

**“ Hubungan Kemampuan Kerja dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai
di Badan Pelayanan Perijinan Terpadu Kota Semarang “**

Oleh :

Aurelia Maretha Dwi Arini, Margareta Suryaningsih, Titik Djumiarti

**Jurusan Administrasi Publik
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Diponegoro**

Jalan Profesor Haji Soedarto, Sarjana Hukum Tembalang, Semarang Kotak Pos 12693

Telepon (024) 7465407 Faksimile (024) 7465405

Laman : email

Email: aureliamaretha.dwiarini@yahoo.com

Abstract

This study aims to assess the employee's performance Integrated Licensing Service Agency of Semarang with the ability to work and work discipline. The problems that exist in this study is still less than optimal employee performance seen from the lack of ability to work and work discipline. This study was conducted to determine how much the relationship between work ability variables (X1) and work discipline (X2) with employee performance (Y). In this study the method used is explanatory, that is the type of research that is used to examine the relationship between the variables studied. The data obtained by questionnaires given to 41 employees as respondents in the Integrated Licensing Service Agency of Semarang.

The results of this study indicate that the hypothesis that there is a positive relationship between the variables work ability and work discipline to employee performance Integrated Licensing Service Agency of Semarang acceptable significantly by 82.44% coefficient of determination means the employee's performance changes by 82.44% as a result influence of ability to work and work discipline. While the remaining 17.56% is influenced by other factors such as motivation, leadership and work environment.

The results showed a positive and significant relationship between the variables work ability and work discipline on employee performance. This means that in order to improve employee performance Integrated Licensing Service Agency of Semarang can be done by increasing the employability and self-discipline by giving an understanding of the work presented, provide training to employees, adherence to clock in and leave work and sincerity in completing work responsibility.

Keyword : employee performance, competency, and discipline

A. PENDAHULUAN

Dalam kehidupan sehari-hari, organisasi sangat berkaitan erat dengan hasil kerja dan para pegawainya. Tumbuh kembang suatu organisasi sangat bergantung pada cara dan kebiasaan yang khas yang dibawa oleh setiap pegawainya. Sehingga akan mempengaruhi hasil kerjanya. Untuk mencapai hasil yang baik, badan atau instansi pemerintah membutuhkan sumberdaya yang dapat membantu pencapaian hasil tersebut. Sumberdaya tersebut, yaitu man, money, method, material, machine.

Suatu organisasi yang dibentuk sangat membutuhkan manajemen yang baik yang diperlukan untuk mencapai suatu tujuan yang diharapkan. Kesuksesan suatu organisasi dalam mengelola pegawai atau sumber daya manusia sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia harus dikelola dengan sebaik-baiknya agar bisa memberikan kemajuan pada organisasi tersebut. Keberadaan sumber daya manusia ini mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap keseluruhan suatu organisasi khususnya lembaga pemerintahan. Berkaitan dengan hal itu, salah satu persoalan yang perlu mendapatkan perhatian adalah sumber daya manusia yang tercermin dari kinerja pegawai organisasi tersebut.

Kinerja adalah seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat bekerja. Kinerja pemerintah saat ini sedang menjadi topik pembicaraan karena kinerja aparatur pemerintah Negara yang dirasakan

selama ini kurang maksimal dalam menjalankan tugasnya. Hal ini dapat dibuktikan karena sekarang-sekarang ini masih banyak tuntutan pelayanan yang diinginkan oleh masyarakat sebagai tanda ketidakpuasan masyarakat terhadap kinerja aparatur Negara.

Agar tercapai akuntabilitas kinerja di lingkungan Pemerintah Kota Semarang, maka dikeluarkanlah Peraturan Walikota Semarang Nomor 29 Tahun 2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah Kota Semarang. Kinerja pegawai Badan Pelayanan Perijinan Terpadu Kota Semarang masih tergolong kurang baik atau kurang optimal karena sebagian besar dari jenis pelayanan perijinan bidang pembangunan tidak dapat diselesaikan sesuai waktu yang telah ditentukan. Walaupun pada tahun 2013 penyelesaian perijinan sudah lebih cepat tetapi, tetap saja belum sesuai dengan SOP yang ada. Oleh karena itu, harus ada perbaikan kinerja agar pelayanan perijinan dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang diinginkan. Badan Pelayanan Perijinan Terpadu Kota Semarang dalam hal meningkatnya penyelesaian proses perijinan sesuai dengan Standar Pelayanan Minimal (SPM) yang ada masih mengalami kendala, salah satunya adalah belum optimalnya ketersediaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang mempunyai kompetensi yang memadai untuk melakukan tugas-tugas pelayanan (LAKIP, 2012:32).

