi. 2012. *Metode penelitian Kualitatif dalam perspektif rancangan penelitian*. Yogyakarta : Ar – Ruzz Media.
- Robbins, Stephen. P. (1996). *Perilaku Organisasi. Edisi Bahasa Indonesia. Jilid I dan II*.Prinhalindo. Jakarta.
- Rivai, veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.

Siagian S.P. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara  
Simamora, Henry. (1997). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: STIE YKPN.

Sugiyono, 2007. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung : Alfabeta.

Widjaja, A. W. 1995. *Administrasi Kepegawaian*. Jakarta : Sinar Grafika.

Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan pengembangan kompetensi SDM*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

**Non Buku :**

*Renstra SKPD Kecamatan Tembalang Tahun 2011 – 2015.*