Walaupun sasaran Badan Pelayanan Perijinan Terpadu Kota Semarang dalam hal meningkatkan

penyelenggaraan administrasi perkantoran dengan akurat dan tepat waktu melalui peningkatan SDM, sarana, dan prasarana yang memadai dikatakan berhasil, nyatanya sasaran ini juga masih memiliki kendala, yaitu keterbatasan Sumber Daya Manusia (SDM) dan tidak meratanya tingkat ketrampilan dan penguasaan teknologi di lingkungan aparatur Badan Pelayanan Perijinan Terpadu Kota Semarang (LAKIP, 2012:34). pegawai Badan Pelayanan Perijinan Terpadu Kota Semarang memiliki disiplin kerja yang sangat kurang. Pegawai Badan Pelayanan Perijinan Terpadu Kota Semarang seharusnya masuk pukul 07.00 tetapi, para pegawai banyak yang datang pukul 08.00. Sehingga apabila diadakan kegiatan apel banyak pegawai yang tidak mengikuti apel tersebut.

B. Tujuan

1. Mengetahui hubungan kemampuan kerja dengan kinerja pegawai Badan Pelayanan Perijinan Terpadu Kota Semarang.
2. Mengetahui hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai Badan Pelayanan Perijinan Terpadu Kota Semarang.
3. Mengetahui hubungan kemampuan kerja dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai Badan Pelayanan Perijinan Terpadu Kota Semarang.
4. Menguji Hipotesis

C. Teori

C.1 Kinerja Pegawai

Istilah kinerja merupakan pengalih bahasaan dari kata

performance. Menurut Bernardin dan Russel (Khaerul Umam, 2010:186) definisi performance adalah catatan mengenai akibat-akibat yang dihasilkan pada sebuah fungsi pekerjaan atau aktivitas selama periode tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi. Jadi, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut (Wibowo, 2011:7).

Ada 3 komponen besar dari kinerja menurut Ratundo dan Sackett (Khaerul Umam, 2010:188), yaitu: kinerja tugas (task performance), kinerja keanggotaan (citizenship performance), dan kinerja kontra produktif (counter productive performance). Oleh karena itu, kinerja bukan hanya menyangkut karakteristik pribadi yang ditunjukkan oleh seseorang melalui hasil kerja yang telah dan akan dilakukan seseorang (Khaerul Umam, 2010:186).

Dalam suatu perusahaan bagi pegawai yang telah berkembang karirnya, dan ditempatkan pada tugas atau job-job tertentu, perlu senantiasa diadakan pengawasan pekerja lebih lanjut agar mampu mengembangkan suatu organisasi yang efektif dan efisien. Sedangkan cara penilaian seringkali dilakukan dalam perusahaan, baik secara formal ataupun informal terhadap prestasi prestasi dalam bekerja. Menurut Mangkunegara (2007:9) kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikannya.

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai (Khaerul Umam, 2010:189) adalah kemampuan, motivasi, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan hubungan mereka dengan organisasi. Menurut Soeprihatno (1996:25) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu kemampuan kerja, kerajinan, disiplin kerja, hubungan kerja, dan kepemimpinan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Husein Umar (1997:266), yaitu mutu pekerjaan, kejujuran karyawan, pengetahuan tentang pekerjaan, kehadiran, sikap, kerjasama, kehandalan. Ketiga teori di atas, digunakan untuk melakukan penarikan pada variabel kemampuan kerja dan disiplin kerja. Dimensi yang dapat dijadikan sebagai tolok ukur kinerja, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, penggunaan waktu dalam kerja, dan kerjasama antar pegawai.

C.2 Kemampuan Kerja

Menurut Richard E. Boyatzis (Sudarmanto, 2009:46) kemampuan adalah karakteristik-karakteristik yang berhubungan dengan kinerja unggul dan atau efektif di dalam pekerjaan. Menurut Michael Armstrong (Sudarmanto, 2009:46) kemampuan adalah apa yang orang bawa pada suatu pekerjaan dalam bentuk tipe dan tingkat-tingkat perilaku yang berbeda-beda. Kompetensi menentukan aspek-aspek proses kinerja pekerjaan. Kemampuan (Moenir, 1998:105) adalah seseorang atau individu dapat melakukan tugas atau pekerjaan sehingga menghasilkan barang atau

jasa sesuai dengan yang diharapkan.

Menurut Zwell (Sudarmanto, 2009:54), ada 7 faktor yang mempengaruhi kemampuan, yaitu kepercayaan dan nilai, keahlian / ketrampilan, pengalaman, karakteristik personal, motivasi, isu-isu emosional, kapasitas intelektual. Dimensi yang menjadi tolok ukur kemampuan kerja, yaitu kemampuan interaksi, kemampuan konsptual, kemampuan administrasi, kemampuan teknis. Menurut Marshall (Sudarmanto, 2009:67) ada 6 tahap dalam mendefinisikan model kemampuan untuk pekerjaan atau peran tertentu, yaitu menjelaskan kriteria kinerja, mengidentifikasi orang-orang untuk sampel-sampel kriteria, mengumpulkan data melalui BEI dan atau metode-metode lain, menganalisis data dan mendefinisikan kemampuan-kemampuan, mengesahkan model kemampuan, dan mendesain aplikasi-aplikasi

Berdasarkan beberapa penjelasan mengenai teori kemampuan pegawai ini, dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja pegawai adalah suatu daya kekuatan potensial seseorang yang berupa pengetahuan dan ketrampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan pengalaman, serta berinteraksi dengan rekan kerja yang lain agar dapat menyelesaikan pekerjaan administrasi secara berdaya guna dan berhasil guna. Pegawai yang memiliki kemampuan kerja baik maka ia dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Sebaliknya pegawai yang memiliki kemampuan kerja kurang baik maka ia kurang

dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

C.3 Disiplin Kerja

Disiplin kerja sangat diperlukan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya harus disertai dengan disiplin kerja. Dengan adanya disiplin kerja yang dimiliki pegawai tersebut, maka kinerja pegawai tersebut baik. Sebaliknya jika pegawai tersebut tidak memiliki disiplin kerja, maka kinerja pegawai tersebut kurang baik. Seorang pegawai harus menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang ditentukan sehingga tidak menghambat penyelesaian pekerjaan yang lain dari pegawai tersebut.

Hal ini berarti pegawai tersebut memiliki disiplin kerja. Sebaliknya pegawai yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang ditentukan maka hal tersebut akan menghambat penyelesaian pekerjaan yang lain dari pegawai tersebut. Hal ini berarti pegawai tersebut tidak memiliki disiplin kerja. Disiplin berasal dari kata *disciple* yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan atau kerohanian, serta pengembangan tabiat.

Disiplin kerja perlu ditumbuhkan, ditegakkan, dan dipelihara dengan sebaik-baiknya demi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Menurut Mangkuprawira dan Aida (2006:122-123), disiplin kerja adalah sifat seorang pegawai secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Sedangkan

menurut Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil, dinyatakan bahwa disiplin merupakan bentuk ketaatan pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan aturan yang ditetapkan dan kesediaan menerima sanksi apabila melanggar aturan tersebut. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, yaitu (Moenir, 1998:97) pembagian tugas dan pekerjaan yang belum diketahui oleh para pekerja; adanya petunjuk kerja yang sulit dimengerti oleh pegawai; kurangnya kesadaran setiap pekerja terhadap tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Menurut Sulistiyani (Siagian, 2003:178), ada beberapa indikator dalam mengukur disiplin kerja, yaitu keinginan melakukan pekerjaan, sikap didalam melaksanakan pekerjaan, kepatuhan terhadap kesepakatan bersama.

Disiplin pegawai sangat penting dalam kehidupan organisasi, karena dapat menjamin tercapainya tujuan organisasi secara optimal, menyadari pentingnya disiplin bagi organisasi sudah selayaknya pimpinan berupaya secara optimal meningkatkan disiplin kerja pegawainya. Menurut Sutopo (1999:213), kegiatan ini dapat dilakukan dengan disiplin preventif (kegiatan yang dilakukan untuk mendorong pegawai agar mengikuti berbagai standard dan aturan, sehingga penyelewengan dapat dicegah), disiplin korektif (kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran lebih lanjut), dan disiplin progresif

(memberikan hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang terulang).

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil, ditetapkan lima hal pokok berkaitan dengan disiplin kerja pegawai, yaitu kewajiban, larangan, sanksi, pejabat yang berwenang menghukum, pengajuan keberatan. Berdasarkan ketentuan tersebut, pegawai yang disiplin adalah pegawai yang memiliki kepatuhan terhadap landasan negara, pimpinan, dan norma atau ketentuan organisasi.

Tujuan utama dari diberinya sanksi disiplin kerja bagi para pegawai yang melanggar norma organisasi adalah memperbaiki dan mendidik para pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin, hukuman bagi para pegawai meliputi hal-hal berikut hukuman disiplin ringan (teguran lisan, teguran tertulis, dan pernyataan tidak puas secara tertulis), hukuman disiplin sedang (penundaan gaji berkala, penundaan gaji, penundaan kenaikan pangkat), hukuman disiplin berat (penurunan pangkat, pembebasan dari jabatan, pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri), pemberhentian dengan tidak hormat sebagai pegawai negeri sipil.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap untuk taat dan patuh terhadap landasan hukum yang berlaku di Indonesia dan patuh terhadap pimpinan sesuai dengan peraturan atau aturan organisasi maupun norma yang berlaku serta bersedia menjalani dan menerima sanksi atau hukuman apabila melakukan pelanggaran terhadap

tugas dan wewenang yang dibebankan kewenangannya.

D. Metode

D.1 Metode Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Dengan tipe penelitian yang digunakan adalah penelitian eksplanatif, yaitu menguji hubungan atau mencari sebab akibat antara dua atau lebih variabel yang akan diteliti.

D.2 Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Pelayanan Perijinan Terpadu Kota Semarang yang berjumlah 71 orang.

D.3 Sampel

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 41 orang, yang diperoleh dari perhitungan dengan menggunakan rumus Frank Lynch. Yang mana menggunakan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah stratified random sampling. Cara demikian dilakukan bila anggota populasi yang kita miliki tidak memiliki sifat homogen, tetapi heterogen, yaitu karakteristik populasi yang kita miliki bervariasi.

D.4 Teknik Pengumpulan Data

Ada beberapa teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian yaitu :

1. Interview atau wawancara

Dengan wawancara peneliti dapat mengetahui apa yang melatarbelakangi permasalahan yang terjadi serta dapat mengenal responden secara lebih mendalam.

2. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner dapat berupa pertanyaan atau pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dapat dikirim.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai Badan Pelayanan Perijinan Terpadu Kota Semarang tergolong sangat baik. Hal tersebut dikarenakan, pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang lebih cepat yaitu 1-2 hari, pegawai selalu tepat dalam menyelesaikan pekerjaannya, pegawai kadang-kadang salah dalam menyelesaikan pekerjaannya, perijinan yang dihasilkan seimbang dengan perijinan yang masuk, pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya membutuhkan waktu yang sangat cepat, pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya sangat sering meminta bantuan pegawai yang lain. Harus terdapat standar kinerja untuk menghasilkan kinerja yang baik atau sesuai dengan harapan. Standar kinerja merupakan elemen penting dalam menilai kinerja. Standar kinerja merupakan pernyataan tentang situasi yang terjadi ketika sebuah pekerjaan dilakukan secara baik (Wibowo, 2011:74). Kinerja yang baik merupakan hasil dari melakukan pekerjaan yang benar pada waktu

yang telah ditentukan (Robbin Stuart – Kottze dalam Wibowo, 2011:87).

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja Badan Pelayanan Perijinan Terpadu Kota Semarang tergolong sangat baik. Hal tersebut dikarenakan, pegawai dengan atasan memiliki hubungan yang sangat erat dan akrab, atasan sering memberi kesempatan kepada pegawai untuk menyampaikan gagasan atau saran pada saat terdapat masalah, pegawai sangat mampu bekerjasama dengan pegawai lain, pekerjaan yang diberikan atasan kepada pegawainya sesuai dengan pendidikan terakhir, pegawai sering mengikuti diklat untuk menambah pengalamannya, pegawai mampu mengambil keputusan pada saat ada masalah, pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya sering mengikuti prosedur yang ada, pegawai mampu menggunakan komputer secara optimal untuk menyelesaikan pekerjaannya, pegawai sering menggunakan pengalamannya untuk menyelesaikan pekerjaannya, pada saat berada dilapangan pegawai menggunakan fungsi manajemen untuk menyelesaikan pekerjaannya. Oleh karena itu, perlu ada upaya peningkatan kemampuan kerja. Upaya peningkatan kemampuan kerja dapat dilakukan dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan ataupun pemberian motivasi tentang kemampuan yang dimiliki oleh masing-masing pegawai. Pelatihan dan pendidikan pegawai merupakan salah satu upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pelatihan dan pengembangan dipahami sebagai proses peningkatan potensi atau

kemampuan yang dimiliki oleh setiap manusia (Sudarmanto, 2009:226-227).

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pegawai Badan Pelayanan Perijinan Terpadu Kota Semarang sangat tinggi. Hal tersebut dikarenakan pegawai memiliki kesungguhan dalam menyelesaikan pekerjaannya yang menjadi tanggungjawabnya, pegawai tepatwaktu pada saat masuk kerja, pegawai sangat tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya, pegawai taat terhadap peraturan yang telah ditetapkan, pegawai patuh terhadap keputusan yang telah diambil bersama-sama. Semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi suatu organisasi mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggungjawab seseorang terhadap pekerjaan-pekerjaan yang diberikan. Disiplin kerja dapat dikatakan baik apabila sebagian besar pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada. Disiplin kerja harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit organisasi untuk mewujudkan tujuan. Jadi, disiplin kerja adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya (Hasibuan, 2005:193-194).

Variabel kemampuan kerja memiliki hubungan yang positif dengan kinerja pegawai Badan Pelayanan Perijinan Terpadu Kota Semarang. Dari hasil perhitungan didapat nilai Z hitung (Z_o) > Z tabel (Z_t) yaitu $4,614 > 1,635$. Perhitungan

Koefisien Determinasi (KD) yaitu sebesar 25,1%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kedua variabel yang diuji mempunyai **hubungan positif dan signifikan**. Sehingga hipotesis antara kemampuan kerja dan kinerja pegawai **dapat diterima**. Variabel disiplin kerja memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja pegawai. Dari hasil perhitungan didapat nilai Z hitung (Z_o) > Z tabel (Z_t) yaitu $4,0526 > 1,635$. Sedangkan besar pengaruhnya diperoleh dari hasil perhitungan nilai KD yaitu sebesar 19,36%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kedua variabel yang diuji mempunyai **hubungan positif dan signifikan**. Sehingga hipotesis antara disiplin kerja dan kinerja pegawai **dapat diterima**. Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan Kendall Wtest dapat disimpulkan bahwa antara kemampuan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) dengan kinerja pegawai (Y) ada **korelasi positif dan signifikan dengan demikian hipotesis dapat diterima**. Variabel kinerja pegawai dipengaruhi sebesar 82,44% dari variabel kemampuan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2). Sedangkan sisanya 17,56% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel kemampuan kerja dan disiplin kerja.

PENUTUP

A. Kesimpulan

Kinerja pegawai di Badan Pelayanan Perijinan Terpadu Kota Semarang menunjukkan hasil kinerja pegawai yang sangat tinggi yaitu sebanyak 27 orang atau sebesar 65,9%. Ini menunjukkan bahwa

pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan baik.

Kemampuan kerja di Badan Pelayanan Perijinan Terpadu Kota Semarang menunjukkan hasil yang sangat tinggi yaitu sebanyak 17 pegawai atau sebesar 41,5%. Ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki kemampuan dalam menyelesaikan perijinan yang ada.

Disiplin kerja di Badan Pelayanan Perijinan Terpadu Kota Semarang menunjukkan hasil yang sangat tinggi, yaitu sebanyak 19 orang atau sebesar 46,3%. Ini ditunjukkan dengan melihat ketepatan waktu pegawai pada saat masuk kerja, pulang kerja, dan penyelesaian pekerjaan.

Berdasarkan pada hubungan antar variabel kemampuan kerja dan variabel disiplin kerja dengan kinerja pegawai Badan Pelayanan Perijinan terpadu Kota Semarang, yaitu:

Variabel kemampuan kerja mempunyai hubungan yang positif terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kedua variabel yang diuji mempunyai hubungan **positif dan signifikan** antara kemampuan kerja dengan kinerja pegawai yang hipotesisnya **dapat diterima**.

Variabel disiplin kerja mempunyai hubungan yang positif dengan kinerja pegawai. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kedua variabel yang diuji mempunyai hubungan **positif dan signifikan** antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai yang hipotesisnya **dapat diterima**.

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan Kendall Wtest dapat disimpulkan bahwa

antara kemampuan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) dengan kinerja pegawai (Y) ada **korelasi positif dan signifikan dengan demikian hipotesis dapat diterima**.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian tentang kemampuan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pelayanan Perijinan Terpadu Kota Semarang, maka penulis mencoba mengajukan saran-saran sebagai berikut:

1. Permasalahan kinerja pegawai masih perlu diperhatikan dikarenakan masih adanya pegawai yang melakukan kesalahan dalam memasukkan data pemohon. Maka akan lebih baik dalam memasukkan data dilakukan oleh pemohon itu sendiri. Pendaftaran yang dilakukan sebaiknya secara online. Sehingga pegawai hanya meneliti persyaratan pendaftaran perijinan saja. Oleh karena itu, pegawai tidak bertanggungjawab penuh terhadap kesalahan pemasukan data pemohon.
2. Permasalahan kemampuan kerja masih perlu diperhatikan dikarenakan pegawai dalam mengambil keputusan apabila terdapat masalah masih kurang. Maka akan lebih baik pada saat diadakan rapat atau pertemuan antara atasan dengan bawahan, pegawai diberikan kesempatan untuk memberikan saran atau gagasannya terkait dengan pembicaraan dalam rapat. Sehingga pegawai nantinya sudah terbiasa mengambil suatu keputusan pada saat terjadi suatu masalah dan pegawai tidak

bergantung kepada pegawai lain apabila menemukan suatu masalah dalam bekerja.

3. Permasalahan disiplin kerja masih perlu diperhatikan dikarenakan tidak adanya penegakkan disiplin seperti teguran secara lisan. Maka akan lebih baik dalam meningkatkan disiplin dimulai dari disiplin diri, yaitu disiplin yang dikontrol atau dikembangkan diri sendiri. Disiplin diri sangat besar perannya dalam mencapai tujuan institusi. Dalam rangka mengurangi keterlambatan pegawai dan pulang terlalu cepat instansi dapat menggunakan absensi elektronik. Apabila masih terdapat pegawai yang melanggar, maka perlu diberikan sanksi sesuai dengan pelanggaranannya. Pegawai yang melakukan pelanggaran ringan maka sanksi yang diberikan berupa sanksi pelanggaran ringan (teguran lisan, teguran tertulis, ataupun pernyataan tidak puas secara tertulis), pegawai yang melakukan pelanggaran sedang maka sanksi yang diberikan berupa sanksi pelanggaran sedang (penundaan kenaikan gaji, penurunan gaji, penurunan kenaikan jabatan), serta pegawai yang melakukan pelanggaran berat maka sanksi yang diberikan berupa sanksi pelanggaran berat (penurunan pangkat, pembebasan dari jabatan, pemberhentian, dan pemecatan).

DAFTAR PUSTAKA

- Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. 2012. Semarang : Badan Pelayanan Perijinan Terpadu.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung : PT Refika Aditama.
- Mangkuprawira, Sjafri, dan Aida Vitayala Hubeis. 2006. Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia. Bogor : Ghalia.
- Moenir, H. A. S. 1998. Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang P. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara XIV.
- Soeprihatno, John. 1996. Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan Edisi II. Yogyakarta : BPFE.
- Sudarmanto. 2009. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Pustaka Setia.
- Sutopo, N. 1999. Organisasi dan Manajemen. Bandung : Rosdakarya.
- Umam, Khaerul. 2010. Perilaku Organisasi. Bandung : Pustaka Setia.
- Wibowo. 2011. Manajemen Kinerja. Jakarta : Rajawali Pers.